

1. INTERNATIONAL CULTURE, TOURISM AND ECONOMY CONGRESS

10 - 11 SEPTEMBER 2022 / MARDİN

EDITOR:

Dr. Merve BULDAÇ



isarc

INTERNATIONAL SCIENCE AND ART RESEARCH CENTER

<https://www.isarconference.org/>



CONGRESS BOOK



CONGRESS ID

CONGRESS TITLE

1. INTERNATIONAL CULTURE, TOURISM AND ECONOMY CONGRESS

DATE AND PLACE

10-11 SEPTEMBER 2022

MARDIN / TURKEY /TURKEY ONLINE PRESENTATIONS

ORGANIZATION

ISARC

INTERNATIONAL SCIENCE AND ART RESEARCH CENTER

GENERAL COORDINATOR

Yasemin AĞAOĞLU

COORDINATOR

Gamze KÖYMEN

EDITOR

Dr. Merve BULDAÇ

ORGANIZING COMMITTEE

Doç. Dr. Sevcan YILDIZ

Dr. Aykan ÇOŞKUN

Dr. Bahar ALTUNOK

Dr. Gizem Hediye EREN

Dr. Merve BULDAÇ

PARTICIPATING COUNTRIES

Brasil/ Germany/ India/ Iran/Malaysia/

Morocco/ Netherlands /Nigeria/ Pakistan / Romania

Copyright © 2022 by iksad publishing house

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or transmitted in any form or by any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of brief quotations embodied in critical reviews and certain other non-commercial uses permitted by copyright law. Institution of Economic Development and Social

Researches Publications®

(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)

TURKEY TR: +90 342 606 06 75

USA: +1 631 685 0 853

E mail: iksadyayinevi@gmail.com

www.iksadyayinevi.com

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

Iksad Publications – 2022©

ISBN: 978-625-8213-44-7

Cover Design: İbrahim KAYA

September/ 2022

Ankara / Türkiye

Size = 21x29,7 cm



SCIENCE AND ADVISORY COMMITTEE

Prof. Dr. Ali AKİL	Saiyed Parul University
Prof. Dr. Erdin BOZKURT	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Hazim Abd Mohammed ALJEWAREE	Alkitab University
Prof. Dr. Hulusi DOĞAN	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Prof. Dr. Gülçin YAHYA KAÇAR	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Hülya ÇİÇEK	Gaziantep Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Prof. Dr. Mukadder MOLLAOĞLU	Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan ZEYBEK	Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman UYAR	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Prof. Dr. Seyfi ÖZGÜZEL	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Sevi ÖZ	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Songül ÇAKMAKÇI	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Abdülkerim DİLER	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet AKKÖSE	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Akın KIRBAŞ	Yozgat Bozok Üniversitesi
Doç. Dr. Aylin YALÇIN SARİBEY	Üsküdar Üniversitesi
Doç. Dr. Ayşegül TÜRK	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Ayşen ALTUN ADA	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Azimbaeva GULBAYRA	Kazakh National Women's Pedagogical University
Doç. Dr. Bahadır KILCAN	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Betül GÜZELDİR	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Dinara FARDEEVA	Rusya Bilimler Akademisi
Doç. Dr. Fuat AKDENİZLİ	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Fariz AHMADOV	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi
Doç. Dr. Faruk KALAY	Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Doç. Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Kader ÖZLEM	Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa METE	Gaziantep Üniversitesi
Doç. Dr. Neslihan ŞAHİN	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Oqtay QULİYEV	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi
Doç. Dr. Ömer Faruk RENÇBER	Gaziantep Üniversitesi
Doç. Dr. Reyhan DADAŞOVA	Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi
Doç. Dr. Salman Bashir MEMON	Shah Abdul Latif University
Dr. Ali Arshad	University Utara
Dr. Ajay B. GADİCHA	Sant Gadge Baba Amravati University
Dr. Aqil MEMMEDOV	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi
Dr. Elşen MEMMEDLİ	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi
Dr. Gülnar MİRZEYEVA	Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi
Dr. Hamdi DAĞISTANLI	MEV
Dr. Joanna HERNİK	West Pomeranian University of Technology



Dr. Nurhoca AKBULAYEV
Dr. Suat ÖZER
Dr. Sultan SARI
Dr. Ş. Selçuk SEÇİLMİŞ
Dr. Yasin SÖĞÜT
Dr. Yüksel DEMİREL

Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi
MEB
Türkiye Vakıflar Bankası TAO
Gaziantep Üniversitesi
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Başkent Üniversitesi



ISARC
1. INTERNATIONAL
CULTURE, TOURISM AND ECONOMY
CONGRESS
10-11 SEPTEMBER, 2022
MARDIN

CONGRESS PROGRAM

Join Zoom Meeting:

Meeting ID: **885 8019 1010**

Passcode: **343275**

[Join Zoom Meeting](#)

<https://us02web.zoom.us/j/88580191010?pwd=TytodFNUcEhBb0ljSCtLdW4zNk5pdz09>

PARTICIPATING COUNTRIES

**Brasil/ Germany/ India/ Iran/Malaysia/
Morocco/ Netherlands /Nigeria/ Pakistan / Romania/**

TOTAL NUMBER OF INTERNATIONAL PAPER: 20
PAPER FROM TURKEY: 16



Önemli, Dikkatle Okuyunuz Lütfen

- ❖ Kongremizde Yazım Kurallarına uygun gönderilmiş ve bilim kurulundan geçen bildirimler için online (video konferans sistemi üzerinden) sunum imkanı sağlanmıştır.
- ❖ Online sunum yapabilmek için <https://zoom.us/join> sitesi üzerinden giriş yaparak “Meeting ID or Personal Link Name” yerine ID numarasını girerek oturuma katılabilirsiniz.
- ❖ Zoom uygulaması ücretsizdir ve hesap oluşturmaya gerek yoktur.
- ❖ Zoom uygulaması kaydolmadan kullanılabilir.
- ❖ Uygulama tablet, telefon ve PC’lerde çalışıyor.
- ❖ Her oturumdaki sunucular, sunum saatinden 5 dk öncesinde oturuma bağlanmış olmaları gerekmektedir.
- ❖ Tüm kongre katılımcıları canlı bağlanarak tüm oturumları dinleyebilir.
- ❖ Moderatör – oturumdaki sunum ve bilimsel tartışma (soru-cevap) kısmından sorumludur.
- ❖

Dikkat Edilmesi Gerekenler- TEKNİK BİLGİLER

- ◆ Bilgisayarınızda mikrofon olduğuna ve çalıştığına emin olun.
- ◆ Zoom'da ekran paylaşma özelliğine kullanabilmelisiniz.
- ◆ Katılım belgeleri kongre sonunda tarafınıza pdf olarak gönderilecektir
- ◆ Kongre programında yer ve saat değişikliği gibi talepler dikkate alınmayacaktır

IMPORTANT, PLEASE READ CAREFULLY

- ❖ To be able to attend a meeting online, login via <https://zoom.us/join> site, enter ID “Meeting ID or Personal Link Name” and solidify the session.
- ❖ The Zoom application is free and no need to create an account.
- ❖ The Zoom application can be used without registration.
- ❖ The application works on tablets, phones and PCs.
- ❖ The participant must be connected to the session 5 minutes before the presentation time.
- ❖ All congress participants can connect live and listen to all sessions.
- ❖ Moderator is responsible for the presentation and scientific discussion (question-answer) section of the session.

Points to Take into Consideration - TECHNICAL INFORMATION

- ◆ Make sure your computer has a microphone and is working.
- ◆ You should be able to use screen sharing feature in Zoom.
- ◆ Attendance certificates will be sent to you as pdf at the end of the congress.
- ◆ Requests such as change of place and time will not be taken into consideration in the congress program.

ÖNEMLİ NOT: SUNUMLARINIZI HEM TÜRKÇE HEM İNGİLİZCE HAZIRLAMANIZI RİCA EDERİZ.



10.09.2022
Saturday/ 12:30-15:00

SESSION-1 HALL-1
MODERATOR: Dr. Merve BULDAÇ

Brasil: 06:30-08:00/ Germany: 11:30-14:00 / India: 15:00-17:30/ Iran: 12:30-15:00 Malaysia:17:30-20:00/
Morocco: 10:30-13:00/ Netherlands: 11:30-14:00/ Nigeria: 10:30-13:00/
Pakistan: 14:30-17:00/ Romania: 12:30-15:00/

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Melahat YILDIRIM SAÇILIK Emel ADAMIŞ	Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Bursa Uludağ Üniversitesi,	KÜLTÜREL AKTARIMDA MUTFAK DİPLOMASİSİ: 2007-2014 ÇANKAYA VE TARABYA KÖŞK DAVETLERİ ÖRNEĞİ
Özlem Candan HERGÜL Parisa GÖKER Adiva Begül BULUT	Bilecik Seyh Edebali University,	PANDEMİ SÜRECİNDE KENTSEL ALAN KULLANIMINA YÖNELİK KENT MOBİLYASI ÖNERİLERİ
Nilüfer COŞKUN	Dicle Üniversitesi	GÜNCEL GELİŞMELER IŞIĞINDA OFİSTEN KONUTA DÖNÜŞÜM İMKÂNININ VERGİSEL BOYUTU
Nilüfer COŞKUN	Dicle Üniversitesi	GECİKMİŞ BİR ANAYASA MAHKEMESİ İPTAL KARARININ İNCELENMESİ: HAKSIZ ÇIKMA ZAMMININ İPTALİ VE YENİ DURUM
Elif Tuba TAMER	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	TURİZMDE KADIN AKADEMİSYENLER
Gizem Hediye EREN Merve BULDAÇ	Eskişehir Technical University, Kütahya Dumlupınar University,	KENTİN BİLDİRİŞİM ÖGESİ OLARAK YÖNLENDİRME VE İŞARETLEME TABELALARININ KAMUSAL ALANDAKİ ROLÜ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME
Merve BULDAÇ Gizem Hediye EREN	Kütahya Dumlupınar University, Eskişehir Technical University,	GERİ DÖNÜŞÜM MİMARLIĞI VE SÜRDÜRÜLEBİLİR YAPILAR: VİLLA WELPELOO ÖRNEĞİ



10.09.2022
Saturday/ 12:30-15:00

SESSION-1 HALL -2

MODERATOR: Dr. Muhammad Faisal

Brasil: 06:30-08:00/ Germany: 11:30-14:00 / India: 15:00-17:30/ Iran: 12:30-15:00 Malaysia: 17:30-20:00/

Morocco: 10:30-13:00/ Netherlands: 11:30-14:00/ Nigeria: 10:30-13:00/

Pakistan: 14:30-17:00/ Romania: 12:30-15:00/

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Sanan Waheed Khan	University Putra Malaysia,	INFLUENCER MARKETING ON SOCIAL MEDIA: THE IMPACT OF INFLUENCER ATTRIBUTES ON CONSUMER BEHAVIOUR IN PAKISTAN
Tamar Prouse De Andrade	UVIGO – M.Sc. in Public Management and Institutional Leadership	THE IMPORTANCE OF THE HUMAN FACTOR IN THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE: 3 EMBLEMATIC MINI CASES
Favour C. Uroko	Faculty of the Social Sciences, University of Nigeria,	THE CHURCH AND NOISE POLLUTION IN NIGERIA: AN OLD TESTAMENT RESPONSE
Juliane Flores Pedrussi, Prof. Dr. Diego Luis Bertollo Prof. Dr. Maria Emilia Camargo Prof. Dr. Walter Priesnitz Filho Prof. Dr. Mariane Camargo Priesnitz Prof. Dr. Marta Elisete Ventura Da Motta	University of Caxias do Sul UNIFTEC-Centro Universitário Federal University of Santa Maria, Brasil	PROSPECT THEORY AND THE ANALYSIS OF THE FRAMING EFFECT IN THE INVESTMENT DECISION-MAKING PROCESS AND ITS RELATIONSHIP WITH GENERATIONS X, Y AND Z: EXPLORATORY STUDY WITH COLLEGE STUDENTS
Oose, Matthew Olalekan Adenuga, Olufunmilola Oyinate	Federal University of Agriculture, Nigeria	OUTCOMES OF WORK-FAMILY CONFLICT AMONG UNIVERSITY EMPLOYEES: CORRELATES OF TIME, STRAIN AND JOB SATISFACTION
Shabnum. Lone , Tanu Tandon And Ashiq Hussain Zargar	Nirwan University, Rajistan, India	MANJU KAPUR'S NOVEL DIFFICULTY DAUGHTERS: STUDY OF SELF- IDENTITY
Ndubuisi-Okolo Purity Uzoamaka Egolum Priscilla Uche And Okegbe, Theophilus Okonkwo)	Nnamdi Azikiwe University, Awka, Anambra State. Nigeria	SURVIVAL STRATEGIES FOR NIGERIAN YOUTHS
Shilpi Bhat Swati Mittal Smriti Sinha	Apollo Institute of Medical Sciences and Research, Hyderabad, Telangana, India	EMOTIONAL INTELLIGENCE AND COVID-19 PANDEMIC. LONGITUDINAL STUDY IN INDIAN MEDICAL UNDERGRADUATE STUDENTS
Alaamri Nahid Tarbalouti Essaid	Cadi Ayyad University (Marrakesh - Morocco)	DISTANCE LEARNING: A PEDAGOGICAL INNOVATION AT THE SERVICE OF THE MOROCCAN EDUCATIONAL SYSTEM IN TIMES OF CRISIS
Muhammad Faisal	TOP-TECH Artificial Intelligence Institute, Karachi, Pakistan	KID ASKING, AS A SIGN OF KID WORK IN KARACHI OF SINDH PAKISTAN, THE POINTS OF VIEW OF YOUNG LADIES AND GUARDIANS
Muhammad Faisal	TOP-TECH Artificial Intelligence Institute, Karachi, Pakistan	SEX TRAINING FOR PATIENTS WITH SERIOUS PSYCHOLOGICAL MALADJUSTMENT IN PAKISTAN: A SUBJECTIVE REPORT



10.09.2022
Saturday/ 12:30-15:00

SESSION-1 HALL -3

MODERATOR: Dr. Bahar ALTUNOK

Brasil: 06:30-08:00/ Germany: 11:30-14:00 / India: 15:00-17:30/ Iran: 12:30-15:00 Malaysia:17:30-20:00/

Morocco: 10:30-13:00/ Netherlands: 11:30-14:00/ Nigeria: 10:30-13:00/

Pakistan: 14:30-17:00/ Romania: 12:30-15:00/

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Ananda Majumdar	The University of Alberta	GLIMPSES OF CANADIAN CULTURE – A LESSON PLAN
Azita Farashi Mitra Shariati	Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. University of Twente, Enschede, The Netherlands	PREDICTING HABITAT SUITABILITY FOR GOITRED GAZELLE (GAZELLA SUBGUTTUROSA) IN SOUTH KHORASAN PROVINCE, IRAN
Azita Farashi Mitra Shariati	Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. University of Twente, Enschede, The Netherlands	MAPPING SPECIES DISTRIBUTION OF KUHLL'S PIPISTRELLE (PIPISTRELLUS KUHLII) IN EASTERN IRAN
Youssef Achir, Ayman Nait Cherif And Mr Mohamed Youssfi	Université Hassan II Casablanca, Morocco	OVERVIEW OF SELF-SOVEREIGN IDENTITY FOR BLOCKCHAIN BASED AUTHENTICATION
Dr. Chukwuemeka G.Eme	National Open University of Nigeria (NOUN),	AN APPRAISAL OF SUCCESSION PLANNING IN FAMILY-OWNED BUSINESSES IN NIGERIA: EMPIRICAL EVIDENCE FROM SELECTED SMES IN LAGOS STATE, NIGERIA
Dr. Chukwuemeka G.Eme	National Open University of Nigeria (NOUN),	A CRITICAL EXAMINATION OF THE RIGHT TO STRIKE IN NIGERIA: A REVIEW OF SOME SELECTED JURISDICTIONS
Valentina MARINESCU Ramona MARINACHE Bianca FOX	Universitatea din București, Romania	ROMANIAN EDUCATION SYSTEM DURING THE CIVID 19 PANDEMIC – THE PRE-UNIVERSITY LEVEL
Oyewo, Isaac. O; Oladipupo-Alade, Esther. O and Owoloja, Anderson. O	Forestry Research Institute of Nigeria.	SOCIO-ECONOMIC DETERMINANTS OF ADOPTION OF AGROFORESTRY AMONG FARMERS IN OYO STATE NIGERIA
Boris Mahltig, Vanessa Ernst, Lisa Schröder	Hochschule Niederrhein, Faculty of Textile and Clothing Technology, Mönchengladbach, Germany	OVERVIEW ON COMMERCIAL FLUORESCENCE TEXTILE PRODUCTS
M. K. Ganeshan, Dr. C. Vethirajan,	Alagappa University,India	AUTOMATION AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
Dr. Bahar ALTUNOK	****	İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN GELİŞTİRİLMESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN ÖNEMİ
Dr. Bahar ALTUNOK	****	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ULUSAL VE ULUSLARARASI KAYNAKLARINDA ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE HAKLARI
Doç. Dr. Özlem ÜLGER DANACI	Batman Üniversitesi	İZMİR İKTİSAT KONGRESİ'NİN İKTİSADİ SÜREÇTE TÜRK EKONOMİSİNE ETKİSİ



10.09.2022
Saturday/ 12:30-15:00

SESSION-1 HALL-4

MODERATOR: Prof.Dr. Hüseyin Mualla YÜCEOL

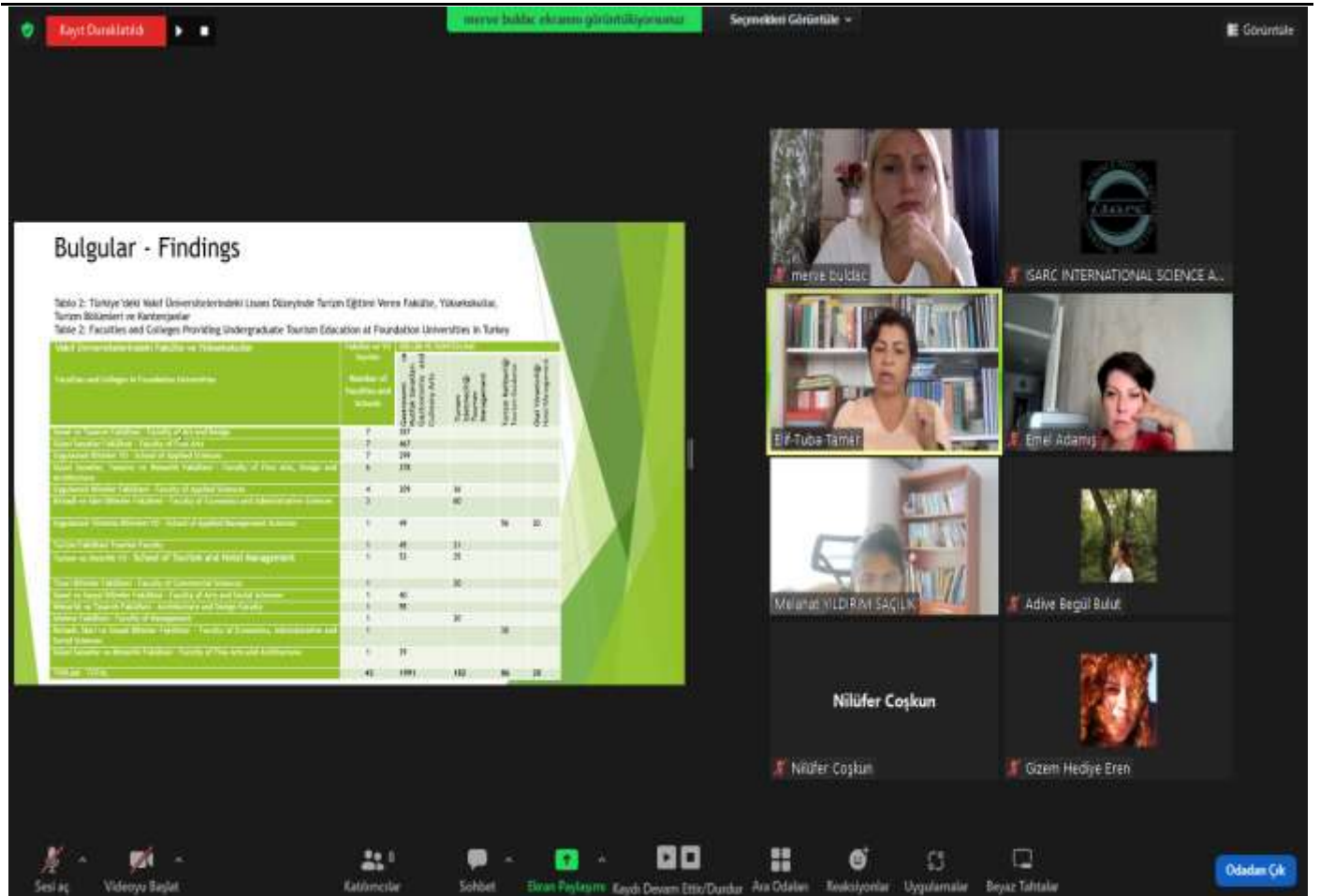
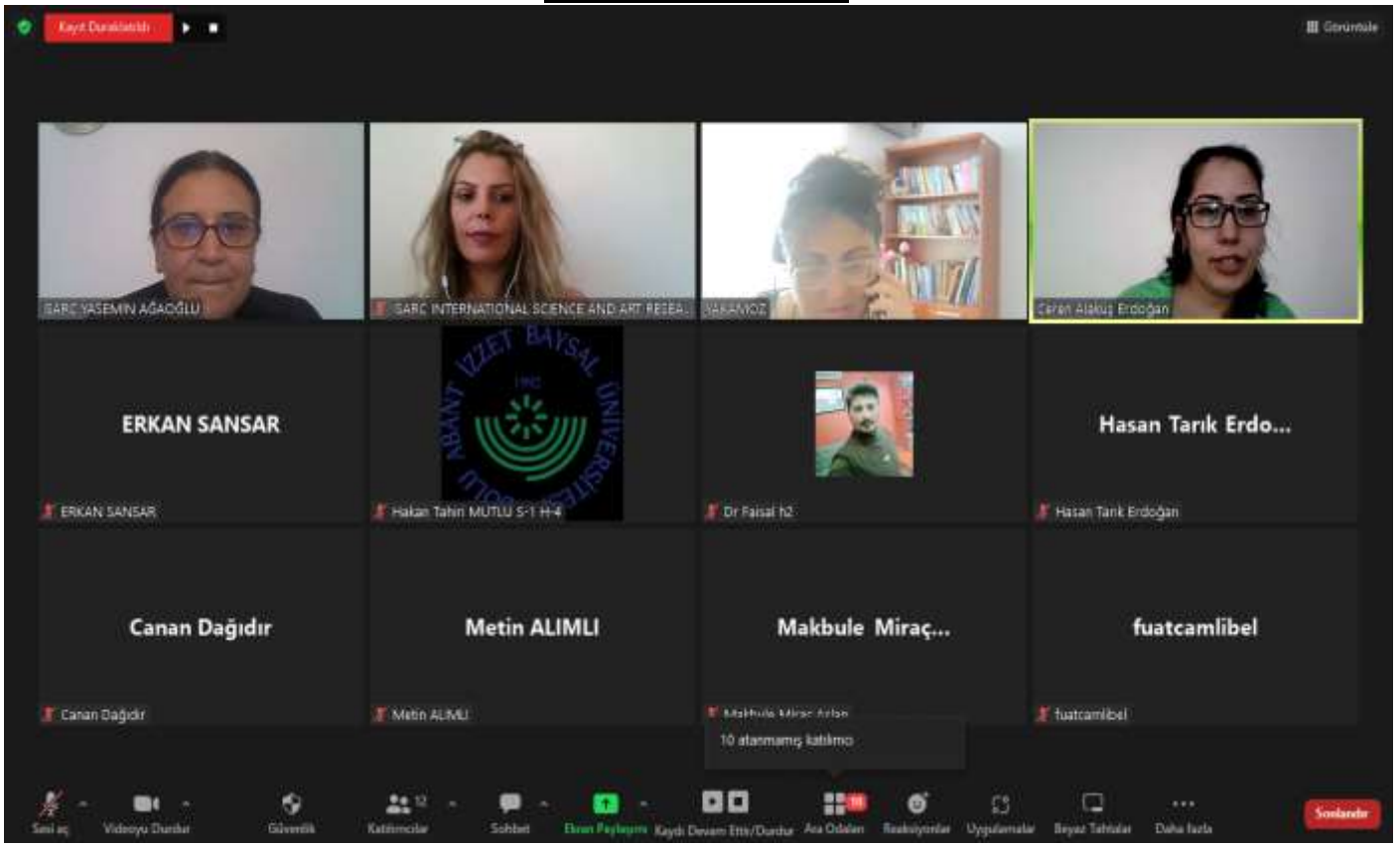
Brasil: 06:30-08:00/ Germany: 11:30-14:00 / India: 15:00-17:30/ Iran: 12:30-15:00 Malaysia:17:30-20:00/

Morocco: 10:30-13:00/ Netherlands: 11:30-14:00/ Nigeria: 10:30-13:00/

Pakistan: 14:30-17:00/ Romania: 12:30-15:00/

AUTHORS	AFFILIATION	TOPIC TITLE
Metin ALIMLI Canan DAĞIDIR ÇAKAN	T. Vakıflar Bankası T.A.O. Marmara Üniversitesi,	TÜRKİYE'DE ENFLASYON, BEKLENEN ENFLASYON VE BİREYSEL KREDİ KARTI HARCAMALARI ARASINDAKİ NEDENSELLİK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ
Erkan SANSAR	University of Zagreb,	COVID-19 PANDEMİSİNİN TÜRKİYEDEKİ LOJİSTİK VE TEDARİK ZİNCİRİ FAALİYETLERİNE ETKİSİ BU ÇERÇEVEDE EKONOMİYE YANSIMALARI
Makbule Miraç ASLAN Prof.Dr. Hüseyin Mualla YÜCEOL	Mersin Üniversitesi	İNSANA YAKIŞIR İŞ BAĞLAMINDA KADIN İSTİHDAMI: KOZMETİK SEKTÖRÜ ADANA-MERSİN (TR62) ÖRNEĞİ
Ceren ALAKUŞ ERDOĞAN İhsan AYTEKİN	Küre Mühendislik Harita İmar İnş. Gıda San. ve Tic. Ltd. Şti. Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi,	KADINLARIN KARIYERİ, KARIYER ENGELLERİ VE KARIYER ÇIKTILARI
Fuat ÇAMLİBEL İbrahim Tuğkan ŞEKER	Sivas Cumhuriyet University,	BİST'TE İŞLEM GÖREN TURİZM İŞLETMELERİNİN FİNANSAL PERFORMANSLARININ ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME YÖNTEMLERİ İLE ANALİZİ
Hakan Tahiri MUTLU	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi,	TÜRKİYE'DE FAALİYET GÖSTEREN ZİNCİR MARKETLERİN SON DÖRT YILDAKİ FİNANSAL YAPILARININ İSTATİSTİKSEL OLARAK İNCELENMESİ

PHOTO GALLERY




Kaydediyor...

Ceren Alakuş Erdoğan ekranı görüntüleniyoruz

Sevmeleken Görüntüle

Görüntüle



Prof.Dr. Hüseyin Mualla Yücedi

ISARC INTERNATIONAL SCI...

Ceren Alakuş Erdoğan

Makbule Miraç Aslan

Metin ALIMLI H4

Hasan Tanık Erd...

Metin ALIMLI H4

Hasan Tanık Erdoğan

ERKAN SANSAR

fuatcamibel

ERKAN SANSAR

fuatcamibel

Hakan Tahiri MUTLU S-1 H-4

Cemre Güzel

Hakan Tahiri MUTLU S-1 H-4

Cemre Güzel

Sesi aç

Videoyu Başlat

Katılımcılar

Sohbet

Ekrana Paylaşımı

Kayıp Duraklat/Durdur

Ana Odaları

Reaksiyonlar

Uygulamalar

Beyaz Tahtalar

Kayıt Duraklatıldı

Metin ALIMLI H4 ekranı görüntüleniyoruz

Sevmeleken Görüntüle

Görüntüle

Ölmeden Çık

ISARC SANA Katılımlar - Akademi Arşivi (10:11)

Dr. Öğr. Üyesi Canan Dağdör Çakan

Ana Sayfa

Araçlar

ISARC SANA Katılımlar

Oturum Aç

TÜRKİYE'DE ENFLASYON, BEKLENEN ENFLASYON VE BİREYSEL KREDİ KARTI HARCAMALARI ARASINDAKİ NEDENSELİK İLİŞKİSİ

Metin ALIMLI
(T. Vakıflar Bankası T.A.O - Marmara Üniversitesi Bankacılık Ve Sigortacılık Enstitüsü Doçent Öğrencisi)
Dr. Öğretim Üyesi Canan DAĞDÖR ÇAKAN
(Marmara Üniversitesi Bankacılık Ve Sigortacılık Enstitüsü)

Prof.Dr. Hüseyin Mualla Yücedi

ISARC INTERNATIONAL SCI...

Ceren Alakuş Er...

Ceren Alakuş Erdoğan

fuatcamibel

Hasan Tanık Erd...

fuatcamibel

Hasan Tanık Erdoğan

ERKAN SANSAR

H4 Makbule Mir...

ERKAN SANSAR

H4 Makbule Miraç Aslan

Hakan Tahiri MUTLU S-1 H-4

Canan Dağdör H4

Hakan Tahiri MUTLU S-1 H-4

Canan Dağdör H4

Sesi aç

Videoyu Başlat

Katılımcılar

Sohbet

Ekrana Paylaşımı

Kayıp Devam Ettir/Durdur

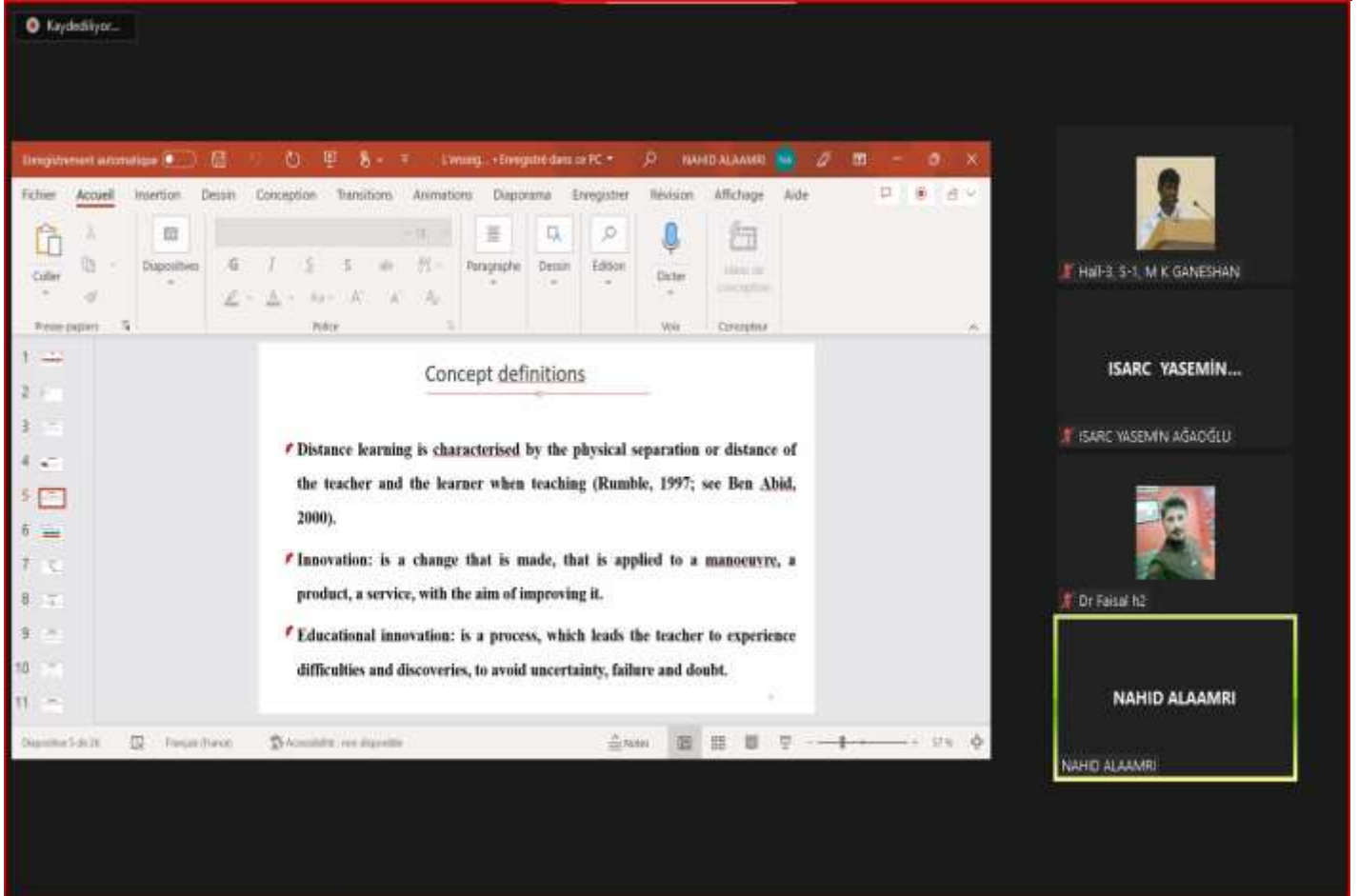
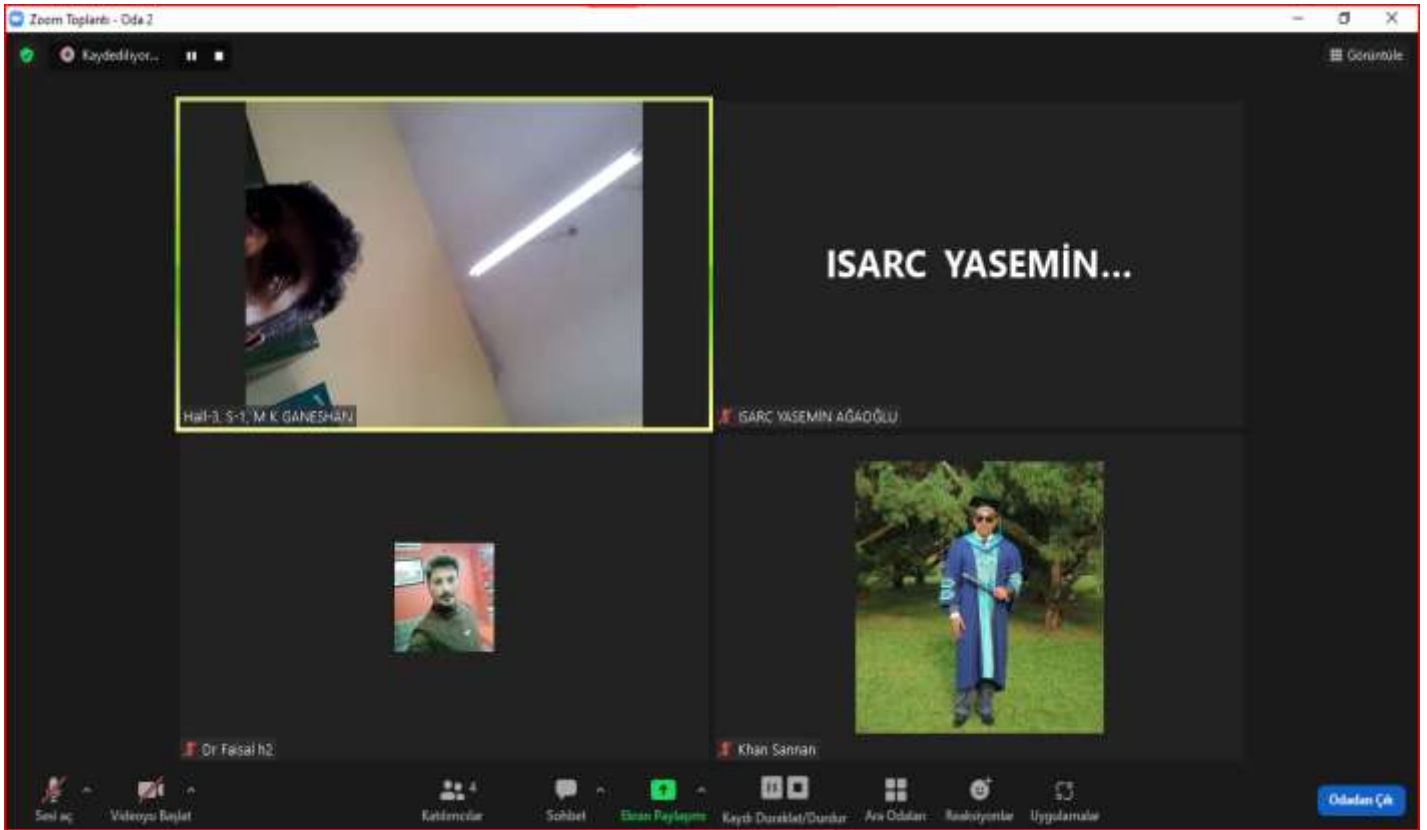
Ana Odaları

Reaksiyonlar

Uygulamalar

Beyaz Tahtalar

Ölmeden Çık





CONTENTS / İÇİNDEKİLER

KÜLTÜREL AKTARIMDA MUTFAK DİPLOMASİSİ: 2007-2014 ÇANKAYA VE TARABYA KÖŞK DAVETLERİ ÖRNEĞİ	17
Melahat YILDIRIM SAÇILIK	17
Emel ADAMIŞ	17
TÜRKİYE'DE ENFLASYON, BEKLENEN ENFLASYON VE BİREYSEL KREDİ KARTI HARCAMALARI ARASINDAKİ NEDENSELLİK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ.....	25
Metin ALIMLI	25
Canan DAĞIDIR ÇAKAN	25
PANDEMİ SÜRECİNDE KENTSEL ALAN KULLANIMINA YÖNELİK KENT MOBİLYASI ÖNERİLERİ.....	27
Özlem Candan HERGÜL	27
Parisa GÖKER.....	27
Adiva Begül BULUT	27
COVID-19 PANDEMİSİNİN TÜRKİYEDEKİ LOJİSTİK VE TEDARİK ZİNCİRİ FAALİYETLERİNE ETKİSİ BU ÇERÇEVEDE EKONOMİYE YANSIMALARI.....	39
Erkan SANSAR	39
GÜNCEL GELİŞMELER IŞIĞINDA OFİSTEN KONUTA DÖNÜŞÜM İMKÂNININ VERGİSEL BOYUTU.....	41
Nilüfer COŞKUN	41
GECİKMİŞ BİR ANAYASA MAHKEMESİ İPTAL KARARININ İNCELENMESİ: HAKSIZ ÇIKMA ZAMMININ İPTALİ VE YENİ DURUM	54
Nilüfer COŞKUN	54
İNSANA YAKIŞIR İŞ BAĞLAMINDA KADIN İSTİHDAMI: KOZMETİK SEKTÖRÜ ADANA-MERSİN (TR62) ÖRNEĞİ.....	64
Makbule Miraç ASLAN	64
Prof. Dr. Hüseyin Mualla YÜCEOL.....	64
KADINLARIN KARİYERİ, KARİYER ENGELLERİ VE KARİYER ÇIKTILARI.....	93
Ceren ALAKUŞ ERDOĞAN	93
İhsan AYTEKİN.....	93
TURİZMDE KADIN AKADEMİSYENLER	110
Elif Tuba TAMER	110



BİST’TE İŞLEM GÖREN TURİZM İŞLETMELERİNİN FİNANSAL PERFORMANSLARININ ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME YÖNTEMLERİ İLE ANALİZİ	119
Fuat ÇAMLİBEL	119
İbrahim Tuğkan ŞEKER	119
GERİ DÖNÜŞÜM MİMARLIĞI VE SÜRDÜRÜLEBİLİR YAPILAR: VİLLA WELPELOO ÖRNEĞİ. 121	
Merve BULDAÇ	121
Gizem Hediye EREN.....	121
KENTİN BİLDİRİŞİM ÖGESİ OLARAK YÖNLENDİRME VE İŞARETLEME TABELALARININ KAMUSAL ALANDAKİ ROLÜ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME	136
Gizem Hediye EREN.....	136
Merve BULDAÇ	136
TÜRKİYE’DE FAALİYET GÖSTEREN ZİNCİR MARKETLERİN SON DÖRT YILDAKİ FİNANSAL YAPILARININ İSTATİSTİKSEL OLARAK İNCELENMESİ	150
Hakan Tahiri MUTLU	150
İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN GELİŞTİRİLMESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN ÖNEMİ	157
Dr. Bahar ALTUNOK.....	157
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ULUSAL VE ULUSLARARASI KAYNAKLARINDA ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE HAKLARI	158
Dr. Bahar ALTUNOK.....	158
INFLUENCER MARKETING ON SOCIAL MEDIA: THE IMPACT OF INFLUENCER ATTRIBUTES ON CONSUMER BEHAVIOUR IN PAKISTAN	159
Sanan Waheed Khan	159
THE IMPORTANCE OF THE HUMAN FACTOR IN THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE: 3 EMBLEMATIC MINI CASES	160
Tamar Prouse de Andrade	160
THE CHURCH AND NOISE POLLUTION IN NIGERIA: AN OLD TESTAMENT RESPONSE	161
Favour C. Uroko.....	161
PROSPECT THEORY AND THE ANALYSIS OF THE FRAMING EFFECT IN THE INVESTMENT DECISION-MAKING PROCESS AND ITS RELATIONSHIP WITH GENERATIONS X, Y AND Z: EXPLORATORY STUDY WITH COLLEGE STUDENTS.....	162
Juliane Flores Pedrussi	162
Prof. Dr. Diego Luís Bertollo.....	162
Prof. Dr. Maria Emilia Camargo.....	162
Prof. Dr. Walter Priesnitz Filho	162
Prof. Dr. Mariane Camargo Priesnitz.....	162
Prof. Dr. Marta Elisete Ventura da Motta.....	162
OUTCOMES OF WORK-FAMILY CONFLICT AMONG UNIVERSITY EMPLOYEES: CORRELATES	



OF TIME, STRAIN AND JOB SATISFACTION	163
Oose, Matthew Olalekan	163
Adenuga, Olufunmilola Oyinade.....	163
Lamina, Adadayo Aminat	163
MANJU KAPUR'S NOVEL DIFFICULTY DAUGHTERS: STUDY OF SELF- IDENTITY.....	164
Shabnum. Lone.....	164
Tanu Tandon.....	164
Ashiq Hussain Zargar	164
SURVIVAL STRATEGIES FOR NIGERIAN YOUTHS.....	165
Ndubuisi-Okolo Purity Uzoamaka (Ph.D)	165
Egolum Priscilla Uche (Ph.D)	165
Okegbe, Theophilus Okonkwo(Ph.D)	165
EMOTIONAL INTELLIGENCE AND COVID-19 PANDEMIC. LONGITUDINAL STUDY IN INDIAN MEDICAL UNDERGRADUATE STUDENTS.....	166
Shilpi Bhat.....	166
Swati Mittal.....	166
Smriti Sinha.....	166
DISTANCE LEARNING: A PEDAGOGICAL INNOVATION FOR THE MOROCCAN EDUCATION SYSTEM IN TIMES OF HEALTH CRISIS	167
ALAAMRI Nahid.....	167
TARBALOUTI Essaid	167
KID ASKING, AS A SIGN OF KID WORK IN KARACHI OF SINDH PAKISTAN, THE POINTS OF VIEW OF YOUNG LADIES AND GUARDIANS.....	177
MUHAMMAD FAISAL,	177
ABSTRACT.....	177
SEX TRAINING FOR PATIENTS WITH SERIOUS PSYCHOLOGICAL MALADJUSTMENT IN PAKISTAN: A SUBJECTIVE REPORT	178
MUHAMMAD FAISAL,	178
ABSTRACT.....	178
GLIMPSES OF CANADIAN CULTURE – A LESSON PLAN	179
Ananda Majumdar.....	179
PREDICTING HABITAT SUITABILITY FOR GOITRED GAZELLE (<i>GAZELLA SUBGUTTUROSA</i>) IN SOUTH KHORASAN PROVINCE, IRAN	181
Azita Farashi	181
Mitra Shariati	181
OVERVIEW OF SELF-SOVEREIGN IDENTITY FOR BLOCKCHAIN BASED AUTHENTICATION.....	182



Youssef Achir	182
Ayman Nait Cherif	182
Mr Mohamed Youssfi	182
AN APPRAISAL OF SUCCESSION PLANNING IN FAMILY-OWNED BUSINESSES IN NIGERIA: EMPIRICAL EVIDENCE FROM SELECTED SMEs IN LAGOS STATE, NIGERIA.....	183
DR. CHUKWUEMEKA G.EME	183
A CRITICAL EXAMINATION OF THE RIGHT TO STRIKE IN NIGERIA: A REVIEW OF SOME SELECTED JURISDICTIONS	195
DR. CHUKWUEMEKA G. EME	195
ROMANIAN EDUCATION SYSTEM DURING THE COVID 19 PANDEMIC – THE PRE- UNIVERSITY LEVEL	216
Valentina MARINESCU.....	216
Ramona MARINACHE	216
Bianca FOX.....	216
SOCIO-ECONOMIC DETERMINANTS OF ADOPTION OF AGROFORESTRY	217
AMONG FARMERS IN OYO STATE NIGERIA.....	217
Oyewo, Isaac. O.....	217
Oladipupo-Alade, Esther. O	217
Owoloja, Anderson. O	217
OVERVIEW ON COMMERCIAL FLUORESCENCE TEXTILE PRODUCTS	218
Boris MAHLTIG	218
Vanessa ERNST	218
Lisa SCHRÖDER.....	218
AUTOMATION AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	219
M. K. GANESHAN.....	219
Dr. C. VETHIRAJAN	219
İZMİR İKTİSAT KONGRESİ'NİN İKTİSADİ SÜREÇTE TÜRK EKONOMİSİNE ETKİSİ	228
Doç. Dr. Özlem ÜLGER DANACI	228



KÜLTÜREL AKTARIMDA MUTFAK DİPLOMASİSİ: 2007-2014 ÇANKAYA VE TARABYA KÖŞK DAVETLERİ ÖRNEĞİ

Melahat YILDIRIM SAÇILIK
Dr. Öğr.Üyesi, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Erdek Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Otel İşletmeciliği
Programı, Balıkesir, Türkiye.
ORCID ID: 0000-0002-5399-8607

Emel ADAMIŞ
Öğr.Gör.Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İznik Meslek Yüksekokulu, Turist Rehberliği Programı, Bursa,
Türkiye.
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6445-005X>

ÖZET

Sofra, farklı ulus ve kültürden olan insanların bir araya geldiği ve farklı dilleri konuşan toplumlar için bile birleştirici ortak bir dildir. Kültürel sohbetin yanında birbirini tanıma ve anlamanın, paylaşmanın ve bereketin yeri sofralardır. Bu nedenle, devlet üst yönetiminde uluslararası ilişkiler ve iletişimde sofranın ve yerel yemek unsurlarının kullanımı önemli bir araçtır. Mutfak (Kuliner) diplomasisi (culinary diplomacy) olarak adlandırılan bu uygulamada yansıtılmak istenen kültürel imaj daha kolay aktarılabilir. Buradan hareketle, çalışmanın amacı mutfak diplomasisinin devletin en üst kademesindeki uygulama biçimini incelemek ve ortaya koymaktır. 2007-2014 yılları arasında Çankaya (Ankara) ve Tarabya Köşkü'ndeki (İstanbul) davetler örnek olay olarak ele alınmıştır. Doküman analizi yöntemi ile ikincil verilerden yararlanılmıştır. Çalışmanın sonucunda sayısı 50-2000 arasında değişen davetlerin temel özellikleri sunulmuş, Türk misafirperverliğine yakışan sıcak samimi ağırlama gerçekleştirilmiş, hem damağa hem de göze hitap eden ve geleneksellik modernizmin harmanlandığı sunumların yapıldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: diplomasi, kültür, mutfak diplomasisi

CULINARY DIPLOMACY IN CULTURAL TRANSFER: THE CASE OF 2007-2014 ÇANKAYA AND TARABYA MANSION INVITATIONS

ABSTRACT

The table is a unifying common language even for societies where people from different nations and cultures speaking different languages are gathered around. In addition to cultural conversations, the place of knowing and understanding each other, sharing and abundance is the table itself. For this reason, the use of table culture and local food elements is an important tool in international relations and communication in the top government. In this application, which is called culinary diplomacy, the cultural image to be reflected can be transferred more easily. From this point of view, the aim of the study is to examine and reveal the application form of culinary diplomacy at the highest level of the state. The invitations in Çankaya (Ankara) and Tarabya Mansion (Istanbul) between 2007 and 2014 were handled as case studies. Secondary data was used with the



document analysis method. As a result of the study, it was determined that the basic features of the invitations- the number of which vary between 50-2000- were presented, warm and sincere hospitality befitting Turkish hospitality was performed, and Turkish culinary presentations were made appealing to both the palate and the eye blended with traditionalism and modernism.

Keywords: culinary diplomacy, culture, diplomacy

GİRİŞ

Mutfak diplomasisi, yemek yoluyla farklılaştırılmış bir iletişim biçimidir. Bazen gastrodiplomasi ile eşanlamlı olarak kullanılmasına rağmen, ilgili alan yazında iki kavram arasında bir ayrım yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Etkinlikler açısından, mutfak diplomasisi, sadece belirli bir kökene ait yemeğin tadına bakılmasını değil, aynı zamanda servis etme ve yeme ritüellerini de kapsayan bir tür eylemsel sunum olarak kabul edilmektedir (Luša ve Jakešević, 2017).

Yiyeceklerin birincil rolü beslenmeyi ve yaşamın devamını sağlamak olsa da uzun zamandır kültürel miras olan gelenekleri aktarmak, müzakereleri teşvik etmek ve/veya fikir alışverişi yapmak için bir araç olarak kullanılmaktadır. Örneğin, diplomatlar için tören yemekleri ve toplantıları, dikkate değer bir olayın kutlanması ve uluslar arasında yakınlık ve sempatik ilişkiler kurulması için de geleneksel mutfak yöntemlerinden faydalanılmaktadır (Sormaz vd.,2016). Sonraki bölüm olan kavramsal çerçevede buna yönelik olarak farklı ülkelerden örneklere değinilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, Türkiye'nin gastrodiplomasi çalışmalarında hangi stratejilerin uygulanması gerektiği konusunda alanla ilgili kurumlar ile iletişim halinde olup çeşitli projeler gerçekleştirmektedir. Ancak, ziyaretçi üst düzey devlet erkânının mutfak diplomasisi aracılığıyla ağırlanması sürecine yönelik sunum, menü, ritüel gibi detay bilgilere pek yer verilmemektedir. Mutfak diplomasisinin yumuşak güç hedefi, müştereklik yaratmak, kültürlerarası iletişimi güçlendirmek, kalpleri ve zihinleri kazanmak için birlikte yemek yemek yani ekmeğini paylaşmaktır. Buradan hareketle, örnek olay incelemesine dayanan bu çalışmada amaç, 2007-2014 yılları arasında Çankaya (Ankara) ve Tarabya Köşkü'ndeki (İstanbul) davetler üzerinden doküman analizi yolu ile çıkarımlara ulaşmaktır.

Kavramsal Çerçeve

Diplomasi, uluslararası etkinlikler çerçevesinde ve yurt dışı elçilik birimlerinde ülkelerin kendilerini temsil etmesi ve olan ya da olabilecek sorunlara yönelik karşılıklı müzakere çabası göstermesi olarak ifade edilebilir (Aksu, 2008). Başka bir ifade ile diplomasi, dış politika stratejilerinde hükümetlerin imaj ve saygınlık kazandıran çalışmalarının tümü olarak tanımlanmaktadır (Sancar, 2014). Diplomasi çalışmaları kullanılan iletişim yöntemlerine değişik isimlerle de anılmaktadır. Kamu diplomasisi, kültürel diplomasi,



gastrodiplomasi, mutfak diplomasisi, yemek diplomasisi vb. isimlerle dile getirilen iletişim modelleri ulusların kendilerini ifade etmede kullandıkları bir dildir.

Kamu diplomasisi, ulusların diğer ulus halklarıyla ve hükümetlerini etkilemek amacıyla iletişim kurmasıdır. Kamu diplomasisi ülkelere ve hükümetlere hem iletişimde hem etkileşim ihtiyacını ve hem de süreç yönetiminde katkıları sunabilmektedir (Köksoy, 2019:19). *Kamu diplomasisi*, uluslar ve uluslararası alanda kamu kesimiyle iletişim kurmak şeklinde tanımlanırken *diplomasi*, hükümetten hükümete üst düzey iletişim olarak ifade edilmektedir.

Kamu diplomasisinin alt bileşenlerinden biri olan *gastro-diplomasi* ise daha çok iki ulus vatandaşları arasında kurulan iletişimi hedeflemektedir. Bunun karşılığında mutfak (*culinary*) diplomasisi daha resmi düzeyde gerçekleşen bir olgu olarak ifade edilmektedir. Rockower'a (2014) göre, mutfak diplomasisi de genel resmi diplomatik prosedürler arasında mutfağın uygun kullanımı da dâhil olmak üzere, diplomatik arayışlar için yiyecek kullanımı demektir. Bu nedenle mutfak diplomasisi; devlet başkanlarının, büyükelçilerin ve diğer ileri gelenlerin ziyaretleri gibi resmi diplomatik işlevlerde resmi diplomasiyi geliştirmek için mutfağın bir araç olarak kullanılması şeklinde tanımlanmaktadır. Mutfak diplomasisinde amaç; ziyaret eden devlet adamlarını deneyim sürecine dâhil etmek için yemek ve yemek deneyimlerini kullanarak ilişkileri güçlendirmek ve ikili ilişkileri artırmaktır.

Teughels (2021) yaptığı çalışmada, kültürlerarası alışverişi teşvik etmek ve uluslararası bağları güçlendirmek için ziyafetlerde ve diğer özel akşam yemeklerinde yemeğin rolünü diplomatik araç açısından ele almıştır. Yazara göre mutfak gelenekleri, bize neyi ne zaman yememiz ya da yemememiz konusunda bilgi veren ve aynı zamanda hangi görgü kurallarının ve ritüellerinin uygulanmasının gerekli olduğunu söyleyen bir çerçeve sunar. Yazar aynı zamanda yemek kültürünün bir topluluğun ortak anısının, doğasının, tarihinin ve tutkularının ifadesi olduğunu ifade etmiştir.

Sam Chappel-Sokol'a (2013) göre mutfak diplomasisi yemeğin, etkileşimi güçlendirmek ve işbirliğini artırmak için yemeklerin diplomaside bir araç olarak kullanılmasıdır. Devlet üst temsilcileri ve başka devletlerin veya uluslararası kuruluşların yer aldığı bu tür ziyafetlerde sunulan yemekler, mutfak diplomasisi olarak nitelendirilmekte ve ev sahibi ülkenin kendisini ifade etmesine ve imajını yansıtmasına olanak sağlamaktadır (Elveren, 2021).

Örnek olarak, ABD Başkanı Trump ile Kuzey Kore lideri Kim Jong-un arasında yenen öğle yemeğinden bahsedilebilir. 2012 yılında Amerikalıların Çin heyetini ağırlarken Çin kökenli Amerikalı bir şef tercih etmeleri, 2007 yılında Fransa Cumhurbaşkanı Sarkozy'nin diplomatik yemeklerde peynir tabağı bulundurmama kararından ağırladığı Alman başbakanı Angela Merkel'in peynir yemeği sevmesi üzerine vazgeçmesi ile örnekler çeşitlendirilebilir (Karaca, 2015). Dış politikada aktarılacak istenen imajın ve mesajın

en etkili enstrümanı mutfak diplomasisidir diyebiliriz. Sahip olunan gastronomik değerlerle sağlanmak istenen ulus markalaşması, (culinary nation branding) için mutfak diplomasisi stratejik bir öneme arz etmektedir. Büyükelçiler, devlet başkan ve bakanları vb. yetkilerdeki kişilerin diplomatik ilişkilerde verdikleri resmi yemekler, mutfak diplomasisi örnekleri olarak nitelendirilmektedir.

Örnek Olay İncelemesi

Dış politika anlayışında genel olarak ülke ekonomisi ve yatırımlar öne çıkmaktadır. 2007 - 2014 Çankaya ve Tarabya Köşklerindeki ziyafetlerde davetli listesi hazırlanırken dikkat edilen hususlar dönemin Özel Kalem Müdürü Koray ERTAŞ tarafından şöyle dile getirilmiştir (Ertaş, 2014:40).

Cumhurbaşkanlığı köşkünde ağırlama ve ziyafet organizasyonlarında ülkemizin ekonomi ve yatırımına katkı verecek yan boyutlara da dikkat edilmektedir. Ziyafetlerde öncelikle davetlilerin belirlenmesi titizlikle yapılmaktadır. Konuk ülke devlet misafirlerinin yanı sıra özellikle o ülke ile iş yapan ve söz konusu ülkede yatırım gerçekleştiren yerel iş adamları da davetli listesine eklenmektedir. Bu tür davetlerin odak noktası ekonomi, siyaset ve dış politika olmakla birlikte kültürel boyutlu etkinliklere de yer verilmektedir. Bu nedenle davetlerde sanatçı, sporcu, akademisyen, öğretmen ve öğrenciler de misafir edilmektedir. Oturma düzeninde bir iş adamını bir bakanla, bir sanatçıyı bir siyasetçiyle bir araya getirmeye özen gösterilir.

Resim 1. Ziyafet Masaları



Kaynak: Cumhurbaşkanlığı Foto Film Şube Müdürlüğü, 2014:40-42.

2007 - 2014 Çankaya ve Tarabya Köşklerinde kültürel nitelikteki programlar hazırlanırken uygulanan prosedür, dönemin protokol müdürü Uzman Sezin SEZİK DEMİR, tarafında şu şekilde açıklanmıştır (Sezik Demir 2014:45)

Konuk ülkenin şarkılarına ya da konuk devlet başkanlarının sevdiği eserleri içeren

programlar hazırlanmaktadır. Bazı davetlerde konuk ülkeyle bağlantılı sanatçılara yer verilmektedir. Bu programlarda Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası, Devlet Opera ve Balesi Kültür ve Turizm Bakanlığı veya TRT Müzik Dairesine bağlı sanatçılar program icralarını gerçekleştirmektedirler. 1926 yılından bu yana devlet başkanı düzeyindeki ilk kez ziyarette Norveç Kralı V. Harald şerefine verilen müzik ziyafetinde hem Norveç hem de Türk vatandaşı olan sanatçı Fatih ERKOÇ, yerel eserlerden sunum gerçekleştirmiştir. Benzer şekilde diğer bir davette 22 yıl sonra ilk defa resmi ziyaret gerçekleştiren Fransa Cumhurbaşkanı François Hollande için verilen akşam yemeğinde de kültürel program düzenlenmiştir. Bu programda Candan ERÇETİN hem Fransızca hem de Türkçe eserler icra etmiştir.

Resim 2. Konuk Ülke ile Bağlantılı Sanatçılar



Kaynak: Cumhurbaşkanlığı Foto Film Şube Müdürlüğü, 2014: 44-45.

Uluslararası diplomatik yemeklerde politik meseleler konuşulurken ortam, masa düzeni, servis ve tabi ki sunulan yemekler önem arz etmektedir.



Kaynak: Cemal EMDEN, 2014:90

Türkiye’de özellikle devlet üst yönetim kurumlarında verilen ziyafet menülerine ulaşılammıştır. Bu konuda merakları gideren ve 2014 yılında 2007-2014 yılları arasında Çankaya ve Tarabya köşklerindeki ihtimam ve zarafeti somut kaynak halinde gözler önüne seren bir eser ortaya çıkarılmıştır. Mutfak diplomasisine ışık tutan bu eserde yer alan Tarabya ve Çankaya Köşklerinde “Bir Göz ve Damak Ziyafeti” felsefesiyle hareket edilerek verilen resmi davet yemeklerindeki Türk mutfağından tatların yanında yöresel lezzetlerden modernize edilerek yapılan spesifik tatlara ait birkaç örnek Tablo 1’de sunulmuştur.

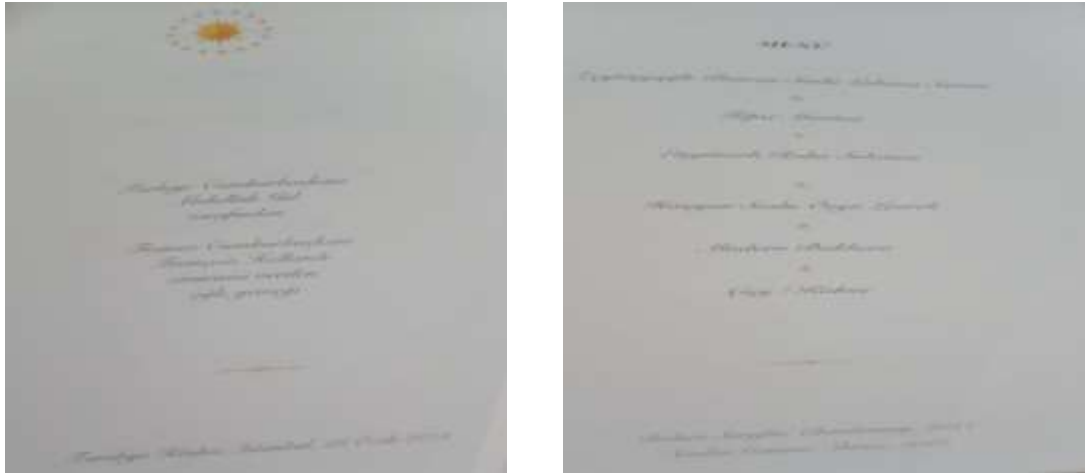
Tablo 1. Bir Göz Bir Damak Ziyafeti

ÇORBALAR	ARA SICAKLAR	DENİZ MAHSULLERİ	HAMUR İŞLERİ
Yuvalama, Börek aşısı, Mengen Çorbası	Vişneli Yaprak Sarma, Enginarlı Yaprak sarma, Pancar Soslu Lahana Sarma Kabak Çiçeği Dolması Nakışlı Dolma	Soğuk Deniz Mahsulleri Tabağı Kadayıfa Sarılı Karides, Çıtır Lagos, Deniz Tarağı Şiş, Örgü Levrek	Haluçka, Yağ Mantısı, Kır Pidesi Tepsi Mantısı
SALATALAR	ANA YEMEKLER	TATLILAR	
Çoban Salata Parmesan Çanağında Akdeniz Yeşillikleri, Cevizli Rokforlu Yeşil Salata	Hardal Soslu Kuzu İncik, Dana Kaburga, Tencere Kebabı	Şeftali Baklava, Modern Baklava, Cevizli Ballı Modern Kadayıf, Hünkar Muhallebili Kabak Tatlısı Bademli Kubbe Tatlısı	

Kaynak: Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 2014

2007 - 2014 yılları arasında Çankaya ve Tarabya Köşklerindeki Cumhurbaşkanlığı menüleri, soğuk başlangıç, salata, ara sıcak, ana yemek ve tatlıdan oluşmaktadır. Bu menülerde Türk geleneksel lezzetleri sentezlenerek özgün sunumlar gerçekleştirilmiştir. Ekonomi, siyasi ve kültür etkileşiminin yapılabildiği köşk ziyafetlerinde, yöresel mutfaklara veya malzemelere odaklanılarak ortaya konan tatlar misafirlere ikram edilmiştir. Türk mutfağının çeşitli lezzetleri ile resmi davete uyarlanmış sunumlar tasarlanmasının yanında yöresel lezzetler modernize edilmiş ve bazen de yöresel tatlar dünya mutfağından diğer lezzetlerle sentezlenmiştir. 28 Ocak 2014 yılında Fransa Cumhurbaşkanı François HOLLANDE için dönemin Cumhurbaşkanı Abdullah GÜL tarafından verilen ziyafete ilişkin düzenlenen menü içeriği Resim 3'te gösterilmiştir.

Resim 3. Davetiye ve Menü Örnekleri



Kaynak: Hadiye CANGÖKÇE, 2014:157

Köşklerdeki resmi yemek davetlerinde hazırlanan menülerde dikkat edilen hususlar hakkında dönemin beslenme ve besin güvenliği müdürü Ziya EROKAY METİN'in açıklamaları şu yöndedir (Erokay Metin, 2014:155).

Menülerde mevsimsel ürünlerin kullanılmasına özen gösterilirken konukların diyet bilgilerine dayalı menüler de hazırlanmıştır. Menülerde dikkat edilen diğer bir husus, yemeklerin kendi içindeki denge ve menü ile uyumudur. Ayrıca tüm lezzetlerin tadılabilmesi için de porsiyonlar tekrar tekrar



ayarlanmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kültürel değerlerin aktarımında resmi devlet ziyafetleri büyük önem arz etmektedir. Bu tür yemek organizasyonlarında ev sahibi ülke tarafında yemeğe davet edilen öğrenci, öğretmen, sanatçı vb. kişiler tarafından misafir ülke konuklarıyla iletişim kurmak daha da kolaylamaktadır. Farklı dil, din kültürlerinden insanlar yemeğin etrafında aynı dili konuşur. Yemeğin lisanı insanların birbirlerine bakış açısını ya da ön yargılarını değiştirebilir.

Resmi üst kurumları yemeğin statü simgesi niteliğinin farkındalığıyla istenilen imajı, fikri karşı tarafa aktarabilmektedir. Ele alınan örnek olay çerçevesinde 2007-2014 yılları arasında kültürel aktarımda devletin Cumhurbaşkanlığı ve Tarabya köşklerinde çok başarılı olduğu görülmüştür. Özellikle konuk edilen ülke misafirin ilgisini çeken konular incelikle işlenmiştir. Gerek o ülke ile bağlantısı olan iş adamı ya da kamu personelinin davetlerde yer alması ve gerekse o ülke ile bir şekilde ilişkisi olan sanatçıların programlarını gerçekleştirilmesinin sağlanması, kültürel aktarımın başarısında önemli rol oynamıştır.

Yöresellikle modernizeyi sentezleyen köşk mutfaklarında, yemek salonunun dizaynı, sunum malzemeleri vb. ekipmanlarla misafirlerin memnuniyeti üst düzeye çıkarılabilmektedir. Kültürel diplomaside ev sahibi ülke sahip olduğu değerleri konuk ülkeye göstermek ister. Kültürel diplomasinin alt bileşeni olan mutfak diplomasisi ise bu aktarımı devletin üst makamlarında masada uygular.

Bu çalışma, Cumhurbaşkanlığı ziyafetlerinde kültürel aktarımın nasıl yapıldığını aktarması bakımından önem arz etmektedir. Fakat araştırma aşaması, devletin yurtdışı üst düzey konukların karşılamasına dair sürekli bir yayının olmadığını göstermiştir. Bu konuda elde edilebilen ve ulaşılabilen tek kaynak 2007-2014 yılları arasında görev yapan Sayın Cumhurbaşkanı Abdullah GÜL dönemine ait Çankaya ve Tarabya köşklerindeki konuk karşılama ve ağırlanmasını içeren “İhtimam-Zarafet ve Lezzet” adlı eser olmuştur. Bu eserde merak edilen karşılama, ağırlama, ikramlar ve geri hizmetlere dair tüm detaylara yer verilmiştir.

Çalışmadaki kısıt, verilen bilgilerin sekiz sene öncesinin (2014) üst düzey devlet yönetimindeki davetler ve ziyafetleri yansıtmadır. Günümüzde bu tür karşılımların nasıl olduğu, kültürel aktarımda kullanılan materyaller ve sunumu tercih edilen yemek ve mutfaklar hakkında detaylı bilgilerin araştırmalara ışık tutabilmesi bakımından ilgili devlet mercileri tarafından yayınlanmasına ihtiyaç vardır. Yazarlar, yeterli bilgi ve verinin ulaşılabilirliği, bu konuda yapılacak olan karşılaştırmalı çalışmaların, iyi örneklerin ve uygulamaların önünü açacağı kanaatindedirler. Gelecekte yapılacak araştırmalar, Türkiye'nin mutfak diplomasisini araç olarak kullanmada stratejik planlamaları konu edinebilirler.



KAYNAKÇA

- Aksu, F. (2008). *Türk dış politikasında zorlayıcı diplomasi* (Vol. 210). Bağlam.
- Chapple-Sokol, S. (2013). Culinary Diplomacy: Breaking Bread to Win Hearts and Minds. *The Hague Journal of Diplomacy* 8 (2), 161-183.
- Elveren, F. B. (2021). Kültürel Diplomasi Stratejilerinin Bir Parçası: Gastrodiplomasi. <https://o-staj.com/blog-oku/kulturel-diplomasi-stratejilerinin-bir-parcasi:-gastrodiplomasi-34> (Erişim tarihi: 30.08.2022).
- Erokay Metin, Z. (2014). İşleyen ve Sürekli Yenilenen Bir Sistem (İhtimam İçinde, ed: Bek Tasarım ve Danışmanlık), Cumhurbaşkanlığı Yayınları, Ankara, 84 -147.
- Ertaş, K. (2014). Samimi ve Özenli Bir Ağırılama (İhtimam İçinde, ed: Bek Tasarım ve Danışmanlık), Cumhurbaşkanlığı Yayınları, Ankara, 9 -50.
- Karaca, K. (2015). Dönem 'gastro-diplomasi' dönemi, <https://www.dw.com/tr/d%C3%B6nem-gastro-diplomasi-d%C3%B6nemi/a-18232503> (Erişim tarihi: 25.08.2022).
- Köksoy, E. (2019). Kamu Diplomasisinde Yeni Yönelimler, (Kamu Diplomasisi Yöntemi ve Stratejisi İçinde, ed:Oğuz Göksu) Literatürk Yayınevi, KONYA.
- Luša, Đ., & Jakešević, R. (2017). The Role Of Food In Diplomacy: Communicating And Winning Hearts And Minds Through Food. *Media Studies*, 8(16), 99-119.
- Rockower, P. (2014). The state of gastrodiplomacy. *Public Diplomacy Magazine*, 11(2).
- Sancar, G. A. (2014). *Kamu Diplomasisi ve Uluslararası Halkla İlişkiler*. İstanbul: Beta.
- Sezik Demir, S. (2014). Samimi ve Özenli Bir Ağırılama (İhtimam İçinde, ed: Bek Tasarım ve Danışmanlık), Cumhurbaşkanlığı Yayınları, Ankara, 9 -50.
- Sormaz, U., Akmeşe, H., Gunes, E., & Aras, S. (2016). Gastronomy in tourism. *Procedia Economics and Finance*, 39, 725–730.
- Teughels, N. (2021). Politics at the table: food and power relations at the 1935 Brussels International Exposition. *Food, Culture & Society*, 24(2), 227-243.



TÜRKİYE'DE ENFLASYON, BEKLENEN ENFLASYON VE BİREYSEL KREDİ KARTI HARCAMALARI ARASINDAKİ NEDENSELLİK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Metin ALIMLI
T. Vakıflar Bankası T.A.O.
ORCID: 0000-0003-0979-951X
Canan DAĞIDIR ÇAKAN
ORCID: 0000-0001-7230-6373

Marmara Üniversitesi, Finansal Bilimler Fakültesi, Bankacılık Bölümü, Mehmet Genç Külliyesi

ÖZET

Enflasyon ve enflasyon beklentisi bir ekonomide kişi ve kurumların iktisadi kararlarını etkileyen temel makroekonomik göstergeler arasında yer alır. Bu bağlamda enflasyon ve enflasyon beklentilerinin etkilediği kararlardan birisi de bireyler ve kurumların satın alma kararlarıdır. Bireyler ve kurumların satın alım kararları ise ekonominin yönünü tayin etmektedir. Bu açıdan enflasyon ve enflasyon beklentisi ekonomiye yön veren düzenleyici ve denetleyici otoritelerden, finansal piyasaların oyuncularına kadar birçok kişi ve kurumu yakından ilgilendirmektedir. Çalışmada; enflasyon ve beklenen enflasyonun, bireylerin satın alım kararları üzerindeki etkisi bireysel kredi kartı harcama tutarları üzerinden analiz edilmiştir. Çalışmanın amacı enflasyon ve beklenen enflasyon ile bireysel kredi kartı harcamaları arasındaki nedensellik ilişkisi araştırmaktır. Çalışmada 2015 Şubat – 2022 Mart arasındaki aylık bireysel kredi kartı alışveriş tutarları ile aynı dönemdeki yıllık enflasyon ve 12 ay sonrası beklenen yıllık enflasyon verileri kullanılmıştır. Enflasyon verisi olarak Tüketici Ürünleri Fiyat Endeksi (TÜFE) gerçekleştirmeleri ve bu endekse ilişkin beklentiler baz alınmıştır. Çalışma sonucunda; TÜFE'nin, TÜFE uygun ortalama enflasyon beklentisinin ve 12 ay sonrası en kötümser enflasyon beklentisinin enflasyondan arındırılmış kredi kartı bireysel alışveriş tutarının Granger nedeni olmadığı görülmüştür. 12 ay sonrası en kötümser enflasyon beklentisi ile gerçekleşen enflasyon arasındaki farkın ise enflasyondan arındırılmış kredi kartı bireysel alışveriş tutarının Granger nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Enflasyon ve beklenen enflasyon, bireysel kredi kartı harcamaları, granger nedensellik analizi,

INVESTIGATION OF THE CAUSALITY RELATIONSHIP BETWEEN INFLATION, EXPECTED INFLATION AND INDIVIDUAL CREDIT CARD EXPENDITURES IN TURKEY

ABSTRACT

Inflation and inflation expectation are among the main macroeconomic indicators that affect the economic decisions of individuals and institutions in an economy. In this context, one of the decisions affected by inflation and inflation expectations is the purchasing decisions of individuals and institutions. The purchasing decisions of individuals and institutions determine the direction of the economy. In this respect, the



expectation of inflation and inflation is closely related to many people and institutions, from the regulatory and supervisory authorities that direct the economy to the players of the financial markets. In the study; The effect of inflation and expected inflation on individuals' purchasing decisions was analyzed over individual credit card spending amounts. The aim of the study is to investigate the causality relationship between inflation and expected inflation and individual credit card expenditures. In the study, monthly personal credit card shopping amounts between February 2015 and March 2022, annual inflation in the same period and annual inflation expected 12 months later were used. Inflation data is based on Consumer Products Price Index (CPI) realizations and expectations for this index. As a result of the study; It was observed that the difference between the most pessimistic inflation expectation after 12 months and the realized inflation was the Granger reason for the inflation-adjusted credit card individual shopping amount.

Keywords: Inflation and expected inflation, individual credit card expenditures, granger causality analysis,



PANDEMİ SÜRECİNDE KENTSEL ALAN KULLANIMINA YÖNELİK KENT MOBİLYASI ÖNERİLERİ

Özlem Candan HERGÜL

Bilecik Seyh Edebali University, Fine Arts and Design Faculty, Department of Interior Architecture and Environmental Design, Bilecik/Turkey
ORCID: 0000-0003-3201-3001

Parisa GÖKER

Bilecik Seyh Edebali University, Fine Arts and Design Faculty, Department of Interior Architecture and Environmental Design, Bilecik/Turkey
ORCID: 0000-0001-8876-2621

Adiva Begül BULUT

Bilecik Seyh Edebali University, Fine Arts and Design Faculty, Department of Interior Architecture and Environmental Design, Bilecik/Turkey
ORCID: 0000-0002-0135-1780

ÖZET

2019 yılında ortaya çıkarak küresel boyutta etkili olan Covid-19 salgını nedeniyle pandemi sürecine girilmiş ve salgın insanların yaşam biçimine etki ederek gündelik yaşamı doğrudan etkilemiştir. Salgın sürecinde hastalığın yayılmaması için alınan önlemler ile açık veya kapalı mekanların kullanımı, organizasyonu ve mekanlar içinde yer alan elemanların düzenlenmesi ve değişimi kaçınılmaz olmuştur. Covid-19 salgınına karşı alınan bireysel ve toplu olarak önlemlerin gerekliliği ve salgın süreci ile gündeme gelen “sosyal mesafe” kavramı, insanların sosyalleşme ihtiyacını karşılayabilmesi için yeni koşullar ile uyumlu tasarımların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Covid-19 salgını insanların ihtiyaçlarını karşılamak için sıklıkla kullandıkları kentsel alanları da etkilemektedir. Toplum sağlığının korunması adına, kentlerdeki yaşamın yoğunluğu da göz önünde bulundurularak kentsel alanların yeniden ele alınması önem arz etmektedir. Bu bağlamda kentsel alanlarda kullanılan kent mobilyalarının kullanıcıların ihtiyaçlarına karşılık verirken, güncel duruma uyum sağlaması gerekmekte ve kent mobilyaları tasarlanırken salgın süreci ile oluşan yeni koşulların ve alışkanlıkların doğrultusunda yeniden şekillenmesi gündeme gelmektedir.

Bu çalışmada Covid-19 pandemisi ile birlikte kentsel alan kullanımında kent mobilyalarının yeni koşullara bağlı olarak kent mobilyalarının tasarım, işlev, konum ve malzeme açısından nasıl değişebileceği üzerinde durularak, örnek tasarımlar üzerinden değişimler yorumlanacaktır. Çalışmada incelenen örnekler Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Endüstriyel tasarım bölümü öğrencilerinin Kent Mobilyaları Tasarımı dersinde yaptıkları kent mobilyası tasarımları üzerinden değerlendirmeler yapılarak öneriler geliştirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Pandemi, Kentsel Alan, Kent Mobilyası



URBAN FURNITURE RECOMMENDATIONS FOR THE USE OF URBAN AREA IN THE PANDEMIC PROCESS

ABSTRACT

Due to the Covid-19 pandemic, which emerged in 2019 and was effective on a global scale, the pandemic process was entered and the pandemic directly affected the daily life by affecting people's lifestyles. With the measures taken to prevent the spread of the disease during the pandemic process, changes have occurred in the typology of use of open and closed spaces, and it has become inevitable to reorganize spaces and spatial elements. The necessity of individual and collective measures taken against the Covid-19 pandemic and the concept of "social distance", which came to the fore with the pandemic process, lead to the emergence of designs that are compatible with new conditions in order to meet the socialization needs of people.

The pandemic also affects urban areas that people often use to meet various needs. In order to protect public health, it is important to reconsider urban areas, taking into account the density of life in cities. In this context, urban furniture used in such areas needs to adapt to current conditions by taking into account the user's needs, and while urban furniture is being designed, it is reshaped in line with the new habits formed by the pandemic process.

In this study, depending on the new conditions of urban furniture in the use of urban space with the Covid-19 pandemic; Evaluations will be made on sample designs by emphasizing how they can be shaped in terms of design, function, location and material. The examples examined in the study will be developed with examples on the urban furniture designs made by the students of Bilecik Şeyh Edebali University, Department of Industrial Design, in the Urban Furniture Design course.

Keywords: Covid-19, Pandemic, Urban Area, Urban Furniture

1. GİRİŞ

İnsanoğlu yaşamı boyunca medeniyet ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak çeşitli problemlerle karşı karşıya kalmıştır. Nüfus artışı ve kentleşmeyle beraber yaşam standardındaki gelişmeler, bilimsel ve teknolojik ilerlemeler ve ekonomideki büyümeye bağlı olarak gelişen şehirleşme ve sanayileşme kentleşme sorununu da beraberinde getirmiştir (Sakal, 2007). İnsan yapısı mekanlarda çevre, doğal olan üç boyutlu algısal çevresi kadar insan tarafından yaratılan ve mekanı anlamlandıran ürünlerden oluşmaktadır. Böyle bir çevrenin karakteri o yerde bulunan nesnelere, şekiller, dokular ve renklerden tekabüldür. Mekana eklenen her nesnenin o mekanın var olan kimliğinin desteklenmesi veya yıpratılmasında rolü büyüktür. Bu nedenle mekana eklenen her nesnenin mekanın barındırdığı fonksiyonları destekleyen nitelikleri kadar ortak dile hizmet etmesi bir zorunluluktur. Burada ortak dil mekanın estetik değerleri ile ürünün çatışmaması kadar



ürünün yerin ruhuna hizmet edecek nitelikte olmasıdır (Güneş, 2005).

Kentsel mobilya kenti daha yaşanabilir ve algılanabilir hale getirmek için kullanılabilir. Kent mobilyaları, toplum yaşamını kolaylaştıran, kullanıcıların beğeni ve desteğini kazanan, kentsel ve kırsal alanda iç ve dış mekânlarda, işlevsel, güvenli ve sağlıklı ortamların oluşumu üzerinde etkili, özgün tasarım ürünleridir (Aksu, 2012). İnsanlar için bu elemanların önemi, kentle bağlantı kurabilecekleri görseller oluşturabilmeleridir (Bayraktar, 2008). Kent mobilyaları, kamusal alanları düzenlemek ve temel gereksinimleri karşılamakla birlikte, tasarım ve mekan seçimi ölçütleri açısından kent kimliğini destekleyecek veya kargaşaya itecek potansiyellere sahiptir. Ürün tasarımı veya kent planlama gibi iki kavram yanyana geldiğinde bu iki disiplini bir araya getirebilecek ortak nokta çoğu zaman kent mobilyası olarak algılanmaktadır. Birçok farklı disiplinin zorunlu olarak ortak çalışmaları gereken bu konu üzerinde elbette farklı literatürlerde tasarım ve yer seçimi ölçütleri açısından birçok kaynağa ulaşmak mümkündür (Güneş, 2005).

Kent kimliğinin bir parçası olan yapısal elemanlar sosyal ve kültürel özellikler ile doğal faktörler sonucu şekillenmektedir. Kentsel donatı elemanları da kentleri, kent dokusunu ve kent kimliğini oluşturan yapısal elemanlar arasındadır (Özgeriş, 2018).

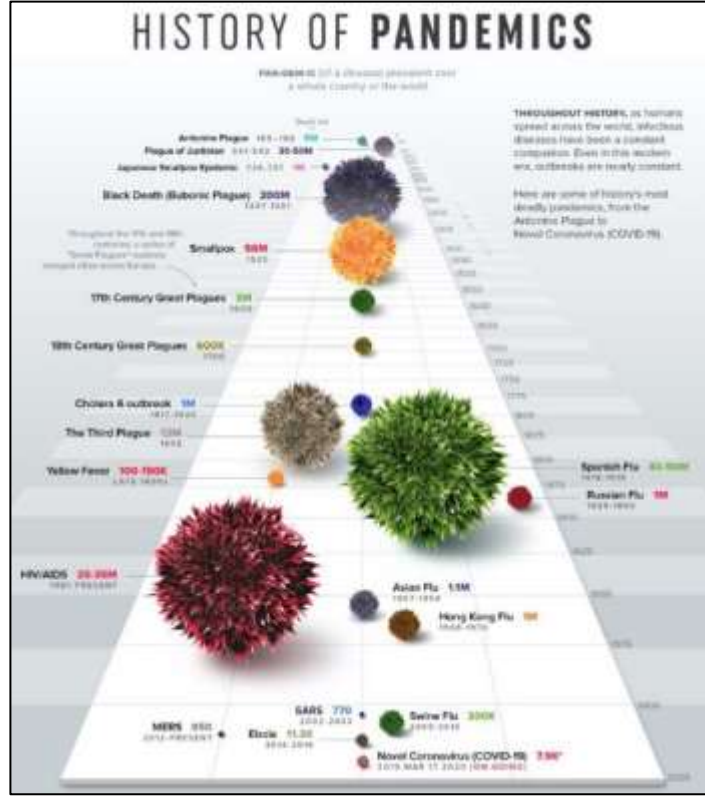
Donatı elemanlarını işlevlerine göre şu şekilde sınıflandırmak mümkündür; (Bulut vd., 2008).

- Zemin kaplamaları (beton, taş, asfalt vb.)
- Oturma birimleri (banklar, grup oturma elemanları vb.)
- Aydınlatma elemanları (yol aydınlatıcıları, alan aydınlatıcıları vb.)
- İşaret ve bilgi levhaları (yönlendiriciler, yer belirleyiciler, bilgi panoları vb.)
- Sınırlandırıcılar (yaya bariyerleri, trafik bariyerleri, vb.)
- Su ögesi (süs havuzları, çeşmeler, kanallar, yangın musluğu, vb.)
- Üst örtü öğeleri (duraklar, gölgelikler, pergolalar, vb.)
- Satış birimleri (kiosklar, büfeler, vb.)
- Sanatsal objeler (heykeller)
- Diğer öğeler (bayrak direkleri, çöp kutuları, posta kutuları, tuvaletler, çiçeklikler, bilet otomatları, bisiklet park yerleri, saatler, bitkisel öğeler, vb.)

1.1 Tarihsel Süreç İçinde Salgınlar ve Kentlerin Şeklinin Dönüşümü

Coronavirüs dünyanın ilk pandemisi olmayıp, tarih boyunca milyonlarca insanın hayatına son veren başka pandemi süreçleri de olmuştur (Şekil 1.1). Bu durum sadece sağlık alanını etkilemekle kalmamış, kentsel

etkiler ve ekonomik sonuçlar da yol açmıştır. Salgın koşullarında özellikle solunum yolu hastalıklarının yayılımının engellenmesi, ihtiyati tedbirlerin alınması, izolasyonun gerekliliğini ve kamusal alanların kapatılmasını vurgulamaktadır. Pandemi süreci şehirlerin ve kamusal alanların imajını boş ortamlara haline dönüştürmekte olmasına rağmen çoğunlukla krizin sona ermesinden sonra toplum sağlığı uygulamaları ve sosyal düşünceyi kentsel tasarıma entegre etmek için şehrin şeklinde bir değişiklik gerekliliği düşüncesinde de önemli rol oynamaktadır (Eltarabily & Elghezanwy, 2020).



Şekil 1.1 Pandemilerin Tarihçesi (URL 1, 2022)

“Kent”, “karşılaşma, toplanma, eşzamanlılık yeri” olarak tanımlanmıştır. Çeşitli disiplin alanlarından kaynaklanan, terimle ilişkili iki kutupsal bakış açısı olduğu ileri sürülmektedir; kentsel biçim ve kentsel yaşam. Kentsel tasarım, kentsel tasarımcıların, mimarların, şehir plancılarının ve ulaşım mühendislerinin alanı iken, kentsel yaşam sosyal bilimcilerin, insan coğrafyacılıklarının ve sosyologların uzmanlık alanıdır (Salama, 2020).

COVID-19 salgını dünya genelinde yaşamları ve yaşam biçimlerini değiştirmeye devam ederken, hem fiziksel hem de kurumsal altyapıyı içeren uyarlamaların yeniden düzenleme açısından ele alınması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Yoğun kentsel ortamlar yeni koronavirüs gibi bulaşıcı, hava yolu ile bulaşan hastalıkların yayılmasına karşı özellikle savunmasız olduğundan, planlama ve tasarım açısından ön saflarında yer almalarının bir gereklilik olduğu saptanmaktadır (Bereitschaft&Scheller, 2020).

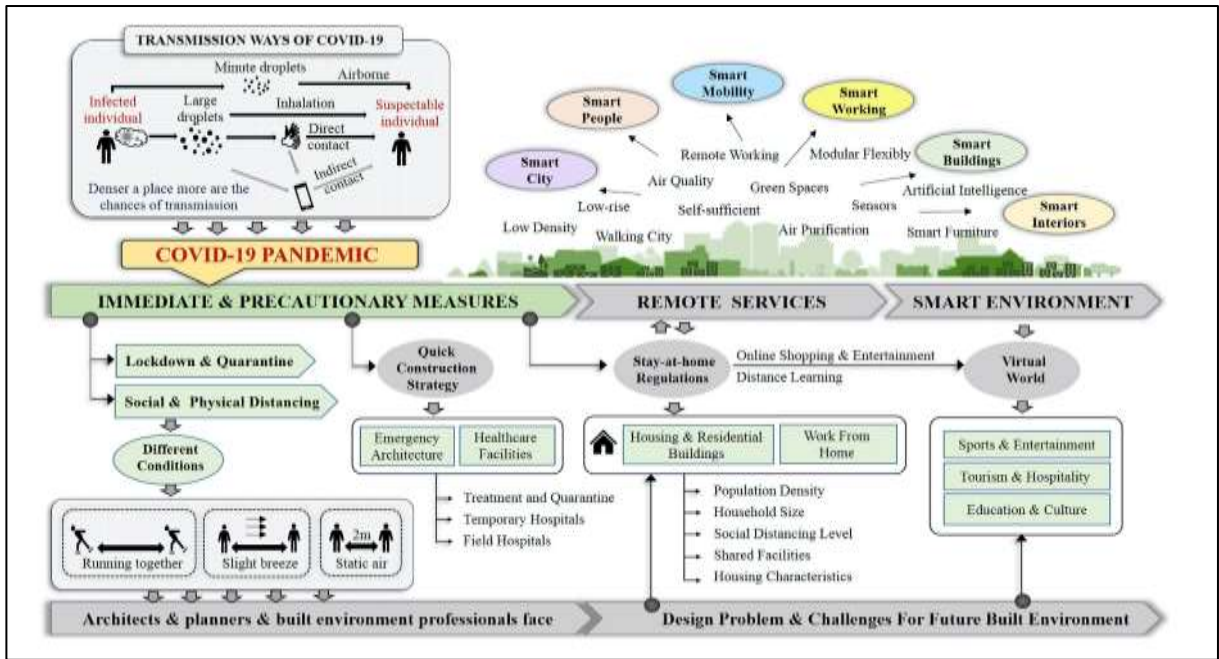
COVID-19'un yapılı çevre üzerinde birçok potansiyel etkisi olsa da, aşağıdaki başlıklardaki odak noktamız,

post mimarinin nasıl değişebileceğidir. Sosyal mesafe ve karantina önlemleri ilk önleyici tedbir olarak kapsamlı bir şekilde benimsense de, aşağıda tartışıldığı gibi diğer faktörler virüse yakalanma riskini arttırmaktadır (Şekil 1.2);

Nüfus Yoğunluğu: Mevcut sağlık krizimizde, yoğun nüfuslu belirli şehirlerin enfeksiyon riskine karşı özellikle savunmasız olduğu kanıtlanmıştır (Chang, 2020).

Sosyal Mesafe Seviyesi: Evden çalışmak sosyal teması azaltabilir, ancak yalnızca daha yüksek sosyoekonomik statüyle bağlantılı işlere odaklanan bazı kişiler tarafından kullanılabilir. Ayrıca, evde kalma düzenlemeleri, daha küçük ve kalabalık evlerde veya bahçe ve dış mekan kullanımı özelliği bulunmayan evlerde yaşayanlar için çalışma koşullarını zorlaştıracaktır (Saadat et al., 2020).

Ortak Tesisler (paylaşımlı evler): Paylaşımlı konutlar ile ilgili geniş kapsamlı çalışma yapılması gerekmektedir. Bu tür binalarda yaşayan ve çalışan insanlar, COVID-19'un yayılmasını önlemek için sosyal mesafeyle ilgili zorluklar yaşayabilir. (CDC, 2020).



Şekil 1.2 Sosyal mesafe ve sokağa çıkma yasağı yansımaları ve araştırma kapsamındaki değişkenlerle bağlantıları (Megahed & Ghoneim, 2020)

2019 yılının sonunda başlayan koronavirüs (Covid-19) pandemisi tüm dünyayı etkisi altına almış ve yeni normları ile karşımıza çıkmıştır. Bu sürecin sağlık üzerinde yaşattığı sonuçlarının yanı sıra sosyokültürel, politik, ekonomik ve öngöremediğimiz pek çok sorun ile tüm dünyayı etkisi altına alması muhtemel bir senaryodur (Onur, 2020). COVID-19'un pandemi haline gelmesinde yakın temas etkili olmuştur. Koronavirüs gibi insandan insana geçişi kolay olan hastalıkların ileride de görülebilme olasılığı, kentlerde yüksek yoğunluğu kaçınılması gereken bir konu haline getirmektedir. Yüksek yoğunluklar aynı zamanda nüfus

hareketlerinin takibini de zorlaştırmaktadır. Bu ise gerekli hallerde virüs rotalarının takibini ve karantina uygulamalarını da güçleştirecektir. Dolayısıyla kentlerde dirençliliğin artırılmasında, sosyal mesafeyi destekleyecek, sağlıklı kentsel yoğunluk planlaması yapılması daha da önemli olacaktır (Tuğaç, 2020).

2. YÖNTEM

Makalenin ana konusunu pandemi sürecinin insanlar üzerindeki kalıcı etkileri ve bunun kentsel yaşama yansımaları oluşturmaktadır. Bu kapsamda Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Endüstri Ürünleri Tasarımı öğrencileriyle, Kent Mobilyaları Tasarımı I dersi süresince pandemi koşulları içerisinde dönemin gereksinimlerine uygun mobilyalar tasarlanmıştır. Bu bağlamda üzerinde durulan husus; pandemi süresince insanların doğru uygulanan hijyen ve mesafe tedbirleriyle sosyal yaşamdan uzak kalmamaları ve pandemi sonrasında fiziksel alanlarda ve birbirlerine karşı değişim gösterme olasılığı yüksek olan yaşam alışkanlıklarının irdelenmesi olmuştur. Bu bağlamda öğrencilerden yeni tip kent mobilyaları tasarımları istenmiştir. Ders içeriğine ilişkin ders akış şeması şu şekildedir (Çizelge 2.1):

Çizelge 2.1 Ders akış şeması

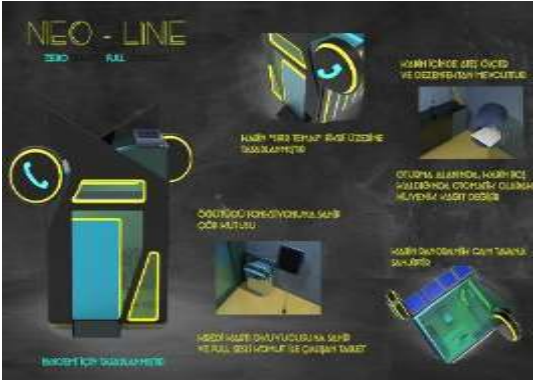



3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Öncelikle haftalık olarak anlatılan kent mobilyası teorik içeriği üzerinden pandemi koşullarına uyarlanabilecek kent mobilyası türleri saptanmıştır. Telefon kulübesi, spor aletleri, otobüs durağı, büfe tasarımı, ATM tasarımı, oturma birimi, çocuk oyun alanı, meydan, piknik alanı ve dezenfeksiyon kabinleri

olmak üzere 10 adet kent mobilyası belirlenmiştir. Öğrenciler çalışmak istedikleri mobilyayı seçerek tasarımlarını şekillendirmişlerdir. Ders kapsamında; telefon kulübesi, otobüs durağı, büfe, ATM, Oturma birimi, çocuk oyun alanı ve meydan içeren kent mobilyaları üzerine 5'er adet, piknik alanı ve dezenfeksiyon kabinlerinden 4'er adet olmak üzere 48 adet proje geliştirilmiştir. Makale içerisinde her mobilya türüne ilişkin tasarımdan 11 tanesi seçilerek; pandemi koşullarına uygunluk, konsept ve tasarım, projelendirme, özgünlük ve işlevsellik açısından değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında ele alınan 11 tasarım ve özellikleri Tablo 3.1'de açıklanmıştır.

Tablo 3.1 Çalışma Kapsamında Yapılan Tasarımlar ve Özellikleri

Telefon Kulübesi Tasarımı Örneği:	
	<ul style="list-style-type: none"> • Bu tasarım sıfır temas fikri üzerine tasarlanmıştır. İçerisinde ateş ölçer, dezenfektan bulunmaktadır. Kabinde hava sirkülasyonu sağlanması amacıyla havalandırma boşlukları bırakılmıştır. • Kabin içerisinde sesli komut sistemiyle çalışan, internet üzerinden görüşme imkanı sunan bir tablet ve bir adet oturma elemanı yer almaktadır. • Sistem güneş enerjisi ile çalışmaktadır.
Çocuk Oyun Alanı Tasarımı Örneği:	
	<ul style="list-style-type: none"> • Bu tasarımda nöron parçacıklarının görünümünden etkilenilmiştir. • Tasarımda, pandemi koşullarına uygun olarak kendi kendini temizleyen nano kaplamalı kompozit plastik malzeme kullanılmıştır. • Tasarımda çocuk oyun alanlarında sıklıkla karşılaşılan oyun ekipmanlarının modern bir tasarım anlayışıyla yeniden yorumlanması üzerinde durulmuştur.

Piknik Alanı Tasarımı Örneği:



- Bu tasarım sosyal mesafe dikkate alınarak, maskesiz vakit geçirilebilecek rekreasyon alanlarının oluşturulması fikri üzerine tasarlanmıştır.
- Tasarlanan çadırlarda dezenfektan stantları ve iç mekanda hava sirkülasyonunu sağlayan sistem yer almaktadır.

Meydan Tasarımı Örneği:



- Bu tasarımda pandemi koşullarına uygun olması için oturma alanları sosyal mesafe dikkate alınarak konumlandırılmış ve oturma alanları şeffaf separatörler ile birbirinden ayrılmıştır.
- Tasarımda daha çok açık alan kullanımına yer verilmiştir.
- Tasarımda, ağırlıklı olarak doğal malzemeler ve yeşil alan kullanımına özen gösterilmiştir.

Dezenfeksiyon Kabini Tasarımı Örneği:




- Bu tasarımda dezenfeksiyonun tam olarak sağlanabilmesi için 360° hareket kabiliyeti bulunmaktadır.
- Ürünü daha estetik kılmak için dış kabuğu alüminyum ile kaplanmıştır. Ürünün püskürtme muslukları paslanmaz çelikten tasarlanmıştır.
- Püskürtme muslukları suyu incelterek kişinin ıslanmasını engelleyip sadece nemli bir doku bırakmasını sağlamaktadır.


Kiosk Tasarımı Örneği:

	<ul style="list-style-type: none"> • Bu tasarımda alışveriş ve ödemenin temassız olarak yapılabilmesi için QR kod sistemi bulunmaktadır. • Tasarımda, alışveriş sonrasında ödeme alanın hijyeninin sağlanması için dezenfeksiyon sistemi yer almaktadır.
---	--


Oturma Alanı Tasarımı Örneği:

	<ul style="list-style-type: none"> • Bu tasarımda sosyal mesafe kuralına uygun olarak oturma elemanları konumlandırılmıştır. • Oturma alanının girişinde ateş ölçme sensörü ve dezenfektan ünitesi bulunmaktadır.
--	---

ATM Kabini Tasarım Örneği:

	<ul style="list-style-type: none"> • Bu tasarımda sosyal mesafe kuralına uygun olarak ATM'ler arası 2 metre olarak ayarlanmış ve aralarına separatör yerleştirilmiştir. • Evrensel tasarım anlayışı gözetilmiştir. • Gün içerisinde belirli saatlerde hijyenin sağlanması için buharlı temizleme sistemi bulunmaktadır.
---	--

Aydınlatma Elemanı Tasarımı Örneği:

	<ul style="list-style-type: none"> • Bu tasarımda dezenfektan stantları/ünitelerinin standart görüntüsünün dışına çıkılması amaçlanmıştır. • Aydınlatma elemanı açık alanlar için aydınlatma ve dezenfeksiyon ihtiyacı düşünülerek tasarlanmıştır.
---	--

Spor Aleti Tasarımı Örneği:



- Bu tasarımda çeşitli spor aletlerinden oluşan çoklu ekipman sistemi oluşturulmuş ve sistem tek kişinin kullanımı için sosyal mesafe kuralları dikkate alınarak kurgulanmıştır.
- Tasarımda, spor aletlerinin hijyeninin sağlanması için sensörlü buharlı dezenfeksiyon sistemi bulunmaktadır.

Otobüs Durağı Tasarım Örneği:



- Bu tasarımda otobüs durağı girişinde dezenfeksiyon sağlayan üniteler bulunmakta ve dezenfekte olmadan giriş kapısı açılmamaktadır. Buna ek olarak durak girişinde HES kodu okutma sistemi de bulunmaktadır.
- Otobüs durağında yolcuların maske edinebilmesi için otomat yer almaktadır.

4. SONUÇ

2019 yılından itibaren pandemi süreci gündelik yaşamı doğrudan etkilemiş ve ortaya çıkan yeni koşullar insanların özellikle sosyal ihtiyaçlarını karşılamasını zorlaştırmıştır. Bu bağlamda salgın, insanların ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için yeni çözümlerin üretilmesini zorunlu hale getirmiştir.

Covid-19 ve pandemi sürecinin ilerleyişindeki belirsizlik ile pandemi sürecinin getirdiği yeni koşulların gündelik yaşamın ayrılmaz bir parçası olduğu açıktır. Bu nedenle ile pandemi sürecinde gelişen koşullara yönelik yeni tasarım önerileri geliştirilmeli ve gelişebilecek olan olası koşullar da göz önünde bulundurularak tasarımlarda belirli bir standart yakalanmalıdır.

Covid-19 pandemisi sürecinde toplumun kentsel alanlarda daha sağlıklı ve güvenilir olarak vakit geçirebilmesi için kullanıcıların ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda pandemi koşullarına uygun olarak ele alınması gerekmektedir. Bu çalışma kapsamında ele alınan kent mobilyası önerilerin incelenmesi ile de görülebildiği üzere, sosyal hayatın devamlılığı için yeni tasarımların üretilmesi ve yeni koşullara uygun olarak var olan kent mobilyalarının niteliklerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma kapsamında ele alınan tasarım önerileri incelendiğinde ve Covid-19 ile birlikte ortaya çıkan



koşullar dikkate alındığında;

- Kişisel temizlik ve dezenfekte kurallarına uyulması ve belirli noktalarda kullanıcılar için temizlik imkanının sağlanması,
- Kullanıcıların hijyen kurallarına uyması için teşvik edici çözümlerin tasarımda yer alması,
- Hijyen sağlanmadan kent mobilyalarının kullanılmaması,
- Tasarımlarda yer alacak düzeneklerin el ile teması azaltacak şekilde basit bir şekilde kolla veya ayak ile açma, itme, çekme gibi işlevleri yerine getirebilmesi,
- Hijyenin sağlanabilmesi için kolay temizlenebilir ya da kendi kendini temizleme özelliği bulunan nano malzemelerin kullanılması,
- Sosyal mesafe kuralına uyan mekan organizasyonlarının yapılması,
- Kent mobilyalarının sosyal mesafe kuralı doğrultusunda konumlandırılması, gerekli durumlarda separatörler ile gerekli mesafenin korunmasının sağlanması,
- Temiz hava sirkülasyonunun sağlanması için doğal ya da yapay havalandırma sistemlerinin kullanılması,
- Temassız olarak kullanılacak sistemlerin tasarıma entegre edilmesi,
- Özellikle oturma elemanlarında tek kullanımlık örtüler ve el teması olmadan değişen sistemlerin kullanılması,
- Hijyenin sağlanabilmesi için kolay temizlenebilir ya da kendi kendini temizleme özelliği bulunan nano malzemelerin kullanılması,
- Alışveriş ve ödeme yapılması gereken durumlarda temassız olarak kullanılacak sistemlerin tasarıma entegre edilmesi gerektiği görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksu, Ö. V. (2012), "Kent Mobilyaları Tasarımında Özgün Yaklaşımlar", İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Cilt: 2 , S. 6, s. 373-386
- Bayraktar, N., Tekel, A., Ercoskun, Ö.Y., 2008. Ankara Atatürk Bulvarı Üzerinde Yer Alan Kentsel Donatı Elemanlarının Sınıflandırılması, Değerlendirilmesi ve Kent Kimliği İlişkisi. Gazi Üniversitesi Mühendislikve Mimarlık Fakültesi Dergisi, 23(1), 105-118.
- Bereitschaft, B. Scheller, D. 2020. How Might the COVID-19 Pandemic Affect 21st Century Urban Design, Planning, and Development?. Urban Science, Vol:4. MDPI Journals.
- Bulut, Y., Ö. Atabeyoğlu ve P. Yeşil, 2008. Erzurum Kent Merkezi Donatı Elemanlarının Ergonomik Özelliklerinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Bilimleri Dergisi, 14(2), 131-138.
- CDC (2020). COVID-19 guidance for shared or congregate housing. Centers for Disease Control and Prevention available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/shared-congregate-house/guidance-shared-congregate-housing.html> (Accessed 1 April 2020).
- Chang, V. (2020). The post-pandemic style. Available at: <https://slate.com/business/2020/04/coronavirus-architecture-1918-flu-cholera-modernism.html> (Accessed 28 April 2020).
- Eltarabily, S. Elghezanwy, D. 2020. Post-Pandemic Cities - The Impact of Covid-19 on Cities and Urban Design. Architecture Research 10 (3), Published by Scientific & Academic Publishing
- Güneş, S. 2005. Kent Mobilyası Tasarımından Disiplinlerarası Etkileşim. Planmala Dersgisi, Vol. 3 <https://virox.com/resource/visualizing-the-history-of-pandemics/>
- Makbulenur, O. 2020. Covid-19 Salgın Döneminde; Peyzaj ve İnsan İlişkilerinin Mekansal Tercihler Üzerinden İncelenmesi.



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:13, Sayı: 74.

- Megahed, N. A., & Ghoneim, E. M. 2020. Antivirus-built environment: Lessons learned from Covid-19 pandemic. *Sustainable cities and society*, 61, 102350.
- Onur, M. (2020). Covid-19 Salgın Döneminde Peyzaj ve İnsan İlişkisinin Mekânsal Tercihler Üzerinden İncelenmesi. *Journal of International Social Research*, 13(74).
- Özgeriş, M. 2018. Kentsel Donatı Elemanlarının Kent Dokusu Yönünden Değerlendirilmesi: Erzurum İli Örneği. *Afyon Kocatepe University Journal of Science and Engineering.*, Vol:18
- Saadat, S., Rawtani, D., & Hussain, C. (2020). Environmental perspective of COVID-19. *The Science of the Total Environment* Article 138870.
- Sakal, A.N. (2007). Ankara'da Kentsel Donatıların Peyzaj Planlama ve Tasarımı Açısından Analizi ve Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Salama, AM. 2020. Coronavirus Question That Not go Away: Interrogating Urban and Socio-Spatial Implication of Covid-19 Measures. *Emerald Open Research*.
- Tuğaç, Ç. (2020). The Historical Pandemics and the Covid-19 Pandemic from the Perspective of Urban Sustainability and Urban Resilience. *Van Yüzüncü Yıl University the Journal of Social Sciences Institute, Outbreak Diseases Special Issue*, 259-292
(URL 1) <https://virox.com/resource/visualizing-the-history-of-pandemics/>, Erişim Tarihi: 01.09.2022



COVID-19 PANDEMİSİNİN TÜRKİYEDEKİ LOJİSTİK VE TEDARİK ZİNCİRİ FAALİYETLERİNE ETKİSİ BU ÇERÇEVEDE EKONOMİYE YANSIMALARI

Erkan SANSAR
University of Zagreb, Faculty of Political Science, Master of European Studies' Student
Zagreb, Croatia
ORCID ID: 0000-0001-8609-0892

ÖZET

Çin'in Wuhan kentinde Aralık 2019'da ortaya çıkarak tüm dünyaya yayılan küresel salgının etkileri hala devam etmektedir. Covid-19 olarak adlandırılan bu pandemi sürecinde lojistik ve tedarik zincirinin önemi her alanda görülmüştür. Ülkelerin tedbir amaçlı sınırlarını kapatması ithalat ve ihracat sürecinde ciddi sıkıntılar yaratmıştır. Pandeminin Çin'de ortaya çıkmış olması yaşanan ekonomik sıkıntıları daha da fazla arttırmıştır. Çünkü Çin Dünyanın hammadde tedarikçisidir.

Covid-19 pandemi sürecinde Türkiye'de, gümrük uygulamalarında tedbiren önlemler alınmıştır. Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı tır soförleri için dorse değişimi yapılmayacaksa 14 gün karantina zorunluluğu getirilmesi, bazı ürünlerin ihracatına kısıtlamalar getirilmesi, gümrük işlemlerinde randevulu sisteme geçilmesi, gümrük kontrollerinin artırılması bu değişikliklerdendir. Alınan mecburi tedbirler teslimat sürelerinin uzamasına neden olmuştur. Sokağa çıkma yasakları, işyerlerinin çalışmalarına ara vermesi yada işyerlerinin düşük kapasite ile çalışması üretimin azalmasına neden olmuştur. Bu çalışmada amaç pandeminin Türkiye'deki lojistik ve tedarik zinciri faaliyetlerinde yarattığı etki çerçevesinde ekonomiye yansımaları üzerinde durmaktır. Küresel ısınma ve birçok sorun nedeniyle ilerleyen zamanlarda çeşitli pandemilerin yaşanacağına dair düşünceler vardır. Çalışmada pandemi süreçlerinde lojistik ve tedarik zinciri faaliyetlerinin sorunsuz şekilde sürdürülebilmesine dair çözüm önerileri sunulacaktır. Bu çerçevede sunulan önerilerin ekonomiye etkisi üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelime: Covid-19, Tedarik zinciri, Lojistik, Ekonomi

THE EFFECT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN ACTIVITIES IN TURKEY, ITS REFLECTIONS TO THE ECONOMY IN THIS FRAMEWORK

ABSTRACT

The effects of the global epidemic that emerged in Wuhan, China in December 2019 and spread all over the world still continue. The importance of logistics and supply chain has been seen in every field in this pandemic process called Covid-19. The fact that countries closed their borders for precautionary purposes created serious problems in the import and export process. Due to pandemic has emerged in China has increased the economic problems experienced even more. Because China is the world's raw material supplier.



During the Covid-19 pandemic precautionary measures were taken in customs practices in Turkey. Among these changes are ,the introduction of a 14-day quarantine obligation if there will be no change of trailers for truck drivers who are citizens of the Republic of Turkey,restrictions on the export of some products, switching to an appointment system in customs procedures, increasing customs controls. Obligatory measures taken caused the delivery times to be extended. Curfews, interruptions of workplaces or low capacity of workplaces have caused a decrease in production. The aim of this study is to focus on the reflections of the pandemic on the economy within the framework of the impact it has created on logistics and supply chain activities in Turkey.

There are thoughts that various pandemics will occur in the future due to global warming and many problems. In the study, solution suggestions will be offered for the smooth continuation of logistics and supply chain activities during the pandemic processes. In this context, the impact of the proposals presented on the economy will be emphasized.

Keywords: Covid-19, Supply chain, Logistics, Economy



GÜNCEL GELİŞMELER İŞİĞİNDA OFİSTEN KONUTA DÖNÜŞÜM İMKÂNININ VERGİSEL BOYUTU

Nilüfer COŞKUN

Arş. Gör. Dr., Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Mali Hukuk Anabilim Dalı
DİYARBAKIR

ORCID ID: 0000-0002-9717-0131

ÖZET

Planlı Alanlar İmar Yönetmeliği'ne 18.8.2022'de yayımlanan Resmi Gazete ile Geçici Madde 5 eklenmiştir. Bu yeni düzenleme ile belli şartlar altında ofislerin konuta dönüştürülmesinin yolu açılmıştır. Yeni konut arzının yaratılması belirli süre ile sınırlandırılarak 1 Temmuz 2023'e kadar, tadilat ruhsatı almaları şartıyla konuta dönüştürülme imkânı tanınmıştır. Bu yolla konut satışları ve konutların kiralanmasında yaşanan fiyat artışlarının piyasa üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması amaçlanmıştır.

Ofisin konuta dönüşümünde idari prosedürlerin işletilmesi yoluyla gerekli altyapı çalışması oluşturulduktan sonra dönüştürmenin hukuki boyutu da önem taşımaktadır. Nitekim yeni düzenlemenin muhtemel hukuki sonuçlarının da ortaya konması, idareye ve yararlanıcılara yol gösterici olacaktır. Dönüştürme ile yapıya ait harç ve KDV oranı hususu sorunlu alanlar olarak hukuk dünyasında karşımıza çıkmaktadır. Harç noktasında bina inşaat harcı ve yapı kullanma izin harcının alınıp alınmayacağı hukuki gündemi oluştururken, KDV oranı noktasında 5359 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile belirlenen yeni oran düzenlemesinin veya ilk alınan ofis amaçlı yapı ruhsatı üzerinden KDV oranının tayin edilme imkânı seçenekleri söz konusu olacaktır. Bu konular hukukun gri noktaları haline gelmeden, harcın alınıp alınmayacağı açık ve net şekilde kanuni dayanakla hukuki zemine oturtulmalıdır. Benzer şekilde, KDV oranının belirlenebilmesi için başvurulacak hukuki belgenin tapu olduğu, yeni bir Cumhurbaşkanlığı kararıyla açıklığa kavuşturulması yerinde olacaktır.

İstikrarlı bir ekonomi, tam istihdamın ve fiyat istikrarının yaşandığı duruma işaret etmektedir. Mali ve para politikaları ile yön verilmeye çalışılan bir ekonominin hassas dengelerinin kalıcı şekilde korunması, satın alma gücündeki kayıpların önlenmesi ile arz tarafındaki sorunların çözülmesi yoluyla olabilecektir. Bu nedenle ekonomik kalkınmada kullanılacak enstrümanlar, konut ihtiyacının karşılanması için dönüşüm gibi kısmen ve geçici/kısa vadeli çözümler yerine üretim, istihdam ile fiyat veya maliyet artışlarının yaşanmamasına yönelik ekonomik dengenin gözetildiği bir anlayış ile mümkün olabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Konuta Dönüşüm, Arzın Artırılması, Tadilat Ruhsatı, KDV Oranı, Hukuki Belirlilik, Ekonomik Denge.



THE TAX DIMENSION OF THE OFFICE TO HOUSING TRANSFORMATION OPPORTUNITY IN THE LIGHT OF CURRENT DEVELOPMENTS

ABSTRACT

Provisional Article 5 was added to the Planned Areas Zoning Regulation with the Official Gazette published on 18.8.2022. This new regulation paved the way for offices to be converted into residences under certain conditions. The creation of a new housing supply was limited to a certain period of time the office to housing transformation opportunity was allowed until 1 July 2023, provided that they obtain a modification license. In this way, it is aimed to reduce the negative effects of price increases in housing sales and rentals on the market.

The legality of this transformation is also important after the necessary infrastructure work has been created through the operation of administrative procedures. Thus, revealing the possible legal consequences of the new regulation will guide the administration and the beneficiaries. With the transformation, the fee and Value Added Tax (VAT) rate of the structure appear as problematic areas in the legal area. Whether or not the building construction fee and occupancy permit fee will be collected constitutes the legal agenda. At the VAT rate point, there will be options for the new rate regulation determined by the President's Decision No. 5359 or determining rate over the office building permit. Before these issues become the gray spots of the law, the fees should be established on a legal basis clearly and unequivocally. Similarly, It should be determined by the President's decision that the title deed will be taken as the basis for the VAT rate.

A stable economy indicates a situation of full employment and price stability. Permanent preservation of the delicate balances of an economy that is tried to be steered by fiscal and monetary policies can be achieved by preventing the losses in purchasing power and solving the problems on the supply side. For this reason, necessary instruments for solving the housing need. to be used in economic development will be possible with an understanding in which an economic balance is observed to prevent production, employment and price or cost increases instead of partial and temporary / short-term solutions such as transformation.

Keywords: Housing Transformation, Increasing in Supply, Modification License, VAT Rate, Legal Certainty, Economic Balance.

1.GİRİŞ

1930'larda dünya genelinde, "1929 Büyük Buhran" olarak literatürde yer alan ekonomik buhran dönemi yaşanmıştır. Nedeni, eksik istihdamın neden olduğu işsizlik problemidir. 2. Dünya savaşının sonucu olarak ekonomilerde mevcut mücadelecist tavrın etkileri yavaş yavaş silindikten sonra, işsizliğin yanında enflasyona dair ciddi tedirginlikler de ortaya çıkmıştır. Enflasyon ve işsizlik sarmalında gelip giden bir ekonomi,



özellikle de gelişmekte olan ekonomilere sahip devletler için uygulayacakları politikaların seçiminde en önemli iki unsur haline gelmiştir.

Ekonomik devinimlerin seyri, bir ülkenin ana sermayesine etki eden unsurlar olup sosyal ve ekonomik açıdan denge kurmaya yönelik yaklaşım benimsenip benimsenmeyeceğini belirlemektedir. Bu nedenle devletin temel ekonomik döngüsünün ve yapısının anlaşıldıktan sonra, piyasa ekonomisinde ekonomik enstrümanların devreye gireceği zamanın iyi belirlenmesi gerekmektedir. İşte asıl sorun, enflasyonun hızlanarak yüksek seyrettiği sıkıntılı dönemlerde ekonomideki istikrarsızlıkların giderilmesi yönünde sunulan kuramsal görüşlerin tam etkinlik sağlayıp sağlamadığı konusu ve bu görüşler doğrultusunda uygulanacak stratejilerin ekonomiye yeterli desteği sağlayacakları konusunda ciddi inanç ve uygulama eksikliklerinin bulunmasıdır. Bu itibarla klasik ekonomistler, az hatta hiç müdahaleci olmayan görüşü savunurken ve tarafsız maliye yaklaşımında ısrar ederken, Keynesyen görüş, “laissez faire-bırakınız yapsınlar” anlayışının ekonomik gelişmeler ışığında geçerli akçe olmadığını ve devletin ekonomik döngüden elini çekmesinin ekonomide negatif anlamda domino taşı etkisi yaratacağını savunmaktadır. Temelinde ise, 18.yy’da ilahi gücün yönettiği doğal düzene dayanan fizyokrat görüş bulunmaktadır (Bilici, 2018:9) Böylece Keynesyen görüş ise bu fikre karşı çıkarak esas anlamda, para ve maliye politikaları araçlarıyla, yatırım fırsatlarına rağmen tasarrufun ön plana çıkmasının uzun dönemli bir sorun olacağına ilişkin inançtan dolayı, yatırım durgunluğunun önüne geçmek amacıyla kamu harcamaları ve vergiler yoluyla devletin ekonomide kendini var etmesi fikrine dayanmışlardır (Türkbal, 1993: S. 15,20).Günümüzde ekonomik planda dünya sisteminde yapılması gereken reformlarla ilgili çok fazla, aşırı derece farklı ve teori ve politik perspektifler bulunmaktadır. Dikkat çekenlerinden biri, keynesyencilığe dönülmesi ve tüm her yerde emekçi halk lehine gelirin yeniden dağıtılması gibi harekete geçirici bir mega-ekonomiden ve bu ekonominin gerçekleşmesinin İMF’nin, Dünya Bankasının yapısında gerçekleştirilecek reformasyonlarla, BM’nin siyasi rolünün artırılması, gerçek bir uluslararası ticaret örgütünün kurulması gibi çok da gerçekçi olmayan öneriler de bulunmaktadır (Amin, 2004: 251,252).

TÜRKBAL’ın deyimiyle iktisadi faaliyet veya ekonomideki taşların oturmasına yönelik adımlar, bir ahenk faaliyetidir (Türkbal, 1993: 21). Nitekim ekonomistler tarafından ayrı ayrı olarak maliye ve para politikalarının ekonomik büyüme üzerinde etkisi irdelenmişken, tüm değişkenlerin birlikte ele alarak devletin ekonomiye yaklaşımının talep yönlü mü arz yönlü mü olduğunun belirlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Barışık/Yayar, 2012, s. 6). Bu belirlenirken, insan ihtiyaçlarını karşılayan mal ve hizmetlerin, birtakım aşamalardan geçtiğinin ve bu kaynakların sonsuz olmadığını ve “Kıtlık Kanununun” hep var olacağı temel bilinciyle, yeni arayışlarla birlikte esasen kalite ve kantiteyle ilgili olduğu unutulmamalıdır (Türkbal, 1993: 22, 394-395). Başka deyişle, ekonomik refahı belirleyen şey, üretimi sınırlılığı iken, kaynakların miktarı ve teknolojik koşullar bu sınırlılığın nedenidir (Türkbal, 1993: 23).



Bu çalışma, siyasetin dahi gelişmiş ekonomilerde ekonomik çıkarlar lehine tasarlanarak uygulandığı varsayımı üzerine gerçekleşecek ve bunun yolunun da olabildiğince az düzenlenmiş piyasanın genelleşmesi ve yaygınlaşması yoluyla gerçekleşeceği tezine dayanmaktadır. Başka deyişle çalışma, kullanılan enstrümanların, verimlilik, işlerlik ve zaman tasarrufu kriterlerinden geçen devletin ekonomik etkinliğine dayanmaktadır. Bu itibarla, Türkiye’de son yıllarda yaşanan konut arzı sorununa pratik çözümler getirmek amacıyla yapılan düzenlemelerden biri olan ofislerin konuta dönüşüm, hem ekonomik literatür ve hem de hukuki analiz bakımından irdelenmiştir. Dönüşüm incelenirken, konut arzına ilişkin veriler paylaşılmış, dönüşümle birlikte başkaca alternatif çözümlerin uygulandığı tespit edilmiş ve bunların işlerliği ekonomi ilkeleri ışığında incelenmiştir. Diğer yandan ekonomik çıktının hukuki boyutunun, hem ekonomiye hem de sermayenin çıkarına hizmet eden siyasetin ve uygulayıcılarının öngördüğü düzenlemelerinin vergisel boyutları, ekonomik yüklenicilere etkisi açısından incelenmiştir.

2.ARZ, TALEP VE KONUT

2.1.Genel Olarak Arz ve Talep

Milli gelirden talep yönlü değişimin veya arz yönlü değişimden hangisinin artması isteniyorsa devletin uyguladığı politika da bu yönde olmalıdır. Örneğin; yatırımın payının artması için uzun vadeli kamu borcu veya zorunlu karşılıklara yer verilmesi gerekirken, tüketimin payı içinse faiz, kamu tüketimi veya kur değişkinine ağırlık verilmelidir (Barışık/Yayar, 2012: 16).

Konut piyasası bir yandan ekonomide önemli bir ağırlık oluştururken diğer yandan tüketici harcamaları ve toplam refahın da önemli bir göstergesidir (Öztürk/Fitöz, 2009:23). Tüm mal ve hizmetlerde olduğu gibi sınırlı bir kaynak kalemi olarak karşımıza çıkan konuta ilişkin fiyatları da genel piyasa koşulları yani arz ve talep dengesi belirlemektedir. Konut arzını belirleyen değişkenlerden kişi başına milli gelir, konut fiyatları ve likidite genişlemesi ile konut arzı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmakta iken, konut talebinin belirleyicileri; kişi başına milli gelir, konut fiyatları ve faiz oranları ile konut talebi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmakta ve bir bakıma çalışma konusu kapsamında olduğundan “yapı kullanım izin belgeleri” konut talebi, “yapı ruhsat izin belgeleri” ise konut arzı göstergesi olarak kullanılabilme imkânı bulunmaktadır (Öztürk/Fitöz, 2009: 24, 27,28).

2.2.Konut Talebini ve Arzını Etkileyen Faktörler

Gayrimenkul veya spesifik anlamda konut sektörü hızlı büyümekte ve diğer sektörlerdeki payı sıkı bir ilişki içinde olduğundan büyüktür. Nitekim yerli sanayiye ağırlıkla dayanan bu sektörde inşaatın desteklediği 250 yan sektörle birlikte istihdamı olanağı 6 milyon kişiyi aşıyor ve bu sektörlerin GSYH içinde yüzde 35'lere varan bir paya sahip olmasından, konutun GSYH'nin ayrılmaz parçalarındandır (www.haberturk.com). Bu da



aslında konut arz ve talebinin yaratımında, diğer sektörlerle ilişkisinin geriye dönük olduğunu ortaya koymaktadır. Son 5 yılda Türkiye'de el değiştiren konut sayısı 7 milyon 125 bin olurken, ev sahipliği oranında yaşanan gerileme bu alandaki ihtiyacı bir kez daha gözler önüne serdi. Geçen yıl küresel ekonomide yaşanan dalgalanmalar ve faiz oranlarındaki yüksekliğe rağmen Türkiye'de satılan konut sayısı 1,5 milyon adede yaklaşırken, bu alanda Avrupa'nın en çok ev satılan ülkesi Türkiye oldu (www.aa.com.tr). Nitekim tapu iş ve işlemlerinde resmi istatistikler, illere göre, aylara göre işlem türleri ve tahsil edilen harç miktarları kamuoyu ile paylaşılmaktadır (www.tkgm.gov.tr/tkgm/istatistik).

Konut, enflasyonun önlenmesinde önemli bir hedef ve enflasyona karşı önemli bir koruma mekanizması işlevi görmektedir. Çünkü konut bir barınma ihtiyacı olması yanında yatırım aracı olarak sermayenin reel değerinin korunması ve enflasyona karşı silah olarak kullanılabilir bir araç olarak düşünülmektedir. Bu durum da ekonomik durgunluğun olduğu zamanlarda uygulanan genişletici para politikasının yan etkilerini azaltmada kullanılabilirliğini ortaya koymaktadır (Ataç/Önder/Turhan, 2010: 137-140; Öztürk/Fitöz, 2012: 26).

Konut sektörü ile enflasyon arasında bağlantı olduğu gibi faiz oranları ile bağlantı bulunmaktadır. Nitekim faiz oranlarının düşük tutulduğu veya buna ilişkin müdahalelerin olduğu zamanlarda kiracı-ev sahibi ilişkisinin azalarak, kiracı konumunda olanların ağırlıkla konut kredileri yoluyla konut satın almaya özendirilmektedir. Bunun yanında zaman zaman alıma yönlendiren yatırım teşvikleri ve mevcut vergilerde oran gibi unsurlarda değişikliğe gidilmesi veya yeni vergiler konulması, konut talebini ve konut yatırımlarını etkilemektedir.

2.3.Bazı Ekonomi Literatürü Kavramlarıyla İlişkisi: Merkez Bankası, Faiz, Enflasyon, Döviz Kuru ve Konut

Yukarıda ekonomiye verdiği yön itibarıyla konutun faiz ve enflasyon ile ilişkisi kısaca anlatılmıştır. Aslında buradaki başlıkla ekonomik bir değer olarak konutun, faiz, enflasyon veya kur değişimleri gibi diğer ekonomik değerler karşısındaki durumunun netleştirilmesi ihtiyacının ortaya konması amaçlanmıştır.

Ekonominin gerektiğinde mali ve para politikaları yoluyla yönlendiricisi veya kritik rol üstlenen kuruluş olarak Merkez Bankası yer almaktadır. Merkez Bankası faiz oranları, açık piyasa işlemleri ve zorunlu karşılık oranları araçlarıyla hareket ederek fiyat istikrarını sağlamaya ve ekonomik kararlarda dikkate almayı gerektirmeyecek ölçüde düşük bir enflasyon oranının sağlanmasını hedeflemektedir (Bilici, 2021: 177). Eğilmez, kurların hızla yükseldiği ve bunun enflasyonu artırdığı bir ortamda Merkez Bankasının para politikasının en önemli aracı olan borç verme faizini artırarak piyasa faizlerini yukarı itmesi ve bu yolla kuru ve enflasyonu denetim altına alınma imkanının olduğunu belirtse de enflasyonla mücadelenin asıl en önemli hedef gibi gösterilmesinin yanı sıra, “gizli hedefin” büyüme olduğunu ve bunun da para politikaları ile maliye politikaları arasında çelişki yarattığına vurgulamaktadır (www.t24.com.tr).



%2-3-4 veya biraz daha yukarısı olağan dönem ekonomilerinde enflasyon için normal oranlardır. Tüketicilerin daha çok mal ve hizmet talebinde bulunması ile ilgili olan talep enflasyonu iken, işgücü giderlerinin artması, hammadde fiyatlarının artması gibi durumlarla ilgili olan maliyet enflasyonudur (Bilici, 2021: 172). Enflasyonu ölçmede ise ÜFE (Üretici Fiyat Endeksi) ve TÜFE (Tüketici Fiyat Endeksi) kullanılır. 2022 yılı Ağustos ayında bir TÜFE önceki aya göre % 1,46, bir önceki yılın Aralık ayına göre % 47,85, bir önceki yılın aynı ayına göre % 80,21 ve on iki aylık ortalamalara göre % 54,69 olarak gerçekleşmiştir (www.tuik.gov.tr). Enflasyondaki artışın faizin artması, kaynak dağılımının bozulması ve konut gibi gayrimenkuller açısından yatırım kararlarının ertelenmesi gibi sonuçları bulunur. Daraltıcı maliye politikası tercih edilebilir.

Türkiye ekonomisi açısından arz-talep dengesinin yanında döviz kurunun da enflasyon üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Döviz olmayan ve üretimde ithal kalemlerin yoğunlukta olduğu ülkelere ait paranın niteliği yumuşaktır ve maliyetin fazlalığı satış fiyatlarının ve enflasyonun yüksekliğine etki etmektedir. Ekonominin soğumasının beklenmesi yerine yerel paraya yüksek faiz yolu açılarak kur artışlarının yavaşlatılması amaçlanır ve bu ön şart ile fiyat artışları yavaşlayacak ve bu yolla enflasyonun ekonomide yapışkan rol üstlenmesinin engellenmesi sağlanacaktır.

2.4. Türkiye’de Konut Verilerine Resmi Bir Bakış: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Konut Fiyat Endeksi (TKFE)

Konut fiyat endeksi, konutta satışa ilişkin verileri ülke genelinde gösteren mali bir istatistiktir. Merkez Bankasının yayınladığı mali veriler incelendiğinde istatistiki ve ekonomik anlamda bazı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Mali veriler hazırlanırken 2010 yılının temel yıl olarak kabul edildiği görülmektedir. Konut fiyat endeksi, konut kredisi çekmek isteyenlerin bankalar aracılığıyla konut hakkında yapılan değerlendirme raporlarında bulunan konut değerleri esas alınmaktadır. Dolayısıyla, belediyeler tarafından tespit edilen rayiç bedel veya konut satıcı/alıcılarının tapuda satın alma bedeli olarak belirledikleri tutar yerine, raporlardaki uzman görüşü esas alınır. Ülkemiz geneli yanında İstanbul, İzmir ve Ankara özelinde istatistikler yayınlanmaktadır.

İstatistiki verilerin oluşturulmasında izlenen belirli bir yöntem bulunmaktadır. Buna göre, tabakalaşmış ortanca fiyat hesabı kullanılarak benzer özelliklere sahip konutlar aralarında gruplar hale getirilerek ortalama değer oluşturulur ve bu fiyat genel için kullanılır.

TKFE, 2022 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre yüzde 9,0 oranında artarak 469,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2022 ile 2019 yılları arasındaki veriler yüzeysel anlamda veriler kullanılmış ve temel olarak 2010 yılının alındığı belirtilmiştir.



TARİH	TP.HKFE01	TP.HKFE01-1	TP.HKFE01-3
2022-06	469,8	9,0	160,6
2022-05	431,1	12,6	145,8
2022-04	383,0	10,2	126,9
2022-03	347,7	9,3	110,1
2022-02	318,0	13,6	96,7
2022-01	279,9	13,1	77,5
2021-01	157,7	1,8	30,4
2020-01	120,9	1,8	12,4
2019-12	118,8	1,5	10
2010-01	45,4	NaN	NaN

TP.HKFE01: Konut Fiyat Endeksi (KFE)-Düzey

TP.HKFE01-1: Konut Fiyat Endeksi (KFE)-Yüzde Değişim

TP.HKFE01-3: Konut Fiyat Endeksi (KFE)-Yıllık Yüzde Değişim

Kaynak: <https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/portlet/jHQqZSuUssg%3D/tr>

2.5. Konut Arz Sorunun Çözümünde Hükümetin Son Dönem Uygulamaları

2022 yılında konut sektöründe barınma ihtiyacının karşılanması hem de yatırımları teşvik amacıyla arz-talep dengesine yönelik olarak siyasi aktörler tarafından adımlar atılmıştır. Bunlara ilişkin, kamuoyu desteği için, projeler halkı bilgilendirme yoluyla aşama aşama paylaşılmıştır. Hükümetin açıkladığı paketlerin işlerliğinin analizi bir yana, bu paketlerinin mahiyetinin öğrenilmesi, çalışmanın konusu kapsamında ele alınan dönüştürmenin diğer konut arzına ilişkin adımlarla karşılaştırma yapılarak farkların ortaya konmasını sağlayacaktır. Diğer yandan konut sektöründeki kullanılan ekonomi araçlarının öğrenilmesini sağlayacaktır. Bu amaçla açıklanan paketler şöyledir:

Konut finansman paketleri 14.05.2022'de açıklanmıştır. Buna göre ilk evim paketi, genişletilmiş paket ve sektör kredi paketi ile genel manada ilk defa konut alacak kişileri ve firmalara da kredi paketi sunulmaktadır. Bu yolla negatif faizli kredi dağıtımının önü açılmış olmaktadır. Başka deyişle zaten birikimi olanlara uygun kredi yoluyla kaynak transferi yapılmış olmaktadır.

Isı yalıtım paketi 06.06.2022'de açıklanmıştır. Türkiye enerji bakımından dışa bağımlı bir ülkedir. Enerjide dışa bağımlılık oranı % 70 dolaylarındadır. Ayrıca sene bazında enerji ithalat tutarı 50 ile 60 milyar dolar arasında bir miktara denk gelecek seviyede bulunmaktadır. Konutta doğalgazın tüketimi üçte bir oran gibi önemli bir orana sahiptir. Diğer yandan mevcut konutların nerdeyse yarısında yalıtım bulunmamaktadır. Başka bir husus, yalıtım olmayışının yol açtığı sera gazı emisyonu bulunmaktadır. Sera gazı emisyonunun % 10'u konut kaynaklıdır. Amaç, yalıtım sayesinde % 30 dolaylarında bir enerji tasarrufu sağlayabilmektir. Bu kredinin aktarımında ve tahsilinin yapımında yalıtım firmaları aktif rol oynayacaktır. Isı yalıtımı kredisi 60 ay



vadeli yüzde 0,99 olarak uygulanacak. Konut başına azami 50 bin lira kredi kullanılabilir.

Sosyal Konut (Ucuz Konut) Projesi 13.09.2022’de açıklanmıştır. Bu açıklama ile gençlere (yüzde yirmi kontenjan), emeklilere, şehit yakınlarına, gazilere ve engellilere özel kontenjan açılacağı ve projenin tüm illeri kapsayacağı belirtilmiştir. 150 bin konut yapılacak. Sadece konut değil, konut arsası ve sanayi siteleri satılacak. TOKİ vasıtasıyla proje yürütülecektir. Hane halkı geliri ve bankaların 120 ay taksit kuralının aksine 240 taksit öngörülmüştür.

Ofisten konuta dönüşüm sivil toplum kuruluşlarının üzerinde durduğu bir projedir. Uygulama ağustos ayında başlamakla birlikte, uygulamada henüz başvuran mülk sahipleri veya müteahhittin olmadığı kamuoyu ile paylaşılan bilgiler arasındadır. Diğer taraftan dönüşümün tadilatlarla, izin ücretleri ve vergilerle maliyetli olabileceği, vergi boyutunun belirsizliği, sadece atıl durumda olan ofisler için işe yarayacağından geçici bir çözüm olduğu gelen eleştirilerdir.

3. OFİSTEN KONUTA DÖNÜŞÜM VE İDARİ İLE HUKUKİ PROSEDÜR

3.1. Hukuki Düzenleme

Planlı Alanlar İmar Yönetmeliği’ne 18.8.2022’de yayımlanan Resmi Gazete ile Geçici Madde 5 eklenmiştir. Bu yeni düzenleme ile belli şartlar altında ofislerin konuta dönüştürülmesinin yolu açılmıştır. İlgili hüküm şöyle düzenlenmiştir:

“Ticaret + Konut kullanımlı yapılaşmış parsellerde kullanım oranı

Geçici Madde 5- (Ek:Rg-18/8/2022-31927)

(1)Uygulama İmar Planlarında “Ticaret + Konut” olarak belirlenmiş alanlarda, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce ofis/büro amaçlı yapı ruhsatı düzenlenerek yapımına başlanmış veya yapı kullanma izni düzenlenmiş olan yapılarda, 1.7.2023 tarihine kadar sonuçlanmak kaydı ile konut kullanım oranı %80’i geçmeyecek şekilde kullanım amacı değişikliğine yönelik tadilat ruhsatı düzenlenebilir.”

3.2. Şartları

Yeni konut arzının yaratılması belirli süre ile sınırlandırılarak 1 Temmuz 2023’e kadar, tadilat ruhsatı almaları şartıyla konuta dönüştürülme imkânı tanınmıştır. Bu yolla konut satışları ve konutların kiralanmasında yaşanan fiyat artışlarının piyasa üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması amaçlanmıştır. Şartları şöyle sıralanabilir:



-İskân almış veya henüz inşa aşamasında olan ofis kullanımlı bağımsız bölümler için./Uygulama imar planlarında ticaret artı konut parselleri için./Parselin azami %80'i konuta dönüştürülebilir.

-Ofis/büro amaçlı yapı ruhsatı, tadilat ruhsatına çevrilmeli. Kendiliğinden dönüşüm olmaz.

-1 Temmuz 2023 tarihi başvuru tarihi değil, başvurunun sonuçlanabileceği son tarihtir. Başvuru için 1 yıllık sürenin tanınması, tadilat gibi işlerin uzun ve sürüncemede kalabildiği durumlar için daha yerinde olacaktır.

3.3. Dönüştürme Uygulamasının İşlerliği

Ofisten konuta dönüşümün olumlu olduğu kadar konut sıkıntısına yönünde bir değişim yaratmadığı da savunulabilir. Nitekim bu durum 1 yıl içinde hem başvuruların fazlalığı ve hem de idarenin bu başvuruları sonuçlandırma isteği ve hızında yani uygulaması ile kendisini gösterecektir. Bu dönüştürme kamuoyunda hem olumlu hem olumsuz şu fikirlerle yorumlanmıştır:

İşlevsiz yatırımların küçük tadilatlar yoluyla bir şekilde değerlendirilmesi olumlu bir adımdır. Böylece tadilat harcamaları ile kıyaslandığında yeni konut maliyetine katlanılmayacak ve böylece uygun fiyatlı konutlar piyasada kendine yer bulmuş olacaktır.

Ancak bu hem ofis olur hem de konut olur zihniyeti ile yapılmış, aslında yüzde 100 konut yapılmak istenmiş ancak imar planlarının zorlaması nedeniyle belli bir kısmı ofis olarak yapılmış olan projelerde bu dönüş daha kolay olacaktır.

Diğer yandan projenin yapım maliyeti %30-40 arasında tadilat masrafına yol açabilir. Bundan dolayı verimliliği ve nitelikli ofisin konuta dönüşümünün gerekliliği tartışılır bir konudur. Başka deyişle günümüz ekonomik koşullarında dönüştürme, sıfırdan konut maliyetine totalde katlanmaktan daha maliyetlidir. Henüz şu anda yapalım ya da yapmayalım diye başvuranın olmamasının kaynağı, maliyet analizi olabilir.

Dönüştürme maliyetinden daha yüksek bir değer getirmesi halinde konuta dönüşüm olacak. Diğer yandan genel fiyatlardaki artışın yansımaları olarak ofis piyasasında da bir hareketliliğin olması ve önümüzdeki kısa vadede ofis fiyatlarının daha da artması durumunda, ofisi konuta dönüştürmede istek düzeyinin ciddi derecede düşmesine neden olabilecektir.

4. DÖNÜŞTÜRMEİN VERGİSEL BOYUTU

4.1. Genel Olarak Vergilendirme

Vergi hukuku, kaynağını çeşitli ulusal ve uluslararası nitelikteki düzenlemeler ve tasarruflarda olsa da vergiye



yönelik anlayış, yaklaşımları ve uygulamaların altyapısını oluşturan düzenlemeler temel anlamda benzer yaklaşımların ürünü olsa bile, esasen ülkelerin içinde buldukları siyasi, ekonomik, sosyal ve refah düzeyinden etkilenebilmektedir (Akdoğan, 2011: 39). Nitekim bu da mali olayların niteliğinden ve etkiledikleri olaylar kadar etkilendikleri faktörlerden de kaynaklanabilmektedir. Bu açıdan, konut arzındaki hızlanan arz sorununu törpülemek amacıyla ortaya konan formüllerden olan dönüştürme, etkileme/etkilenme ortak paydasında bulunmakta ve vergilemeye ilişkin alanda yansımaları bulunmaktadır.

Dönüştürme ile alınacak vergiler derken vergi hukuku anlayışında yer alan geniş anlamda vergi anlamına gelmektedir. Başka deyişle, dar anlamda vergiler devletin ya da devredilmiş vergilendirme yetkisine sahip kamu kurumlarının kamu hizmetlerinin finansmanında kullanılmak üzere bireylerden aldığı karşılıksız değerleri ifade ederken çalışma konusu kapsamında olan geniş anlamda vergiler kavramı içine ise dar anlamda vergiler yanında resimler ve harçlar gibi diğer cebri kamu gelirleri de girer (Öncel/Kumrulu/Çağan, 2010:1-2; Öner, 2018:25-26).

4.2. Katma Değer Vergisi Açısından Dönüştürmenin Maliyeti

4.2.1 Genel Olarak KDV

Harcamalardan her aşamada alınan genel bir harcama vergisidir. 1984 yılında kabul edilen KDV Kanunu ile düzenlenmiştir. Konusu, menşee ne olursa olsun mal teslimi/hizmetler gibi işlemlerin «KDV’de sayılan işlemlerin Türkiye’de yapılması» olarak ifade edilmiştir. KDV kişiyi değil, işlemi vergilendirir. KDV’ye tabi işlemi yapan herkes verginin mükellefidir. % 10 oranı olan KDV- bu açıdan KDV’nin sabit oranlı bir vergi olduğu söylenebilir - hakkında ilgili kanununun 28. maddesine göre Cumhurbaşkanı’na konut teslimleri için farklı oranlar belirleme yetkisi verilmiştir. 5359 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı (29 Mart 2022 tarihli ve 31793 sayılı Resmî Gazete) ile konut tesliminde aşamalı/kademeli KDV oranına geçiş yapılmıştır. Önceden 150 metrekare kriterinde geçiş % 1’den %18’e yapılmakta ve kademeli geçiş yerine tek bir oran uygulaması vardı (Öner, 2017: 247-248).

4.2.2. Dönüştürmede KDV Sorunsalı

1 Nisan 2022 tarihinden itibaren (öncesinde yapı ruhsatı almışsa eski hükümler) net alanı 150 metrekare ve üzerinde olan konut teslimlerinde, bu konutların 150 metrekareye kadar olan kısmı için % 8, aşan kısmı için ise % 18 KDV oranı uygulanmaktadır. 5359 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yapılan yeni KDV oran düzenlemesinin mi, yoksa ilk alınan ofis/büro amaçlı yapı ruhsatına bakılarak uygulanacak KDV oranının mı tespit edileceği sorusu, dönüştürme yapılırken tedirginlik yaratacaktır. Bu açıdan, son tadil edilmiş ruhsata bakılması yerinde olacaktır.

Maliye, dönüştürme öncesi ruhsatı dikkate alırsa, % 18 KDV alacaktır. Gerekçe ise KDV bakımından konut



teslimi sayılmaz, o yüzden, tapuya bakılmaz, inşaat ruhsatına bakılır diyebilir, ki demişliği vardır. (Karar için bkz. GİB. Ankara VDB'nin 19.06.2020 tarih ve 84974990-130[KDV.5/İ/28-2019/55]-E.162142 sayılı Özelgesi, www.gib.gov.tr).Çözüm ise esas belgenin tapu olması dolayısıyla tapunun ölçüt alınmasıdır. Bununla birlikte yeni bir CB kararı gerek, bu yolla muğlaklık giderilmeli.

4.3. Dönüştürmede Harç Sorunsalı

4.3.1.Genel Olarak Harç

Kamu hizmetlerinin sunduğu bazı hizmetler karşılığında bu hizmetten yararlananlardan alınan ödemelerdir (Bati, 2021: 31-33). 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu'nun ikinci kısmında belediyelerin tahsil edeceği harçlardan iki tanesi, bina inşaat harcı ve imar ile ilgili harçlar başlığı altında 80. Maddede yapı kullanma izin harcı düzenlenmiştir. Bina inşaat harcını, inşaat, ilave veya tadilat için inşaat ruhsatı alanlar ödemektedir. İnşaata ruhsatsız başlanması durumunda da harç alacağı doğmuş sayılmaktadır.

Tadil veya ilaveler yapılması durumunda harç, binanın önceki yüzölçümü ile ilave kısmın yüzölçümü toplamı üzerinden yapılır. Ek Madde 1'e göre ödenmiş harç ise, hesaplanan harçtan mahsup edilmektedir.

4.3.2. Dönüştürmede Harç Sorunsalı

Binanın dönüştürme ile yüzölçümü aynı kalmayabilir. Nitekim bina yüzölçümü aynı kalırsa, ek inşaat harcı alınmaz. Peki idarenin yeni bir yapı kullanma izin belgesi şartı getirmesi durumunda ne olacaktır?

Aynı zamanda harçla ilgili başka bir husus yapı kullanma izin harcı ile ilgilidir. Esaslı tadilat varsa ilgili ücretler ödenir, ruhsat alınır ve yeni yapı harcı gerek. Bakanlık yazısı var. (Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün 28.04.2021 tarihli ve 7118846/622.02/854607 sayılı yazısı) .

Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın bu iki harç için, yorum ve uygulaması yerine yeni bir kanunla alınmayacağı hüküm altına alınmalı. Nitekim bu durum şu an itibariyle Maliye'nin takdirinde değildir.

Yukarda geniş anlamda vergiye dair hususlar dönüştürme hakkında sıkıntı ortaya çıkarabilen konulardır. Harç ve KDV oranı konusu, ofisten konuta dönüştürme düzenlemesini olumsuz etkileyecek iki husustur. Güncel bilgiler ise 50 bin konutun dönüşümü söz konusu iken başvuru hala olmadığı yönündedir.

4.4. Hukukun ve Ekonominin Genel İlkeleri Yönünden

Hukukun ve ekonominin kesiştiği mali olaylarda, ekonomik amaçlara ulaşmak gözetilirken durumun hukuki boyutu gölgede kalmamalıdır. En azından ekonomik olaylar yoluyla birtakım vergilendirmelerde hukuki



öngörülebilirlik, kanunilik ilkesi gibi vergi hukukun temeli için geçerli kurallar mali olayda eş zamanlı olarak hesaba katılmalıdır. Bu itibarla dönüşümde de vakit kaybetmeden hukuki öngörülebilirlik gereğince ilgili düzenlemeler yapılmalıdır.

5. SONUÇ

19. ve 20. yüzyıldaki mali krizlerin küresel manada geçildiği ve yeni bir ekonomik anlayışın olduğu çağdayız. Burada, iyi ekonomisi olan ülkelerin kurumlarının ve uygulamalarının alınması yerinde olacaktır. Bunun için de ekonomiye yön verenlerin iyi maliyeciler veya iktisatçıların ve insan hakları ile anayasalar düzleminde siyasi yaşamı belirleyen yurttaşlar tarafından desteklenen öngörülebilir, işlerliği olan, pratik ve hızlı uygulamaların ekonomik yaşama entegre edilmesi yerinde olacaktır.

Ekonominin, siyasi boyutu kadar hukuki boyutu ve çıktıları da önem arz etmektedir. Nitekim ekonomik kuralların ülkenin temel hukuk kurallarına uygun olması şekilde uygulanması gerekmektedir. Bu minvalde ekonominin iyileştirilmesine yönelik adımlarda önemli olan, hukuki temelinin de sağlam atılmasıdır. Ofisten konuta dönüşümünün idari prosedürünün yanında hukuki adımların atılmasında zayıf kalınmamalıdır. Arazi bulunamaması gibi temel sıkıntıların olduğu konut sektöründe, dönüştürmenin yanında, kira veya satış fiyatının erişilebilir düzeyde tutulmasını sağlayacak arsa maliyetini düşürecek bir mekanizma ortaya konabilir. İngiltere’de uygulanan konut kullanım hakkı devri sisteminde arsa mülkiyeti hak sahibinde kalmakta, kişiler kullanım hakkını satın almaktadır.

Dönüştürme gibi kısa vadeli veya geçici formüller ve berraklaştırılmayan hukuki süreçlerin eşlik ettiği dar kapsamlı ve öngörülemeyen bir sistem yerine yeni mekanizmaların getirilmesi, ekonomiye müdahalede doğru zamanda ve ölçüde uygun mali araçların kullanılması ve para, kredi politikası ile ilgilidir. Ekonomiye müdahalede; para politikasının araçları yanında tam istihdamın sağlanmış ve fiyat istikrarının yakalanmış olması gerekmektedir. Şunlardan kaçınılmalıdır:

Dolaysız vergilerin artırılması, şirketlerin yatırımlarının azalmasına yol açar, ekonomik büyümeyi ve kalkınmayı yavaşlatabilirken sosyal adaleti sağlamak isterken düşük gelirlilere yönelik transferlerin artırılması; tasarruf ve yatırımların azalmasına neden olunabilir.

Diğer yandan yüksek gelirlilerden yüksek vergi almak gibi otomatik istikrar sağlayıcılar yoluyla yatırımlar caydırılarak genişlemek olumsuz yönde etkilenebilir. İşsizliğin artması ve kayıt dışı istihdam olabilir.

Bir başka sonuç olarak devlet borçlarının azaltılmasına yönelik politika, ekonomik kalkınmayı engelleyebilir. Bunun yanında durgunluk döneminde, borçlanma yoluyla kamu yatırım harcamalarının artırılması, özel yatırım harcamalarını azaltabilir (Bilici, 2021:178-179). Ekonomi bir denge işidir ve dengeye ulaşmanın yanında korunması için de, uzman maliyeciler ve yetkin siyasetçilerle çalışılmalıdır.



KAYNAKÇA

- AKDOĞAN, A.(2011): “Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi”, Gazi Kitabevi, Ankara, 10. Baskı.
- AMİN, S.(2004): “Liberal Virüs”, Maki Basın Yayın, Ankara, 1. Baskı.
- ATAÇ B., ÖNDER, İ., TURHAN, S.(2010): “Maliye Politikası”, Editör: Engin ATAÇ, Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1580, 7. Baskı.
- BATI, M.(2021): “Vergi Hukuku”, Seçkin Yayınevi, Ankara, 1. Baskı.
- BİLİCİ, N., BİLİCİ, A.(2018): “Kamu Maliyesi”, Savaş Yayınevi, Ankara, 9. Baskı.
- BİLİCİ, N.(2021): “Kamu Ekonomisi”, Savaş Yayınevi, Ankara, 11. Baskı.
- BARIŞIK, S.,YAYAR, R.(2012): “Türkiye’de Finansal Liberalizasyon Sürecinde Ekonomi Politikalarının Milli Gelire Yansıması: Arz-Yönlü mü, Talep-Yönlü mü?”, Maliye Dergisi, S.162, ss.1-18.
- ÖNCEL, M., KUMRULU A., ÇAĞAN, N.(2010): “Vergi Hukuku”, Turhan Kitabevi, Ankara, 19. Bası.
- ÖNER, E.(2017): “Türk Vergi Sistemi”, Seçkin Yayınevi, Ankara, 8. Baskı.
- ÖNER, E., (2018): “Vergi Hukuku”, Seçkin Kitabevi, 9. Baskı, Ankara.
- ÖZTÜRK, N., FİTÖZ, E.(2009):“Türkiye’de Konut Piyasasının Belirleyicileri: Ampirik Bir Uygulama”, ZKÖ Sosyal Bilimler Dergisi, C.5, S.10, ss.21-46.
- TÜRKBAL, A.(1993): “İktisada Giriş”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Diyarbakır, No:9.
<https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?evds/portlet/jHQqZSuUssg%3D/tr>, erişim tarihi: 08.09.2022
www.aa.com.tr, erişim tarihi: 08.09.2022.
www.gib.gov.tr, erişim tarihi: 08.09.2022.
www.haberturk.com.tr, erişim tarihi:08.09.2022.
www.tkgm.gov.tr/tkgm/istatistik, erişim tarihi:08.09.2022.
www.tuik.gov.tr, erişim tarihi:08.09.2022.



GEÇİKMİŞ BİR ANAYASA MAHKEMESİ İPTAL KARARININ İNCELENMESİ: HAKSIZ ÇIKMA ZAMMININ İPTALİ VE YENİ DURUM

Nilüfer COŞKUN

Arş. Gör. Dr., Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Mali Hukuk Anabilim Dalı

ORCID ID: 0000-0002-9717-0131

ÖZET

Kamu icra hukukunun kaynağını 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun (AATUHK) oluşturmaktadır. Haksız çıkma zammı veya doktrindeki adıyla haksız çıkma tazminatı AATUHK'nın 58. maddesinin 5. fıkrasında yer almaktaydı. Haksız çıkma zammı, ödeme emrine karşı açılan davada kısmen veya tamamen haksız çıkan borçludan hakkındaki itirazın ret olunduğu kamu alacağının % 10 ile tahsil edileceği şeklinde düzenlenmekteydi. 03.02.2011 tarihli, 2009/83 Esas ve 2011/29 sayılı kararıyla düzenlemenin anayasaya aykırı olmadığına karar veren Anayasa Mahkemesi, tekrar incelenbilirlik şartı olan 10 yıl geçmesinden kısa bir süre sonra 21.04.2022 tarihli, 2021/119 Esas, 2022/48 sayılı kararıyla AATUHK'nın 58/5. fıkrasında yer alan bu düzenlemeyi mülkiyet hakkını ihlal ettiği gerekçesiyle oyçokluğu ile iptal etmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı ve gerekçeleri, yıllardır vergi hukukçuları tarafından eleştirilen anayasaya aykırılık gerekçeleri ile uyumludur. Bu tazminatın belirlenmesinde hâkime takdir yetkisi sağlanmamaktadır. Oranı sabit olup, üst sınır şeklinde düzenlenmemiştir. Ödeme emrine itiraz ile takip durmamaktadır. Kamu alacağına kıyasla önemli tutarda haksız çıkma zammı tehdidi ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Tahsilatı hızlandırma etkisi, zaten tahsil süreci devam ettiği için sınırlıdır. Ödeme emrine karşı açılan davada yürütmenin durdurulması durumunda dahi, gecikme zammı uygulandığından zarar karşılanmış olacaktır.

Davanın hangi aşamada olması gözetilmeksizin, idare tarafından yapılan haksız çıkma tazminatına ilişkin tarhiyatlar iptal edilecektir. Bundan sonra, idare ödeme emrine karşı dava açıp davası ret edilenler aleyhine haksız çıkma zammı tarh edemeyecek. Dolayısıyla takip ve tahsilini de yapamayacaktır.

Anayasa Mahkemesinin bu kararından sonra, haksız çıkma zammının anayasadaki kurallara uygun şekliyle alternatif olarak yeni bir caydırıcılık müessesesinin gelmesi meclisin takdirinde olacaktır. Nitekim bu iptal kararından sonra, dava açma sayısı, iş yükü, alacağın hızlı ve etkin tahsilinde haksız çıkma zammının yeri daha da netleşecektir. Bu tarz bir tazminat getirilecekse iptal nedenleri ile uyumlu, icra inkâr tazminatına benzer bir tazminatın getirilmesi ve idareye de hak arama özgürlüğü ilkesinin sonucu olarak eşit oranda veya en kötü idareyi de dikkate sevk edecek uygun bir oranda tazminata hükmedileceğine ilişkin kanuni bir düzenlemenin getirilmesi yerinde olacaktır.

Anahtar kelimeler: Kamu Alacağı, Haksız Çıkma Zammı, Mülkiyet Hakkı İhlali, Hak Arama Özgürlüğü.



EXAMINATION OF A DEFERRED CONSTITUTIONAL COURT NULLITY DECISION: NULLITY OF INTEREST ON UNFAIR AND NEW SITUATION

ABSTRACT

The source of the public enforcement law is the Law No. 6183 on the Procedure for the Collection of Public receivables. Interest on unfair or the compensation for unfair, as it is called in the doctrine, was included in the 5th paragraph of Article 58 of the Law No.6183. The unfair interest is regulated as 10% of the public receivable from the debtor who is partially or completely unfair in the lawsuit filed against the payment order. The Constitutional Court, with its decision dated 03.02.2011 and numbered 2009/83 and numbered 2011/29, decided that this regulation is not unconstitutional. The court, with its decision dated 21.04.2022, numbered 2021/119 and numbered 2022/48, shortly after the lapse of 10 years, which is the condition for re-examination, has annulled by majority the 5th paragraph of Article 58 of the Law No.6183 on the grounds of violation of property

The Constitutional Court's annulment decision and its justifications are in line with the unconstitutional justifications that have been criticized by tax lawyers for years. The judge doesn't have discretion in determining this compensation. The rate is fixed and not regulated as an upper limit. Proceedings do not stop with an objection to the payment order. The public debtor is faced with the threat of a significant amount about unfair interest compared to the public receivables. The effect of this compensation in accelerating the Collection is limited as the collection process continues. Even in the case of stay of execution in the lawsuit filed against the payment order, the loss will be compensated since the delay increment is applied.

Regardless of the stage of the case, the assessments regarding the compensation for unfair made by the administration will be annulled. From now on, the administration will not be able to assess an interest on unfair against those whose case against the payment order was rejected. Therefore, it will not be able to follow up and collect.

After this decision of the Constitutional Court, it will be at the discretion of the parliament to come up with an alternative institution to prevent unfounded lawsuits. As a matter of fact, factors such as the number of lawsuits, workload, fast and effective collection of receivables will be important. If such compensation is to be brought, the following are important: it should be compatible with the reasons for annulment, a compensation similar to the execution denial compensation should be brought, and the administration should be awarded an equal amount of compensation as a result of the principle of freedom of claim, or at an appropriate rate that will also take the worst administration into account.

Keywords: Public Receivables, Interest on Unfair, Violation of Property Rights, Freedom of Claim.

1.GİRİŞ

Vergi hukukunda kamu alacağının hızlı ve etkin tahsilinin sağlanması amacıyla ödeme emrine karşı açılan davalarda tahsilat durmaz, devam etmektedir. Tahsil, vergi alacağının devlet yönünden ortadan kalkmasını ifade etmektedir (Kırbaş, 2015:130). İYUK'un 27. maddesinin 3. fıkrası uyarınca ise, vergi uyuşmazlıklarından doğan davaların açılması ise, süreci durdurur. Bu açıdan kanunun lafzına uygun yorum yapmak gerekmektedir. Başka deyişle, vergi uyuşmazlığı ile tahsil işlemi kavramları farklı mahiyetlerde vergi hukuku terimleridir (Batu, 2021:577). Bu açıdan ikisinin ayrımında kullanılan kıstas, kesinleşmiş ve vadesi geçmiş bir borç olup olmadığıdır. Nitekim haksız çıkma zammı da vadesi gelen ve ödenmeyen borca ilişkin gönderilen ödeme emrinin dava edilmesi ve dava sonucunun kısmen veya tamamen davacı mükellef aleyhine sonuçlanmasına bağlı bir yaptırım işlevi görmektedir.

Haksız çıkma zammı, davacı tarafından 6183 sayılı Kanun'un 58. maddesinin 5. fıkrasına göre "haksız çıktığı" miktar üzerinden % 10 oranında ödeyecektir. Bu nedenle İYUK'un 2. maddesinde öngörülen yetki, şekil, sebep, konu ve amaç yönlerinden hukuki denetimin yapılmamış olması durumunda haksız çıkma zammına hükmedilemeyecektir. Nitekim davanın süre aşımı nedeniyle reddi gibi durumlarda ortada bir haklılık veya haksızlık durumu bulunmamaktadır. Diğer yandan sadece vergi aslına değil, ödeme emrinde yazan tutar üzerinden bir sorumluluk öngörülmüştür. Haksız çıkma zammına, gecikme zammı işlemez.

Haksız çıkma zammı veya haksız çıkma tazminatı olarak adlandırılan bu fer'i borç, ödeme emrine karşı açılan davanın reddine ilişkin hükmün kesinleşmesinden sonra istenebiliyordu (Balci, 2021:185, Bilici, 2021: 175). Bu tazminatın hangi sürede ödenebileceğine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakta idi. 6183 sayılı Kanun'un 27. Maddesine göre ilgisine 213 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılacak tebliğ ile verilecek bir aylık ödeme süresi ile belirlenmesi gerekmekteydi (D4D, E.2016/9820, K.2020/285, T. 28.01.2020, Balci, 2021:185). Kanuni temsilcinin sorumluluğunda ise, asıl borçlu şirket tarafından davanın açıldığı tarihin esas alınması gerekmekteydi. Diğer yandan BALCI, dava devam ederken iradi ödemenin gerçekleşmesi, bu tazminatın hükmedilmesine engel olmayacağı düşüncesindedir (Balci, 2021: 186).

Haksız çıkma zammının kapsamına bakıldığında kanunun düzenlenişi amme alacaklarına uygulanacağı yönündedir. Dolayısıyla davanın esasına girilerek hüküm verilen durumlarda geçerli olup, tartışma olmakla birlikte ecrimisil gibi amme alacağı gibi takip ve tahsil edilen alacaklar hakkında bu tazminata hükmedilmemesi gerekmektedir (Balci, 2021:189). Aynı tartışma feragat durumunda da geçerlidir. Her iki durumda da tazminata hükmedilmemesi kanaatindeyim.

Haksız çıkma zammına ilişkin düzenleme, kişilerin yargı yoluna başvurmalarını zorlaştırıcı veya caydırıcı bir etkisi bulunmaktadır. Ayrıca çoğu zaman ödeme emri aşamasına geldiğinde kamu borcundan haberdar olan borçlunun kötü niyetli sayılmayacağı, dava açılmasının takip işlemlerini kendiliğinden durdurmadığından icra



inkâr tazminatı gibi kötü niyetli borçluların alacak takibini sürüncemede bırakması nedeniyle cezalandırma ve caydırma fonksiyonuna zaten sahip olmadığı gibi nedenlerle, Anayasa Mahkemesi tarafında söz konusu düzenleme iptal edilene kadar epey eleştirilmiştir. Kaldı ki, gecikme zammının varlığı, verginin aslının yanında fer'ileriyle düşünüldüğünde çok büyük miktarlara ulaşan kamu borcuna bir de bu miktar üzerinden haksız çıkma zammının alınması, mülkiyet ihlali hususunu gündeme getirmiştir. Bu açıdan kamu alacağının değerini korumaya yönelik bir kurum olarak gecikme zammı bulunmaktadır.

Anayasanın 152. maddesinde yer alan hüküm gereği, Anayasa Mahkemesinin 03.02.2011 tarih ve 2009/83 esas ve 2011/29 sayılı kararıyla başvuru red edilse de, 10 yıllık başvuru yasağı sonrasında AYM'ye yapılan başvuru ile 21.04.2022 tarihli, 2021/119 Esas, 2022/48 sayılı kararıyla AATUHK'nın 58/5. fıkrasında yer alan bu düzenlemeyi mülkiyet hakkını ihlal ettiği gerekçesiyle oyçokluğu ile iptal etmiştir. Somut norm denetimi yoluyla iptal edilmiştir. Dolayısıyla yukarda anlatılan hususlar bundan sonra teori boyutunda kalacaktır.

Çalışmada, haksız çıkma zammının hukuki ve pratik boyutu anlatılarak kamu icra hukukunda yer alan diğer faiz ve zamlarla karşılaştırması yapılmıştır. Haksız çıkma zammının AYM tarafından iptali ve gerekçeleri de sonrasında anlatılarak bu zammın, sistematik anlamda vergi hukukundaki yeri analiz edilmiştir. Son olarak kamu idaresi olarak vergi idaresinin iptal karşısında yetki, sorumluluk ve görevleri anlatılmıştır. Bu amaçla çalışmanın temel argümanı, haksız çıkma zammı düzenlemesi iptalinin kamu borçluları açısından anayasal hakları önleyen mekanizmanın kaldırılması, hatta buna geç bile kalındığı şeklinde yorumlanmıştır.

2.Haksız Çıkma Zammının Vergi Hukukunda Yeri

2.1.Amacı ve Kapsamı

Haksız çıkma zammının amacı, yargı mercilerine mesnetsiz dava açarak yargı yerlerini meşgul etmemeye yönelik bir önlem mekanizmasıdır. Kapsamı, ödeme emrine itiraz edilen ve esaslı bakımdan haksız çıkılan kamu alacakları için geçerlidir.

Kamu borçluları, bazen ihmal ile bazen de elde olmayan nedenlerle ödevlerini yerine getirememektedirler (Akdoğan, 2011: 88). Davasını haksız şekilde açan ve kamu borcu vadesi geçmiş olmasına rağmen ödemeyen borçlunun haksız çıkma zammı yoluyla ek bir mali yükümlülük getirerek bu davranışların önlenmesi amacına hizmet etmekteydi (Sonsuzoğlu, 2013: 86-87). Bu açıdan fer'i borç niteliğinde olsa da, faiz düzenlemelerinden farklılık arz eden bir kurumdur. Vergi aslının ödenip, salt fer'i borcun devam etmesi durumunda da vergisel ilişki devam etmektedir. Nitekim bu ilişkinin bir tarafında alacaklı kamu idaresi bulunurken diğer tarafında kamu borçlusu bulunmaktadır (Saban, 2019: 67).



2.2.Hukuki Niteliği

Gecikme zammı, gecikme faizi, pişmanlık zammı ve iptal edilen haksız çıkma zammı fer’i kamu alacaklarıdır (Öncel/Kumrulu/Çağan, 2010:159-162, Candan, 2016:47,76). Bu alacaklar da kamu gücü ve kamu hizmeti esasına dayanmaktadır (Karakoç, 2016: 85).

Haksız çıkma zammı faizlerden farklıdır. Çünkü faiz, devlete ait paranın ödenmediği süreye bağlı olarak doğmaktadır. Haksız çıkma zammı ise anaparanın belli oranı olarak sabit bir yüzdeyi temsil etmektedir (Sonsuzoğlu, 2013: 87). Bu nedenle haksız çıkma zammının hâkime takdir yetkisi verilmediğinden doktrin tarafından tartışma konusu olmuştur. Diğer yandan gecikme faizi kurumu varken, haksız çıkma zammı kurumunun cezai niteliğe kaydığını göstermektedir. Nitekim bu zam, idare için öngörülmemiştir. Bu açıdan eşitlik ilkesine aykırıdır.

Kamu icra hukukunda haksız çıkma zammının karşılığı olarak, genel icra hukukunda icra inkâr tazminatı niteliğindedir (Karakoç, 2019:534). İcra inkâr tazminatı farklı olarak, borca itiraz edildiğinde takip durduğundan borçluların alacak takibini sürüncemede bırakma durumu vardır. Ayrıca genel icra hukuk müessesesi olduğundan her iki taraf için de geçerli olan eşitler arası bir kurumdur.

2.3. Zamanaşımı

Haksız çıkma zammı için düzenleme metninde yargı kararının nihai alınmış olması gerekmekte olup mahkemenin özel hüküm kurmasına ihtiyaç bulunmamaktadır. Nitekim haksız çıkma zammının alınması kanun gereğidir (Sonsuzoğlu, 2013: 90).

Genel kurala uygun şekilde fer’i borç, asıl borcun tabi olduğu zamanaşımına tabi olmaktadır. Ama bunun için ön şart olarak, ödeme emrinde belirtilen 3 neden dışında haksız çıkma zammının istenmemesi gerekmektedir. Candan’a göre işin esasına girerek ret kararı vermesi durumunda haksız çıkma zammı istenebilecektir (Candan, 2007: 271).

3. Diğer Faiz ve Zamlardan Farkı

3.1.Gecikme Zammı

Her tür kamu alacağı için uygulanır. Dolayısıyla vergi alacakları için de geçerlidir. AATUHK’nın 51. maddesinde şöyle düzenlenmektedir.

“Amme alacağının ödeme müddeti içinde ödenmeyen kısmına vadenin bitim tarihinden itibaren her ay için ayrı ayrı % 4 oranında gecikme zammı tatbik olunur. Ay kesirlerine isabet eden gecikme zammı günlük olarak hesap edilir.”



Vergi zıyaı cezalarında bu madde uyarınca belirlenen oranda, mahkemeler tarafından verilen ve ceza mahiyetinde olan amme alacaklarında ise bu oranın yarısı ölçüsünde uygulanır. Bunların dışındaki ceza mahiyetinde olan amme alacaklarına gecikme zammı tatbik edilmez.

CB'ye oran değiştirme yetkisi verilmiştir. Güncel oran; Cumhurbaşkanı Kararı ile gecikme zammı oranı, 21 Temmuz 2022 tarihinden geçerli olmak üzere **aylık % 2,5'e** yükseltilmiştir (önceki % 1,6).

Yaptırımdır (ek mali yükümlülüktür) ama ceza niteliğinde değildir, temerrüt faizine benzemektedir. Bu yüzden, kusurla ilişkilendirilmemelidir.

Kamu alacağının vadesinde ödenmemesi durumunda uygulanır. Vadenin (özel kanunda yazıyorsa, yazmıyorsa maliye bakanlığı tebliğinden itibaren 1 ay içinde) bittiği tarihten itibaren işler. Örneğin; gelir vergisi 25 Marta kadar beyan edilir ve mart ve temmuzda iki eşit taksitte ödenir. Örneğin; ölüm (3 ay bildirme ve beyanname sürelerine eklenir) veya mücbir sebeplerde (sebeup ortadan kalkana kadar süre işlemez) otomatik uzar, Maliye Bakanlığının zor durum halinde süre vermesi gibi.

Gecikme zammının borçluya bildirilmesi gerekmez. Ödeme emrinde zammın alınacağı yazar sadece. Oysaki 1 aylık süre verilmeli. Ödemem günü itibariyle hesaplanarak alınır.

Zamanaşımı konusunda tereddütler var. Asıl borç için geçerli olan zamanaşımı burada da geçerli olmalı.

Genel açıklamalar, gecikme faizi, pişmanlık zammı ve tecil faizi için de geçerlidir.

3.2. Tecil Faizi

Borçlunun zor duruma düşmesini engellemek adına, faiz alınarak borcun ertelenmesidir. Haksız çıkma zammı gibi asıl borca bağlı fer'i nitelikte mali yüküttür. Burada farklı olarak hem devlet, hem mükellef korunur.

Vergi cezası, para cezası, gecikme zammı, vergi, resim, harç... her tür kamu alacağı için alınır. Gecikme faizi gibi tarhiyat şartı yoktur. Zor duruma düşme şartı vardır. Pişmanlık ve cezalarda indirim varsa tecil olmaz. Tahakkuk eden alacak haciz/satışa kadar her aşamada isteyebilir.

AATUHK'nın 48. maddesinde şöyle düzenlenmiştir.

“Amme borcunun vadesinde ödenmesi veya haczin tatbiki veyahut haczolunmuş malların paraya çevrilmesi amme borçlusunu çok zor duruma düşürecekse, borçlu tarafından yazı ile istenmiş ve teminat gösterilmiş olmak şartıyla, alacaklı amme idaresince veya yetkili kılacağı makamlarca; amme alacağı 36 ayı geçmemek üzere ve faiz alınarak tecil olunabilir. ...”

Gecikme zammı uygulanmayan kamu alacağı varsa tecil faizi iade edilmez/tecil hükümsüz kalırsa alacağın



tamamına baştan itibaren **gecikme zammı uygulanır** ve önceden işlenen tecil faizleri mahsup edilir.

Maliye Bakanlığı, 36 ayın başlangıcını vadeden değil, talepten itibaren başlatmakta ve takdir yetkisine sahip bulunmaktadır. Alacaklı kamu idaresi, 36 ayı geçmemek üzere tecil eder. Maliye Bakanlığı oran belirler. Faiz oranı, 21 Temmuz 2022 tarihli ve 31899 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Tahsilat Genel Tebliği (Seri: C Sıra No: 6) ile 30 Aralık 2019 tarihinden bu yana yıllık % 15 olarak uygulanan tecil faiz oranı 21 Temmuz 2022 tarihinden geçerli olmak üzere **yıllık % 24’e** yükseltilmiştir.

Tecil faizinde 365 gün esasının alınması, gecikme faizindeki yöntemden daha adildir.

3.3. Gecikme Faizi:

Gecikme zammına oranla daha sınırlı uygulama alanı var. VUK’ta düzenlenmiştir (md. 112). Re’sen, ikmalen ve idarece tarh edilen vergiler için uygulanır (normal vadeden bu tür tahakkuk tarihine kadar geçen süre için hesaplanır.

Dava edilmişse, normal vadeden yargı kararının idareye tebliğine kadar). Yani tahakkuku geciktirilen vergiler içindir (muaccel değil, müeccel alacaklar için). Vergi cezalarına, gecikme faizi uygulanmaz. Oran, gecikme zammı oranında, ama ay kesirleri dikkate alınmaz.

4. AYM İPTAL KARARI VE GEREKÇELENĐİRMELERİ

AYM’nin 2011 tarihli haksız çıkma zammının anayasaya aykırı olmadığı kararı, sadece hak arama özgürlüğünün tamamen ortadan kalkmadığı hususu vurgulanmış ve yüzeysel bir inceleme yapılmıştır. Nitekim, anayasanın 2., 3., 16. ve 125. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştü.

Anayasa Mahkemesi, 02.08.2022 tarih 31911 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 21.04.2022 tarih 2021/119 Esas, 2022/48 karar sayılı kararı ile **haksız çıkma** zammını düzenleyen 6183 sayılı kanunun 58. maddesinin 5. fıkrasının Anayasaya aykırı olduğu gerekçesi ile **iptaline** karar vermiştir. İtiraz yoluna Samsun Bölge İdare Mahkemesi 2. Vergi Dava Dairesi başvurmuştur. AYM, iptal kararında şu hususlar üzerinde durmuştur:

-Anlamsız: Ödeme emrine karşı dava açılmasının kural olarak tahsil işlemlerini durdurmadığını, yürütmenin durdurulması kararı verilmediği sürece ödeme emrinin tebliği üzerine haciz veya haczedilen malların paraya çevrilmesi gibi cebrî icra işlemleri devam edildiğini, bu itibarla dava açılmasının, tahsilatın gecikmesine veya aksamasına neden olmadığına” işaret ederek, haksız çıkma zammının anlamsızlığına işaret etmiştir.

-Zarar yok/gecikme zammı ile telafi var: Ödeme emrine karşı dava açılmasını caydırıcı nitelikteki kuralın tahsilatı hızlandırma etkisi dolaylı ve sınırlıdır. Böylece kuralın, gereksiz yere dava açılmasının zorlaştırılması suretiyle kamu alacağının tahsilinin sürüncemede bırakılmaması şeklindeki amacın gerçekleştirilmesi için



elverişli olmadığı sonucuna” varmıştır.

-Üst Sınır Yok: Tutar olarak ya da borcun aslına oranla bir üst sınır öngörülmediği”, “bu bağlamda haksız çıkma zammının hesaplanmasında borcun aslı ve ferileri birlikte değerlendirildiğinden ferî alacakların tutarına göre kamu borçluları, kamu alacağının aslına kıyasla önemli bir tutarda haksız çıkma zammı ödemek durumunda kalabilirler”.

-Takdir Yetkisi Yok: mahkemelerin somut durumun özelliklerini değerlendirmesini sağlamadığına ve hâkime herhangi bir takdir yetkisi de tanımadığına da işaret etmektedir. İcra İnkâr da takdir var/icra inkarda borca itiraz takibi durduruyor.

-Mülkiyet Hakkını İhlal: Sınırsız bir haksız çıkma zammı olamaz: gereksiz yere dava açılmasını zorlaştırmak suretiyle kamu alacağının tahsilinin sürüncemede bırakılmasının önlenmesine yönelik kamusal yarar ile kamu borçlularına yüklenen külfet arasında orantısızlık bulunduğu sonucuna ulaşmış ve bu itibarla kuralın mülkiyet hakkına ölçüsüz bir sınırlama getirdiği sonucuna varmıştır.

Hak arama özgürlüğü açısından da incelemiş ve zaten gecikme zammı ile kamu alacağının korunduğu vurgulanmıştır. AYM, iptal kararından sonra verdiği bireysel başvuru ihlal kararlarında da (3 Ağustos 2022 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Çukurova İthalat Başvuru kararı gibi) bu anayasaya aykırılıklar üzerinde durarak, icra inkâr tazminatı ile karşılaştırmalar yapılarak somut durumlar üzerinden gerekçelendirmelerini ayrıntılandırmıştır.

5. SONUÇ

Kamu alacağının olabildiğince kısa sürede tahsil edilmesi sağlanırken, kamu alacaklısı ile borçlusu arasında menfaatler dengesinin sağlam kurulmasına ve bu durumun devam ettirilmesi sağlanmalıdır (Karakoç, 2016: 358). Bu açıdan tarh-tebliğ-tahsil aşamalarının aynı ve tek bir kanunla düzenlenmesi ve artık işlerliği kalmayan düzenlemelerin kaldırılması gerekmektedir.

İdarenin takdir yetkisini kullanırken bile hukukun genel ilkelerine uyması, kararlarının gerekçeli ve ölçülü bir yetki kullanma zorunluluğu varken, sebep unsurunu gözetmeden sakat bir idari işlem olarak ödeme emri göndermesi durumunda, esas bakımdan kamu borçlusunun ödeme emrinin ve borcun iptali için dava hakkını kullanması gerekmektedir. (Üstün, 2007:42,43,47). Davasında haklı çıkan idare karşısında bulunan mükellef ise, kaybettiğinde ödeyeceği haksız çıkma tazminatı ile karşı karşıya kalacakken dikkatsizlik sonucu bile hakkında ödeme emri düzenlenen idare aleyhine herhangi bir yaptırım öngörülmemektedir. Haksız çıkma zammı ile mülkiyet hakkı ölçüsüz şekilde ihlal edilen davacının, zaten gecikme zammı öngörülmüşken cezai nitelikte olan haksız çıkma zammı ile karşı karşıya kalma önlenmiş ve böylece hak arama özgürlüğünü kullanmaktan çekinme durumu ortadan kaldırılmıştır. Böylece, menfaat dengesizliğine yol açan mali açıdan



ağır yük getiren düzenleme iptal edilmiştir.

Kanundaki bu düzenleme 10 yılı aşkın süredir dzeltilmemekle, ödeme emrine karşı dava açıp davasını kaybedenlerden yıllarca hukuki bir amaca hizmet etmeyen ve ceza niteliğinde olan haksız çıkma zammı, Anayasaya aykırı şekilde oranın yksekligi nedeniyle ciddi miktarlarda tahsil edilmiştir. Alacaklı kamu idaresi, ödeme emri aleyhine dava açıp haksız çıkanlar aleyhine kanun gereği düzenlenen bu fer'i alacağı tahsil edemeyecektir. deme emrine karşı dava açmış ve davası süren durumlarda ise idarenin yaklaşımı, yine aynı şekilde olmak durumundadır. Dava hangi aşamada olursa olsun (ilk derece – istinaf – temyiz), mahkemeler Anayasa'ya aykırılığı sabit bir düzenlemeyi kararlarında esas alamayacaklarından, yapılmış haksız çıkma zammı tarhiyatları iptal olunacaktır (Doğrusöz, 2022). Nitekim kanun gereği alınan bu kamu alacağı, -haksız çıkma zammı vergi olmadığı için tarh teriminin kullanılmasının doğruluğu bir yana- kanun düzenlemesi iptal edildiğinden idarenin haksız çıkma zammı düzenlemesi, hukuki dayanaktan yoksun kalacaktır.

Haksız ıkma zammının AYM iptali sonrasında idarenin iptal öncesi zamanda doğan ama henüz takip ve tahsil etmediği haksız çıkma zamlarını kamu borçlusundan tahsil edip edemeyeceği hususu da önem taşımaktadır. Bu konuda vergi hukukunun genel ilkelerinden yararlanmakta fayda bulunmaktadır. Vergilerin kanuniliği, vergiyi doğuran olay, tarh ve tahsil zamanaşımı gibi vergi terim ve ilkeleri bu somut olayda önem arz eden konulardır. Buna göre, AYM'nin 21 Nisan 2022 öncesinde davasında haksız çıkıp haksız çıkma zammı ile karşı karşıya kalan ama idarenin bir şekilde ödeme için tahsile ilişkin süreci başlatmadığı veya başlatıp devam ettirmediği durumlar için de, artık idare haksız çıkma zammı kaldırıldığı için bu alacağı talep edemeyecek midir sorusu akla gelecektir. Burada 21 Nisan 2022 öncesinde tüm yargısal aşamalardan(vergi mah./idare mah. -istinaf-temyiz) geçip kesinleşen ödeme emrine ilişkin dava varsa ve idare buna ilişkin takip ve tahsil süreci yrtmemişse, haksız çıkma zammına ilişkin süreci bu iptal kararından sonra yürütemez diyemeyiz. Nitekim haksız çıkma zammına ilişkin haklılık ve haksızlık durumu, örneğin 3 yıl veya 7 yıl önce ödeme emrine karşı davası aleyhte kesin şekilde sonuçlanan kamu borçlusu durumu gibi olacaktır. Yani idare, burada haksız çıkma zammına ilişkin kesin yargı kararının AYM iptal kararı öncesine denk gelip gelmediğine bakacaktır. Çünkü iptal kararı öncesinde verilen kesin kararlarda hala hukuki dayanak olarak, kaynağını kanundan alan haksız çıkma zammına ilişkin hüküm geçerliliğini korumaktadır. Ölçüt, deme emrine ilişkin davanın kesin karar tarihi olacaktır. Burada zellikli başka bir durum daha karşımıza çıkmaktadır. O da, idarenin AYM iptal kararından önce istenebilir/tahsil edilebilir hale gelen haksız çıkma zammını ne kadar sürede isteyebileceğidir. Buna ilişkin zamanaşımında 6183 sayılı Kanun (AATUHK) geçerli olacaktır. AATUHK'nın 102. maddesinde yer alan tahsil zamanaşımı düzenlemesi uygulanacaktır. Peki, zamanaşımı süresinin başlangıcında önemli rol oynayan -tahsil zamanaşımı vadeyi izleyen yıldan başlar- vade tarihi nasıl belirlenecektir? Haksız ıkma zammı, asıl alacağa bağlı fer'i bir alacaktır. Dolayısıyla bu konuda görüş birliği bulunmamakla birlikte, haksız çıkma zammına bağlı tahsil zamanaşımı süresinin, asıl vergi alacağıın



istenebildiği zamanaşımına bağlı olacaktır. Başka bir deyişle, alacaklı kamu idaresi AYM iptal kararı öncesinde istenebilir hale gelen ama hala tahsil sürecini başlatmadığı haksız çıkma zammı miktarlarını isteyebilecek, sınırsız bir isteme süresi olmayacak, asıl kamu alacağının tabi olduğu tahsil zamanaşımı süresi, haksız çıkma zammına ilişkin tahsil zamanaşımı süresi için de geçerli olacaktır. Diğer yandan, haksız çıkma zammına ilişkin tahsil zamanaşımında kesin karar tarihinin, kesin yargı kararı üzerine idarenin kamu borçlusuna yaptığı bildirimle tanıdığı 1 aylık ödeme süresinin son günün vade tarihi olarak esas alınması gerektiği gibi farklı fikirler de öne sürülebilir. Hangi görüş olursa olsun, AYM iptal kararından önce yargı kararıyla kesinleşmiş haksız çıkma zammı, AYM iptal kararından etkilenmeyecek ve alacaklı kamu idaresi tarafından tahsil zamanaşımı süresi içinde istenebilecektir.

İptal kararından sonra yeni bir düzenleme yapılması ihtiyacı esasen bulunmamaktadır, getirilmesi hukuken doğru da değildir. Çünkü gecikme zammı zaten devletin alacağını vaktinde tahsil edebilmesini sağlamak için vadede ödenmemesi sonucu hazinenin uğradığı zararı tazmin ettirmek amacıyla alınır. Kamu alacağını koruyan, hızlı ve etkin tahsilini sağlayan başkaca mekanizmalar yeterli derecede bulunmaktadır. İlla bir dava açarak yargı yerini oyalamanın önüne geçilmesi gerekliliği veya yargıda iş yükü gibi nedenlerle haksız çıkma zammının yerine yeni bir müessesenin getirilmesi ihtiyacı hissedilecekse; Anayasa Mahkemesinin iptal gerekçeleri ile uyumlu, yani hâkime oran belirlemede takdir yetkisinin verildiği, idareye de yaptırımın uygulandığı ve hak arama özgürlüğünü engellemeyecek mekanizmaların düzenlenmesi gerekmektedir. Kuşkusuz bu yeni düzenleme de Anayasa Mahkemesinin başvuru şartlarını sağlaması koşuluyla somut ve soyut norm denetiminden geçecektir.

KAYNAKÇA

- AKDOĞAN, A.(2011): “Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi”, Gazi Kitabevi,10. Baskı, Ankara.
- BALCI, M.(2021): “Kamu İcra Hukuku ve 6183 Sayılı Kanun Uygulaması”, Oniki Levha Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- BATI, M. (2021): “Vergi Hukuku”, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara.
- BİLİCİ, N.(2021): “Vergi Hukuku”, Savaş Yayınevi, 51. Baskı, Ankara.
- CANDAN, T.(2006): “Kanuni Temsilcinin Vergi ve Diğer Kamu Alacaklarından Sorumluluğu”, Maliye ve Hukuk Yayınları, 3. Baskı, Ankara.
- CANDAN, T.(2007): “Amme Alacaklarının Takip ve Tahsil Hukuku”, Ankara.
- ÖNCEL, M., KUMRULU, A., ÇAĞAN, N., (2010): “Vergi Hukuku”, Turhan Kitabevi, 19. Bası, Ankara.
- KARAKOÇ, Y.(2016): “Kamu İcra Hukuku”, Yetkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara.
- KARAKOÇ, Y. (2019): “Genel Vergi Hukuku”, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara.
- KIRBAŞ, S.(2015): “Vergi Hukuku”, Siyasal Kitabevi, 20. Baskı, Ankara.
- SABAN, N.(2019): “Vergi Hukuku”, Beta Yayınları, 9. Baskı, İstanbul.
- ÜSTÜN, Ü.S. (2007): “Türk Vergi Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisi”, Turhan Kitabevi, 1. Baskı, Ankara.
- www.dünya.com.tr, DOĞRUSÖZ, B.(2022): “Haksız Çıkma Zammının İptali”.



İNSANA YAKIŞIR İŞ BAĞLAMINDA KADIN İSTİHDAMI: KOZMETİK SEKTÖRÜ ADANA-MERSİN (TR62) ÖRNEĞİ

Makbule Miraç ASLAN
Mersin Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi
ORCID:0000-0001-5665-9961
Prof. Dr. Hüseyin Mualla YÜCEOL
Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
ORCID: 0000-001-7804-1900

ÖZET

İnsan onuruna yakışır iş kavramı çalışma yaşamına belirli standartlar getirilmesiyle iş koşullarının iyileştirilmesini amaçlamaktadır. Bu bağlamda çalışma yaşamında eşitlik, adil ücret, uygun çalışma saatleri, sosyal haklar gibi konularda iyileştirme yapılması önem arz etmektedir. İnsan onuruna yakışır iş kavramının felsefesini oluşturan bu konular, kavramlar ve yürütülen çalışmalar kadın, erkek, çocuk tüm çalışanlar için geçerlidir. Bu çalışmada çalışma hayatında dezavantajlı konumda olan, daha çok ikincil işgücü ve ucuz işgücü olarak görülen kadınların insan onuruna yakışır iş çerçevesinde durumları analiz edilmektedir. Yapılan araştırmada yöntem olarak sosyal bilimler alanında en çok tercih edilen yöntemlerden biri olan ‘nicel veri’ yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma, sadece kadınların istihdam edildiği kurumsal kozmetik mağazalarında çalışan 265 kadın ile yapılmıştır. Çalışma Adana-Mersin (TR62) bölgesini kapsamaktadır. Hazırlanan sorular ILO’nun insan onuruna yakışır iş kavramına ilişkin belirlediği temel göstergeler doğrultusunda hazırlanmıştır. Çalışmada, kozmetik sektöründe çalışan kadınların genel olarak insana yakışır iş standartlarına uygun olarak çalışmadıkları ve belli başlıklar kapsamında yapılacak düzenlemelerle kadınların daha iyi şartlarda çalışması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Onuruna Yakışır İş, Kadın İstihdamı, Kadın Emeği, İyi Çalışma, Kozmetik Sektörü

WOMEN’S EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF DECENT WORK: COSMETICS INDUSTRY ADANA-MERSİN (TR62) EXAMPLE

ABSTRACT

The concept of decent work aims to improve working conditions by bringing certain standards to working life. In this context, it is important to make improvements in issues such as equality in working life, fair wages, appropriate working hours and social rights. These subjects, concepts and studies that constitute the philosophy of the concept of decent work are valid for all employees, women, men and children. In this study, the situation of women, who are in a disadvantageous position in working life and who are seen as secondary labor force and cheap labor force, are analyzed within the framework of decent work. As a method in the



research, the 'quantitative data' method, which is one of the most preferred methods in the field of social sciences, was preferred. The research was conducted with 265 women working in corporate cosmetics stores where only women are employed. The study covers the Adana-Mersin (TR62) region. The questions prepared were prepared in line with the basic indicators determined by the ILO regarding the concept of decent work. In the study, it was concluded that women working in the cosmetics sector generally do not work in accordance with decent work standards and that women should work in better conditions with the arrangements to be made within the scope of certain titles.

Keywords: Decent Work, Women's Employment, Women's Labor, Good Work, Cosmetics Industry

1. GİRİŞ

İnsan onuruna yakışır iş kavramının gelişmesi ve işgücü piyasaları açısından temel amaçlardan birisi olması, yoğun çalışmalar içeren uzun bir sürecin sonunda ortaya çıkmıştır. Bu amaca yönelik ilk çalışmalara 1960'lı yıllarında sonlarında başlanmışken, kavramın tam anlamıyla oluşturulması ve gereksinim haline geldiğinin anlaşılması 1999 yılında gerçekleşmiştir. İnsan onuruna yakışır iş tanımının belirlenmesiyle birlikte dört önemli bileşen açığa çıkmıştır. Bu bileşenler, insan onuruna yakışır çalışma koşullarının olduğu iyi bir iş yaşamında olması gereken temel nitelikler olarak değerlendirilmiştir. Bu bileşenler; iş yaşamına ilişkin temel haklar, istihdam imkanları, sosyal koruma ve sosyal diyalogdur.

ILO öncülüğünde kesinleştirilen bu bileşenler, ilerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalar için başvuru kaynağı olmuş ve çalışma ilişkileri alanına ışık tutmuştur.

Çalışma yaşamında bireyler için uygun iş koşullarının sağlanması ve insancıl şartlarda, iyi imkanlarla istihdam edilmeye yönelik olan bu kavram erkek ve kadınlar için planlanmıştır. Kavram kadınların çalışma yaşamına katılımı göz önünde alındığında oldukça önemli bir yere sahiptir. Dünyada kadınların işgücüne katılma, istihdam edilme süreçleri incelendiğinde kadınların erkeklerin geri planında kaldığı görülmektedir. Kadın istihdamı yıllar içerisinde yaşanan gelişmeler ile artış göstermiştir. Ancak kadın istihdamında yaşanan bu artış, zamanla kadınların işgücü piyasasında yaşadığı zorlukların da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kadınlar sadece iş yaşamında değil, toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında da eşit olmayan şartlara maruz kalmaktadır. Kadın ve insan onuruna yakışır iş kavramları tüm ülkeler için olduğu gibi Türkiye için de büyük öneme sahiptir. Dünya'da ve Türkiye'de kadınların insan onuruna yakışır iş imkanlarına sahip şartlarda istihdam edilebilmeleri adına çeşitli iyileştirici uygulamalara yer verilmektedir.

Bu çalışma Türkiye'de kozmetik sektöründe çalışan kadınların insan onuruna yakışır iş algılarını ve koşulların uygunluğunu değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Kadınlar ile yürütülen bu çalışmada özellikle kozmetik sektöründe çalışan kadınların seçilmesinin nedeni, bu sektörün büyük çoğunluğunda kadınların istihdam



ediliyor olmasıdır. Aynı zamanda bu çalışma, kadınların Türkiye işgücü piyasasında insan onuruna yakışır işlere sahip olup olmadıkları veya ne derece bu koşullara sahip olduklarını saptamak adına yapılmıştır. Bu bağlamda çalışma Adana-Mersin bölgesinde yürütülmüştür. Çalışmayla birlikte kullanılan ölçek ve elde edilen bulguların bilimsel açıdan ve pratikte tüm kadınların insan onuruna yakışır iş koşullarına ulaşması doğrultusunda yapılacak çalışmalara, proje ve programlara katkı sağlaması hedeflenmektedir.

2. İnsan Onuruna Yakışır İş ve Kadın İstihdamının Gelişme Süreci

Dönemin ILO Genel Müdürü Juan Somavia ‘insana yakışır iş’ kavramını Haziran 1999’da Uluslararası Çalışma Konferansı’na sunduğu ilk raporunda “ILO’nun bugünkü temel amacı, kadın ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru koşullarında iyi (decent) ve verimli çalışma koşullarını elde etme fırsatlarını teşvik etmektir” sözleri ile ifade etmiştir (ILO,1999; Burchell vd., 2014:462; Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, Ritter 2003:147; Kolot &Herasymenko, 2016:21; Palaz, 2010:479).

Kadın ve erkeklerin çalışma hayatında yaşadıkları aksaklıklara dikkat çekilerek ‘eşitlik’, ‘özgürlük’, ‘güvenlik’, ‘insan onuru’ konularının geliştirilmesi ve bu kavramların bir hak olarak çalışma yaşamında sunulması ve yeni fırsatların sağlanması hedeflenmiştir (Athanasou, 2010:36; Doğan, 2014:146; Palaz, 2010:480). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün bu hedefler doğrultusunda sadece iş imkânı oluşturmayı değil kabul edilebilir nitelikte iş yaratmayı da amaçladığı söylenebilir (Ghai, 2006: 2; Yıldırımalp&İslamoğlu, 2014:147; Ghai, 2003:113).

Uluslararası Çalışma Örgütü’ne (ILO) bağlı araştırmacılar, herkes için insan onuruna yakışır iş koşullarının sağlanmasına yönelik öngörülen bileşenler üzerinden çalışmalar yürütmüşlerdir. Anker ve arkadaşları, her kadın ve erkeğin; güvenli, eşitlikçi, özgürlükçü, üretken ve düzgün şartlar dahilinde insan onuruna yakışır işlere sahip olması gerektiğini savunmuştur (Kolot &Herasymenko, 2016:22). Bu ifadeyi esas alarak ILO veri tabanında yer alan özel konu başlıkları ile çalışma yaşamına dair değerlendirilmeler yapılması öngörülmüştür.

-İstihdam Fırsatları: İnsan onuruna yakışır iş kavramının ölçülmesinde “istihdam fırsatları” büyük önem taşımaktadır. İstihdam fırsatları göstergesi, işgücü kavramlarının ayrıştırılması açısından ele alınır ve yaş grubu, eğitim düzeyi veya istihdamdaki durum gibi bileşen gruplarının yaşadığı istihdam fırsatlarındaki temel farklılıkların anlaşılmasını hedefler. (ILO, 2013:27). İstihdam fırsatlarının sağlanması, insan onuruna yakışır iş kavramının temel bir unsurudur.

-Yeterli Gelir ve Verimli Çalışma: Çalışma yaşamında yer alan bireylerin hayatlarını insani biçimde sürdürebilmeleri adına yeterli geliri elde etmeleri gerekmektedir. İnsana yakışır iş kavramına ilişkin şartların sağlanması için, işin verimli olması ve işçilere yeterli kazanç sağlaması gerekmektedir. Bu bağlamda, yeterli kazancı ve üretken çalışmayı teşvik etmek, İnsana Yakışır İş Gündeminin temel bir unsurudur (ILO, 2013:65).



-İyi Çalışma Süresi: Çalışma saatleri, bireyin yaşam kalitesini, işe olan bağlılığını ve verimliliğini etkileyen bir faktördür ve insancıl olmayan uzun çalışma süreleri bireylerin sağlık, örgüte bağlılık, yaşam koşulu, sosyalleşme gibi konularda olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir. Bu bağlamda ILO'nun hazırladığı sözleşmeler ile desteklenerek ülkelerce kabul edilmesi ve insan onuruna yakışır iş unsurlarının sağlanmasında adım atılması amaçlanmaktadır (ILO, 2013:91).

-İş, Aile ve Kişisel Yaşam Arasındaki Denge: Toplumun ilerleyebilmesi, gelişmesi için hem iş hem aile hayatı oldukça ön planda olan bir konudur.

İş-aile ve kişisel yaşam arasında denge sağlanması kadın ve erkekler için geçerli olan bir ihtiyaç faktörüdür. Ancak özellikle kadınlar erkeklere kıyasla bu konuda daha fazla zorlanmaktadır. Bu durumun nedeni, toplum, kültür tarafından bireylere yüklenen toplumsal cinsiyet rolleridir. Kadın bu roller çerçevesinde iş hayatında görevi olmasının yanında ev yaşamındaki vazifelerinde tek başına üstlenmek zorunda kalabilmektedir. Bireyler, kültürler ve ülkeler arasında önemli farklılıkların var olması, iş, aile ve kişisel yaşam arasındaki uygun dengenin belirlenmesini zorlaştırmaktadır (Ferraro vd., 2015:32-33).

-İşin Sürekliliği ve Güvenliği: İş piyasasındaki istikrarsızlık ile iş güvenliği eksikliği, genellikle çalışanların çoğunluğu için endişe ve stres kaynağı olmaktadır.

Kısa bir süre için dahi olsa iş kaybı, finansal maliyetler ve beşerî sermaye birikimi kaybı ve muhtemelen kaybedilen işte kullanılan, edinilen ve / veya geliştirilen bilgi ve özel becerilerin değerinin düşmesi halini de beraberinde getirmektedir. Bütün bunlar aynı zamanda, yeni bir iş bulmak zorunda olan bireyin yaşamını sürdürdüğü bölgeden taşınmasına neden olabilmekte ve herkes için huzursuzluk yaratarak işçinin ailesi üzerinde de olumsuz bir etki meydana getirebilmektedir (Anker vd., 2002:34).

-İstihdamda Eşit Davranış ve Fırsat Eşitliği: İnsana yakışır iş, yaş, ırk, etnik grup, siyasi görüş, cinsel yönelim veya dini inanç ayrımı yapılmaksızın kadınlar ve erkekler için iş fırsatlarının varlığını içerir. İş olanakları, engelli insanları ve kronik hastalıkları saptanmış bireyleri de kapsayacak şekilde oluşturulmalıdır. İşyerinde eşitliğin olması, genel olarak ön planda tutulan ve tartışılan çeşitli konuları beraberinde getirmektedir. (Ferraro vd., 2015: 34; Anker vd., 2002:42; Ghai, 2002: 21).

-Güvenli Çalışma Ortamı: Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının bulunması, işçinin refahı ile ilgili hem fiziksel hem de nesnel sağlık ve güvenlik koşullarını içerir. Bu amaçla, güvenli çalışma ortamının sağlanmasının yanı sıra, bu koşullar korunmalı ve teşvik edilmelidir. İyi çalışmanın bu bileşeni, çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığını korumak için mümkün olduğunca mevcut kaynakların işyerlerine yerleştirilmesi gerektiği fikriyle ilişkilidir. Bu nedenle, iyi ve güvenli bir çalışma ortamı, kazaları ve meslek hastalıklarının gelişmesini önleyen eylemleri teşvik ederek, fiziksel ve psiko-sosyal risklerin mümkün



olduğunca önlenmesini gerektirir (Anker vd., 2002:49, Ferraro vd., 2015:35).

-Sosyal Güvenlik: İnsan onuruna yakışır iş kavramının görüldüğü, kapsayıcı bir refah toplumunun temel özelliklerinden birinin de sosyal güvenlik olduğu özellikle söylenebilir. ILO'ya göre sosyal güvenlik tarafından garanti altına alınması beklenen dokuz tür fayda yer almaktadır. Bu dokuz fayda “tıbbi bakım, hastalık yardımı, işsizlik yardımı, yaşlılık yardımı, iş kazası yardımı, aile yardımı, doğum yardımı, maluliyet yardımı ve ölüm mağdurlarına yardım” olarak ele alınmaktadır (ILO, 1952 102 NS.; Anker vd., 2002, s.53).

-Sosyal Diyalog (İşçi ve İşveren Temsili): İnsana yakışır işin bu unsuru, işçilerin, işyerinde kendi çalışmalarına ilgili veya doğrudan onu etkileyen konular hakkında kendilerini ifade etme olanaklarını geliştirmektedir (Gallie, 2013:454). Sosyal diyalog, ortak ilgi alanlarına ilişkin konularda hükümet temsilcileri, işverenler ve işçiler arasında her türlü müzakere, danışma ve bilgi alışverişini kapsayan bir süreçtir. Sosyal diyalogun temel amacı, çalışma yaşamını oluşturan aktörler arasında fikir birliği oluşturmaktır.

Başarılı sosyal diyalog yapıları ve süreçleri, önemli ekonomik ve sosyal sorunları çözmeye, iyi yönetişimi teşvik etmeye, sosyal ve endüstriyel barış ve istikrarı ilerletmeye ve ekonomik ilerlemeyi artırma potansiyeline sahiptir (ILO, 2013:190-205; Anker, vd., 2002:55; Ghai, 2003: 133).

İnsan onuruna yakışır iş kavramı çalışma yaşamında bulunan kadın, erkek herkesi kapsamına alan geniş çaplı bir kavramdır. Kadınlar, tarih boyunca incelendiğinde zorlu koşullarla karşı karşıya kalmıştır. İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren, günümüze kadar geçen süreç içerisinde çeşitli dönüm noktaları kadın istihdamını etkilemiştir. Sanayi öncesi dönemlerde, üretim evde veya eve yakın alanlarda yapılmaktaydı ve bütün aile üyeleri bu üretim sistemine dahil olarak, tarlada veya el zanaatlarında faaliyet göstermekteydi (Giddens, 2012:801). Bu dönemlerde kadınlar ise ücretsiz aile işçiliği yaparak ve ev içerisinde belirlenmiş olan görevlerden sorumlu tutulmaktaydı (Yılmaz ve Zoğal, 2015:8). Sanayi devrimi kadın istihdamı için dönüm noktası kabul edilebilecek tarihi olaylardan birisi olmuştur. Sanayi devriminin gerçekleşmesi ve buharlı makinelerin kullanılmaya başlanmasıyla kadınlar, köyden kente göç ederek, özellikle tekstil sektöründe yoğunlukla ‘ücretli işçi’ statüsüne geçiş yapmışlardır (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013:2).

Savaş dönemleri (1.ve 2. Dünya Savaşları) kadınları için önemli dönüm noktası olmuştur.

Bu süreçte, silah altına alınan erkeklerin yerine çalışma yaşamında kadınlar istihdam edilmeye başlanmıştır. Savaş sonrası dönemlerde de kadınlar yoğunlukla çalışma yaşamındaki konumlarını korumayı başarmışlardır. Kadınlar çalışma yaşamında aktif rol almaya başlamalarıyla çeşitli sorunlar beraberinde gelmiştir. Toplumsal cinsiyet düşüncesi bu tip sorunların temelini oluşturmaktadır. Bu durum kadınların ucuz/yedek işgücü olarak görülmelerine, eşit ücretlerde çalıştırılmamalarına, cinsiyete dayalı iş bölümüne maruz kalmalarına sebep



olmuştur. ‘Kadın işi’ olarak görülen meslekler, onların fiziksel yeteneklerine ve üretkenlik seviyelerine uygunluğu düşünülerek belirlenmiştir. Bu nedenle kadınlar işgücü piyasasında bazı işlerde toplanmış ve mesleki hiyerarşinin alt sıralarına yerleştirilmiştir (Duby&Perrot, 2005:382; Aşkın, 2015:45). Dolayısıyla toplumsal cinsiyet düşünce biçimi ve akabinde aile içi roller dünyada kadının çalışma yaşamında zorlayan konuların temelini oluşturmaktadır.

Türkiye’de de Dünya’da olduğu gibi savaşlar ve sanayi devrimi kadın istihdamının gelişmesinde etkili olmuştur. Ancak Türkiye nezdinde Cumhuriyetin ilanı Türk kadınları için gelişim fırsatları yaratılmasına zemin hazırlamıştır. Cumhuriyet dönemi sonrasında kadın istihdamında önemli artışlar olduğu bilinmektedir (Makal&Toksöz, 2015: 42-45). Türkiye Cumhuriyeti’nin hazırladığı kalkınma planlarıyla da kadın istihdamını arttırmak amaçlanmıştır.

Ancak zaman içerisinde kadın istihdamı her ne kadar artış gösterse de çalışma yaşamları eşit ve olumlu niteliklere sahip olmamıştır. Kadınlar sürekli farklı sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Kadın istihdamı ve insan onuruna yakışır iş konuları ile ilgili araştırma yapıldığında çeşitli çalışmaların kadın-erkek farklılaştırmasına veya farklı sektörler üzerinde değerlendirmelere bağlı olarak gerçekleştirildiği görülmektedir.

Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2014 yılında yürüttükleri çalışmada Türkiye’de ev hizmetinde çalışan kadınların, insan onuruna yakışır şartlarda istihdam edilme durumları değerlendirmiştir. Ev hizmetinde çalışan kadınlar açısından yasal düzenlemeler yapılmasının gerekliliği sonucuna ulaşmışlardır.

Şahin, 2015 yılında yaptığı çalışmada Çorum imalat sanayisi üzerinde insan onuruna yakışır iş koşullarını farklı boyutları ile incelemiştir. Çalışma sonucunda elde ettiği bilgiler ışığında Çorum imalat sanayinde insan onuruna yakışır işlerin sağlanmadığı çıkarımını yapmıştır.

Günaydın, 2015 Türkiye’nin insan onuruna yakışır kavramının hayata geçirilmesi ve koşullarının sağlanması ile ilgili olumsuz sonuçlar elde etmiştir.

Sorunun kaynağı olarak ise ülkemizde sendikal örgütlenmenin az olmasını ve çalışanların fiziki ve sosyal zararlarının tam anlamıyla karşılanamamasını öne sürmüştür.

Mehta’nın 2015 yılında yaptığı çalışmada kadınların istihdam edildiği süreçte olumlu ve olumsuz şartlar ile karşılaştıkları dile getirilmiştir. Mehta’ya göre olumlu koşul performansı artırmaya yönelik teşviklerin var olması olurken, olumsuz koşullar fazla çalışma saatleri, yıllık izin günlerinin yeteri kadar olmaması ve yapılan iş ile ilgili güvenlik sorunlarının olması olarak açıklanmıştır.

Turkut, 2016 yılında ele aldığı çalışma neticesinde, insan onuruna yakışır iş koşullarının sağlanabilmesi için



istihdam olanakları yaratma, sosyal açıdan gerekli olan korumaları sağlama ve sosyal diyalog gibi temel bileşenlerin bir arada uygulanmasının gerektiğini savunmaktadır.

Bayrak, 2018 yılında yaptığı çalışmada, insan onuruna yakışır iş değerlendirmesini inşaat sektörü bağlamında gerçekleştirmiştir. İnşaat sektöründe güvencesiz ve fazla çalışma saatleri olduğunu aynı zamanda çocuk işçilerin fazlaca çalıştırılıyor olduğunu tespit etmiştir.

Başol ve Saruhan, 2018 yılında alışveriş merkezi çalışanlarının çalışma şartlarını insan onuruna yakışır işler bağlamında değerlendirmiş ve elde ettiği sonuçlara göre çalışma ortamını insan onuruna yakışır işlere uygun olmadığı kanısına varmıştır. Ayrıca çalışanların istediği gün izinlerini kullanabilmesi ve yıllık izin haklarının tanınması ve kıdem tazminatının alınabilmesi gerektiği ve bu konularda eksiklikler olduğu bilgisine ulaşmıştır.

Pereira, Dos Santos ve Pais, 2019 yılında yaptıkları çalışmalarında 82 ülkeyi insan onuruna yakışır iş bağlamında değerlendirmişlerdir. Araştırma sonucunda birçok ülkede insan onuruna yakışır iş standardına uygun istihdam olanaklarının sağlanmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Abebe ve Faraday, 2019 yılında sürdürülebilir kalkınma hedefleri neticesinde kadınların insan haklarına yaraşır şekilde yaşamalarını değerlendirmişlerdir. Yapılan çalışmanın insan haklarının yaşama, barınma, çalışma, sağlık, güvenlik gibi konular dâhilinde olmasının önemi vurgulanmıştır.

Rai, Brown ve Ruwanpura, 2019 yılında yaptıkları çalışmalarında ‘Sürdürülebilir Kalkınma Hedef 8’ doğrultusunda işçilerin haklarının korunması ve iyileştirilmesinin herkes için önemli olduğunu savunmaktadır.

Bununla birlikte ‘Sürdürülebilir Kalkınma Hedef 8’ kapsamında 2030 yılına kadar hem kadınlar hem de erkekler için insan onuruna yakışır işlerin yaygınlaştırılması gerektiğini belirtmektedir.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1 Metodoloji

İnsan onuruna yakışır iş ve kadın istihdamı konularının aynı kapsamda değerlendirildiği çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Kozmetik sektöründe ve sadece kadınların olduğu alanda insan onuruna yakışır iş koşulları bir arada değerlendirilmemiştir. Bu çalışmada ise Adana-Mersin bölgesinde özellikle kozmetik sektöründe çalışan kadınlar ile görüşülmüştür. Özellikle kozmetik sektörünün seçilmesinin nedeni bu sektörde sadece kadınların istihdam ediliyor olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca, araştırma sayesinde, kadınların istihdamında nicel olarak sağlanan artışın, nitelik olarak da iyi şekilde artıp artmadığını insan onuruna yakışır iş bağlamında ele almaktadır.



Çalışmada örneklem olarak Adana- Mersin bölgesinde faaliyet sürdüren 5 farklı kurumsal kozmetik firması ve burada satış biriminde çalışan katılımcılar yer almaktadır. Çalışma kapsamında 299 kişiye ulaşılmış olup, 34 katılımcının verdikleri yanıtlarda tutarsızlık ve hatalar tespit edilmesinden dolayı 34 anket lapsedi dışı bırakılarak; yürütülen çalışmaya toplam 265 katılımcı dahil edilmiştir. Çalışma sosyal bilimler alanında en çok tercih edilen yöntemlerden biri olan 'nicel veri' yöntemi ile yürütülmüştür. Oluşturulan araştırma formunda yer alacak bilgilerin toplanması, 2021 yılı Mayıs (covid-19 kısıtlamalarının bittiği) ayından, ağustos ayını kapsayacak sürede katılımcılara ulaşılarak tamamlanmıştır.

Çalışma ILO'nun öngördüğü 9 başlık çerçevesinde analiz edilmiştir: Bu başlıklar; İstihdam Fırsatı, Yeterli Gelir ve Verimli Çalışma, İyi Çalışma Süresi, İş, Aile ve Kişisel Yaşam Dengesi, İşin Sürekliliği ve Güvenliği,İstihdamda Eşit Davranış ve Fırsat Eşitliği, Güvenli Çalışma Ortamı, Sosyal Güvenlik, Sosyal Diyalog konularını içermektedir.

Araştırma sürecine dahil olan 265 kadın çalışanın demografik durumuna ilişkin veriler ise Ek 1'de belirtilmiştir. Demografik verilere ait bilgilerin yer aldığı Tablo 12'de de görüleceği gibi katılımcıların yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, işteki statü, çalışma süresi, gelir düzeyi gibi farklı noktalarda sorular yöneltilmiştir.

İstatistiki olarak elde edilen çalışmanın ölçek boyutlarına dair güvenilirlik katsayısı Tablo 1'de incelenmektedir.

Tablo 1. Ölçek Boyutlarının Güvenilirlik Katsayılarının İncelenmesi

	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayı	Güvenilirlik Değeri
Fırsat	3	0,753	Yüksek
Uygun	3	0,717	Yüksek
Kazanç	4	0,712	Yüksek
Denge	4	0,778	Yüksek
Sosyal	3	0,604	Orta
Eşit	3	0,669	Orta
İş sağlığı	3	0,707	Yüksek
Güven	3	0,616	Orta
Koruma	5	0,754	Yüksek
Onur	2	0,877	Yüksek

Literatür incelendiğinde, yapılan çalışmaların sonucunda, cronbach alfa kat sayı değerlerinin ≤ 0.900 üzerinde olması mükemmel güvenilirlik olarak kabul edilirken, 0.700-0.900 arasında yüksek güvenilirlik, 0,500- 0,700 arasında orta düzeyde, 0,500'nin altı ise düşük güvenilirlik olarak kabul edilmektedir (Hinton, Brrownlow, McMurray, Cozens ,2004). Bu çalışmaya ait yedi değişkeninin tümü için Cronbach alfa rakamları Tablo 1'de

özetlenmiştir. Tabloda yer alan ölçek sorularının geçerlilik ve güvenilirliklerine göre; katılımcıların fırsat ($\alpha=0,753$), uygun ($\alpha=0,717$), kazanç ($\alpha=0,712$), denge ($\alpha=0,778$), iş sağlığı ($\alpha=0,707$), koruma ($\alpha=0,754$) ve onur ($\alpha=0,877$) alt ölçek boyutlarının Cronbach Alpha kat sayı değerlerinin yüksek; sosyal ($\alpha=0,604$), eşit ($\alpha=0,669$) ve güven ($\alpha=0,616$) alt ölçek boyutlarının ise orta düzey güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Ek 2 ise ölçek skorları ile ikili değişkenler arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak test sonuçlarını göstermektedir. Bağımsız Student t testi ve Oneway Anova testi aracılığıyla yapılan analizlerde katılımcıların medeni durum değişkenleri, yaş değişkenleri, eğitim durumu değişkenleri, çocuk sayısı değişkenleri, statü değişkenleri, çalışma süresi değişkenleri ve gelir düzeyi değişkenleri ile ölçek skorları arasındaki farklılıklar incelenmiş ve genel itibariyle anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.

- 3.2 Araştırma Bulguları

İstatistiki çalışmalar sonucunda araştırma soruları nezdinde elde edilen verilerin yorumlanması için her boyut ayrı başlıkla ele alınmaktadır.

Bu veriler değerlendirilirken dikkat edilmesi gereken en önemli husus; katılımcıların verdikleri ‘Kesinlikle Hayır’ ifadesi 1 Puan; ‘Kısmen Hayır’ ifadesi 2 Puan; ‘Fikrim Yok’ ifadesi 3 Puan; ‘Kısmen Evet’ ifadesi 4 Puan; ‘Kesinlikle Evet’ ifadesi 5 Puan şeklinde kodlanmıştır. Ters skorlanan maddeler, faktör içerisindeki soruların anlamsal uyumunu sağlamak amacıyla ters çevrilmesini ifade etmektedir. Bu doğrultuda ‘Kesinlikle Evet’ ifadesi 1 Puan; ‘Kısmen Evet’ ifadesi 2 Puan; ‘Fikrim Yok’ ifadesi 3 Puan; ‘Kısmen Hayır’ ifadesi 4 Puan; ‘Kesinlikle Hayır’ ifadesi 1 Puan olarak kodlanmış olduğu bilgisine sahip olmaktadır.

-İstihdam Fırsat Ölçeği Açısından Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Fırsat ölçeğinde, kariyer fırsatları, mesleki ilerlemeye imkân sağlayan etkinlikler, iş imkanları gibi bireylerin istihdam edilme durumlarını kapsayan üç adet soru yer almaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Fırsat Ölçeği Soruları ve Madde Ortalamaları Tablosu

Fırsat Ölçeği	Madde	Madde Ortalaması	Ölçek Ortalaması
1	İşyerinin sunduğu mesleki eğitim kursları ile kendimi geliştirebileceğimi düşünüyorum	4,13	3,96
2	İşimin bana kariyer fırsatı yaratacağını düşünüyorum	4,06	
3	Bu iş yerinde yükselme fırsatlarım olduğunu düşünüyorum (terfi, beceri geliştirme)	3,68	

Fırsat ölçeğinde yer alan soruya verilen cevapların ortalama puanı 4,13 olmuştur. Katılımcılar işyerinin sunduğu mesleki eğitim kursları ile kendilerini geliştirebileceklerini düşünerek olumlu yanıt vermişlerdir. Fırsat boyutunun ikinci sorusuna ait cevapların ortalaması 4,06’dır. Katılımcılar işlerinin kariyer fırsatı yaratmada etkili olacağını düşünmektedir. Fırsat ölçeğinin son sorusuna verilen cevapların ortalaması 3.68



olmuştur. Bu oran istatistiki olarak olumlu olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin genel ortalaması ele alındığında bulunan değer 3.96 olduğu görülmektedir. Katılımcılar istihdam fırsatı yaratılması, işyerinde yükselme, mesleki eğitim ve gelişme gibi konularda umutludur ayrıca içinde buldukları durumdan memnundur. Fırsat ölçeği ile katılımcıların demografik özellikleri arasında kurulan ilişkiye bakıldığında değişkenler arasında yorumlama yapılırken, fırsat ölçeğine katılımcıların verebileceği minimum puan 3, maksimum puan 15 olarak hesaplandığı göz önünde bulundurulmalıdır. Fırsat ölçeğinde katılımcıların medeni durumu ile ilgili istatistiki açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Yaş değişkeni ile fırsat ölçeği arasında istatistiki açıdan fark olmadığı değerlendirilmesi yapılabilir (Tablo 4). Eğitim durumu değişkeni ile fırsat ölçeği skorları arasında yapılan değerlendirmede (Ek2-Tablo 15) anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Katılımcıların çocuk sayısı değişkeni ile fırsat ölçeği arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (Ek 2-Tablo 16). Statü değişkeni ile fırsat ölçeği arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (Ek 2-Tablo 17). Katılımcıların çalışma süreleri (kıdem süreleri) ile fırsat ölçeği arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Ek 2-Tablo 18).

Katılımcıların gelir düzeyi değişkeni ile fırsat ölçeği skorları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır (Ek 2-Tablo 19). Fırsat ölçeğinde gelir düzeyi arttıkça daha olumlu yanıtlar verildiği görülmektedir. Kıyasla daha yüksek gelir seviyesine sahip olan katılımcıların iş bulma, terfi etme, kariyer yapma gibi fırsatlara sahip olma avantajında olmalarıdır. Yüksek statü ile fazla maaş arasında bağlantı olabileceği gibi bireylerin yüksek gelir düzeylerine ulaştıkça istihdam fırsatlarının da arttığı düşüncesi arasında ilişki kurulabilir.

-Uygun Ölçeği Açısından Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Uygun ölçeğinde yer alan sorular bireylerin çalışma süreleri, aldıkları molalar, mesai gibi uygun çalışma saatleri bağlamında uygun başlığı altında katılımcılara üç soru yöneltilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Uygun Ölçeği Soruları ve Madde Ortalamaları Tablosu

Uygun Ölçeği	Madde	Madde Ortalaması	Ölçek Ortalaması
4	Bu iş yerinde sıklıkla fazla mesaiye kalıyorum*	2,43	2,86
5	İşyerimde yasal çalışma sürelerine uyulmaktadır	3,44	
6	Mesai saatleri içinde aldığım molalarda yeteri kadar dinlenebiliyorum	2,74	

Uygun ölçeğinin ilk sorusu 'Bu iş yerinde sıklıkla fazla mesaiye kalıyorum' ifadesidir. Bu soru çalışmanın analizi yapılırken ters kodlanmıştır.

Bu doğrultuda soruya verilen 2,43 cevabının ters kodlama ile ilgili verilen bilgiye göre kısmen evet anlamına geldiği söylenebilir. Yani katılımcılar bu soruya verdikleri cevapla aslında işyerinde fazla mesaiye kaldıklarını ifade etmişlerdir. İkinci sorunun madde ortalaması 3,44 olarak hesaplanmıştır. Katılımcılar



işyerlerinde yasal çalışma sürelerine uygun olarak çalıştıklarını ifade etmektedir.

Ölçeğin üçüncü sorusunun madde ortalaması 2,74 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların 2,74 puan ile mesai saatleri içerisinde yeteri kadar dinlenemedikleri anlaşılmaktadır.

Uygun başlığı altında yer alan soruların genel puan ortalamasının 2,86 olarak hesaplandığı görülmektedir (Tablo 3).

Uygun ölçeği için katılımcıların ortalama cevabının olumsuz olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile Katılımcıların genel anlamda çalışma ve dinlenme sürelerinden memnun olmadığı çıkarımı yapılabilir.

Uygun ölçeği ile katılımcıların demografik özellikleri arasında kurulan ilişki incelenirken uygun ölçeğine katılımcıların verebileceği minimum puan 3, maksimum puan 15 olarak hesaplandığına dikkat edilmelidir.

Uygun ölçeği ile katılımcıların medeni durumu arasındaki ilişki incelendiğinde (Ek 2-Tablo 13) istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığı göstermektedir. Uygun ölçeği ile katılımcıların yaş değişkeni arasındaki bağ incelendiğinde istatistiki olarak farklılıklar olduğu görülmektedir (Ek 2-Tablo 14). Bu farklar iki boyutta ele alınmaktadır. 35-44 yaş arasındaki katılımcıların uygun ölçeğine verdiği puan 10,1 iken 18-24 yaş arası katılımcıların puanı 8,3 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca 35-44 yaş arasındaki katılımcıların uygun ölçeğine verdiği puan 10,1 iken 25-34 yaş arası katılımcıların puanı 8,3'tür. Her iki farklılık için de 35-44 yaş arası katılımcıların 34 yaş altı katılımcılara göre daha yüksek puan verdiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle, 35-44 yaş arası katılımcılar 18-24 ve 25-34 yaş arası katılımcılara göre daha uygun şartlarda çalıştığını düşünmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri ve uygun ölçeğine verdiği cevaplar arasındaki ilişkiye göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (Ek 2-Tablo 15). Katılımcıların çocuk sayısı değişkeni ile uygun ölçeği arasındaki ilişkinin istatistiki açıdan anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Ek2-Tablo 16).

Statü değişkeni ile katılımcıların ölçek skorları arasındaki farklılıklar değerlendirildiğinde istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir (Ek 2-Tablo 17).

Ek 2-Tablo 17 incelendiğinde ölçek skorları nezdinde kasiyerlik mesleğini yapan katılımcıların verdiği cevaplar diğer statüde çalışanlara kıyasla düşük puan verdiği söylenebilir.

Katılımcıların çalışma süresi (kıdem süresi) ile uygun ölçeği arasındaki ilişkiye bakıldığında istatistiki açıdan iki grup arasında farklılık olduğu görülmüştür (Ek 2-Tablo 18). 7-9 yıl çalışanların uygun ölçeğindeki puanı 10,1 iken 1 yıldan az çalışanların uygun ölçeğindeki puanı 8'dir. Bu durum 7-9 yıl arası bir süredir çalışan katılımcıların 1 yıldan az süredir çalışan katılımcılara göre uygun ölçeği açısından daha memnun olduğunu göstermektedir.

Demografik değişkenin sonuncusu olan gelir düzeyi ile uygun ölçeği arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (Ek 2-Tablo 19). İstatistiki olarak elde edilen bu farkı gelir seviyesi daha yüksek olan katılımcıların uygun ölçeğine ilişkin sorulara daha olumlu yanıtlar vermesinden kaynaklanmaktadır.

-Kazanç Ölçeği Açısından Elde Edilen Verilerin Yorumlanması

Kazanç ölçeği bireylerin yeterli kazanca sahip olma durumunu ve verimli çalışmalarını ölçmeyi amaçlayan dört adet soruyu kapsamaktadır (Tablo 4.).

Tablo 4. Kazanç Ölçeği Soruları ve Madde Ortalamaları Tablosu

Kazanç Ölçeği	Madde	Madde Ortalaması	Ölçek Ortalaması
8	Aldığım ücretin beni ve ailemi geçindirecek düzeyde olduğunu düşünüyorum	2,26	3,07
10	İşyerimde fazla mesai ücretimi sorun yaşamadan zamanında alabiliyorum	3,43	
11	Maaşımın ve mesai (fazla çalışma) ücretlerimin iyileşeceğine dair umutlarım var	3,08	
12	İşten çıkarılma korkumun olmaması (iş güvencemin olması) işteki performansımı olumlu etkilemektedir	3,57	

Ölçekte yer alan sorulara katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde anketin 8.sorusu, ölçeğin ise ilk sorusunun ortalamasının 2,26 olduğu görülmektedir. Bu durum katılımcıların bu soruya olumsuz yanıtlar vererek, aldıkları ücretin kendilerini ve ailelerini geçindirecek düzeyde olmadığını ifade etmektedir. Ölçeğin ikinci sorusunun madde ortalaması 3,43 olduğu hesaplanmıştır. Başka bir ifade ile katılımcıların ortalama cevapları fazla mesai ücretlerini sorun yaşamadan aldıkları yönündedir. Ölçeğin 3. anketin 11. Sorusunun ortalama cevabı 3,08 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda katılımcıların bu ölçek sorusu ile ilgili belirli bir düşünceye sahip olmadıkları söylenebilir. Son olarak ölçeğin dördüncü sorusuna verilen ortalama cevap puanı 3,57'dir. Bu bağlamda katılımcıların, iş güvencelerinin olması verimli çalışmalarına katkı sağladığı anlaşılmaktadır.

Kazanç ölçeğinin genel ortalaması 3,07 (orta) olarak hesaplanmıştır. Kazanç ölçeği, madde madde incelendiğinde belirli yargılara varılabilmüş olsa dahi genel itibariyle durumun böyle olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların, kazanç ölçeği ile ilgili net düşüncelere sahip olmadığı söylenebilir (Tablo 4).

Katılımcıların demografik özellikleri ile kazanç ölçeği arasında elde edilen verilere göre bağ kurmak mümkündür. Bu incelemenin yapılabilmesi için kazanç ölçeğine katılımcıların verebileceği minimum puan 4, maksimum puan 20 olarak hesaplandığı bilinmektedir.

Demografik özelliklerden olan medeni durum değişkeni ile kazanç ölçeği arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Ek 2-Tablo 13). Yaş değişkeni ile kazanç ölçeği bağlamında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (Ek 2-Tablo 14). Katılımcıların eğitim düzeyleri değişkeni ile



kazanç faktörü arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Ek 2-Tablo 15).

Çocuk sayısı değişkeni ve kazanç faktörü arasındaki farklılık Ek 2 Tablo 16’da incelenmektedir. Bu bağlamda katılımcıların çocuk sayısı değişkeni ile kazanç ölçeği arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark görülmemektedir.

Statü değişkeniyle kazanç ölçeği arasındaki ilişki Ek 2 Tablo 17’de verilmektedir. Verilen tablo incelendiğinde kazanç ölçeği açısından iki statü türü arasında anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile müdür olarak çalışan katılımcılar kasiyer olarak çalışan katılımcılara göre kazanç faktörüne yüksek puan vermiştir. Statü arttıkça kazanç ve işe iyi bakış artmıştır. Katılımcıların çalışma süresi (kıdem yılı) ile kazanç değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı istatistiki açıdan elde edilen verilerde Ek 2 Tablo 18’de görülmektedir.

Gelir düzeyi değişkeni ile kazanç faktörü arasında istatistiki açıdan anlamlı olarak yorumlanabilecek farklılıklar olduğu görülmektedir (Ek 2 Tablo 19). Bu durumun nedeni kazanç miktarı arttıkça katılımcıların ölçeğe daha yüksek puan kaynaklanmaktadır. Gelir düzeyi değişkeni tablosuna genel olarak bakıldığında dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise ücret arttıkça katılımcıların iş yaşamına dair bakış açıları ile ilgilide dolaylı olarak bilgi vermesidir.

Başka bir ifade ile düşük ücret alan katılımcılar olumsuz koşullarda çalıştıklarını bildirirken, yüksek ücret alan katılımcılar ise nispeten olumlu koşullarda çalıştıklarını düşüncesindedirler.

Bu durum ücret seviyesinin çalışanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini ortaya koymaktadır. Çalışanlar açısından ücretin artması, güvende hissiyatını, işe bağlılığı, iş tatminlerini, motivasyonlarını ve verimliliklerini artırıcı bir güç olmasıyla birlikte çalışma yaşamına bakışlarını değiştirmektedir.

-Denge Ölçeği Açısından Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Denge ölçeği kapsamında katılımcılara iş-aile yaşamı dengesi konusu çerçevesinde 4 farklı soru yönlendirilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Denge Ölçeği Soruları ve Madde Ortalamaları Tablosu

Denge Ölçeği	Madde	Madde Ortalaması	Ölçek Ortalaması
--------------	-------	------------------	------------------



13	Çalışma saatlerim nedeniyle iş-aile yaşamım arasında denge sağlamakta zorlanıyorum	4,11	3,77
14	İşim, kişisel yaşamıma ve aileme zaman ayırmama imkân verir*	3,64	
15	Aile yaşantım (ev sorunları, aileyle ilgilenmek vb.) ben çalışırken işimi olumsuz (mesaiye geç kalma, işe konsantre olamama vb.) etkiliyor	3,19	
16	İş koşullarım (çalışma saatleri, fazla mesai, çalışma saatleri dışında da işle ilgilenme vb.) aile yaşamımı (ev sorunlarını ihmal etme, aile bireyleriyle yeterince ilgilenememe vb.) olumsuz etkiliyor	4,17	

Denge ölçeğini oluşturan soruların madde ortalamaları Tablo 5'te yer almaktadır. Bu bağlamda denge ölçeğinin ilk sorusuna ait ortalamanın 4,11 puan olduğu görülmektedir. 4,11 katılımcıların bu soruya olan cevaplarının olumlu olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla katılımcıların çalışma saatleri nedeniyle iş-aile yaşamı arasında denge kurmakta zorlandıklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Denge ölçeğinin ikinci sorusu anlam bütünlüğü sağlanması için ters kodlanmıştır 'İşim, kişisel yaşamıma ve aileme zaman ayırmama imkân verir' olarak ifade edilmiş olan ikinci soruya verilen madde ortalaması 3,64'tür. Madde ters kodlandığı için 3,64 kısmen hayır olarak değerlendirilmesi gerektiği bilinmektedir. Dolayısıyla katılımcıların bu soruya verdikleri cevap ile işlerinin aile yaşamına ve kişisel yaşamına zaman ayırmasına imkân vermediğini düşündükleri yönünde yorumlama yapılabilir.

Aile kaynaklı olan sorunların yer aldığı 15. Sorunun ortalama puanı 3,19 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda katılımcıların aile yaşantılarından dolayı iş ile ilgili sorun yaşadıkları söylenebilir.

Denge ölçeğinin son sorusunun ortalaması 4,17 olarak hesaplanmış ve bu durum katılımcıların iş yaşamı nedeniyle ailesine vakit ayırma, ev işlerini ihmal etme gibi sorunlar yaşadığını ortaya koymaktadır. Dikkat edilmesi gereken nokta, denge ölçeğinin son iki sorusundan elde edilen ortalama cevaplara göre katılımcıların, aile sorunlarından ziyade iş sorunlarından dolayı iş-aile yaşamı arasında denge sağlamakta zorlandığı bilgisidir. Denge ölçek boyutunun ortalama puanı 3,77'dir ve olumsuz yargılar içeren bu ölçeğe katılımcılar yüksek puan vererek olumsuzluklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların demografik özellikleri ile denge ölçeği arasında elde edilen veriler arasındaki farklılıklara yönelik inceleme yapılmalıdır. Bu incelemenin yapılabilmesi için denge ölçeğine katılımcıların verebileceği minimum puan 4, maksimum puan 20 olarak ele alınması gerektiği bilinmektedir.

Demografik özelliklerden medeni hal ile denge ölçeği arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Ek 2 Tablo 13). Yaş (Ek 2 Tablo 14), eğitim durumu (Ek 2 Tablo 15), çocuk sayısı (Ek 2 Tablo 16), işteki statü (Ek 2 Tablo 17), çalışma süresi (kıdem yılı) (Ek 2 Tablo 18) demografik değişkenlerinin her biri ayrı değerlendirilmek koşuluyla, denge ölçeği ile aralarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka bir ifade ile katılımcıların yaşı, eğitim durumu, çocuk sayısı, işteki statüsü, çalışma süresi fark etmeksizin iş-aile yaşamı arasında denge sağlamakta zorlandıkları söylenebilir. Kadının toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde



değerlendirildiğinde bu sonucun literatürü destekleyici nitelikte olduğu söylenebilir.

Denge ölçeği ile gelir düzeyi arasındaki istatistiki farklılıklar Ek 2 Tablo 19’da yer almaktadır. Gelir düzeyi 2501-3000 TL arasında gelire sahip olan ile 4001 TL ve üstü gelire sahip olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durum gelir seviyesi yüksek olan katılımcıların, diğer gelir seviyesine sahip katılımcılara göre iş-aile arasında denge sağlamakta daha az zorlandığı anlamına gelebilir.

-Sosyal Ölçeği Açısından Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Sosyal ölçeği sosyal diyalog, sendikal haklar gibi konulara ışık tutmak amacıyla oluşturulmuştur. Bu bağlamda sosyal ölçeğinde üç adet soru yer almaktadır (Tablo 6). Sosyal ölçeğinin ilk sorusuna ait madde ortalaması 3,81 olarak hesaplanmıştır.

Bu madde analiz yapılırken ölçekte anlam bütünlüğü sağlanması için ters kodlanmıştır. Bu nedenle tablodan da görüleceği üzere 3,81 puanı normalde olumlu olarak kabul edilirken, ters kodlanan bu maddede olumsuz olarak kabul edildiği bilinmektedir.

Başka bir ifadeyle katılımcılar işyerinin bir sendikaya üye olmalarını sorun edeceğini düşündükleri yargısına varılabilir.

Tablo 6. Sosyal Ölçeği Soruları ve Madde Ortalamaları Tablosu

Sosyal Ölçeği	Madde	Madde Ortalaması	Ölçek Ortalaması
17	Bir sendikaya üye olduğum zaman işyerimin bu durumu sorun edeceğini düşünmüyorum*	3,81	3,7
18	Temsil edildiğim bir sendikal örgüt olursa daha iyi şartlarda çalışabileceğimi düşünüyorum	3,68	
19	Kadınların sendikal örgütlenmesinde engeller olduğunu düşünüyorum	3,59	

Sosyal ölçeğini oluşturan ikinci soru katılımcıların sendikal örgütlenmenin çalışma yaşamına katacağı avantaj bilincini ölçmek amacıyla tasarlanmıştır. Bu doğrultuda katılımcıların sosyal ölçeğinin ikinci, anket formunun 18. Sorusuna verdikleri ortalama cevap 3,68 ortalaması ile olumlu bir cevap olarak kabul edilmektedir. Sosyal ölçeğinin üçüncü sorusunun madde ortalaması 3,59 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların verdiği cevaplar bu doğrultuda olumlu olarak kabul edilmektedir. Yani kadınların sendikal örgütlenmelerinde engeller olduğu görüşündedirler. Ölçek maddelerine verilen ortalama cevap 3,7 olarak hesaplanmıştır. Bu durum katılımcıların sosyal diyalog, sendikalaşma gibi konularda genel itibarıyla olumlu cevaplar vermediğini göstermektedir.

Katılımcıların demografik özellikleri ile sosyal ölçeği arasında elde edilen veriler arasındaki farklılıklara yönelik inceleme yapılabilmesi için sosyal ölçeğine katılımcıların verebileceği minimum puan 3, maksimum puan 15 olarak hesaplandığı bilinmektedir.



Demografik özellikler ile sosyal ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde bazı başlıklarda anlamlı farklılıklar olmadığı görülmektedir.

İstatistiki açıdan aralarında sosyal ölçeği ile anlamlı fark bulunmayan demografik değişkenler; medeni durum (Ek 2 Tablo 13), yaş (Ek 2 Tablo 14), eğitim düzeyi (Ek 2 Tablo 15), çocuk sayısı (Ek 2 Tablo 16), çalışma süresi (kıdem yılı) (Ek 2 Tablo 18) ve gelir düzeyi (Ek 2 Tablo 19) olarak değerlendirilmiştir. Statü değişkeni ile sosyal ölçeği arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (Ek 2-Tablo 17). Bu bağlamda kasiyer statüsünde çalışan katılımcılar ile satış danışmanı statüsünde çalışan katılımcılar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık vardır.

-Eşit Ölçeği Açısından Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Eşit ölçeğinde, ayrımcılık yapılmadığı, herkesin eşit haklara sahip olduğu mobbing ve baskı gibi konularını değerlendirme amacıyla katılımcılara üç farklı soru yöneltilmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Eşit Ölçeği Soruları ve Madde Ortalamaları Tablosu

Eşit Ölçeği	Madde	Madde Ortalaması	Ölçek Ortalaması
20	İşyerimde mobbing ve baskıya maruz kalıyorum*	2,72	2,9
21	İşimde ayrımcılığa maruz kalmıyorum (cinsiyet, din, etnik köken, siyasi yönelim vb..)	3,12	
22	İşyerim ücretlendirme, terfi, eğitim gibi konularda eşit davranılmaktadır	2,85	

Eşit ölçeğinin ilk sorusu 'işyerimde mobbing ve baskıya maruz kalıyorum' ifadesidir. Bu madde ters kodlanmıştır. Ters kodlanan maddelerin yorumlanmasına yönelik olan Tablo 7 incelendiğinde aslında bu soruya olumlu yanıt verildiği görülmektedir. Başka bir ifade ile katılımcılar 2,72 madde ortalaması ile işyerinde mobbing ve baskıya maruz kaldıklarını düşünmektedirler.

Eşit ölçeğinin ikinci sorusuna verilen cevap ortalaması 3,12'dir. Bu rakam katılımcıların soru karşısında net bir fikre sahip olmadıkları şeklinde yorumlanabilmektedir. Üçüncü soru verilen ortalama puanın 2,85 olması katılımcıların olumsuz yanıtlar verdiğinin göstergesidir. Eşit ölçeğinin genel ortalaması ise 2,9 hesaplanmıştır. Bu durum katılımcıların genel olarak eşit hakların olduğu bir çalışma ortamına sahip olmadıklarının göstergesi olarak yorumlanabilir.

Eşit ölçeği ile katılımcıların demografik özellikleri arasında kurulan ilişkiye bakıldığında değişkenler arasında yorumlama yapılırken, eşit ölçeğine katılımcıların verebileceği minimum puan 3, maksimum puan 15 olarak hesaplandığını bilmek önemlidir.

Demografik değişkenlerden medeni hal durumu ile eşit ölçek skoru arasında anlamlı bir farklılık olduğu istatistiki olarak tespit edilmiştir (Ek 2 Tablo 13).



Bekar olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre eşitliğin olmadığı koşullarda çalıştıklarını düşündüklerini göstermektedir. Yaş değişkeni (Ek 2 Tablo 14), eğitim durumu (Ek 2 Tablo 15), çocuk sayısı (Ek 2 Tablo 16) ile ilgili istatistiki olarak anlamlı sonuçlara varılamamıştır.

Katılımcıların statü değişkeni ile eşit ölçeği arasındaki farklılıkların kaynağı Müdür, Kasiyer, Satış Danışmanı arasında olduğu görülmektedir (Ek 2 Tablo 17). Ölçek skorlarına bakıldığında; iş yerindeki konumu müdür olan katılımcıların satış danışmanı veya kasiyer olarak çalışan katılımcılara göre daha eşit şartlarda çalıştıklarını düşündüklerini göstermektedir.

İstatistiki olarak bulunan ölçek skorları arasındaki puan farkına bakılırsa 7-9 yıl arası çalışanların 1-3 yıl arası çalışanlara göre daha eşit şartlarda çalıştığını düşünmesidir (Ek 2 Tablo 18). Genel itibari ile rakamsal olarak incelendiğinde ise kıdem yılı arttıkça eşit davranış konusunda olumlu yanıtlar verildiği görülmektedir. Eşit ölçeği ile demografik değişkenler arasında son olarak incelenmesi gereken gelir düzeyidir (Tablo 19). Gelir düzeyi yüksek olan katılımcılar daha eşit şartlarda çalıştığını düşünürken gelir düzeyi düşük olan katılımcılar eşit imkânlarla sahip olmadıklarını düşünmektedirler.

-İş Sağlığı Açısından Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

İş sağlığı ölçeği, çalışma yaşamında bireylerin sağlığını, güvenliği gözeten önlemlerin varlığını ortaya koymak amacıyla üç soruya yer verilmiştir (Tablo 8).

Tablo 8 İş Sağlığı Ölçeği Soruları ve Madde Ortalamaları Tablosu

İş Sağlığı Ölçeği	Madde	Madde Ortalaması	Ölçek Ortalaması
23	Çalışma şartlarımın sağlığımı olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum*	3,96	3,86
24	İş güvenliği ile ilgili eğitimler alıyorum	4,18	
25	İşyerimde iş güvenliğimi ve sağlığımı sağlayacak ekipmanlara sahibim	3,42	

İş sağlığı ölçeğinin ilk sorusu ters kodlanmıştır ve madde ortalaması 3,96 olarak hesaplanmıştır. Ters kodlanan bu ifadenin yorum biçimi farklıdır. Katılımcılar bu soruya 3,96 madde ortalaması ile aslında olumlu cevap vermişlerdir. Başka bir ifadeyle katılımcılar çalışma şartlarının sağlıklarını olumsuz etkilemediğini düşünmektedirler. İş sağlığı ölçeğinin ikinci sorusuna bakıldığında 'İş güvenliği ile ilgili eğitimler alıyorum' ifadesinin yer aldığı görülmektedir. Bu sorunun madde ortalaması 4,18 olarak elde edilmiştir. Elde edilen bu ortalama katılımcıların eğitimler aldığını göstermektedir. Üçüncü sorunun madde ortalaması ise 3,42'dir. Katılımcılar bu soru ile kısmen iş güvenliği ve sağlığını koruyacak ekipmanlara sahip olduklarını ifade etmektedir. Genel itibariyle iş sağlığı ölçek ortalaması 3,86 olarak hesaplanmıştır.

İş sağlığı ölçeği ile katılımcıların demografik özellikleri arasında kurulan ilişkiye bakıldığında değişkenler arasında yorumlama yapılırken, iş sağlığı ölçeğine katılımcıların verebileceği minimum puan 3, maksimum

puan 15 olarak hesaplandığı bilinmektedir.

Demografik değişkenler ile iş sağlığı ölçeği arasındaki ilişki istatistiki olarak incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık evli olan katılımcıların, bekar olan katılımcılara göre ölçeğe daha yüksek puan vermesinden kaynaklanmaktadır (Ek 2-Tablo 13). Yaş değişkeni (Ek 2 Tablo 14), eğitim durumu (Ek 2-Tablo 15), statü (EK 2-Tablo 17), değişkenleri ile iş sağlığı ölçeği arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

İş sağlığı ölçeği ile katılımcıların çocuk sayısı arasında istatistiki anlamda ilişki olduğu tespit edilmiştir (Ek 2-Tablo 16). Buna göre 2 çocuğu olan katılımcılar, 3 çocuğu olan ve çocuğu olmayan katılımcılara göre daha yüksek ölçek skoruna sahiptir. Katılımcıların çalışma süresi değişkeni ile iş sağlığı ölçeği arasındaki ilişki 7-9 yıl arası süredir çalışan katılımcıların 1 yıldan az süredir çalışan katılımcılara kıyasla daha yüksek ölçek puanı vermiş olmalarından kaynaklanmaktadır (Ek 2-Tablo 18). Gelir düzeyi ile ilgili hesaplanan değişkenler üzerinden iş sağlığı ölçeğine yönelik inceleme rakamsal olarak ele alındığında katılımcıların gelir seviyesi arttıkça iş sağlığı ölçeğine verilen cevapların olumlu yönde olduğuna işaret edebilir (Ek 2-Tablo 19).

-Güven Ölçeği Açısından Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Güven ölçeğinde yer alan sorular sayesinde katılımcıların iş sürekliliği ve iş güvencesi hakkındaki fikirlerini tespit etmeye yönelik sorular hazırlanmıştır. Bu bağlamda ölçekte üç adet soru yer almaktadır (Tablo 9).

Tablo 9 Güven Ölçeği Soruları ve Madde Ortalamaları Tablosu

Güven Ölçeği	Madde	Madde Ortalaması	Ölçek Ortalaması
26	Bu iş yerinde uzun süre çalışmayı düşünüyorum	3,95	3,41
27	Bu işyerinde haksız yere (basit nedenler vb.) işten çıkarılmayacağımı düşünüyorum	3,25	
28	İşten çıkarılırsam/ayrılırsam kısa sürede yeni bir iş bulabileceğimi düşünüyorum	3,06	

Güven ölçeğinin ilk sorusunun madde ortalaması 3,95 olarak hesaplanmıştır. Bu durum katılımcıların bu soruya olumlu yanıt verdiğini ve uzun süre şu anki işlerinde çalışmayı planladıklarını göstermektedir. İkinci sorunun madde ortalaması 3,25 olarak hesaplanmıştır.

Bu doğrultuda katılımcıların soru hakkında net fikre sahip olmadıkları veya bu konu hakkında onlar açısından da belirsiz bir durumun varlığı olduğu yorumu yapılabilir.

Benzer bir sonuç üçüncü soru için de söylenebilir. Üçüncü yani anketin 28. Sorusunun madde ortalaması ise 3,06'dır. Bu doğrultuda yine katılımcıların bu soru karşısında net bir fikre sahip olmadığı belirsizliğin hâkim olduğu yorumu yapılabilir. Güven ölçeğinin madde ortalaması ise 3,41 olarak hesaplanmıştır.



Güven ölçeği ile katılımcıların demografik özellikleri arasında kurulan ilişkiye bakıldığında değişkenler arasında yorumlama yapılırken, güven ölçeğine katılımcıların verebileceği minimum puan 3, maksimum puan 15 olarak hesaplandığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Katılımcıların demografik özellikleri ile güven ölçeğinde yer alan sorulara verdikleri cevaplar arasındaki bağ incelenmiştir. Bu bağlamda medeni hal değişkeni açısından güven ölçeğinde evli ve bekar katılımcı arasında istatistiki anlamda farklılık olduğu görülmektedir. (Ek 2 Tablo 13). Eğitim durumu (Ek 2 Tablo 15) ile ilgili yapılan analiz sonucunda güven ölçeği bağlamında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu bilgisine ulaşılamamıştır. Yaş değişkeni bağlamında güven ölçeği incelendiğinde istatistiki farklılık olduğu görülmektedir (Ek 2 Tablo 14). 18-24 yaş arasında olan katılımcıların 35-44 yaş arasında olan katılımcılara göre iş güvencesi konusunda olumsuz cevaplar verdiği söylenebilir. Çocuğu olmayan katılımcıların güven ölçeğine verdiği puanlar çocuğu olan katılımcılara göre olumsuzdur (Ek 2 Tablo 16). Güven ölçeği statü değişkeni açısından değerlendirildiğinde birden fazla istatistiki farka rastlanmıştır (Ek 2 Tablo 17). Buradan çıkacak net sonuç, müdür olarak çalışan katılımcı kasiyer veya satış danışmanına kıyasla daha kendini güvende hissettiğidir.

Katılımcıların çalışma süresi (kıdem yılı) değişkeni ile güven ölçeği arasında istatistiki ilişki olduğu saptanmıştır (Ek 2 Tablo 18). Bu bağlamda kıdem yılı arttıkça katılımcıların güven ölçeğine verdikleri yanıtların olumlu olduğu görülmektedir. İşe yeni girmiş veya 1-3 yıl arası bir süredir çalışan katılımcılar diğer yaş gruplarına göre iş güvencelerinin daha az olduğunu düşünmektedirler. Gelir düzeyi ile güven ölçeği arasında da istatistiki olarak farklılık tespit edilmiştir (Ek 2-Tablo 19). Katılımcıların gelir düzeyi arttıkça güven ölçeğine verdikleri yanıtlar olumlu olmuştur. Gelir düzeyi yüksek olan katılımcı statü olarak da yüksek mevkide olacağı için iş güvencesine sahip olduğunu düşünmektedir. Tam tersi durum gelir düzeyi düşük olan katılımcı için geçerlidir.

-Koruma Ölçeği Açısından Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Koruma ölçeği, katılımcıların çalışma yaşamında sosyal haklarından yararlanabilme durumlarına ilişkin fikirlerini belirlemek amacı ile oluşturulmuştur. Bu bağlamda katılımcılara beş ayrı yöneltilmiştir (Tablo 10).

Tablo 10. Koruma Ölçeği Soruları ve Madde Ortalamaları Tablosu

Koruma Ölçeği	Madde	Madde Ortalaması	Ölçek Ortalaması
29	Sağlığımı kaybettiğim takdirde sosyal haklarımdan yararlanabilirim (sosyal güvenlik, sağlık sigortası vb.)	4,05	3,36
30	İşten çıkarılırsam kanuni haklarımdan (kıdem, ihbar tazminatı, işsizlik sigortası vb.) yararlanabilirim	3,28	



31	Cenaze, hastalık, doğum, evlenme gibi durumlarda sosyal haklarımdan yararlanabiliyorum	4,17	
32	Yıllık iznimi istediğim dönemlerde kullanabiliyorum	2,91	
33	Emekli olduğumda finansal endişe yaşamayacağıma inanıyorum	2,41	

Koruma ölçeğinin ilk sorusu yani 29 numaralı soruya katılımcıların verdiği ortalama yanıt 4,05 olarak hesaplanmıştır. Katılımcılar bu soruya olumlu yanıt vererek sağlıklarını kaybettikleri taktirde sosyal haklarından yararlanabilecekleri düşüncesini yansıtmışlardır. Bir diğeri olan 30. Sorunun madde ortalaması 3,28'dir. Katılımcıların bu soruya düşük bir oran olsa da olumlu cevap verdikleri söylenebilir. Cenaze, hastalık, doğum, evlenme sosyal hakların değerlendirildiği soruya verilen cevap ise olumlu olmuştur. Bir diğeri soru olan 'Yıllık iznimi istediğim dönemlerde kullanabiliyorum' ifadesinin madde ortalaması 2,91 ile katılımcıların çoğunun yıllık izinlerini istedikleri dönemde alamadıkları yorumu yapılabilmektedir. Koruma ölçeğinin son sorusu emeklilikteki finansal endişeler ile ilgilidir. Elde edilen sonuca göre katılımcılar emeklilikte finansal endişe yaşayacaklarını düşündükleri söylenebilir. Koruma ölçeğinin genel ortalaması ise 3,36 olarak hesaplanmıştır. Bu puan neticesinde koruma ölçeğinden elde edilen sonuçların olumsuz olduğu değerlendirilmesinde bulunulabilir.

Koruma ölçeği ile katılımcıların demografik özellikleri arasında kurulan ilişkiye bakıldığında değişkenler arasında yorumlama yapılırken, koruma ölçeğine katılımcıların verebileceği minimum puan 5, maksimum puan 25 olarak hesaplandığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Koruma ölçeğinin demografik değişkenler ile ilişkisini değerlendirmek katılımcı profilini analiz edebilmek açısından önem arz etmektedir. Katılımcıların eğitim durumu (Ek 2 Tablo 15) ile koruma ölçeği arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Yaş değişkeni ile koruma ölçeği ilişkisi incelendiğinde (Ek 2 Tablo 14) 18-24 yaş arası 15,9 puan, 25-34 yaş arası 16,4 puan olarak hesaplanmıştır. Elde edilen istatistiki sonuçlar neticesinde yaşın ilerlemesiyle koruma ölçeğine verilen cevapların olumlu yönde geliştiği görülmektedir.

Yaş ilerledikçe emeklilik, sosyal haklar, izin gibi konularda katılımcıların endişesi azalmaktadır. Çocuk sayısı değişkeni açısından koruma ölçeği ele alındığında 1 çocuğu olan katılımcılar ile çocuğu olmayan katılımcılar arasında istatistiki bir farklılık olduğu görülmektedir (Ek 2 Tablo 16). Bir diğeri demografik değişken ise statüdür. Statü değişkeni ile koruma ölçeği arasında yapılan analizde diğeri işlerde çalışanlar ile kasiyer statüsünde çalışanlar arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Ek 2 Tablo 17).

Katılımcıların çalışma süresi değişkeni ile koruma ölçeği ele alındığında istatistiki olarak ortaya çıkan farklılıklar vardır (Ek 2 Tablo 18). Çalışma süresi (kıdem yılı) arttıkça koruma ölçek puanı da artmaktadır. Katılımcıların çalıştığı süre arttıkça kendilerini daha güvende hissettikleri söylenebilir. Benzer bir durumun da

gelir düzeyi ölçeği için geçerli olduğu görülmektedir (Ek 2 Tablo 19).

Koruma ölçeği ve katılımcıların gelir düzeyi açısından değerlendirildiğinde istatistiksel farklılıklar vardır. Koruma ölçeği ile gelir düzeyi arasındaki değerlendirilmeye göre katılımcıların gelir düzeyi arttıkça koruma ölçeğine yüksek puan verdikleri söylenebilir. Gelir düzeyi düşük olan bireyler koruma ölçeğinde yer alan sorulara daha düşük puan vermişlerdir.

-Onur Ölçeği Açısından Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Onur ölçeği, katılımcıların insan onuruna yakışır bir işte çalışma düşüncesi konusunda bilgi edinmek amacıyla oluşturulmuştur. Bu bağlamda onur ölçeğinde iki soruya yer verilmektedir (Tablo 11).

Tablo 11. Onur Ölçeği Soruları ve Madde Ortalamaları Tablosu

Onur Ölçeği	Madde	Madde Ortalaması	Ölçek Ortalaması
34	Genel olarak aldığınız ücretin yaptığınız işin karşılığını yansıttığını düşünüyor musunuz?	2,02	2,15
35	Sağlıklı ve güvenli bir iş hayatı açısından yaptığınız iş, beklentilerinizi karşılamakta mıdır?	2,27	

Onur ölçeğinin ilk sorusuna verdikleri yanıt ortalaması 2,02 olarak hesaplanmıştır. Onur ölçeğinin ilk sorusuna verilen 2,02 ortalama puanı katılımcılar açısından olumsuz bir durumu işaret etmektedir. Farklı biçimde ifade edilecek olursa katılımcılar aldıkları ücretin, yaptıkları işin karşılığını yansıtmadığını düşünmektedirler. Onur ölçeğinin bir diğer sorusuna verilen cevabın ortalaması ise 2,27 ile olumsuzdur. Dolayısıyla, katılımcıların verdiği cevaplara göre sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı açısından beklentilerinin karşılanmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Onur ölçeği ile katılımcıların demografik özellikleri arasında kurulan ilişkiye bakıldığında değişkenler arasında yorumlama katılımcıların verebileceği minimum puan 2, maksimum puan 10 olarak hesaplandığı bilinmektedir.

Demografik değişkenler ile onur ölçeği arasında istatistiki farklılıklar yer almaktadır. Medeni hal değişkeni için de bu durum söz konusudur. Evli olan katılımcıların puanı 4,9 iken bekar katılımcıların puanı 3,8'dir (Ek 2 Tablo 13). Bu durumdan yola çıkılarak, bekar olan katılımcıların, evli olanlara kıyasla onur ölçeğinde daha olumsuz cevaplar verdiği yorumuna ulaşılabilir. Katılımcıların yaş değişkeni ile onur ölçeğine verdiği cevaplar arasındaki farklılık ise; 18-24 ve 35-44 yaş aralığında ortaya çıkmaktadır. 18-24 yaş aralığında olan katılımcılar ölçeğe ortalama 3,9 puan, 35-44 yaş arası ise 5,2 puan vermiştir (Ek 2 Tablo 14). Bu durum yaş itibarıyla genç olan katılımcıların nispeten yaşlı olan katılımcılara göre onur ölçeğine düşük puan verdikleri yani daha olumsuz şartlarda çalıştıklarını düşündükleri anlamına gelebilir.



Eğitim değişkeni ile onur ölçeği arasında istatistiki bağlamda anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Ek 2 Tablo 15). Katılımcıların ocuk sayısı değişkeni ile onur ölçeği skorları arasında farklılık olduğu görülmektedir (Ek 2 Tablo 16). Bu bağlamda bir ve iki çocuğu olan katılımcılar min. 2, max. 10 puan arasından 5 puanlık bir skora sahiptir.

ocuğu olmayan katılımcılar ise 3,8 skor puanına sahiptir. Dolayısıyla bir, iki çocuğu olan katılımcı ile çocuğu olmayan katılımcı arasında istatistiki fark olduğu görülmektedir. Bu farklılık her üç demografik değişkenin de onur ölçeğine olumsuz yanıt verdiğini ancak çocuğu olmayanların daha kesin yargılara sahip olduğu yorumu yapılmasını sağlamaktadır.

Demografik değişkenlerden statü (Ek 2 Tablo 17) ve çalışma süresi (kıdem yılı) (Ek 2 Tablo 18) ile onur ölçeği arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmaktadır. Hem statü hem de çalışma süresi değişkenine katılımcıların cevapları olumsuz olmuştur. Başka bir ifade ile katılımcıların işyerindeki statüsü ve kıdem yılları fark etmeksizin aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığını yansıtmadığını, sağlıklı ve güvenli bir iş hayatı açısından beklentilerinin karşılanmadığı söylenebilir. Katılımcıların gelir düzeyi ve onur ölçeği arasında kurulan ilişki incelendiğinde 2000 -2500 tl arası ve 2501-3000 tl arası gelire sahip olanlar ile 4001tl ve üstü gelire sahip olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 4001 tl ve üstü gelire sahip olanların ölçek skoru 6,6'dır (Tablo 19). Bu durum katılımcıların tam anlamıyla net bir düşünceye sahip olmadıkları ya da kararsız kaldıkları yorumu yapılabilir. 2000-2500 tl ve 2501-3000 tl arasında gelire sahip olan katılımcılar sırasıyla 3,8 ve 4,1 ölçek skoruna sahiptir. Bu durum gelir düzeyi düştükçe onur ölçeğinde yer alan sorulara daha olumsuz yanıtlar verildiğini göstermektedir.

Genel itibariyle demografik olarak değerlendirilen ölçek skorlarında fark olmayan başlıklar, katılımcıların yaş, eğitim, medeni hal, gelir gibi konular fark etmeksizin benzer düşüncelere sahip olduğu yorumlaması yapılabilir.

4. SONUÇ VE DEğERLENDİRME

Kozmetik ve bakım ürünlerinin satışında yoğunlukla kadınların istihdam ediliyor olması hem toplumsal cinsiyet hem de mesleki tabakalaşmanın da bir rneği olmaktadır.

Çalışmadan elde edilen çıktılar dahilinde, mağazacılık alanında çalışan kadınların istihdam edildikleri süreç boyunca ne şartlarda istihdam edildikleri kısaca ele alınabilir.

- Çalışma yaşamında önlerine yeni fırsatlar çıkacağını, mesleki eğitim imkanları sayesinde kendilerini geliştireceklerini ve yükselme imkanlarına sahip olacaklarını,
- Sıklıkla fazla mesaiye kaldıkları ve mesai saatleri içerisinde yeteri kadar dinlenemediklerini,



- Ailelerini ve kendilerini geçindirecek seviyede yeterli ücrete sahip olmadıklarını, fazla mesai ücretlerini alma konusunda kısmen sorunlar yaşadıklarını, iş güvencesi söz konusu olduğunda iş performansının olumlu etkileneceğini,
- İş ve aile yaşamı arasında denge sağlama noktasında, çalışma saatleri nedeniyle iş-aile yaşamı arasında denge kurmakta zorlandıklarını, çalışma saatlerinin fazlalığı ve stres gibi faktörlerin aile yaşamında ev sorunlarını ihmal etme, aile bireyleriyle yeterince ilgilenememe gibi sorunlara yol açtığını,
- İşyerinin sendikaya üye olma konusunda sorun çıkaracağını, buna karşın eğer bir sendikaya üye olsalardı daha iyi şartlarda çalışabileceklerini,
- İş yerinde eşit davranış söz konusu olduğunda da çeşitli olumsuzluklar olduğunu, işyerinde mobbing ve baskıya maruz kaldıklarını ancak ayrımcılıkla karşı karşıya olma konusunda net fikre sahip olmadıkları ve ücretlendirme, terfi, eğitim gibi konularda eşit davranılmadığını,
- Çoğunlukla çalışma şartlarının sağlıklarını olumsuz etkilemediğini, işten çıkarılma ve sonrasında iş bulabilme ve sosyal haklarını elde edebilme konularında kararsız olduklarını,
- Ücretlerin yapılan işe kıyasla emeklerinin karşılığını yansıtmadığını düşünmektedirler. Bununla birlikte, sağlıklı ve güvenli bir iş hayatı açısından yapılan iş, beklentileri karşılamamaktadır. Katılımcılar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili soruya olumlu yanıt vermiş olsalar dahi beklentiler doğrultusunda sağlıklı ve güvenli bir iş hayatı arzusunda oldukları

sonuçlarından yola çıkılarak katılımcılar arasındaki genel kanının olumlu olmadığı sonucuna varılabilmektedir.

Çalışmadan elde edilen tüm bu sonuçlar çerçevesinde, Türkiye’de kozmetik sektöründe çalışan kadınların insan onuruna yakışır iş koşullarına sahip olduklarını söylemek oldukça güçtür. İnsan onuruna yakışır iş koşullarının bir bütün olması ve tüm koşulların bir arada sağlanması zorunluluğu çalışmanın olumsuz olarak yorumlanmasının temel kaynaklarından birisi olmaktadır. Bu bağlamda, genel itibariyle incelendiğinde Türkiye’de kozmetik sektöründe çalışan kadınların, insan onuruna yakışır iş koşullarına sahip olmadıkları yorumunu yapmak yanlış olmayacaktır. Türkiye’de son zamanlarda kadın istihdamını artırmayı amaçlayan politikaların izlenmesi ışığında ‘kadın dostu istihdam’ kavramının kullanımı artmıştır. Ancak elde edilen sonuç itibariyle kadın çalışan sayısındaki artışın nitelik olarak iyileştirilemediği görüldüğünde ve düşünüldüğünde, kadın dostu istihdam yaratılamadığı sonucuna varılabilir. Kadın dostu istihdam kavramının kullanılması ve kavramın tam anlamını sağlama için içinin doldurulması ve bu yönde çalışmalar yapılması gerektiği görülmektedir.

Türkiye’de kadınların insan onuruna yakışır iş koşullarının sağlandığı bir ortamda çalışabilmeleri adına bir dizi iyileştirme yapılması gerekmektedir. Bu iyileştirmeler tüm paydaşların katkısı ile ortaya koyulduğunda



kalıcı olacak ve süreklilik arz edecektir. Bu paydaşlar devlet, işverenler, sendikalar ve çalışanlardan oluşmaktadır. Devlet yeni projeler, uygulamaya yürürlüğe koyarken, işletmeler bu uygulamaları uygulamakla yükümlü olmalıdır. Aynı zamanda ikili kontrol mekanizması ile hem devlet hem işveren çalışanların durumunu ve projelerin uygulanabilirliğini denetleyebilmelidir. Sendikalar ise işverenlerle ve çalışanlarla iletişimini iyi tutarak, kadınların sendikal örgütlenmelerine ve katılımlarına katkı sağlamalıdır. Çalışanlar ise devlet, işveren ve sendikaların yaptığı bu çalışmalara destek olarak uygulamalara dahil olmalı ve gereken iyileştirmeler konusunda bilgilendirici olmalıdır. Bahsedilen süreçte tüm paydaşlar ılımlı ve yapıcı iletişim sergilemelidirler. İnsan onuruna yakışır iş koşulları işte o zaman kadınları ve diğer tüm çalışanlar için sürekli sağlanmış olacağı öngörülebilmektedir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Çalışma Konsepti	: Prof. Dr. Hüseyin Mualla YÜCEOL, Makbule Miraç ASLAN
Verilerin Toplanması,	
Analizi ve Yorumlanması	: Makbule Miraç ASLAN
Yazı Taslağı	: Makbule Miraç ASLAN, Prof. Dr. Hüseyin Mualla YÜCEOL
İçeriğinin İncelenmesi,	
Eleştirel Bakış Açısı ve	
Son Kontrol	: Makbule Miraç ASLAN, Prof. Dr. Hüseyin Mualla YÜCEOL
Sorumluluk	: Prof. Dr. Hüseyin Mualla YÜCEOL

Çıkar Çatışması Beyanı

“İnsana Yakışır İş Bağlamında Kadın İstihdamı: Kozmetik Sektörü Adana-Mersin (TR 62) Örneği” başlıklı çalışmanın oluşturulması esnasında ve sonrasında herhangi bir kurum, kuruluş ve kişiler ile herhangi bir çıkar çatışması söz konusu olmadığı gibi, makalenin yazarları arasında da herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. Working paper. International Labour Office, Policy.No.2.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2003). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. International Labour Review, 142(2), 147-178.
- Aşkın, E. Ö. (2015). Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 10(1), 43-66
- Athanasou, J. A. (2010). Decent Work and Its Implications for Careers. Australian Journal of Career Development, 19(1), 36-44.
- Başol, O., & Saruhan, O. (2018). Alışveriş Merkezi Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş Bağlamında

- Değerlendirilmesi: Nitel bir İnceleme. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 36, 122-147.
- Bayrak, S. (2018). İnsana Yakışır İş Kavramı Bakımından Türkiye’de İnşaat Sektörünün Genel Görünümü. Çalışma ve Toplum, 58(3), 1531-1554.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates. Cambridge Journal of Economics, 38(2), 459-477.
- Çapık, C. (2014). İstatistiksel Güç Analizi ve Hemşirelik Araştırmalarında Kullanımı: Temel Bilgiler. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 17(4).
- Doğan, İ. (2014). Sosyal Dışlanma ve İnsan Onuruna Yakışır İş Yoksunlukların Algılanması. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (69), 135-158
- Duby, G., & Perrot, M. (2005). Kadınların Tarihi: Devrimden Dünya Savaşına Feminizmin Ortaya Çıkışı. (Çev. A. Fethi). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür yayınları.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences, 33(1), 210-223.
- Ferraro, T., Pais, L., & Dos Santos, N. R. (2015). Decent Work an Aim for All Made by All. International Journal of Social Sciences, 4(3), 30-42.
- Gallie, D. (2013). Direct Participation and the Quality of Work. Human Relations, 66(4), 453- 473.
- Ghai, D. P. (2002). Decent Work: Concepts, Models and Indicators (Vol. 139). International Institute for Labour Studies. ISBN 92-9014-660-5.
- Ghai, D. (2003). Decent Work: Concept and Indicators. International Labour Review, 142(2), 113-145.
- Ghai, D. P. (Ed.). (2006). Decent Work: Objectives and Strategies. International Labour Organisation. ISBN 92-9014-786-5.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*, (Çev. İ. Yılmaz). İstanbul, Türkiye: Kırmızı Yayınları.
- Hinton, P. R., Brrownlow, C., McMurray, I. & Cozens, B. (2004). *SPSS Explained*, East Sussex, England, Routledge Inc.
- ILO, (1999). Decent Work, International Labour Conference 87th session, Geneva. 10.08.2020 tarihinde <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> adresinden alınmıştır. ISBN92-2-110804-X ISSN 0074-6681.
- ILO, (2013). International Labour Organization. Decent Work Indicators Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators. 15.08.2020 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf adresinden alınmıştır. ISBN 9789221280194. Adresinden alınmıştır.
- İzdes, O., & Yücel, Y. (2017). Gelişmekte olan Ülkelerde ‘İnsana Yakışır İş’i Ölçmek: Türkiye için Öneriler. Ekonomik Yaklaşım Dergisi, 28(104), 1–37.
- Kolot, A., & Herasymenko, O. (2016). The Deficit of Decent Work as a Global Problem of Social and Labor Segment. International Economic Policy, (2), 20-39.
- Makal, A., & Toksöz, G. (Eds.). (2015). *Geçmişten günümüze Türkiye’de Kadın Emegi*. İmge Kitabevi.
- Mehta, B. S. (2016). A Decent Work Framework: Women in the ICT Sector in India. Information Development, 32(5), 1718-1729.
- Nizami N., & Prasad N. (2017). Concept and Theoretical Framework of Decent Work. in: Decent Work: Concept, Theory and Measurement. Palgrave Macmillan, Singapore.
- Palaz, S. (2010). Düzgün İş (decent work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması. Journal of Social Policy Conferences, (50), 479-50.
- Pereira, S., Dos Santos, N., & Pais, L. (2019). Empirical Research on Decent Work: A Literature Review. Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 4(1).
- Rai, S. M., Brown, B. D., & Ruwanpura, K. N. (2019). SDG 8: Decent Work and Economic Growth—a Gendered Analysis. World Development, 113, 368-380.
- Şahin, M. (2015). Sanayi Sektöründeki Mevcut Çalışma Koşullarının “Düzgün İş” Performans Göstergeleri Açısından Değerlendirilmesi: Çorum İmalat Sanayi Örneği. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı-Ağustos, 63-82
- Selçuk, F. Ü., & Tuzlukaya, Ş. E. (2013). Çalışma Yaşamı ve Kadın. Lerzan Gültekin, Gül Güneş, Ceylan Ertung and Aslı Şimşek (der.) Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Sorunlarına Toplu Bir Bakış (s. 4-16) içinde. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Turkut, E. (2016). İnsanca İş Kavramına Yapısal ve Sistematik Bir Analiz: ILO’nun Etkinlik Sorunu ve Türkiye. Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları. Seçkin Yayıncılık, 43-63
- Yıldırım, S., & İslamoğlu, E. (2014). “İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar. SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 4(2), 145-175.
- Yılmaz, M., & Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. Uluslararası Ekonomi Kongresi-EconWorld 2015-Torino.

EKLER

Ek 1: Demografik Özellikler

Tablo 12: Demografik özellikler tablosu

Demografik Özellikler	Seçenekler	Frekans N=265	%
Yaş	18-24 yaş arası	76	28,7



	25-34 yaş arası	128	48,3
	35-44 yaş arası	46	17,4
	45 yaş ve üzeri	15	5,7
Medeni Hal	Evli	113	42,6
	Bekar	152	57,4
Öğrenim Durumu	Ortaokul ve altı	16	6
	Lise	155	58,5
	Ön lisans	65	24,5
	Fakülte ve üzeri	29	10,9
Çocuk Sayısı	1	67	25,3
	2	41	15,5
	3 ve üstü	8	3
	Yok	149	56,2
İşteki Statü	Müdür	30	11,3
	Müdür Yardımcısı	24	9,1
	Kasiyer	34	12,8
	Satış Danışmanı	144	54,3
	Diğer*	33	12,5
Kıdem Süresi	1 yıldan az	61	23
	1-3 yıl arası	85	32,1
	4-6 yıl arası	64	24,2
	7-9 yıl arası	37	14
	10 yıl ve üstü	18	6,8
Ücret	2000-2500 arası	45	17
	2501-3000 arası	152	57,4
	3001-3500 arası	33	12,5
	3501-4000 arası	23	8,7
	4001 ve üstü	12	4,5

Ek 2

-Ölçek Skorları ile İkili Değişkenler Arasındaki Farklılıkların Bağımsız Student t-testi ile İncelenmesi

Tablo 13: Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni ile Ölçek Skorları Arasındaki Farklılıkların Bağımsız Student T-Testi ile İncelenmesi

	Evli (a)	Bekar (b)	p
	Ort±ss	Ort±ss	
Fırsat	12,1±3,3	11,7±2,9	0,376
Uygun	8,9±3,7	8,4±3,4	0,173
Kazanç	12,8±4,0	12,0±4,3	0,155
Denge	14,9±4,0	15,3±4,0	0,362
Sosyal	10,9±2,5	11,2±2,6	0,476
Eşit	9,4±3,6	8,2±3,6	0,005**
İş sağlığı	12,1±2,8	11,2±2,7	0,005**
Güven	10,8±2,9	9,8±2,9	0,005**
Koruma	17,5±4,5	16,3±4,3	0,034*

Onur	4,9±2,7	3,8±2,2	<0,001**
------	---------	---------	----------

* p<0,05, **p<0,001, Bağımsız student t-testi

Ölçek Skorları ile İkili Değişkenler Arasındaki Farklılıkların Oneway ANOVA testi ile İncelenmesi

Tablo 14: Katılımcıların Yaş Değişkeni ile Ölçek Skorları Arasındaki Farklılıkların One-Way ANOVA Testi İle İncelenmesi

	18-24 yaş arası	25-34 yaş arası	35-44 yaş arası	45-54 yaş arası	p	Post Hoc p Bonferroni
	(a)	(b)	(c)	(d)		
	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss		
Fırsat	12,1±2,7	11,7±3,3	12,5±2,5	10,6±4,2	0,146	Fark yok
Uygun	8,3±3,3	8,3±3,6	10,1±3,6	8,3±3,8	0,021*	c-a; p=0,041 c-b; p=0,020
Kazanç	12,6±4,1	11,7±4,3	13,5±3,7	12,8±4,5	0,086	Fark yok
Denge	14,8±4,0	15,4±4,0	14,8±3,6	15,4±5,4	0,689	Fark yok
Sosyal	11,1±2,6	11,2±2,5	10,9±2,6	10,9±3,0	0,934	Fark yok
Eşit	8,4±3,4	8,3±3,5	9,9±3,7	9,2±4,8	0,050	Fark yok
İş sağlığı	11,2±2,5	11,6±2,9	11,7±2,9	12,6±2,1	0,288	Fark yok
Güven	9,4±2,7	10,5±3,0	11,1±2,8	10,5±2,8	0,007**	c-a; p=0,007
Koruma	15,9±3,8	16,4±4,4	18,7±4,4	18,7±5,6	0,001**	c-a; p=0,003 c-b; p=0,013
Onur	3,9±2,2	4,1±2,5	5,2±2,9	4,9±2,7	0,020*	c-a; p=0,025

* p<0,05, **p<0,001, One-way ANOVA testi, Post Hoc Bonferroni testi

Tablo 15: Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkeni ile Ölçek Skorları Arasındaki Farklılıkların One-Way ANOVA Testi İle İncelenmesi

	Ortaokul ve altı	Lise	Önlisans	Fakülte ve üzeri	p
	(a)	(b)	(c)	(d)	
	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	
Fırsat	11±3,8	12,0±2,9	11,4±3,6	12,6±2,3	0,179
Uygun	9,1±3,7	8,5±3,6	8,6±3,6	9±3,4	0,836
Kazanç	12,3±4,5	12,3±4,2	12,4±4,2	12,7±4,2	0,975
Denge	14,1±3,4	15,2±4,2	14,9±3,9	15,9±3,8	0,465
Sosyal	10,5±3,0	11,1±2,5	11,1±2,5	11,4±2,7	0,697
Eşit	8,3±3,6	8,9±3,8	8,2±3,5	8,9±3,3	0,628
İş sağlığı	11,4±3,6	11,6±2,9	11,6±2,3	11,1±2,9	0,778
Güven	10,1±4,1	10,4±2,7	9,9±3,2	10,5±3,3	0,759
Koruma	18,1±5,6	16,7±4,4	16,9±4,3	16,8±4,4	0,614
Onur	4,9±2,8	4,4±2,6	4,0±2,4	3,9±2,3	0,494

* p<0,05, **p<0,001, One-way ANOVA testi, Post Hoc Bonferroni testi

Tablo 16: Katılımcıların Çocuk Sayısı Değişkeni ile Ölçek Skorları Arasındaki Farklılıkların One-Way ANOVA Testi ile İncelenmesi

	1	2	3	Yok	p	Post Hoc p Bonferroni
	(a)	(b)	(c)	(d)		
	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss		
Fırsat	12,1±3,3	11,7±3,4	12,8±2,3	11,8±2,9	0,688	Fark yok
Uygun	9,3±3,4	9,2±4,1	9,4±3,9	8,1±3,5	0,098	Fark yok
Kazanç	13,2±3,9	12,2±4,5	11,9±3,2	12±4,2	0,298	Fark yok
Denge	14,9±3,7	14,6±4,6	14,3±3,6	15,4±4	0,561	Fark yok
Sosyal	10,8±2,4	11,1±2,9	11,6±1,9	11,2±2,6	0,701	Fark yok

Eşit	9,1±3,7	9,4±4,1	10,4±2,5	8,2±3,5	0,087	Fark yok
İş sağlığı	12,1±2,5	12,3±3,3	9,9±3,5	11,2±2,6	0,009**	b-c; p=0,030 b-d; =0,020
Güven	11,1±2,8	10,6±3,1	9,9±3,6	2,8±2,9	0,018*	a-d; p=0,012
Koruma	17,7±4,2	18±5,0	16,1±5,8	16,1±4,2	0,016*	a-d; p=0,040 b-d; p=0,031
Onur	5±2,7	5,1±2,8	4,3±2,5	3,8±2,3	0,001**	a-d; p=0,004 b-d; p=0,016

* p<0,05, **p<0,001, One-way ANOVA testi, Post Hoc Bonferroni testi

Tablo 17: Katılımcıların Statü Değişkeni ile Ölçek Skorları Arasındaki Farklılıkların One-Way ANOVA Testi İle İncelenmesi

	Müdür (a)	Müdür Yrd. (b)	Kasiyer (c)	Satış danışmanı (d)	Diğer (e)	p	Post Hoc p Bonferroni
	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss		
Fırsat	13,1±2,9	12,1±3,5	11,3±3,1	11,7±2,9	11,8±3,4	0,176	Fark yok
Uygun	9±3,4	7,5±2,9	6,9±3,1	8,8±3,7	9,9±3,4	0,004**	d-c; p=0,048 e-c; p=0,005
Kazanç	14,5±4,4	12,3±4,9	10,6±4,1	12,3±3,9	12,5±4,2	0,005**	a-b; p=0,001
Denge	14,4±3,7	15,5±3,9	15,2±3,8	15,2±4,1	14,9±4,5	0,865	Fark yok
Sosyal	11,8±2,7	10,5±2,7	11,9±1,8	10,8±2,6	11,3±2,9	0,041*	c-d; p=0,049
Eşit	11,2±3,4	8,5±2,9	7,4±3,4	8,5±3,6	8,9±3,8	<0,001*	a-c; p<0,001 a-d; p=0,001
İş sağlığı	11,2±3,3	12,1±2,6	11,2±2,4	11,5±2,8	12,2±2,6	0,460	Fark yok
Güven	12,1±2,6	10,6±2,7	8,9±2,8	9,9±2,8	11,1±3,4	<0,001**	a-c; p<0,001 a-d; p=0,002 e-c; p=0,016
Koruma	17,6±3,8	15,5±5,1	14,7±2,7	16,9±4,5	18,3±4,5	0,004**	e-c; p=0,008
Onur	5,2±2,8	4,5±2,7	3,4±1,8	4,3±2,5	4,2±2,6	0,071	Fark yok

* p<0,05, **p<0,001, One-way ANOVA testi, Post Hoc Bonferroni testi

Tablo 18: Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkeni ile Ölçek Skorları Arasındaki Farklılıkların One-Way ANOVA Testi İle İncelenmesi

	1 yıldan az (a)	1-3 yıl arası (b)	4-6 yıl arası (c)	7-9 yıl arası (d)	10 yıl ve üstü (e)	p	Post Hoc p Bonferroni
	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss		
Fırsat	12±2,9	11,7±3,1	11,8±2,9	11,8±3,7	12,4±3,1	0,919	Fark yok
Uygun	8±3,5	8,2±3,5	8,3±3,3	10,1±3,9	10,6±3,4	0,004**	d-a; p=0,042
Kazanç	11,7±4	12,3±4,3	11,8±4,4	13,5±3,8	14,1±3,6	0,078	Fark yok
Denge	14,8±3,8	15,4±3,8	15,4±4,1	14,6±5,1	15,4±3,5	0,791	Fark yok
Sosyal	10,8±2,6	11,1±2,3	11,3±2,8	11,4±2,7	10,8±2,6	0,772	Fark yok
Eşit	8,5±3,3	8,1±3,7	8,4±3,6	10,3±3,5	9,6±3,9	0,029*	d-b; p=0,024
İş sağlığı	10,9±2,8	11,5±2,6	11,5±2,8	12,8±2,4	11,8±3,5	0,019*	d-a; p=0,007
Güven	8,9±2,6	10,1±2,8	10,5±2,8	11,8±3,3	11,5±2,7	<0,001**	c-a; p=0,028 d-a; p<0,001 d-b; p=0,013 e-a; p=0,009
Koruma	15,3±3,8	16,1±4,3	16,7±4,1	19,2±4,4	20,5±4,3	<0,001**	d-a; p<0,001 d-b; p= 0,002 d-c; p=0,039 e-a; p<0,001 e-b; p=0,001 e-c; p=0,006
Onur	3,8±2,2	4,3±2,6	4,3±2,6	4,8±2,6	5,3±2,6	0,159	Fark yok

* p<0,05, **p<0,001, One-way ANOVA testi, Post Hoc Bonferroni testi

Tablo 19: Katılımcıların Gelir Düzeyi Değişkeni ile Ölçek Skorları Arasındaki Farklılıkların One-Way ANOVA Testi İle İncelenmesi

	2000-2500 arası (a)	2501-3000 arası (b)	3001-3500 arası (c)	3501-4000 arası (d)	4001 ve üstü (e)	p	Post Hoc p Bonferroni
	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss		
Fırsat	12±2,5	11,4±3,3	11,7±3,3	13,6±1,9	14,3±0,9	0,001	d-b; p=0,016 e-b; p=0,014
Uygun	8,5±3,4	8,2±3,6	8,5±3,5	10,2±3,6	11,4±3,4	0,007	e-b; p=0,028
Kazanç	11,64	11,7±4,1	12,9±4,3	14,4±3,7	17,2±2,3	<0,001	d-b; p=0,027 e-a; p<0,001

							e-b; p<0,001 e-c; p=0,020
Denge	14,5±4,2	15,6±3,7	15,9±3,7	13,8±5,1	12,1±4,9	0,008	b-e; p=0,035 c-e; p=0,048
Sosyal	10,9±2,5	11,1±2,6	11,2±2,9	11±2,8	11,3±1,9	0,993	Fark yok
Eşit	8,9±3,4	7,9±3,6	8,7±3,1	11,2±3,1	12,3±2,8	<0,001	d-b; p<0,001 e-a; p=0,024 e-b; p<0,001 e-c; p=0,022
İş sağlığı	10,6±3,2	11,4±2,8	12,4±2,2	12,2±2,5	13,2±1,9	0,009	e-a; p=0,048
Güven	9,5±2,9	9,8±2,8	11±2,8	12,3±2,7	12,5±2,5	<0,001	d-a; p=0,002 d-b; p=0,002 e-a; p=0,011 e-b; p=0,019
Koruma	15,2±3,9	16,7±4,3	16,6±4,7	18,5±4,1	21±3,5	<0,001	d-a; p=0,028 e-a; p<0,001 e-b; p=0,010 e-c; p=0,027
Onur	3,8±2,3	4,1±2,4	4,4±2,5	5,4±2,8	6,6±2,7	0,002	e-a; p=0,006 e-b; p=0,008

* p<0,05, **p<0,001, One-way ANOVA testi, Post Hoc Bonferroni testi



KADINLARIN KARIYERİ, KARIYER ENGELLERİ VE KARIYER ÇIKTILARI

Ceren ALAKUŞ ERDOĞAN

Küre Mühendislik Harita İmar İnş. Gıda San. ve Tic. Ltd. Şti.; Balgat, Ceyhun Atuf Kansu Cd. No: 153 / 23,

06520 Çankaya/Ankara

İhsan AYTEKİN

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü; Hükümet Meydanı, No 2, Ulus,

Altındağ / Ankara

ORCID: 0000-0003-3344-6140

ÖZET

Tarihsel gelişim açısından bakıldığında kadınların işgücüne katılım oranının günden güne arttığı görülmektedir. Bu artışla birlikte kadınlar, ekonomiye ve istihdama doğrudan katkı yapmaya, kariyer yollarında ilerlemeye ve üst düzey yönetim kadrolarında yer almaya başlamıştır. Ancak kadınların yönetici pozisyonlarına ulaşma oranları, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yeterli değildir. Bu durumun temel sebeplerinden birisi ataerkil toplumlardaki iş bölümünde cinsiyete göre roller tanımlanmasıdır. Bu roller kamusal alan (örneğin iş) ve özel alan (örneğin ev işleri) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kadınların kamusal alanda da rol alması için çeşitli uygulamalar hayata geçirilmiştir. Buna karşın kadının iş dünyasında karşılaştığı sorunlar devam etmektedir. Bunların başında ise cam tavan sendromu gelmektedir. Kadın kariyer açısından cam tavan, kadınların yöneticiliğe yükselememesini ifade etmektedir. Türkiye bağlamında yapılan bu çalışmada, kadınların kariyer ve istihdam durumları ile cam tavan sendromu, literatür taraması yoluyla irdelenmiştir. Yapılan literatür taramasına göre, kadınların kariyeri ile ilgili gelişmeler olmasına karşılık hala cam tavan sendromunun yaygın olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Bunun sonucu olarak, kadın emeğinin değersiz görülmesi, emeğinin karşılığını alamaması, terfi edememesi ve sonuçta bir eşitsizliğe maruz kalması gibi istenmeyen sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Kariyeri, Cam Tavan Sendromu, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Kariyer Başarısı

WOMEN'S CAREER, CAREER BARRIERS AND CAREER OUTCOMES

From the historical perspective, it is seen that the labor force participation rate of women is increasing continually. With this increase, women have started to contribute directly to the economy and employment, to progress in their career paths and to take place in senior management positions. However, the rate of women reaching managerial positions is not sufficient in developing countries such as Turkey. One of the main reasons for this situation is the definition of roles according to gender in the division of labor in patriarchal societies. These roles are divided into two as public sphere (eg, work) and private sphere (eg, housework). Various practices are being implemented in order for women to play a role in the public sphere as well. However, the problems faced by women in the business world continue. One of them is the glass ceiling syndrome. In terms of women's careers, the glass ceiling refers to the barriers in front of women to rise



to managerial positions. In this study conducted in the context of Turkey, women's careers, employment status, and glass ceiling syndrome were examined through a literature review. According to the literature review, it is understood that glass ceiling syndrome is still common, although there are developments regarding women's careers. As a result of this, undesirable consequences such as women's labor being seen as worthless, not being able to get paid for their labor, not being promoted, and being exposed to inequality as a result.

Keywords: Women's Career, Glass Ceiling Syndrome, Gender Inequality, Career Success

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik en önemli konulardan birisi hiç şüphesiz kadınların işgücüne katılımıdır. Günümüzde kadınlar, iş yaşamında varlığını daha çok kabul ettirseler de kariyer gelişimlerinde hâlâ sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Toplumun mesleklere cinsiyetçi anlamlar yüklenmesi, kadınların da çoğunlukla toplum tarafından kadınlara uygun görülen meslekleri seçmesi gibi durumlar mevcuttur. Erkek egemen toplumlarda kadınların iş yaşamında çok başarılı olamayacakları, zorlu işlerin üstesinden gelemeyeceklerine dair bir algı olduğundan, kadınların yönetici pozisyonlarına ulaşma oranları Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yeterli değildir. Bu durumun temel sebeplerinden birisi ataerkil toplumlarda iş bölümünde cinsiyete göre roller tanımlanmasıdır. Bu roller kamusal alan ve özel alan olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Özel alan ev merkezli olup kadına biçilen roldür. Kadınların ev işleri, aile ve çocuklarla ilgili sorumlulukları yerine getirmesi beklenmektedir. Diğer rol ise kamusal alandadır. Kamusal alan ise ev dışı merkezli olup, erkeğe para kazanıp evi geçindirmesi beklenen roldür (Yıldız, Vural & Savcı, 2018). Kadınların kamusal alanda da rol alması için geçmişten günümüze çeşitli mücadeleler verilmiştir. Bu mücadelelerin örneklerinden birisi ise kadın hakları evrensel bildirgesi niteliği taşıyan Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesidir (CEDAW). Türkiye, ilgili antlaşmayı 1985 yılında imzalamış olup 1986 yılında uygulamaya başlamıştır (Gülbay, 2012). Yürürlüğe giren bu sözleşmeye rağmen iş dünyasında, toplumun kadına biçtiği rollerden kaynaklı olarak kadınların önünde görünmez engeller bulunmaktadır. Kadınların iş dünyasına girmesi, akabinde yöneticiliğe aday olmaları ve bu durumdan kaynaklanan sorunlar yönetim literatüründe kadınlarla ilgili çalışmaların yapılmaya başlamasına neden olmuştur. İş dünyasındaki gelişmelere paralel olarak literatürde de ilk önce kadınların yönetici olup olamayacakları tartışılmış, sonra kadın ve erkek yöneticilerin davranışları karşılaştırılmış ve son olarak da kadınların yöneticiliğe yükselmelerindeki nedenler araştırılmaya başlamıştır (Yavuz & Uzun, 2019). Günümüzde ise kadınların kariyer gelişimi önündeki engellerin nedenlerine dair çeşitli araştırmalar yapılmakta olup bu araştırmalar sonucunda bu engellerin nasıl aşılabileceği ile ilgili çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu çalışmada ise bu çalışmaların bir derlemesi yapılarak kadınların kariyer gelişimi önündeki engeller ile bunların yol açtığı sonuçlar değerlendirilmektedir.



1. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

1.1. KARİYER KAVRAMI

Kariyer, bir meslekte çalışarak zamanla elde edilen tecrübe sonucunda kazanılan uzmanlık ve başarıdır (<https://tr.wikipedia.org/wiki/Kariyer>). Genel anlamda kariyer, bireyin çalışma hayatı süresince üstlenmiş olduğu işlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Türkkahraman & Şahin, 2010). Kariyer kavramı pratikte, genellikle iş yaşamında çalışanların hiyerarşik basamaklar boyunca ilerlemesini ifade etmek için kullanılsa da tanımdan anlaşılacağı üzere çalışanın tüm iş tecrübelerini kapsayan daha geniş bir kavramdır. Daha açık bir ifade ile kariyer, çalışanın çalışma hayatı boyunca işiyle ilgili edinmiş olduğu deneyimlerin tümüdür (Irmak, 2010).

Kariyer, kişinin işi ile ilgili pozisyonları, kendi yaşamı boyunca peş peşe kullanmasıdır (Tüz, 2003). Ayrıca kişiler açısından kariyerin anlamı, sadece bir işe sahip olmanın ötesinde bir anlam ifade etmektedir. Kişinin kariyerinde ilerlemesi, daha çok gelir elde etmesi, daha fazla sorumluluk üstlenmesi, daha üst pozisyonlara yükselmesi, daha fazla tecrübe edinmesi ve mesleki anlamda daha yüksek saygınlık elde etmesi gibi işlevlerini tamamını ifade etmektedir. Bunun sonucunda kariyer, kişiye başarıma duygusu ile birlikte psikolojik olarak da ödülleri getirmektedir (Seçer & Çınar, 2011).

1.2. KARİYER VE CİNSİYET İLİŞKİSİ

Zamanla cinsiyetin kariyer üzerindeki etkisi azalmasına karşın, özellikle kadınların belirli durumlarda hala dezavantajlı konumda oldukları değerlendirilmektedir (Siyez & Yusupu, 2015). Bazı araştırmacılar ise cinsiyetin sosyal ve psikolojik açıdan etkilerinin daha fazla olduğunu ifade etmektedir (Irmak, 2010). Cinsiyet rolü aynı cinsten bireylerin davranış şekillerinin tanımı ile ilgili birtakım kurallar ya da kültürel olarak belirlenmiş olan beklentilerdir. Daha önceden de belirtildiği gibi günümüz işgücü dünyasında, kadınlar kendinden önceki kuşaklara nazaran iş dünyasına daha iyi hazırlanıp kendilerinin kabul ettirme fırsatı yakalamış olsalar da toplumsal beklentiler bireylerin kariyer seçimlerini etkilemektedir (Siyez & Yusupu, 2015).

1.3. KADINLARIN KARİYER GELİŞİMİ VE YAŞADIĞI ZORLUKLAR

Kadınların modern anlamda çalışma hayatına girmesi, sanayi devrimine dayanmaktadır. Sanayi devrimi öncesi kadına evde iş yapmak gibi roller tanımlanırken, sanayi devrimi sonrasında yeni iş alanlarının fazlaşmasıyla birlikte, kadınlar da erkeklerle yan yana çalışmaya başlamıştır (Türkkahraman & Şahin, 2010). Bu durum bazı toplumlarda, kültürel yapısıyla çelişiklere neden olduğundan, daha uzun sürmüştür. Erkek egemen toplumlarda kadınların iş yaşamındaki yeri görmezden gelinmekte ve mesleklere cinsiyetçi anlamlar yüklenmektedir. Böylece toplumdaki bireylerin kariyer gelişimleri de cinsiyetçi rollere göre belirlenmektedir (Türker, 2007). Günümüzde kadınlar, daha geniş meslek alanlarında kendilerini kabul

ettirseler de hala küçümsenmeyecek bir kesimce emekleri daha değersiz görülmekte, daha kolay işten çıkarılmakta ve terfi konusunda erkeklerle eşit olarak görülmemektedir (Yılmaz, 2018). Benzer şekilde bazı işveren ve çalışanlar gözünde kadınların birtakım işleri başaramayacağı düşünülmektedir. Yılmaz'a (2018) göre kadınların çalışma hayatlarında karşılarına çıkan üç temel bariyer bulunmaktadır. Bunlar;

1. Erkek yöneticiler ya da çalışma arkadaşları tarafından kadınlara yönelik konan engeller.
2. Kadın yöneticiler ya da çalışma arkadaşları tarafından diğer kadınlara yönelik konan engeller.
3. Kişinin toplumsal cinsiyet rollerinden de etkilenererek kendi kendine koyduğu engeller.

2. TÜRKİYE'DE KADIN KARIYERİNİN GELİŞİMİ

Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan sonra 1926 yılında Türk Medeni Kanunu'nu yürürlüğe koymuştur. Kültürüne bağlı, ataerkil yapıda olan toplumumuzda medeni kanun ile kadınların klasik rollerinde değişim başlamış ve kadınlar ev dışında da sorumluluk yüklenmeye başlamıştır. Kadınların iş yaşamında istihdam edilmeleri, ekonomik bağımsızlığa kavuşmalarının yanı sıra toplumda kadın erkek arasındaki eşitliğin daha çok sağlanmasına katkıda bulunmaktadır (TCEUEP, 2008). Türkiye'deki istihdam oranının artırılması, bir başka deyişle işsizlik oranının azaltılarak yüksek istihdam oranının sağlanması, ekonomide sürdürülebilir büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için gerekli önkoşullardan birisi de kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanmasıdır. Bu eşitliğin kurulabilmesi için Türkiye'nin bütün bölgelerinde daha dengeli kalkınma planları oluşturulmalı, kadınların iş dünyasındaki yeri sağlamlaştırılmalı ve çalışma hayatlarında cinsiyetlerinden ötürü karşılaştıkları engeller bertaraf edilmelidir. Bu şekilde kadınlar ülke ekonomisine katkı sağlayabilecek ve kalkınma önündeki önemli bariyerlerden birisi yıkılmış olacaktır (TCEUEP, 2008).

Türkiye Cumhuriyeti tarihinde kadınların iş yaşamında daha fazla istihdam edilmesi ve erkeklerle eşit haklara sahip olabilmesi için devlet tarafından konulan kanunlar ve çeşitli devlet kurumları tarafından yapılan çalışmalar aşağıda yer alan Tablo.1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Kadınların İş Yaşamlarına Yönelik Yasal Düzenlemeler

Tarih	Yasa
29 Ekim 1923 Cumhuriyetin İlanı	Kadınların kamusal alana girmesine olanak sağlayan yasal ve yapısal reformlar yapıldı.
3 Mart 1924 Tevhidi Tedrisat Kanunu	Kadın ve erkekler eşit haklarla eğitim görmeye başladı.
4 Ekim 1926 Türk Medeni Kanunu	Aile içinde kadın ve erkek bireylerin eşit olması, kadınların istedikleri meslekleri yapabilme hakkı gibi birçok hak tanınmıştır.
1930 Anayasa Değişikliği	Kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı verildi. Doğum izni düzenlendi.
1933 Anayasa Değişikliği	Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü Açıldı. Kadınlara muhtar olma ve ihtiyar



	meclisine seçilme kararı verildi.
1934 Anayasa Değişikliği	Kadınlara seçme ve seçilme hakkı verildi.
1936 İş Kanunu	Kadınların çalışma hayatına düzenleme getirildi.
1945	Analık sigortası (Doğum yardımı) 4772 sayılı yasa ile düzenlendi.
1949	Yaşlılık sigortası kadın ve erkekler için eşit esaslara göre düzenlenmesi 5417 sayılı yasa ile sağlandı
1966	Eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliğini sağlayan 1951 tarihli 100 sayılı ILO sözleşmesi onaylandı.
1990	Kadının çalışmasını, kocanın iznine bağlayan Medeni Kanun'un 159. maddesi Anayasa Mahkemesi'nce iptal edildi. İptal kararı 2 Temmuz 1992 tarih ve 21272 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı.

Kaynak: <https://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/>

Yukarıda verilen tabloda görüldüğü üzere kadınların iş yaşamında daha da aktif rol almaları ve erkeklerle eşit haklara sahip olmalarına yönelik çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bunlara rağmen kadınlar halen iş dünyasında var olma çabası göstermektedir. Kadınların iş yaşamında daha da aktif rol oynaması için hâlen çeşitli projeler geliştirilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından Temmuz 2019'da açıklanan 11. Kalkınma Planında; kadınların toplumsal rolleri, eğitim hakları ve iş yaşamındaki yerlerine yönelik düzenlemeler, hedefler bulunmaktadır. Bu bağlamda Kalkınma Planında “2.3.5. Kadın” başlığı altında pek çok strateji geliştirilmiştir. Özellikle teknoloji üretim alanında kadınların istihdamlarının arttırıcı uygulamaların güçlendirilmesi yönünde çalışmalar yapılacağı ile ilgili maddeler bulunmaktadır (www.sbb.gov.tr/onbirincikalkinmaplani).

Bu bağlamda bazı kamu hibe programlarında kadınlara yönelik özel ayrıcalıklar tanımlanarak girişimci olmaları teşvik edilmektedir. Örneğin T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından Geleneksel Girişimci Destek Programı ve İleri Girişimci Destek Programında istihdam performansı desteği kadın girişimciler için yaş sınırı olmaksızın %25 ila %100 oranında daha fazla verilebilmektedir.

Ancak yine de toplumu oluşturan bireylerin kadınların iş hayatına girmesine yönelik farklı görüşleri olabilmektedir. Bu görüşler, tabular ve alışkanlıklar da bireylerin kadınların çalışmasına ilişkin tutumlarını etkileyebilmektedir. Günümüzde toplumun kadınlara yönelik cinsiyetçi ideolojileri daha çok erkeklerin etkisi altında gerçekleşmekte, pek çok değer ve algılar bu bakış açısına göre şekillenmektedir (Yılmaz, 2018). Bu algı sonucunda bireylerin meslek seçimi dahi etkilenebilmektedir. Bu projenin yazıldığı 2022 yılında dahi kadınların otobüs, tır, taksi gibi araçların şoförlüğünü yapması haber niteliği taşımakta ve pek çok kişi tarafından alışılmadık ya da belki de daha kötüsü yanlış bulunmaktadır. Sırf bu algıların getirdiği çekingenlik, güvensizlik ve daha da acısı korkudan ötürü pek çok kadın toplumsal algıların zincirleriyle esaret altına

kalarak çalışma hayatına girememekte yahut iş hayatında yükselmemektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan 2015-2021 yılları arasında Nüfusun işgücü durumu, kadınların işgücüne katılımı ile ilgili bilgiler aşağıda yer alan Tablo 2.' de yer almaktadır.

Tablo 2. TÜİK Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, Nüfusun İş Gücü Durumu, 2021

	Yıl	15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun iş gücüne katılım sayısı	Çalışmaya başlayan işgücü sayısı	İşgücüne katılma oranı
Erkek	2015	28 573	20 453	71,6
	2016	29 031	20 899	72,0
	2017	29 649	21 484	72,5
	2018	30 007	21 801	72,7
	2019	30 372	21 863	72,0
	2020	30 956	21 105	68,2
Kadın	2015	29 281	9 225	31,5
	2016	29 689	9 637	32,5
	2017	30 244	10 159	33,6
	2018	30 647	10 473	34,2
	2019	31 097	10 686	34,4
	2020	31 623	9 768	30,9

Not 1: Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Not 2: 2021 yılı için yapılan anketin tanım, tasarım ve kapsamdan dolayı seri önceki yıllarla karşılaştırılabilir olmadığından, 2022 yılına ait veriler tabloya konulmamıştır.

Kaynak: TÜİK İş Gücü İstatistikleri 2015-2021

Tablo 2’de TÜİK’in yapmış olduğu İşgücüne katılma oranı araştırmasında, erkeklerin iş gücü piyasasında oldukça baskın olduğu görülmektedir. Ancak 2020 yılında hem kadınlarda hem de erkeklerde diğer yıllara oranla düşme gerçekleştiği görülmüştür. Bu durumun sebebi ise küresel salgındır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan 2015-2021 yılları arasında Meslek durumuna göre istihdam edilenler tablosunda kadınların mesleklerine göre istihdamları ile ilgili bilgiler aşağıda yer alan Tablo 3’de yer almaktadır.



Tablo 3. TÜİK Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, Meslek Durumuna Göre İstihdam Edilenler, 2021

	Yıl	İstihdam Edilenler	Yöneticiler	Profesyonel Meslek Grupları	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplar	Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	Hizmet ve satış elemanları	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar
Erkek	2015	18 562	1 199	1 414	1 083	1 050	3 458	2 557	3 227	2 170	2 404
	2016	18 893	1 190	1 507	1 128	1 100	3 524	2 504	3 244	2 251	2 444
	2017	19 460	1 205	1 516	1 211	1 152	3 629	2 568	3 378	2 382	2 419
	2018	19 720	1 267	1 564	1 258	1 145	3 684	2 574	3 395	2 441	2 392
	2019	19 156	1 260	1 671	1 239	1 109	3 758	2 477	3 072	2 289	2 281
	2020	18 506	1 229	1 747	1 177	1 078	3 464	2 403	2 944	2 146	2 318
Kadın	2015	8 058	182	1 156	391	790	1 505	1 679	417	267	1 671
	2016	8 312	212	1 279	403	845	1 606	1 540	444	268	1 715
	2017	8 729	213	1 350	425	831	1 752	1 585	471	297	1 804
	2018	9 018	220	1 434	459	866	1 901	1 532	489	308	1 810
	2019	8 924	224	1 486	480	840	1 915	1 499	447	303	1 712
	2020	8 306	273	1 551	465	796	1 726	1 244	433	278	1 541

Not 1: Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Not 2: Tablodaki sayılar sadeleştirme amacıyla bine bölünmüştür.

Kaynak: TÜİK İş Gücü İstatistikleri 2015-2021

Tablo 3’de verilen TÜİK meslek durumlarına göre istihdam oranı araştırmasında, istihdam edilenlerin sayısına göre yöneticiler, profesyonel meslek grupları, teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, hizmet ve satış elemanları, nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanları, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar incelenmiştir. Kadınların iş dünyasında yönetici pozisyonunda istihdam edilmelerinin, erkeklere göre az olduğu görülmektedir. İstihdam edilenler arasında yönetici olanlar yüzdeler olarak incelendiğinde erkeklerin yaklaşık %6’sı, kadınların ise yaklaşık %2’sinin yönetici olduğu görülmektedir. Profesyonel meslek grupları, hizmet ve satış elemanları, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların verileri incelendiğinde kadın çalışanların sayısının tabloda belirtilen diğer mesleklere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayınlanan 2015-2021 yılları İşsizlik oranı tablosunda cinsiyetlerin işsizlik oranlarının bilgileri Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4. TÜİK Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, İşsizlik Oranı, 2021

	Yıl	İşsiz Sayısı (Bin kişi)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım dışı İşsizlik oranı (%)
Erkek	2015	1 891	9,2	10,5
	2016	2 006	9,6	10,9
	2017	2 024	9,4	10,7
	2018	2 082	9,5	10,8
	2019	2 707	12,4	13,9
	2020	2 599	12,3	13,9
Kadın	2015	1 167	12,6	17,2
	2016	1 324	13,7	18,1
	2017	1 431	14,1	18,5
	2018	1 455	13,9	17,8
	2019	1 762	16,5	20,7
	2020	1 462	15,0	18,4

Not: Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK İş Gücü İstatistikleri 2015-2021

Tablo 4.'te işsizlik sayısı, işsizlik oranı ve tarım dışı işsizlik oranı verilmektedir. Tabloda, kadınların erkeklere nazaran işsiz kalma oranının daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 5. ILO Tarafından Hazırlanan Bazı Ülkelerde 15 Yaş Üstü Kadın ve Erkek İstihdamının Kadın ve Erkek Nüfusa Göre Oranı (%)

Ülkeler	Cinsiyet	Yıllar				
		2000	2010	2015	2016	2017
İsveç	Erkek	66,5	67,4	67,3	67,4	67,4
	Kadın	58,4	58,9	60,6	60,7	60,8
Norveç	Erkek	69,5	67,2	65,4	64,7	64,7
	Kadın	58,3	59,7	58,7	58,7	58,7
Danimarka	Erkek	68,8	63,3	62,1	62,2	62,1
	Kadın	57,1	55,9	54,2	54,1	54,1
Meksika	Erkek	82,6	80,1	79,3	79,1	79
	Kadın	38,9	43,2	43,9	44	44,1
Türkiye	Erkek	67,8	62,4	65,1	65,3	64,9
	Kadın	24,7	24	27,5	28,1	27,7
Afganistan	Erkek	86,5	86,6	86,7	86,7	86,7
	Kadın	14,5	14,7	18,7	19,4	19,5
Mısır	Erkek	68,7	70	66,9	67,2	67,6
	Kadın	15,6	16,9	16,4	16,5	16,7
Yemen	Erkek	62,6	60,2	60,1	60,8	60,7
	Kadın	17,6	4,5	4,5	4,5	4,3

Kaynak: Akdemir, S., Özaktaş, F. D., & Aksoy, N. (2019). Türkiye'de Ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, (43), 184-202.

Tablo 5'te Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan çalışma kapsamında seçilen sekiz ülkedeki erkek ve kadın istihdamının kadın ve erkek nüfusuna göre oranı konusu işlenmiştir. Farklı gelir gruplarına sahip olan ülkeler toplam kadın nüfusu içerisinde işgücüne katılım sağlayan kadın nüfusa oranı en yüksek olan ülkeden en az olan ülkeye doğru sıralanarak hazırlanmıştır. Tablo 5'te ilk sırada yer alan İsveç yakından



incelendiğinde 2000 yılında %66,5 olan erkek çalışma oranı %67,4 olarak %1,35 artış göstermiştir. Aynı tablo kadınlar açısından incelendiğindeyse 2000 yılında %58,4 olan işgücü katılım oranının 60,8 olarak %4,1 artış gösterdiği görülmüştür. Erkek istihdam oranı ile kadın istihdam oranı bir arada incelendiğinde bu iki grup arasındaki fark 6,6 puan olduğu görülmüştür. Bu farkın 2000 yılında 8,1 olduğu düşünüldüğünde kadınlar lehine farkta azalma olduğu görülmüştür. Tablo 5.'te işlenen ikinci ülke olan Norveç'e gelindiğindeyse 15 yaş üstü toplam erkek nüfusunun 2000 yılında %69,5'inin 2017 yılında ise %64,7'sinin işgücüne katıldığı görülmüştür. Kadınlar için bu oran 2000 yılında %58,3 iken 2017 yılına gelindiğinde 58,7 olarak ufak bir artış göstermiştir. Norveç'te erkeklere yönelik oranda %6,7'lik azalma görülürken kadınlarda %0,7'lik bir artış görülmüştür. Erkek istihdam oranı ile kadın istihdam oranı bir arada incelendiğinde bu iki grup arasındaki farkın 2017 yılında 6 puan olduğu görülmüştür. Norveç için bu fark 2000 yılında 11,2 puan olduğu ve geçen on yedi yıllık sürede kadın ve erkekler arasındaki işgücü katılım oranlarının birbirine yaklaştığı görülmektedir. Tablo 5.'te incelenen üçüncü ülke olan Danimarka incelendiğindeyse erkek işgücü katılım oranı 2000 yılında 68,8 iken 2017 yılında bu oran 62,1'e gerilemiştir. Danimarka için erkek işgücü oranının erkek nüfusa oranında geçen 17 yılda %9,73'lük bir azalış göstermiştir. Aynı oranlar kadınlar için incelendiğindeyse 2000 yılında %57,1 olan kadınların işgücüne katılım oranı 2017 yılında 54,1 olmuştur. Danimarka cinsiyete göre ayrıştırılmış işgücü katılım oranında on yedi yıllık bir dönemde kadınlarda %5,25, erkeklerde ise %9,73'lük bir azalış göstermiştir. Erkek istihdam oranı ile kadın istihdam oranı bir arada incelendiğinde bu iki grup arasındaki farkın her iki cinsiyetin işgücüne katılım oranında azalış olduğu Danimarka'da 8 puan olduğu görülmüştür. Danimarka için bu fark 2000 yılında 11,7 puan iken kadınların işgücü katılım oranının erkeklere nazaran daha az oranda düşmesi sebebiyle bu fark 8 puana düşmüştür. Tablo 5.'te incelenen dördüncü ülke olan Meksika'ya bakıldığında ise kadın erkek arasındaki dengenin erkek lehine daha da arttığı görülmektedir. 2000 yılında erkek nüfusunun işgücü katılım oranı %82,6 iken 2017 yılında bu oran %79'a gerilemiştir. Kadınlarda ise 2000 yılında %38,9 olan oran 2017 yılında %44,1 olmuştur. Bu oranlar incelendiğinde erkeklerin kendi içindeki değişim oranı %-4,35 iken kadınlarda ibre pozitif geçerek %13,36'lık bir artış göstermiştir. Kadın ve erkek işgücü katılım oranı arasındaki fark Meksika'da 2000 yılında 43,7 puan iken bu fark 2017 yılında 34,9'a gerilemiştir. Tablo 5'te incelenen ülkeler arasında yer alan Türkiye ise ilgili tabloda beşinci sırada yer almaktadır. 2000 yılında erkek nüfusunun işgücü katılım oranı %67,8 iken 2017 yılında bu oran %64,9'a gerilemiştir. Kadınlarda ise 2000 yılında %24,7 olan oran 2017 yılında %27,7 olmuştur. Bu oranlar incelendiğinde erkeklerin kendi içindeki değişim oranında %4,27'lik azalma görülürken kadınlarda %12,14'lük bir görülmektedir. Ülkemize ait veriler incelendiğindeyse kadın ve erkek işgücü katılım oranı arasındaki fark 2000 yılında 43,1 puan iken bu fark 2017 yılında 37,2'ye gerilemiştir. ILO raporuna göre hazırlanan tabloda altıncı sırada incelenen ülke ise Afganistan olmuştur. Erkeklerin nüfusa göre işgücüne katılım oranının 2000 yılında %86,5 ile oldukça yüksek olduğu Afganistan'da bu oran çok az bir artışla 2017 yılında %86,7'ye yükselmiştir. Kadınlarda ise 2000 yılında 2017 yılında erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde bir artış görülmüş ve kadınların işgücüne katılım oranı %19,5 olarak gerçekleşmiştir. Yıllara



göre artış oranına bakıldığında ise erkeklerin işgücü katılım artış oranında 2000 yılından 2017 senesine gelindiğinde %0,23'lük bir artış görülürken, kadınlarda bu oran ise %34,48 olarak gerçekleşmiştir. Erkekler ve kadınlar arasındaki puan farkı incelendiğindeyse 2000 yılında erkekler lehine 72 puan olan fark, 2017 yılında 67,2'ye gerilemiştir. Bir diğer incelenen ülke olan Mısır'da ise 2000-2017 arasında erkeklerin işgücü katılım oranında azalma, kadınlarda ise artış olduğu görülmüştür. 2000 yılında erkeklerin işgücü katılım oranı %68,7 iken 2017 yılının gelindiğinde bu oran %67,6'ya gerilemiştir. Kadınların işgücü katılım oranlarına bakıldığında ise 2000 yılında %15,6 olan oranın %16,7'ye yükseldiği görülmektedir. Yıllara göre oranların değişimi incelendiğindeyse 2000 yılından 2017 yılına erkeklerde %1,6'lık bir azalma, kadınlarda ise %7,05 oranında bir artış oluşmuştur. Mısır'da kadınlar ve erkeklerin nüfusa göre işgücü katılım oranları farkında da 2000-2017 yılları arasında kadınlar lehine azalma olmuştur. Buna göre fark 2000 yılında 53,1 puanken 2017 yılında 50,9'a gerilemiştir. Tablo 5.'te incelenen son ülke ise iç savaş ile boğuşan Yemen'dir. Yemen'de 2000-2017 yılları arası incelendiğinde her iki cinsiyette de cinsiyete göre toplam nüfusa oranla işgücüne katılım oranında azalış olduğu görülmektedir. Özellikle bu azalış kadınlarda dramatik bir seviyeye ulaşmıştır. 2000 yılına erkeklerde %62,6 olan işgücü katılım oranı 2017 yılında %60,7'ye gerilemiştir. Kadınlarda bu oran incelendiğinde ise %17,6'dan %4,3'e doğru keskin bir azalma olduğu görülmüştür. Erkekler için azalma oranı Yemen'de %3,03 iken, kadınlarda bu oran %75,56 olmuştur. Puan farkı ise rapor döneminde 45'ten 56,4'e çıkmıştır.

Gayrisafi yurtiçi hasılaya göre bu sekiz ülkenin sıralanması halinde ilk sırada Meksika, ikinci sırada Türkiye, İsveç, Mısır, Norveç, Danimarka, Yemen, Afganistan şeklinde bir liste karşımıza çıkmasına rağmen toplumsal refahın ve eğitim seviyesinin yüksek olduğu İsveç, Norveç ve Danimarka gibi gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranının kendisinden daha büyük ekonomiye sahip Türkiye ve Meksika'dan yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum üzerinde düşünülmesi gereken önemli dersler içermektedir.

3. CAM TAVAN SENDROMU

Cam tavan sendromu ilk olarak 1970'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde tanımlanmış ve literatüre girmiştir (Öztürk & Bilkay, 2016). Cam tavan sendromu; kadınların çalışmaları, başarıları ve yetenekleri göz ardı edilerek, buldukları konumdan daha üst konuma ilerlemelerine engel olunan veya çeşitli sektörlerde yer alamamasına neden olunan görünmez ve kırılmaz engelleri ifade etmektedir (Mert, 2019). Cam tavan sendromu, bulunduğu yerde sadece bu durumla karşılaşan bireyi değil bütün toplumu da engellemektedir. Cam tavan sendromu, kadınların yok sayılarak nüfusun yarısına denk gelen potansiyel iş gücünün etkin şekilde kullanılmasını engellemekte ve nitelikli lider havuzunun kesintiye uğramasına neden olmaktadır. Bu durum, ekonomiyi yeni liderlerden ve yeni yaratıcı kaynaklardan, iş dünyasına damga vurabilecek yeteneklerden mahrum bırakabilmektedir (Wrigley, 2002). Kadınların çalışmasına ya da iş hayatında yükselmesine yönelik negatif algı haricinde bir diğer cam tavan da koruma yaklaşımıdır. Yeni evli, çocuk

sahibi, hamile gibi yaklaşımlarla kadınların önüne engeller konabilmekte, ellerindeki işler alınmakta ya da daha kolay olduğu düşünülen işler verilebilmektedir. Oysa gücünü iyi niyetten alan, daha doğrusu aldığı düşünülen, bu yaklaşımla kadınların önüne aşılması güç yeni bir barikat daha kurulmaktadır. Bu barikatların toplumsal kabul görmesi sebebiyle de yeni bir cam tavan konusu ortaya çıkmaktadır.

3.1. BİREYSEL VE TOPLUMSAL AÇIDAN CAM TAVAN ALGISI

Toplumu oluşturan bireylerin cam tavan algısındaki en önemli hususlardan birisi hiç şüphesiz cinsiyetlere yükledikleri anlamdır. Toplumun, çalışanların iş kabiliyetleri, çalışma azimlerinden ziyade onların cinsiyetleri ile yapacakları işleri ilişkilendirmeleri oldukça yaygındır. İş dünyasında çalışanlar ile ilgili kararlar verilirken cinsiyet ayrımcılığı yapılarak, bireylerin niteliklerinin dikkate alınmadığı görülmektedir (Irmak, 2010). Kadınların, toplumsal açıdan cam tavan sendromuna maruz kalma oranları toplumun kültürüne bağlı olarak da değişiklik göstermektedir. Erkek egemen toplum kültürüne sahip yerlerde kariyer edinmeye çalışan kadınlar, kendilerini, çalışmalarını, yeteneklerini üstlerine ve çalışma arkadaşlarına kabul ettirmekte güçlük çekebilmektedirler (Soysal & Baynal, 2016). Toplumsal algı ve bazen de baskıdan ötürü kadınlara biçilmiş olan annelik, evi düzenleme, yemek yapma, temizlik yapma gibi rolleri de sırtlanan kadın aynı konumda olan erkek çalışma arkadaşlarına nazaran herhangi bir günde daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmasına rağmen çeşitli haksızlıklara uğramaktadır. Kimi kadın terfi alma zamanı göz ardı edilirken kimisi aynı konumdaki erkek çalışma arkadaşından daha az ücret almaktadır. Başarı ve liyakatlerine bakılmaksızın bireysel ve toplumsal algılardan kaynaklanan engellerden dolayı kadınların karşılaştıkları adaletsizlik, onların kariyer ilerlemelerini negatif yönde etkilemekte ve çalışma motivasyonlarını düşürmektedir. Bu durum yönetimde ciddi problemleri beraberinde getirmektedir (Utma, 2019).

Cam tavan sendromunda, toplumun kadınlara koyduğu engeller yetmezmiş gibi kadınların bu durumu kabullenip kendi önüne koymuş olduğu engeller de bulunmaktadır. Toplumun, çevrenin, ailenin üzerine yüklemiş olduğu yüklerin altında kalan kadınlar, hem yoğun sorumluluklarından dolayı hem de iş yaşamında yükselmek istediklerinde karşılaştıkları engellerden dolayı kendilerine bireysel olarak da görünmez engeller koymaktadır (Soysal & Baynal, 2016). Kadınların bireysel olarak kendilerine koymuş oldukları bu engellerin en temel nedeni çoklu rol üstlenmeleridir. Özellikle evli kadınlar; eş, anne, ev kadını rollerinin yanında iş hayatında iş gören ya da yöneticilik gibi yükler yüklemektedir. Evdeki iş yüklerini eşleri kendileri ile paylaşmıyorsa, kadınların hafta sonu tatilleri yoğun ev mesaisi ile geçmektedir. Hafta başı işe başladıklarında dinlenemedikleri için erkek meslektaşlarına göre aynı motivasyon ile işe başlayamamaktadırlar (Taşkın & Çetin, 2012). Bazı durumlarda, kadınlar iş yoğunluğundan dolayı çocuklarıyla ilgilenemediklerini düşünmekte ve vicdan azabı çekmektedirler. Bu tarz ikilemde kaldıkları zaman ya iş hayatından çekilme kararı vermekteler ya da yöneticilik yapamayacaklarını düşünerek bu tarz işleri reddetmekte veyahut bu tarz görevler için çaba göstermemektedirler. Diğer bir açıdan bekâr ya da sosyal hayatında daha az sorumluluk

sahibi olan kadınlara bakarsak çoğunluğunda da bireysel cam tavan algısı görülebilmektedir. Çünkü toplumda, kadınların kariyer yolunda isteksiz, daha az hırslı oldukları gibi ifadeler kabul görmektedir. Bu durum çoğu zaman kadınların kendi bireysel yeteneklerinin farkında olmamaları ile birlikte yöneticilik ya da üst düzey işleri kendilerine uygun görmemelerine yol açmaktadır. Takdir edilmeyen, emeğinin ücret karşılığını alamayan ya da cinsiyetinden ötürü mobinge uğrayan kadınların çalışma azmi bile kırılabilmektedir. Bu baskıların getirdiği psikolojik şiddetle bazı kadınlar öğrenilmiş çaresizlik düşüncesine kapılabilmekte ve çalışma hayatlarını dahi sonlandırabilmektedir. Çalışma hayatında yer alıp tecrübelenen kadınların bir anda iş hayatından çekilmesiyle nitelikli iş gücünde azalma görülebilmektedir (Taşkın & Çetin, 2012).

4. TÜRKİYEDE KADIN KARIYERİ VE CAM TAVAN

Kadınlar dünyada olduğu gibi ülkemizde de çalışma hayatında aktif rol almaktadırlar (Duman, 2017). Ülkemizde iş yaşamında daha aktif rol alan kadınlar, kariyer basamaklarında yükselmek için adım atmaktadırlar. Ancak, ataerkil bir toplum olan Türk toplumunda, kadına birçok rol biçmektedir. Kadınlar, bir yandan sorumluluklarını yerine getirme çabası bir yandan da kariyerlerini ilerletme mücadelesi verirken kendi içinde iş yerinde terfi etmenin ailesini ihmal edeceği düşüncesiyle kendisine engeller koyabilmektedir. Bunun dışında kadınlar, bazen erkek yöneticileri tarafından bazen de kadın yöneticileri tarafından başarılı olamayacakları düşüncesiyle karşılaşmakta, böylece terfilerinin yöneticiden kaynaklı cam tavanla engellenmesi söz konusu olabilmektedir. Son yıllarda bu tarz konular sıkça yaşanmakta olup, literatürde birçok araştırmaya konu olmuştur. Türkiye’de kadın kariyeri ve cam tavan algısına yönelik literatürde nicel ve nitel birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda çeşitli holding, kamu kurumları ya da sektörlerdeki cam tavanlar incelenmiştir. 2011 ile 2021 yılları arasında akademisyenlerin yapmış oldukları bazı çalışmalar, bu çalışmaların yöntemi ile akademisyenlerin buldukları sonuçlar aşağıda yer alan Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. 2011-2021 Yılları Arasında Türkiye Bağlamında Cam Tavan Sendromuyla İlgili Yapılan Araştırmalar, Kullanılan Yöntemler, Araştırma Konusu ve Bulgular

Araştırmacı ve Yıl	Araştırmanın Yöntemi	Araştırmanın Konusu ve Bulgular
Öztürk, 2011	Nicel	Ankara Üniversitesi kadın öğretim görevlilerinin üzerinde yapılan cam tavan algısı araştırmasında, öğretim görevlilerinin cam tavan algısı ile karşılaştıkları görülmüştür.
Bingöl, Aydoğan, Şenel & Erden, 2011	Nicel	TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı çalışanları arasında cinsiyet ayrımına bakılmaksızın yapılan çalışmada erkek ve kadın çalışanlar arasında farklı görüşler bulunmaktadır. Genel olarak kadınların cam tavan algısı ile karşılaştığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, kadınların aile sorumluluklarından dolayı istekli olmadığı ve de öğrenilmiş çaresizlik durumu yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Erkeklerin ise kadınlara göre, kadınların yükselmelerine karşı daha ılımlı oldukları görülmüştür.
Aydağ, 2012	Nicel	Adana ve Hatay illerinde bulunan 4-5 yıldızlı turizm işletmeleri ile IATA üyesi Seyahat Acentelerinde çalışan kadın ve erkek yöneticilerin

		cam tavan algısı incelenmiştir. Yapılan çalışmada kadınların tepe yönetici olmalarından uzaklaştıran cam tavan algısı olduğu görülmüştür.
Karcıoğlu & Leblebici, 2014	Nicel	Erzurum'da kamu ve özel banka çalışanlarından erkeklerden ve kadınlardan örneklem seçilmiş olup, araştırmaya katılanların cam tavan algısı incelenmiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda bankacılık çalışanları arasında cam tavan algısının etkili olduğu görülmüştür.
Yıldız, 2014	Nicel	Türkiye'de üst düzey kurumlarda çalışanların ikincil verilere dayanarak cam tavan algıları incelenmiştir. Yapılan incelemede, cumhuriyet tarihinden araştırma yapılan tarihin kadar HSYK üyeleri, banka yöneticileri vs. seviyelerinde kadın çalışanların oranı yaklaşık %10 seviyede iken, vali, kaymakam, cumhurbaşkanı, rektör vs. düzeyinde kadın oldukça az olduğu görülmektedir. Örnek verilecek olursa cumhuriyet tarihinde hiç kadın cumhurbaşkanı olmadığı, sadece bir adet kadın başbakan olduğu görülmektedir. Buna göre Türkiye'de üst düzey mevkilerde kariyer ediniminde cinsiyet ayrımcılığı olduğu söylenebilmektedir.
Özyer & Azizoğlu, 2014	Nicel	İlgili çalışmada İstanbul ilinde bulunan sanayi işletmeleri çalışanlarına uygulanan ankette, kadınların cam tavan algısı ile örgütsel adalet algısı arasında ilişkilendirme yapılmıştır. Araştırma sonucunun cam tavan algısının kadın ve erkeklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Ancak adalet algısı ve cam tavan algısı incelenirken net bir sonuca ulaşamadığı, örneklem seçimi yapılırken daha heterojen bir seçim yapılması gerektiği, konunun incelenmeye ve geliştirilmeye açık bir konu olduğu bilgisi verilmiştir.
Öztürk & Bilkay, 2016	Nicel	İlgili çalışmada, Türkiye kamu hastanelerinde çalışan kadınların kariyer gelişimleri ve cam tavan algıları incelenmiştir. Araştırmada kullanılan bilgiler, kurumun İnsan Kaynakları Başkan Yardımcılığından alınmıştır. Ankette, kurumda farklı birimlerde çalışan kadınlar örneklem evreninde ele alınmıştır. Araştırma sonucu incelendiğinde, kurumda çalışan kadınların cam tavan algısı olduğu görülmektedir. Cam tavan algısı oluşurken, ailevi sorumlulukların üst düzey yönetici olmaya engel olduğu hipotezi reddedilmiş olup, kadınların üst düzey yöneticilik yapamayacaklarına dair bir algının bulunmadığı görülmüştür.
Üçyıldız, 2017	Nicel	Ege bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentasında yapılan araştırmada kadın çalışanların cam tavan sendromu algısı incelenmiştir. Seyahat acentalarında çalışan kadın sayısı fazla olmasına rağmen, üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadın sayısının az olduğu görülmüştür. Bundan dolayı sektörle ilgili cam tavan algısını inceleyen bir çalışma yapılmıştır. Yapılan araştırmada kadınların cam tavan algısı demografik verilere, şirkette çalışma yılına göre farklılık gösterdiği bilgisi ortaya çıkmıştır.
Pamuk, 2017	Nicel	Ankara'da banka sektöründe yapılan araştırmada, özel bir bankanın çalışanlarına anket uygulanmış olup, kadınların sektördeki kariyer gelişimleri ve cam tavan algıları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, erkek çalışanların kadınların çoklu rol üstlenmesi, sorumluluklarının fazla olması sebebiyle kadın çalışanların kariyer gelişimleriyle ilgili olumsuz düşünce mevcuttur. Kadın çalışanlar ise sektörde cam tavan algısı olduğunu, kendilerine rol model alacakları kadın yöneticilerin azlığı konusunda motivasyon eksiklikleri yaşadıklarını belirtmişlerdir.
Duman, 2017	Nicel	Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü görev yapan kadın personelin maruz kaldığı cam tavan sendromunun incelenmesi için bir çalışma yapılmıştır. Araştırmada, kurumun Ankara'da bulunan merkez binası çalışanlarına anket çalışması uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre, erkek sağlık çalışanlarının ve erkek yöneticilerin kurumun

		yapısının kadın çalışanların kariyer yapmasına engel olmadığı görüşünü savunmaktadır. Kadın çalışanlar ise erkek çalışanlara verilen yüksek ücret vb. imkânların kendilerine nazaran daha fazla verildiği görüşünü benimsedikleri ifade etmişlerdir. Bunun yanında kadınların ailevi sorumluluklarının fazla olması, erkeklerin daha az ailevi sorumluluk sahibi oldukları görüşü kadınların cam tavan algısı oluşturduğu görülmüştür.
Yıldız, Vural & Savcı, 2018	Nicel	Kars ve Erzurum ilinde telekomünikasyon sektöründe çalışan ve en az bir kez terfi almış kadın çalışanlar üzerinde, kadınların kariyer gelişimine yönelik stratejilerin belirlenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Çalışmada terfi ettirme yöntemlerinden mentörden yardım alma, özel hayattan feragat etme, mesleki eğitim alıp kariyer programlarına katılım gösterme gibi kariyer gelişimine yönelik stratejiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda, yukarıda bahsedilen ilgili yöntemlerden terfi etmeye pozitif yönde etkisi olan stratejinin kariyer programlarına katılım stratejisi olduğu görülmüştür.
Akyurt, 2018	Nicel	Sağlık kurumlarında çalışan kadın yöneticilerin yaşadıkları kariyer engelleri ve cam tavan algısını araştırmak amacıyla radyoloji bölümünde çalışanlardan belirli bir örneklem evreni alınmıştır. Radyoloji yöneticilerinin eğitim amaçlı uzun seyahatler yaptığı öğrenilmektedir. Kadınların bu tarz uzun seyahatlere gitmesine sıcak bakılmadığı, bu tarz durumlarda kadınların kariyerlerini ilerletip yönetim kademesine gelmesi konusunda önyargılardan dolayı engeller olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, araştırmada, Kadınlara verilen toplumsal sorumlulukların fazla olması sebebiyle kadın erkek arasında eşitsizliğin olduğu ve bu durumun sağlık sektöründe de görüldüğü görüşü belirlenmiştir.
Demir & Kartal, 2018	Nicel	İzmir ilinde, devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının cam tavan algısını ölçmek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, kariyer gelişimindeki engelleme ile ilgili algı kadınlarda erkeklere oranla yüksek olup bu algının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.
Yaşar, 2019	Nicel	İstanbul ilinde, 11 sağlık kuruluşunda çalışanlar arasında oluşturulan örneklemde, sağlık çalışanları arasında cam tavan algısı ve bu algının çalışanların iş tatminini nasıl etkilediği ile ilgili bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, kadınlar üst düzey yöneticilik pozisyonları için erkeklere daha fazla fırsat sunulduğuna, kendilerinin daha düşük konumlarda daha düşük ücret, prime çalıştırıldıklarını düşünmektedir. Kadınlar, maruz kaldıklarını düşündükleri cam tavan sendromuna rağmen iş yaşamında var olmaktan mutluluk duyduklarını belirtmişlerdir. Bununla beraber, kadınlar yaşadıkları toplumsal engellerin onların iş tatminlerini negatif yönde etkilediğini belirtmektedirler.
Utma, 2019	Nitel	Araştırmada literatürden yararlanılarak toplumdaki cam tavan algısı açıklanmıştır. Araştırmada literatürden edinilen bilgilerden yola çıkılarak, kadınların iş hayatında cam tavan sendromuna uğradığı bilgisi bulunmaktadır. Bunu yanı sıra toplumda kadına biçilen rollerden dolayı, kadınların cinsiyet ayrımcılığına uğradığı bilgisi verilmektedir.
Tahtaloğlu & Özgür, 2020	Nicel	Türkiye’de çok fazla cam tavan algısına yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmalarda genellikle, cinsiyet, yaş gibi sınırlı bilgilerin araştırıldığı görülmüştür. Araştırmacılar, cam tavan algısını daha tarafsız bir şekilde incelemek amacıyla, akademisyenlerin idari görevlerine dair cam tavan ölçeği geliştirmeye yönelik ilgili çalışmayı yapmışlardır. Yapılan bu çalışma sonucunda geliştirilen ölçek, cam tavanla ilgili sadece kadınlara yönelik olmayıp, genel kapsamlı ve sektörel açıdan daha spesifik problemleri çözmeye yönelik olduğu bilgisini içermektedir.

Özkan, 2020	Nitel	Araştırmada literatüre dayanılarak, cam tavan algısının incelenmesinin yanı sıra, kraliçe arı sendromu olarak bilinen, kadın yöneticilerin hemcinslerinin kariyer gelişimlerdeki davranışları ve onların gelişimlerini engellemeleri incelenmiştir. Literatürden faydalanarak elde edilen sonuçta kadınlar iş hayatında, toplum baskısı, erkek çalışan ve yöneticinin uyguladığı engeller, hemcinslerinin uyguladığı engeller ve de kendilerine içsel olarak koyduğu engellerin bulunduğu belirtilmektedir. Kadınlar, kendi önlerine konulan engelleri hatırlayarak hemcinslerini karşı kraliçe arı sendromuna maruz bırakılmamaları belirtilmektedir.
Yolcu, 2021	Nicel	Edirne ilinde, turizm sektöründe çalışanlar arasında cam tavan algısının sadece kadınlara yönelik olmadığını, erkeklerinde yaş, dil, din ırk gibi durumlardan dolayı bu algıya maruz kaldıklarını göstermek amacıyla araştırmalar yapılmıştır. Cam tavan sendromunun alt boyutları da incelenmiştir. Cam tavan sendromunun güven ve işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, erkeklerin yöneticilerine kadınlara göre daha fazla güvendiği görülmüştür. İşten ayrılma niyetinde ise cinsiyetin anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.
Kobal & Ay, 2021	Nicel	Türkiye’de inşaat sektöründe çalışan inşaat mühendisleri ve mimarların cinsiyete göre cam tavan algısının kültürel açıdan incelenmesi için bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, kadın mimar ve mühendislerde çoklu rol üstelenmeden kaynaklı toplumsal ve bireysel engellerin olduğu, erkek mimar ve mühendislerde ise örgütsel engel boyutunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Son olarak ise, anketi cevaplayan mühendis ve mimarların cam tavan sendromu ve erillik/dişillik kültür boyutu algısı yönünden farklılık olmadığı görülmüştür. Ayrıca kültürel olarak erillik boyutu algısı arttıkça cam tavan algısının artacağı düşünülmektedir.

Yukarıda Tablo 6.’de verilen akademik çalışmalar yapılırken, incelemeye katılan çalışanların yaşı, cinsiyeti, medeni durum, iş yerinde çalışma süresi gibi, demografik değişkenler göz önünde bulundurulmuştur.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Son yüzyılda dünya nüfusu oldukça fazla artmıştır. Nüfusun yarısı ise kadınlardan oluşmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma için kadınların iş dünyasında var olmaları kaçınılmazdır. Gerek ulusal gerek uluslararası kurum ve kuruluşlarca yapılan araştırmalara göre çalışma hayatına katılan sayısında yıldan yıla artış gözlemlenmektedir. Ancak şirketlerin üst düzey yönetimlerinde yer alan kadın yönetici sayılarına bakıldığında bu artış aynı oranda görülmemektedir. Kadın çalışanlar, iş hayatlarında istedikleri hedeflerine çoğunlukla ulaşamamaktadır. Bunun en önemli sebeplerinden birisi literatürde cam tavan olarak adlandırılan, kadınların önüne koyulan görünmez engellerdir. Bunlar, kadınların toplumun kendilerine vermiş olduğu rol ve sorumlulukların ağırlıklarıyla içsel olarak sorumluluk almak istememeleri, erkek çalışma arkadaşları ya da erkek yöneticileri tarafından işle ilgili sorumluluk alamayacaklarına dair görüşleri bulunması, bazen de hemcinsleri tarafından literatürde kraliçe arı sendromu diye adlandırılan engellerdir. Bu çalışmada konu ile ilgili kavramlar literatürde yer alan bilgilere göre araştırılmıştır. Ayrıca, 2011-2021 yılları arasında çeşitli araştırmacılar tarafından nicel-nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak hazırlanan araştırma makaleleri ve tezler incelenmiştir. Bahsi geçen araştırmalara göre, kadınların çalışma hayatlarında yönetici pozisyona

yükselmelerinin zorluğu olduğu görülmektedir. Çalışmada örnek olarak incelenen makalelerden kadınların daha çoğunluk olduğu turizm sektöründe dahi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin de göstergesi olarak, ilgili sektörde yöneticilerin genellikle erkek olduğu bilgisi cam tavan görüşünü desteklemektedir. Ayrıca yapılan bazı çalışmalarda araştırma ölçeğinin yetersiz olduğu ve yapılan çalışmalarda benzer ölçeklerin kullanıldığı, ölçeğin geliştirilerek cam tavan algısının daha derin incelenmesi gerektiği görüşü de bulunmaktadır.

Kadınların istihdamına yönelik engellerin ortadan kaldırılması için öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği görüşünün farkındalığının artırılması gerekmektedir. Bu farkındalığı arttırmak ancak, toplumda kadınların eğitimine önem vererek onların eğitilmesi ve toplumun koyduğu kurallardan kaynaklanan düşünce kalıplarının değiştirilmesi ile sağlanabilmektedir. Kadın öncelikle görünmez bir engel olan cam tavan algısını kabullenmemeli, içsel motivasyonunu sağlamalı, toplumun ona vermiş olduğu rolleri kabullenmeyip, durumu sorgulayıp mücadele etmesi gerekmektedir. Bu durum ancak eğitimle sağlanabilmektedir. Bu eğitimlerde kritik olan konu yalnızca kadının eğitilmesi değil, erkek ve kadınların topyekûn bir diriliş amacıyla algılar ve alışkanlıklarla mücadele etmesini sağlamaktır. Bir sorunu çözebilmek için yalnızca tek bir cinsiyeti bilinçlendirmek yahut cesaretlendirmek yalnızca aradaki engellerin fazlalaşmasına, uçurumun daha da derinleşmesine yol açacaktır. Oysa gerek işgücüne katılım gerekse cam tavan sendromu gerçeğinin sorumluları ne yalnızca erkekler ne de tek başına kadınlardır. Binaenaleyh tek bir grubu suçlamak sorunun çözümüne yönelik katkı sağlamayacaktır. Güçlü ekonominin en önemli araçlarından olan üretim gücüne kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olarak katılabilmesi toplumsal refahı artıracaktır. Bu refahı sürdürülebilir bir hale getirmek ancak meşveret, liyakat ve ehliyet temellerine sarılarak bu kadın, bu erkek işi gibi çağ dışı algılarla duvarlar örmekten kurtularak mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Akdemir, S., Özaktaş, F. D., & Aksoy, N. (2019). Türkiye’de Ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, (43), 184-202.
- Akyurt, N. (2018). Kadın Çalışanlarda Kariyer Engelleri: Radyoloji Çalışanları Örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 6(1), 85-107.
- Aydağ, P. (2012). *Turizm sektöründe cam tavan sendromu: Adana ve Hatay illerindeki 4-5 yıldızlı konaklama işletmeleri ve IATA üyesi seyahat acentaları üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G., & Erden, P. (2011). Cam tavan sendromu ve kadınların hiyerarşik yükselmelerindeki engeller: tc. enerji ve tabii kaynaklar bakanlığı ankara merkez teşkilatı örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1), 115-132.
- Demir, H., & Kartal, N. (2018). Sağlık çalışanlarının cam tavan algısı. *Genel Tıp Dergisi*, 28(2).
- Duman, N. N. (2017). *Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünde görev yapan kadın personelin maruz kaldığı cam tavan sendromunun incelenmesi* (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Gülbay, M. (2012). *Kadın yöneticilerin kariyer sorunları: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Irmak, R. (2010). *Cam tavan sendromu-bir hastane uygulaması* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Karçioğlu, F., & Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: " Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 28(4).
- Kobal, H. Y., & İlhami, A. Y. (2021). Türkiye’de İnşaat Sektöründe Çalışan Mimar ve İnşaat Mühendislerinin Cam Tavan Algılarının Erillik/Dişlilik Kültür Boyutu Açısından Belirlenmesi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (27), 95-102.
- Mert, P. (2019). Kadın öğretmenlerin yönetici olmaları önündeki engellerin cam tavan sendromu bağlamında incelenmesi. (Doktora tezi). acikbilim.yok.gov.tr. (Erişim Tarihi: 14.05.2022)
- Özkan, E. (2020). Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan Ve Kraliçe Arı Sendromu. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 127-138.



- Öztürk, Z., & Bilkay, T. A. (2016). Türkiye kamu hastaneleri kurumunda çalışan kadınların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu algıları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 89-102.
- Öztürk, A. (2011). *Kadın öğretim elemanlarının cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Ankara Üniversitesi örneği* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Özyer, K., & Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 95-106.
- Pamuk, M. Ş. (2017). *Kadın çalışanların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma (Ankara örneği)* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Seçer, B., & Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 49-62.
- Siyez, D. M., & Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 75-88.
- Soysal, A., & Baynal, T. (2016). Sağlık kurumlarında cam tavan sendromu: Kayseri özel sağlık kurumlarında bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2).
- Tahtalioğlu, H., & Özgür, H. (2020). Türkiye’de akademisyenlerin idari görevlerine dair “cam tavan” algısı ölçeği geliştirme. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 809-823.
- Taşkın, E., & Çetin, A. (2012). Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (33).
- TCEUEP, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, 2008, Ankara.
- Türkkahraman, M., & Şahin, K. (2010). Kadın ve kariyer. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1).
- Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Türker, F. (2007). *Örgüt kültürünün kadın çalışanların kariyer gelişimi üzerindeki etkisi (Trabzon ilinde kamu sektörü örneği)* (Doctoral dissertation, Karadeniz Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Utma, S. (2019). Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cam Tavan Sendromu. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 11(1), 44-58.
- Üçyıldız, U. H. (2017). *Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılamaları: Ege bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yaşar, J. (2019). *Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının iş tatminlerine etkisini belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yavuz, E., & Alev, Uzun (2019). Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Cam Tavan Kavramı İle İlgili Çalışmaların İncelenmesi Ve Yorumlanması. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 697-718.
- Yıldız, S. (2014). Türkiye’de Cam Tavan Sendromunun Varlığı Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 72-90.
- Yıldız, S., Vural, M. F., & Savcı, G. (2018). Kadınların Kariyer Gelişimi İçin Stratejiler: Özel Sektörde Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma. *Kadın/Woman 2000*, 19(1).
- YILMAZ, S. (2018). Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yeri ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(2), 63-80.
- Yolcu, N. (2021). *Cam tavan sendromunun örgütsel güven ve işten ayrılma niyetine etkisi: Edirne ili örneği* (Master's thesis, Kırklareli Üniversitesi).
- Wrigley, B. J. (2002). Glass ceiling? What glass ceiling? A qualitative study of how women view the glass ceiling in public relations and communications management. *Journal of public relations research*, 14(1), 27-55.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji Ve Bütçe Başkanlığı On Birinci Kalkınma Planı, 2019-2023.
<https://kadem.org.tr/kadınlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/> [Erişildi, 21.05.2022]
<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf> [Erişildi, 20.05.2022]
<https://tr.wikipedia.org/wiki/Kariyer> [Erişim Tarihi 24.04.2022]
https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2021.pdf [Erişildi, 25.05.2022]
www.ilo.org [Erişildi, 10.06.2022]



TURİZMDE KADIN AKADEMİSYENLER

Elif Tuba TAMER
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Kütahya Sosyal Bilimler MYO, Seyahat, Turizm ve Eğlence Hizmetleri
Bölümü
ORCID: 0000-0002-1192-5370

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye’de turizm alanında eğitim veren üniversitelerin fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında çalışan kadın akademisyenlere odaklanmaktadır. Çalışmanın evrenini, Türkiye’de lisans düzeyinde fakülte ve yüksekokullar ile önlisans düzeyinde meslek yüksekokullarının turizm alanında eğitim veren bölüm ve programlarında çalışan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri, Yükseköğretim Kurumu’nun internet sitesinden elde edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre Türkiye’de 95 devlet 42 vakıf üniversitesine bağlı fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulunda turizm eğitimi verilen bölüm ve programlarda toplam 2550 akademisyenin görev yaptığı; bu akademisyenlerin %45,2’sinin kadın, %54,8’inin erkek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kadın akademisyenlerin en fazla araştırma görevlisi, en az profesör kadrosunda görev yaptıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Akademisyen, Turizm Eğitimi, Üniversite

WOMEN ACADEMICS IN TOURISM

ABSTRACT

This study focuses on women academicians working in faculties, colleges and vocational schools of universities providing education in the field of tourism in Turkey. The universe of the study consists of female academicians working in departments and programs that provide education in the field of tourism in undergraduate faculties and colleges and associate degree vocational schools in Turkey. The data of the study were obtained from the website of the Higher Education Institution. According to the results obtained from the study, a total of 2550 academicians work in the departments and programs that provide tourism education in faculties, colleges and vocational schools affiliated to 95 state and 42 foundation universities in Turkey; It has been determined that 45.2% of these academicians are women and 54.8% are men. In addition, it has been determined that women academicians work mostly as research assistants and at least as professors.

Keywords: Women Academics, Tourism Education, University



GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet çalışmaları, 1970’li ve 1980’li yıllarda kadınların erkeklere oranla daha düşük kabul edilen geleneksel ve toplumsal değerlerine tepki olarak ortaya çıkmıştır (Pritchard, 2018: 144). Günümüze kadar geçen süreçte cinsiyet eşitliği vurgusuyla kadını konu alan pek çok çalışma yapılmış, toplumsal yaşamda ve iş ortamında cinsiyet eşitliği, politika ve düzenlemelere yansımıştır (Aksatan vd., 2020:721). Bu gelişmelere rağmen dünya genelinde kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları kadınların aleyhine devam etmektedir (ILO, 2021:7). Dünyanın dört bir yanındaki kadınlar, istihdam edilme ve istihdam edildikten sonra, belirli sektörlerde veya belirli özelliklerde karar verici pozisyonlarına ulaşma ve işleri gerçekleştirme noktasında hala engellerle karşılaşmaktadır (ILO, 2022). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre dünya üzerinde kadın ve erkeklerin istihdam oranları arasındaki fark incelendiğinde, kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından daha az (yaklaşık %47) olduğu görülmektedir (Bayar, 2021:2). Türkiye’de kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları incelendiğinde ise 2021 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %32,9 iken erkeklerin işgücüne katılım oranı %70,3’tür (TÜİK, 2022). Türkiye %30’larda olan kadın istihdam oranıyla dünya sıralamasının alt sıralarında yer almaktadır. Dünya Bankası verilerine göre Türkiye, 2019 yılında kadınların işgücüne katılımları açısından 200 ülke arasında en düşük orana sahip 25 ülke içinde yer alırken, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü’ne (OECD) göre kadınların istihdama katılma oranı açısından üye ülkeler içinde %26-29 ile son sırada yer almaktadır (Bayar, 2021:1).

Türkiye’de kadınların istihdam oranları düşük olmasına rağmen üniversitelerde görev alan kadın akademisyen oranı %46 seviyesindedir (YÖK, 2022). Türkiye’deki kadın akademisyen oranı birçok dünya ülkesiyle karşılaştırıldığında (Özdemirkıran ve Öner, 2017: 93: YÖK, 2022) daha yüksek seviyededir. Ayrıca üniversitelerdeki kadın araştırmacı oranı Avrupa Birliği ülkelerinde %42,3 iken Türkiye’de %43,2’dir (YÖK, 2022). Bu veriler diğer pek çok iş alanına nazaran üniversitelerin cinsiyet açısından daha eşitlikçi bir yapıya sahip olduğunun göstergesi olarak kabul edilebilir. Bununla birlikte birçok araştırmacı, üniversitelerde cinsiyet eşitliği/eşitsizliği vurgusuyla kadın akademisyenleri konu alan çalışmalar gerçekleştirmiştir. Kadın akademisyenleri konu alan ilk çalışmalar 30 – 40 yıl öncesine dayanmaktadır. Bu dönemde yapılan çalışmalar, kariyerine yeni başlayan akademisyenlere odaklanmıştır (Munar vd., 2015:16). Alan yazında başlangıç noktasını oluşturan bu çalışmaları, farklı fakülte ve/veya bölümlerdeki kadın akademisyenlerin eğitim/kariyer profilleri ve/veya yönetim pozisyonlarındaki durumlarını (Ismail ve Mohd Rasdi, 2007; Özkanlı, 2007; Özkaplan, 2013; Acker, 2014; Aiston ve Jung, 2015; Öztan ve Doğan, 2015; Seçkin, 2015; Şentürk, 2015; Suğur ve Cangöz, 2016; Özdemirkıran ve Öner, 2017; Karakuzu vd., 2021; Tang ve Horta, 2021; Terzi ve Deniz, 2022; Abdulaziz ve Hakiem, 2022), akademik hayatta karşılaştıkları zorlukları (Özkanlı, 2010; Cochran vd., 2019; Yıldız, 2018; Kılıç, 2019; Akgün, 2020; Demirtaş ve Yeşilyurt Gündüz, 2020; Aydemir ve Demir Akyıl, 2021), iş ve aile yaşamlarının etkileşimini (Forster, 2001; Toffolett ve Starr, 2016; Demir, 2018; Bayramoğlu, 2018) inceleyen çalışmalar takip etmiştir. Bununla birlikte mevcut



çalışmanında odağını oluşturan turizm eğitimi verilen bölümlerdeki kadın akademisyenlere yönelik yapılan çalışmalar nispeten daha sınırlı sayıdadır. Bu çalışmalar da benzer şekilde kadın akademisyenlerin, eğitim/kariyer profilleri (Munar vd., 2015; Güçlü Nergiz, 2019) ve akademik dergi/kitap/konferanslardaki liderlik durumlarının (Pritchard ve Morgan, 2017; Walters, 2018) tespit edilmesine yönelik gerçekleştirilmiştir. Munar vd. (2015), turizm akademisinde cinsiyet eşitliğinin ne ölçüde sağlandığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmada, International Center for Research and Study on Tourism (CIRET) ve Tourism Research Information Network (TRINET) veri tabanlarında kayıtlı akademisyenleri incelemiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre CIRET veri tabanında bulunan 3370 turizm araştırmacısının 1392'sinin (%41) kadın ve 1978'inin (%59) erkek, TRINET veri tabanında bulunan 2178 turizm araştırmacısının 1066'sının (%49) kadın 1112'sinin (%51) erkek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada kadınların, akademik dergilerdeki liderlik pozisyonları, akademik konferanslardaki liderlik pozisyonları, Uluslararası Turizm Araştırmaları Akademisi üyeliği, turizm ansiklopedisinde yazarlık durumları da incelenmiş ve farklı kategorilerde cinsiyet eşitsizliğinin tespit edildiği ve sonucun erkeklerin lehine olduğu bildirilmiştir. Genel olarak araştırmadan elde edilen sonuçlar üç grup altında değerlendirilmiştir. Birinci grupta, CIRET ve TRINET üyeliği, organizasyon komitesi/konferanslarda eş başkan ve ansiklopedi yazarlığı yer almaktadır ve kadın araştırmacıların oranı %36-%49'dur. İkinci grupta, dergilerde liderlik pozisyonları (editörler ve yardımcı editörler), konferans açılış konuşmacıları ve konferans bilimsel komite üyeleri yer almaktadır ve kadın araştırmacıların oranı %21-%34'tür. Üçüncü grupta, Uluslararası Turizm Araştırmaları Akademisi üyeliği ve dergilerin kurucu editörlüğü yer almaktadır. En fazla cinsiyet eşitsizliğinin tespit edildiği bu grupta kadın araştırmacıların oranı %11-%17 seviyesindedir.

Güçlü Nergiz (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, Türkiye'de turizm eğitimi verilen üniversitelerde kadın akademisyenlerin mevcut durumunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre kadın akademisyenlerin oranı %40,17'dir. Kadın akademisyenlerin, unvanlara göre dağılımları incelendiğinde ise en fazla %31,7 ile öğretim görevlisi, en az %3,5 ile profesör kadrosunda görev yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca doktora tez danışmanlığında doçent, yüksek lisans tez danışmanlığında ise doktor öğretim üyesi unvanına sahip akademisyenlerin en fazla oranda danışmanlık üstlendiği tespit edilmiştir.

Pritchard ve Morgan (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, turizmin önde gelen 12 dergisindeki (Annals of Tourism Research, Tourism Management, Journal of Travel Research, Journal of Sustainable Tourism, Tourism Analysis, Current Issues, Tourism Geographies, Tourism Economics, Journal of Travel & Tourism Marketing, Tourism Recreation Research, International Journal of Tourism Research, Tourist Studies) 677 yayın kurulu üyesinin ve İngiltere (53), Avustralya (14) ve Yeni Zelanda'daki (8) turizm profesörlerinin cinsiyetlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre 12 derginin tüm yayın kurulu pozisyonlarının dörtte üçünden fazlasında erkek araştırmacıların bulunduğu ve tüm



dergilerin erkek egemen yayın kurullarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir sonuç profesörlük kadroları için de geçerlidir. İngiltere'deki erkek turizm profesörlerinin oranı %89, Avustralya'da %84, ve Yeni Zelanda'da %88 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Walters (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise turizm, konaklama, eğlence ve etkinliklere ilişkin akademik konferanslarda kadın temsilinin tespit edilmesi amacıyla 53 konferans incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, Konferans Başkanları, Toplantı Başkanları ve Düzenleme Kurulu Başkanlarının %42'sinin, Açılış Konuşmacısı, Davetli Konuşmacı ve Uzman Panel üyesinin %30'unun, Organizasyon Komitelerinin %56'sının, Bilimsel Komite Üyelerinin %3'ünün, Onur Konuklarının ise %18'inin kadınlardan oluştuğu tespit edilmiştir.

Yukarıda belirtilen çalışmalara ek olarak, Ehtiyar, Solmaz ve Üst Can (2019) tarafından yapılan araştırmada, turizm alanında çalışan kadın akademisyenlere, "kadın akademisyen" olma kavramını metaforlar aracılığıyla ifade etmeleri istenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre en çok metafor üretilen temalar, "mücadele etmesi gereken", "çoklu görevlere sahip" ve "çalışkan biri olarak kadın akademisyen" temaları iken daha sonra "zarif", "engellenen", "üretken", "mucizevi bir varlık", "enerjik", "güçlü", "fedakar", "yol gösterici", "uyum sağlaması gereken" ve "denge sağlaması gereken biri olarak kadın akademisyen" temaları yer almaktadır. Aksatan, Gunlu ve Kozak (2020) tarafından kadın akademisyenlere yönelik gerçekleştirilen araştırmada sonucunda ise turizmdeki kadın akademisyenler, toplum nezdinde daha prestijli olması, pozisyonun kişilere kendini gerçekleştirme fırsatı sunması, öğretmenliğin ve mesleğin çekiciliği nedeniyle akademik kariyeri tercih ettiklerini ve akademisyen olmanın turizm endüstrisinde çalışan olmaktan daha uygun olduğunu belirtmişlerdir.

Uluslararası alanda turizm akademisyenlerine ilişkin resmi, güncel ve dünya çapında erişilebilir bir veritabanı bulunmaktadır (Munar vd., 2015:2). Bu nedenle yapılan çalışmalar, bilgilerine ve/veya kendilerine ulaşılabilir akademisyenlerle gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışmaların yapıldığı dönemden günümüze kadar geçen süreçte akademisyen oranlarının da değişiklik gösterdiği açıktır. Örneğin, Türkiye'de 2002 yılında %37 olan kadın akademisyen oranı 2012 yılında %41'e, (Aksatan vd., 2020:714) 2021 yılında ise %46 seviyelerine ulaşmıştır (YÖK, 2022). Bu değişim, turizm eğitimi verilen bölümlerdeki akademisyenler içinde geçerlidir. Bu kapsamda diğer tüm alanlarda olduğu gibi turizm alanındaki akademisyenlere ilişkin güncel bilgilerin sağlanması ve cinsiyet eşitliği/eşitsizliğinin tespit edilmesi önemlidir. Bu bağlamda bu çalışma, Ağustos 2022 itibarıyla Türkiye'deki üniversitelerde turizm eğitimi verilen bölümlerdeki kadın akademisyenlerin mevcut durumunun tespit edilmesine odaklanmaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışma, Türkiye'de turizm eğitimi verilen devlet ve vakıf üniversiteleri ile vakıf meslek



yüksekokullarında görev yapan kadın akademisyenlerin mevcut durumlarının tespit edilmesini amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda; turizm eğitimi verilen üniversitelerde kadın akademisyen sayısı, üniversite türüne ve unvanlara göre kadın akademisyenlerin dağılımı, devlet ve vakıf üniversitelerinin yanında kadın akademisyenlerin unvalarına göre dağılımları incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırma evrenini, Türkiye’deki üniversitelerin lisans düzeyinde gastronomi ve mutfak sanatları, rekreasyon yönetimi, seyahat işletmeciliği, seyahat işletmeciliği ve turizm rehberliği, turizm işletmeciliği, turizm rehberliği, yiyecek ve içecek işletmeciliği ve otel yöneticiliği eğitimi veren fakülte ve yüksekokullar ile önlisans düzeyinde aşçılık, pastacılık ve ekmekçilik, ikram hizmetleri, kültürel miras ve turizm, turizm animasyonu, turist rehberliği, turizm ve otel işletmeciliği, turizm ve seyahat hizmetleri ve sağlık turizmi işletmeciliği eğitimi veren meslek yüksekokullarında çalışan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak nitel araştırma yöntemlerinden doküman tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada öncelikle turizm eğitimi verilen ve 2022-2023 yılında öğrenci kabul eden bölümlerin tespit edilmesi amacıyla 2022 ÖSYM tercih kılavuzu incelenmiş ve üniversiteler bünyesinde turizm eğitimi verilen bölümler ve kontenjanlar tespit edilmiştir. Daha sonra YÖK akademik veri tabanında ilgili üniversiteler ve akademik personel taraması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler yüzde ve sıklık analizleriyle değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Türkiye’de devlet ve vakıf üniversitelerinde, gastronomi ve mutfak sanatları, rekreasyon yönetimi, seyahat işletmeciliği/seyahat işletmeciliği ve turizm rehberliği, turizm işletmeciliği, turizm rehberliği, yiyecek ve içecek işletmeciliği ve otel yöneticiliği bölümlerinde lisans, aşçılık, ikram hizmetleri, turizm animasyonu, turist rehberliği, turizm ve otel işletmeciliği, turizm ve seyahat hizmetleri, sağlık turizmi işletmeciliği, kültürel miras ve turizm, pastacılık ve ekmekçilik programlarında ise önlisans düzeyinde eğitim verilmektedir. T.C. Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yayınlanan 2022 yılı Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu’nda yer alan bilgilere göre 70 devlet üniversitesinin bünyesinde bulunan 58 fakülte ve 21 yüksekokul olmak üzere 79 birimde turizmle ilgili bölümlerde lisans eğitimi verilmektedir. Devlet üniversitelerinde gastronomi ve mutfak sanatları (3505), turizm işletmeciliği (2231), turizm rehberliği (1981), rekreasyon yönetimi (841), seyahat işletmeciliği/seyahat işletmeciliği ve turizm rehberliği (145) ve yiyecek içecek işletmeciliği (100) bölümlerinde toplam 8803 kontenjan bulunmaktadır. 36 vakıf üniversitesinde, 34 fakülte ve 9 yüksekokulda, gastronomi ve mutfak sanatları (1991), turizm işletmeciliği (182), turizm rehberliği (86) ve otel yöneticiliği (20) bölümlerinde toplam 2279 kontenjan bulunmaktadır. 2022-2023 eğitim öğretim yılı için devlet ve vakıf üniversitelerinde lisans düzeyinde turizmle ilgili bölümlerde toplam 11082 kontenjan açılmıştır.

Önlisans düzeyinde turizm eğitimi ise 82 devlet üniversitesine bağlı 155, meslek yüksekokulu ile 31 vakıf üniversitesine bağlı 29 meslek yüksekokulu ve 2 vakıf meslek yüksekokulunda, aşçılık, pastacılık ve

ekmekçilik, ikram hizmetleri, kültürel miras ve turizm, turizm animasyonu, turist rehberliği, turizm ve otel işletmeciliği, turizm ve seyahat hizmetleri, sağlık turizmi işletmeciliği programlarında verilmektedir. İlgili bölümlerde devlet üniversitelerinin kontenjanı 14266, vakıf üniversitelerinin kontenjanı 2810 olmak üzere toplam 17076'dır.

Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinin turizm alanıyla ilgili eğitim verilen bölümlerde toplam 2550 akademik personelin görev yaptığı belirlenmiştir (Tablo 1). 2550 akademik personelden 1152'si kadın, 1398'i erkektir. Diğer bir ifadeyle kadın akademisyenlerin oranı %45,2, erkek akademisyenlerin oranı %54,8'dir.

Tablo 1. Turizm Eğitimi Verilen Üniversitelerde Görev Yapan Akademisyenler

Cinsiyet	f	%
Kadın	1152	%45,2
Erkek	1398	%54,8
TOPLAM	2550	100

Tablo 2'de turizm alanıyla ilgili eğitim verilen devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin unvanları açısından dağılımları gösterilmektedir. Devlet üniversitelerinde görev yapan toplam akademisyen sayısının 2080 olduğu tespit edilmiştir. Kadın akademisyenlerin oranı ise %41,8'dir. Unvan bakımından en fazla kadın akademisyen, araştırmaya görevlisi kadrosunda (%52,5), en az kadın akademisyen ise profesör kadrosunda (%28,6) bulunmaktadır.

Tablo 2. Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	Erkek		Kadın		Toplam	Genel %
	f	%	f	%		
Prof Dr.	110	71,4	44	28,6	154	7,4
Doç.Dr.	167	59,3	115	40,4	282	13,6
Dr. Öğr. Üyesi	294	54,6	244	45,4	538	25,8
Arş.Gör.	136	47,5	150	52,5	286	13,8
Öğr.Gör.	504	61,5	316	38,5	820	39,4
TOPLAM	1211	%58,2	869	41,8	2080	100

Tablo 3'te turizm alanıyla ilgili eğitim verilen vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımları gösterilmektedir. Vakıf üniversitelerinde görev yapan toplam akademisyen sayısı 470'tir. Kadın akademisyenlerin oranı ise %60,2'dir. Kadın akademisyenler, profesör kadrosu (31,6) dışında tüm kadrolarda erkek akademisyenlerden daha fazladır ve en fazla kadın akademisyen doktor öğretim üyesi kadrosunda (%68,3) bulunmaktadır. Doktor öğretim üyesi kadrosunu sırasıyla doçent (%65,4), öğretim görevlisi (%61,7), araştırma görevlisi (%53,5) kadroları izlemektedir.

Tablo 3. Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	Erkek		Kadın		Toplam	Genel %
	f	%	f	%		
Prof Dr.	26	68,4	12	31,6	38	8,1
Doç.Dr.	9	34,6	17	65,4	26	5,5
Dr. Öğr. Üyesi	45	31,7	97	68,3	142	30,2



Arş.Gör.	33	46,5	38	53,5	71	15,1
Öğr.Gör.	74	38,3	119	61,7	193	41,1
TOPLAM	187	39,8	283	60,2	470	100

Tablo 4'te turizm alanıyla ilgili eğitim verilen devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımları gösterilmektedir.

Tablo 4. Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	Erkek		Kadın		Toplam	Genel %
	f	%	f	%		
Prof Dr.	136	70,8	56	29,2	192	7,5
Doç.Dr.	176	57,1	132	42,9	308	12,1
Dr. Öğr. Üyesi	339	49,9	341	50,1	680	26,7
Arş.Gör.	169	47,3	188	52,7	357	14
Öğr.Gör.	578	57,1	435	42,9	1013	39,7
TOPLAM	1398	54,8	1152	45,2	2550	100

Türkiye'de turizm alanıyla ilgili eğitim verilen üniversitelerdeki kadın akademisyenlerin oranı %45,2'dir. Kadın akademisyenler en fazla araştırma görevlisi kadrosunda (%52,7), en az profesör kadrosunda (%29,2) görev yapmaktadır. Doktor öğretim üyesi olan kadın akademisyenlerin oranı %50,1 iken doçent ve öğretim görevlisi olan kadın akademisyenlerin oranı %42,9'dur.

SONUÇ

Bu çalışmada, Türkiye'de turizm alanında eğitim verilen 95 devlet üniversitesine bağlı 58 fakülte, 21 yüksekokul ve 155 meslek yüksekokulu ile 42 vakıf üniversitesine bağlı 34 fakülte, 9 yüksekokul ve 29 meslek yüksekokulu ve 2 vakıf meslek yüksekokulunda çalışan kadın akademisyenlerin mevcut durumları incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre turizm eğitimi verilen devlet üniversitelerinde kadın akademisyen oranı %41,8, vakıf üniversitelerinde %60,2'dir. Tüm üniversitelerdeki kadın akademisyen oranı ise %45,2'dir. Güçlü Nergiz (2019) tarafından yapılan ve turizmde kadın akademisyen profilinin incelendiği çalışmada, kadın akademisyenlerin oranı yaklaşık %40,2 olarak tespit edilmiştir. Bu durum turizm alanıyla ilgili eğitim verilen bölüm ve program sayılarının artışıyla ilişkilendirilebilir (Baytok vd., 2019: 1046). Bununla birlikte kadın akademisyen oranındaki artış üniversitelerde en azından turizm eğitimi verilen bölümlerde cinsiyet eşitliğine yaklaşıldığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Çalışmadan elde edilen diğer bir sonuç kadın akademisyenlerin en fazla araştırma görevlisi kadrosunda (%52,7) en az profesör kadrosunda (%29,2) yer almalarıdır. Bu sonuç profesör kadrosunun İngiltere, Avustralya ve Yeni Zelanda'da olduğu gibi (Pritchard ve Morgan, 2017) çok daha fazla erkek egemen bir yapıda olduğunun göstergesidir (Pritchard ve Morgan, 2017). Bununla birlikte araştırma görevlisi kadrosunda bulunan kadın akademisyenler, akademik kariyerlerine devam ettikleri koşulda gelecekte profesör kadrosunda bulunan kadın akademisyen sayısının da artış göstereceği açıktır.

Çalışmadan elde edilen diğer bir sonuç ise vakıf üniversitelerinde, doçent, doktor öğretim üyesi ve öğretim



görevlisi kadrosunda bulunan kadın akademisyen oranının %60'tan fazla olmasıdır. Bu sonuç, devlet üniversitelerinde kadın akademisyenlere daha az fırsat verilmesinin ve erkek akademisyenlerin tercih edilmesinin diğer bir ifadeyle devlet üniversitelerinde kadro bulamayan kadın akademisyenlerin, vakıf üniversitelerine yönelmesinin göstergesi olarak kabul edilebilir.

Bu çalışmada, kadın akademisyenler sadece buldukları üniversite türü ve unvanları açısından sayısal veriler üzerinden değerlendirilmiştir. Bu durum çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Dolayısıyla gelecekte yapılacak çalışmalarda, kadın akademisyenlerin eğitim/kariyer profillerinin, yönetici pozisyonlarındaki durumlarının, turizmle ilgili dernek ve örgütlere üyeliklerinin, akademik çalışmalarının, çalışmalarında aldıkları atıfların incelenmesi önerilmektedir. Bu sayede kadın akademisyenlerin hem mevcut durumlarının hem de bilimsel açıdan sağladıkları katkılarında tespit edilmesi sağlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdulaziz, R. and Hakiem, D. (2022). Advancement and Subordination of Women Academics in Saudi Arabia's Higher Education. *Higher Education Research & Development*, 41(5), 1528-1541.
- Acker, S. (2014). A Foot The Revolving Door? Women Academics in Lower-middle Management. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 73-85.
- Aiston, S.J. (2014) Leading The Academy or being Led? Hong Kong Women Academics, *Higher Education Research & Development*, 33:1, 59-72,
- Akgün, Z. (2020). Bireysel Yenilikçilik Eğilimi ve Yeniliğin Önündeki Engeller Açısından Kadın Akademisyen Profilleri: 2006 Yılından Sonra Kurulan Üniversitelerde Bir Durum Analizi. *The Journal of World Women Studies* 5(5), 1-24.
- Aksatan, M., Gunlu, E. and Kozak, M. (2019). Women Academics in Tourism: A Cross-gender Study in Turkey. *International Journal of Tourism Research*, 22(6), 711-725.
- Aydemir, A. ve Demir Akyıl, Y. (2021). Türkiye'de Kadının İş Gücüne Katılımı ve Karşılaştığı Sorunlar: Dicle Üniversitesi Örneği. *The Journal of Social Science*, 5(10), 409-433.
- Bayar, (2021). İşgücü Piyasasında Kadınların Yeri ve Politika Önerileri. <https://www.istanpol.org/post/i-şgücü-piyasasında-kadınların-yeri-ve-politika-önerileri>
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 17(68), 1722-1744.
- Baytok, A., Boyraz, M. ve Kabakulak, A. (2019). Turizm/Turist Rehberliği Bölümü Akademisyenlerinin Profili: Türkiye Üniversiteleri Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(68), 1038-1049.
- Cochran, A., Neumayer, L. A., and Elder, W. B. (2019). Barriers to Careers Identified by Women in Academic Surgery: A Grounded Theory Model. *The American Journal of Surgery*, 218(4), 780-785.
- Demir, S. (2018). Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1), 187-209.
- Demirtaş, B. ve Yeşilyurt Gündüz, Z. (2020). Türkiye'de Uluslararası İlişkiler Disiplininde Kadın Akademisyen Olmak: Cam Tavanlar ve Fildişi Bodrumlar. *Alternatif Politika*, 12(1), 228-259.
- Ehtiyar, V.R., Solmaz, C. ve Üst Can, Ç. (2019). "Kadın Akademisyen" Olmak: Turizm Alanındaki Kadın Akademisyenlere Yönelik Bir Metafor Çalışması. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16 (2), 2019, 296-318.
- Forster, N. (2001). A Case Study of Women Academics' Views on Equal Opportunities, Career Prospects and Work-family Conflicts in a UK University. *Career Development International*, 6(1), 28-38.
- Güçlü Nergiz, H. (2019). Turizmde Kadın Akademisyenler. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 30(2), 89-99.
- ILO (2021). Dünya'da ve Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadın. https://www.academia.edu/71249486/Dünya_da_ve_Türkiye_de_Çalışma_Yaşamında_Kadın
- ILO (2022). Labour Statistics on Women. <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>
- Ismail, M. and Rasdi, R. M. (2007). Impact of Networking on Career Development: Experience of High-flying Women Academics in Malaysia. *Human Resource Development International*, 10(2), 153-168.
- Karakuzu, S., Aras, M. ve Gedikli, Ö. (2021). Türkçe Eğitimi Alanındaki Kadın Akademisyenlerin akademik Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, 2021.22, 691-705.
- Kılıç, G. (2019). Kadın Akademisyenlerin Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet Algısı: Düzce Üniversitesi Örneği.



Muhakeme Dergisi, 2(1), 1-33.

Ladkin, A. and Weber, K. (2009). Tourism and Hospitality Academics: Career Profiles and Strategies, *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 8(4), 373-393.

Munar, A. M., Budeanu, A., Caton, K. and Chambers, D. (2015). The gender gap in the tourism academy: statistics and indicators of gender equality. <http://sure.sunderland.ac.uk/id/eprint/10369/>

Özdemirkıran, M. ve Öner, S. (2017). Türkiye’de Kadın Uluslararası İlişkiler Akademisyenlerinin Profili: Marmara Bölgesi. *Fe Dergi* 9(1), 92-112.

Özkanlı, Ö. (2007). Türkiye’de Kadın Akademisyenlerin Durumu. *Eğitim ve Bilim*, 32(144), 59-70.

Özkanlı, Ö. (2010). Türkiye’de Üniversitelerde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller. *Mülkiye XXXIV* (268), 265-279.

Özkaplan, N. (2013). Kadın Akademisyenler: Cam Tavan Hala Çok Kalın!. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(12), 1-23.

Özkan, E. ve Doğan, S.N. (2015). Akademiyenin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 3, 191-222.

Pritchard, A. and Morgan, N. (2017). Tourism’s Lost Leaders: Analysing Gender and Performance. *Annals of Tourism Research*, 63, 34-47.

Pritchard, A. (2018). Predicting The Next Decade of Tourism Gender Research. *Tourism Management Perspectives*, 25, 144-146.

Suğur, S. ve Cangöz, İ. (2016). Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü. *Amme İdaresi Dergisi* 49(3), 89-115.

Şentürk, B. (2015). Çokuz ama Yokuz: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *ViraVerita E-Dergi*, 2, 1-22.

Tang, L. and Horta, H. (2021). Women Academics in Chinese Universities: A Historical Perspective. *Higher Education*, 82(5), 865-895.

Terzi, G. ve Deniz, L. (2022). Eğitim Fakülteleri Yönetiminde Kadın Temsilinin İncelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi* 23(2), 116-132.

Toffoletti, K. and Starr, K. (2016). Women Academics and Work–life Balance: Gendered Discourses of Work and Care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489-504.

TÜİK (2022). İşgücü İstatistikleri, 2021. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-2021-45645>

Walters, T. (2018). Gender Equality in Academic Tourism, Hospitality, Leisure and Events Conferences. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 10(1), 17-32.

Yıldız, S. (2018). Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* 8(1), 29-40.

YÖK (2022). Türkiye Akademisinde Kadınlar Daha da Güçleniyor. <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/turk-akademisinde-kadinlar-daha-da-gucleniyor.aspx>



BİST’TE İŞLEM GÖREN TURİZM İŞLETMELERİNİN FİNANSAL PERFORMANSLARININ ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME YÖNTEMLERİ İLE ANALİZİ

Fuat ÇAMLİBEL

Sivas Cumhuriyet University, Zara Ahmet Çuhadaroğlu Vocational School, Department of Finance, Banking and Insurance

ORCID: 0000-0002-2639-666X

İbrahim Tuğkan ŞEKER

Sivas Cumhuriyet University, Faculty of Tourism, Department of Gastronomy and Culinary Arts,

ORCID: 0000-0003-3695-9750

ÖZET

Turizm işletmeleri sürekliliğini devam ettirebilmeleri için pazarlama, insan kaynakları, tedarik zinciri ve finansal yönetim gibi unsurlar ön planda yer alırken günümüz ekonomi döngüsü içerisinde finansal performans ön plana çıkmaktadır. Finansal performansı ölçmede kullanılan çok kriterli karar verme teknikleri oldukça fazladır. Bu çalışmada veriye uygun analiz tekniklerinden faydalanılmıştır. Bu çalışmanın amacı 2010-2020 zaman dönemi için BİST’te işlem gören turizm işletmelerinin seçilen performans göstergeleri açısından çok kriterli karar verme yöntemleri ile performansının analiz edilmesidir. Bu amaçla çalışmada firma performansını değerlendirmek amacıyla seçilen 10 adet performans göstergesinin (Faiz Vergi ve Amortisman Öncesi Kar/Toplam Aktifler, Aktif Karlılığı, Özsermaye Karlılığı, Cari Oran, Amortismanlar/Toplam Aktifler, Tobin Q Oranı, Firma Yaşı, Aktif Büyüme Oranı, Toplam Borçlar ve Maddi Duran Varlıklar/ Toplam Aktifler) ağırlıklandırılmasında CRITIC prosedüründen, işletmelerin performanslarının sıralanmasında ise CoCoSo, PIV ve SAW prosedürlerinden yararlanılmıştır. Çalışmada uygulanmasında ilk olarak CRITIC prosedürü kullanılarak performans kriterlerine ait objektif ağırlıklar tespit edilmiş olup, ardından CoCoSo, PIV ve SAW prosedürleri ile de işletmelerin performans sıralamaları tespit edilmiştir. Son kısımda ise Copeland prosedüründen faydalanılarak CoCoSo, PIV ve SAW prosedürlerine ait farklı sıra serileri birleştirilmiştir. COPELAND prosedürünün uygulanması sonucunda elde edilen ampirik bulgulara göre ise MAALT kodlu turizm işletmesi 2010-2020 zaman döneminde en üstün performansı göstermiştir. Bu işletmeyi ise sırasıyla MERIT> PKENT> AYCES> TEKTU> AVTUR> ULAS işletmeleri takip etmektedir.

Anahtar Kelimeler: BİST, Finansal Performans, Turizm, ÇKKV

ANALYSIS OF THE FINANCIAL PERFORMANCES OF TOURISM BUSINESSES TRADED IN BİST WITH MULTI-CRITERIA DECISION MAKING METHODS

ABSTRACT

While factors such as marketing, human resources, supply chain and financial management are at the forefront in order for tourism businesses to maintain their continuity, financial performance comes to the fore in today's economic cycle. There are many multi-criteria decision making techniques used to measure



financial performance. In this study, data-appropriate analysis techniques were used. The aim of this study is to analyze the performance of tourism enterprises traded in the BIST for the time period of 2010-2020 in terms of selected performance indicators with multi-criteria decision-making methods. For this purpose, 10 performance indicators (Profit before Interest Tax and Depreciation/Total Assets, Return on Assets, Return on Equity, Current Ratio, Depreciation/Total Assets, Tobin Q Ratio, Firm Age, Asset Growth Rate, Total Liabilities) and Tangible Fixed Assets/Total Assets) and CoCoSo, PIV and SAW procedures were used to rank the performances of the enterprises. In the application of the study, firstly, the objective weights of the performance criteria were determined using the CRITIC procedure, and then the performance rankings of the enterprises were determined with the CoCoSo, PIV and SAW procedures. In the last part, different sequences of CoCoSo, PIV and SAW procedures were combined using the COPELAND procedure. According to the empirical findings obtained as a result of the implementation of the COPELAND procedure, the tourism business with the MAALT code showed the best performance in the 2010-2020 time period. This enterprise is followed by MERIT> PKENT> AYCES> TEKTU> AVTUR> ULAS enterprises, respectively.

Keywords: BIST, Financial Performance, Tourism, MCDM



GERİ DÖNÜŞÜM MİMARLIĞI VE SÜRDÜRÜLEBİLİR YAPILAR: VİLLA WELPELOO ÖRNEĞİ

Merve BULDAÇ
Kütahya Dumlupınar University, Faculty of Architecture, Department of Interior Design, Evliya Çelebi Campus
ORCID: 0000-0001-8390-0175

Gizem Hediye EREN
Eskişehir Technical University, Faculty of Architecture and Design, Department of Industrial Design, İki Eylül
Campus
ORCID: 0000-0003-1560-3237

ÖZET

Tüm dünyanın genel bir konusu ve sorunu haline gelmiş olan atık yönetimi ile ilgili pek çok çalışmanın yapılmaya başladığı görülmektedir. Özellikle gün geçtikçe artan nüfus, gelişen teknoloji ve bireylerce değişen beklentilerin/gereksinimlerin yarattığı tüketim alışkanlıkları bu durumu olumsuz yönde etkilemektedir. Farklı eylemler ya da kullanımlar sonucu çıkan atıklar, kolaylıkla doğa içinde emilimini tamamlayıp ortadan kaybolan atıklar olmamakla birlikte; doğru bir biçimde bu atıkları değerlendirmek/tekrar kullanmak/geri dönüşümünü sağlamak hem kaynak israfının önüne geçme hem çevrenin korunması hem de enerji tasarrufu açısından önemli katkılar sağlayacaktır. Birçok ülke özellikle yapısal atıkların geri kazandırılmasına/yeniden kullanılmasına/dönüştürülmesine yönelik çeşitli girişimlerde bulunmakta ve bu durumun yapı malzemelerinin sürdürülebilirliğine olan katkısına dikkat çekmeye çalışmaktadır. Tasarım disiplinde yer alan mimarlar/içmimarlar/endüstri ürünleri tasarımcıları gibi meslek grupları, durumun farkındalığı ile bahsi geçen atıkların yeniden kullanımı ile farklı ölçeklerde sürdürülebilir mekânlar ya da ürünler yaratmayı amaçlamaktadırlar. Bu çalışmada da yapı atıklarının başarılı bir şekilde yeniden kullanımının, çalışmanın örneklemini oluşturan 2009 yılında Superuse Studios tarafından Hollanda'da bulunan Enschede'nin Roombeek semtinde bir konut olarak inşa edilen "Villa Welpeloo" üzerinden anlatılması amaçlanmaktadır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden tek durum deseni üzerinden (vaka: Villa Welpeloo) betimleyici vaka çalışması yaklaşımı kullanılmıştır. Konuya ilişkin literatür taraması yapılmış, elde edilen veriler kendi içinde organize edilip vakaya ilişkin bütüncül bir akış sağlanmıştır. Çalışmanın, ele alınan konu itibariyle sürdürülebilir yapıların önemini ve kullanılan malzemelerle ortaya konan yapı tasarımıyla yeni formlar ve yeni inşaat yöntemlerini de gözlemlemek açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca tasarımcı ve kullanıcı grupları için yeniden kullanımın/geri dönüştürmenin önemini anlaşılması açısından bir farkındalık yaratacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Geri Dönüşüm, Yeniden Kullanım, Sürdürülebilir Yapılar, Villa Welpeloo.



RECYCLING ARCHITECTURE AND SUSTAINABLE BUILDINGS:

VILLA WELPELOO EXAMPLE

ABSTRACT

It is seen that many studies have started to be carried out on waste management, which has become a general issue and problem all over the world. In particular, the consumption habits created by the increasing population, developing technology, and changing expectations/needs of individuals affect this situation negatively. Although the wastes generated as a result of different actions or uses are not easily absorbed and disappear in nature, the correct evaluation/reuse/recycling of these wastes will significantly contribute to preventing waste of resources, protecting the environment, and saving energy. Many countries especially take various initiatives for the recovery/reuse/recycling of structural wastes and try to draw attention to the contribution of this situation to the sustainability of building materials. Professional groups in the design discipline such as architects/interior designers/industrial product designers aim to create sustainable spaces or products at different scales with the awareness of the situation and the reuse of the aforementioned wastes. In this study, it is aimed to explain the successful reuse of construction waste through Villa Welpeloo, built in 2009 by Superuse Studios as a residence in the Roombeek district of Enschede, the Netherlands, which constitutes the sample of the study. In the study, a descriptive case study approach was used through a single case design (case: Villa Welpeloo), one of the qualitative research methods. A literature review on the subject has been made, the data obtained has been organized within itself and a holistic flow regarding the case has been provided. It is thought that the study will contribute to the literature in terms of observing the importance of sustainable structures and the new forms and new construction methods with the building design revealed by the materials used. In addition, it is thought that it will create awareness for designers and user groups in terms of understanding the importance of reuse/recycling.

Keywords: Recycling, Reuse, Sustainable Buildings, Villa Welpeloo.

1. GİRİŞ

Gelişen teknolojiyle birlikte bireylerde farklılaşan/değişen/artan vb. gereksinimler neticesinde doğa ve çevre önemli ölçüde olumsuz durumlara maruz kalmış, kalmaya da devam etmektedir. Gelişmiş ülkelerde bu olumsuz durumu ortadan kaldırmak ve çevreye-doğaya karşı daha hassas ve saygılı bir tavır sergilemek için ülke halkının bilinçlenmesi için birtakım yöntemler kullanılmakta bu da önemli sorumlulukları beraberinde getirmektedir. Özellikle inşaat sektöründe yer alan atık malzeme sorunu tasarım disiplinleri için de temel sorunlar arasında yer almaktadır. Sürdürülebilirliğin önemini vurgulamak için yapı ya da başka şekillerde oluşmuş atık malzemeleri yeniden kullanımına/dönüştürülmesine yönelik çözümler aranmaktadır. En uygun yolu tanımlamak içinse atık malzemenin teknik özelliklerini, mevcut durumunu, çevreye olan olumlu-



olumsuz etkilerini, dayanıklılığını gibi durumları detaylıca incelemek, araştırmak ve uzman değerlendirmesine göre belirlemek gerekmektedir. Bu çalışmada geri dönüşüm/yeniden kullanma kavramlarının sürdürülebilir yapılar için ne ölçüde önem taşıdığı anlatılması amaçlanmaktadır. Yapı atıklarının başarılı bir şekilde yeniden kullanıldığı ve 2009 yılında Superuse Studios tarafından Hollanda'da bulunan Enschede'nin Roombeek semtinde bir konut olarak inşa edilen "Villa Welpeloo" örneği ile de çalışma sınırlandırılmıştır. Çalışmada kullanılan yöntem bir vaka çalışması olup, Chmiliar (2010), sınırları net bir sistemin işleyişi ve çalışmasını anlamayı amaçlayan metodolojik bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Davey (1990) ise vaka çalışmasını; tek bir vaka ya da olayın derinlemesine incelendiği, bunun için verilerin sistematik bir şekilde toplandığı ve gerçek bağlamda olaylarının akışının araştırıldığı bir yöntem olarak ifade etmektedir. Merriam (1998), vaka çalışmalarını amaçlarına göre; betimleyici, yorumlayıcı ya da değerlendirme olarak sınıflandırmıştır. Resim çizen ya da hikâye anlatan vaka çalışmaları betimleyici vaka çalışmaları olarak görülmektedir (Yin, 1984). Bu çalışmada da nitel araştırma yöntemlerinden durum (vaka) çalışması yaklaşımıyla, tek durum deseni üzerinden (vaka: Villa Welpeloo) betimleyici durum (vaka) çalışması desenine göre veriler işlenmiş, yorumlanmıştır.

2. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KAVRAMI-TASARIM İLİŞKİSİ

2.1. Sürdürülebilirlik Kavramı

Güncel bir konu olan sürdürülebilirlik kavramı son yıllarda önemini daha da arttırmaya başlamıştır. Literatürde kavrama ilişkin birçok tanım yer almaktadır. İngilizcesi "sustainability" olan kelimenin, Latince tutmak vb. anlamları da ifade eden "tenere" kelimesinden türetildiği belirtilmektedir (URL1). Kelime kökü olan "sustain" ise bir şeyi ya da durumu sürdürmek, devam ettirmek olarak tanımlanmaktadır. Oxford sözlüğünde; "belirli bir oran ya da düzeyin devam ettirilmesi becerisi" ve bir başka tanım olarak da "ekolojik dengenin sürdürülebilmesi için doğal kaynak tüketiminden kaçınılması" şeklinde bir tanıma yer verilmiştir (URL2). 1987 yılında BM Dünya ve Çevre Kalkınma Komisyonu (WCED) tarafından hazırlanan "Ortak Geleceğimiz" başlıklı Brundtland raporunda yer alan "Sürdürülebilirlik gelişme mevcut insan gereksinimlerinin, gelecek nesillere kendi gereksinimlerini karşılayabilme yetisini riske atmadan daha farklı bir ifade ile gelecek nesillerin yaşamlarına zarar vermeden bugünkü gereksinimleri karşılayabilmek" ifadesi en genel ve en kapsamlı sürdürülebilirlik tanımı olarak kabul edilmektedir (WCED, 1987). Raporun ardından kavram farklı konular üzerinden tartışılmaya başlanmış bu da;

- Büyüme/kalkınma
- Çevrenin korunması
- Sosyal gelişmenin temini

olmak üzere üç ana başlık üzerinden kavramın inşa edildiğini göstermiştir. Ortaya çıkan bu üç başlık ise; i) bireyler ve toplumlar özellikle yoksullukla mücadelenin ortadan kaldırılmasında sürdürülebilirlik önem



kazanmaktadır. Böylece hem adil/eşit bir ortam sağlanmış olacak hem de yoksul ülkelerin çevresel açıdan sömürülmesinin önüne geçilmiş olacaktır ii) kaynakların uzun dönemde verimli kullanımına odaklanılacak ve böylece ekonomik açıdan gerçekleştirilebilir olacaktır, iii) sürdürülebilirlik, insan eylemlerinde odak mutlaka çevreyi koruma olmalıdır gibi bazı ilkeleri beraberinde getirmiştir. Tüm bu ilkelerden yola çıkarak çevrenin ve kaynakların akılcı yönetimine ilişkin bir güvence ya da bir bağlılık olmadığı sürece sürdürülebilir büyüme ve kalkınmadan bahsetmek mümkün olmayacaktır (Biswas ve Biswas, 1984). Nemli'ye (2004) göre sürdürülebilirlik, sürekli kalkınmayı ve bu durumun gelecekte de devam etmesinin sağlanması anlamına gelmektedir. Hoşkara (2007) sürdürülebilirliği, yirminci yüzyılda küresel odaklı ülke politikalarının, mevcut ekonomilerin, kullanılan enerji kaynaklarının, teknolojilerin ve buna bağlı çeşitli üretimlerin aynı zamanda tasarım disiplinlerinde fazlaca etkili önemli bir kavram olarak görmektedir. Erçoşkun (2007) ise, sürdürülebilirliği, “eko sistemdeki tüm çeşitliliğin ve yenilenmez kaynakların gelecek nesillere aktarılabilmesi için, insanoğlunun ekosistem üzerindeki olumsuz etkilerinin kapasitesinin üzerine çıkmayacak seviyede tutmasıdır” şeklinde ifade etmektedir. *Sapporo Sürdürülebilirlik Bildirgesinde* ise sürdürülebilirliğin, geleceğin korunması, insan refahı ve güvenliği için uzun ömürlü olmasını esas alan bir kavram olduğuna dikkat çekilmektedir.

Salomone (2014)'da Erçoşkun'la benzer bir şekilde sürdürülebilirliğe yönelik tüm tanımların büyük ölçüde insanlar tarafından çevreye verilen zarar ve ekosistem üzerindeki etkiye odaklandığına ve buradan çıkışla “yeryüzünün kapasitesini, insanoğlunun yükünü taşıyabilmek adına muhafaza etmek” şeklinde tanımlamaktadır. Tüm tanımlardan yola çıkarak; sürdürülebilirlik kavramı, bugün olduğu kadar gelecekte de önemini korumaya devam edecektir. Gelecek nesiller için ekonomik-çevresel-sosyal sorunların ele alındığı/alınacağı, bilinçli bir hareketle uzun vadede bütünleşik bir yaklaşımı ifade etmektedir.

2.2. Tasarımda Sürdürülebilirlik

Bölüm 2.1'de sürdürülebilirlik kavramına yapılan tüm tanımlar, sürdürülebilirlik kavramının farklı disiplinlerde farklı eylemler üzerinden kullanılmasının mümkün olduğuna işaret etmektedir. Çalışma kapsamında incelenmesi hedeflenen örneklem ise tasarım disiplini içinde sürdürülebilirlik kavramının önemini göstermektedir.

Tasarım disiplinlerinin en birincil hedefleri belirli bir sorunu çözmektir. Ancak içinde bulunulan düzende sorunu çözmek tek başına yeterli olmamakla birlikte uzun vadede sürekli çözümleri gerekli kılmaktadır. Buradan çıkışla yalın bir tanımla sürdürülebilir tasarım, sosyo-ekonomik ve ekolojik bakımdan devamı gelebilecek ürünler/nesnelere, mekanlar ve hizmetler tasarlama eylemi olarak tanımlanabilir. Kim ve Rigdon, “kaynakların etkin ve akılcı kullanımı, tasarımda yaşam döngüsü ve insan yaşam kalitesinin artırılması” olmak üzere sürdürülebilir tasarım ilkelerini üç başlık altında ifade etmektedir;



- *Etkin/akılcı kaynak kullanımını*, üretim ile başlayan yapı malzemelerinin, bina yaşam süresince devam etmesi ve yenilenemeyen enerji kullanımını en aza indirgeyen önemli bir ilke olarak,
- *Tasarımda yaşam döngüsünü*, uygulama, bakım ve yıkım olmak üzere tasarım süreçleri,
- *İnsan yaşam kalitesinin artırılmasını*, İnsan sağlığı ve rahatını/refahını güvence altına almak ve yaşam standartlarını, sosyo-kültürel ve fiziksel çevre kalitesini arttırmayı/geliştirmeyi hedeflemek olarak tanımlamaktadır (1998, s. 8).

Sev (2009, s. 31)'e göre ise sürdürülebilir mimarlık/tasarım, insanoğlunun var olduğu her süreçte, gelecek nesillerin de dikkate alınması koşuluyla, yenilebilir enerji kaynaklarının doğru kullanımına öncelik veren, çevre dostu, doğal kaynakları, malzemeyi ve alanı etkin kullanan, bireylerin fiziksel rahatlığını sağlayan ve koruyan yapılar ortaya koyan eylemlerin tümü olarak tanımlanmaktadır.

Bu bağlamda; odak noktasında sürdürülebilirliğin olduğu tasarlama eyleminde uzun vadeli devamlılık, kendine yeterlilik, atık üretmemeyi hedeflemek ve kullanıcıyı göz önünde bulundurmaya başta gelen prensipler arasında gelmektedir (URL3). Modern tasarımın efendisi olarak bilinen Dieter Rams iyi tasarımın on temel ilkesinden bahsetmekte ve bunlardan biri de tasarım çevreci olmalıdır görüşünü savunmaktadır. Bunu yaparken de doğru hammadde kullanımını ve dengeli bir çevreyi göz ardı etmeme gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Rams'a göre iyi bir tasarım, çevre kirliliğine ve çevrenin yok olmasına karşı hassas olmalıdır (URL4). Bu temelden hareketle bazı temel prensiplerden bahsedilebilir;

- Tasarım standartları belirlenirken sürdürülebilirlik kavramı göz önünde bulundurulmalıdır. Proje/tasarım kılavuzları bu çerçevede hazırlanmalıdır.
- Düşük enerjiye gereksinim duyulacak şekilde ürünler/mekanlar tasarlanmalıdır.
- Tasarım ve üretim süreçlerinde zararlı olmayan, sürdürülebilir şekillerde üretilen az enerji gerektiren, geri dönüşüme izin veren malzemeler/materyaller seçilmelidir.
- Ortaya çıkan sonuç ürünler, uzun vadede yarar sağlama, yeniden kullanıma ve geri dönüşüme imkân tanıyacak ürünler olmalıdır.
- Ürünler/mekanlar kullanıcı odaklı olduğundan iki taraf arasında duygusal bağ kurulumuna imkân verecek şekilde tasarlanmalıdır. Bu da tüketim gerekliliği, kaynak israfı vb. sorunlarını en aza indirecek ya da ortadan kaldıracaktır.
- Üretimde kullanılan/kullanılacak tüm kaynaklara ait karbon ayak izi ve yaşam döngüsü değerlendirmelerinde tasarım etkisi ölçülmesi yapılmalıdır (URL3).

Sürdürülebilir tasarım örneklerine bakıldığı zaman her proje birbirine benzer ya da farklı tasarım parametreleri üzerinden kurgulanmaktadır. Bu da her ürün ya da yapıyı kullanıcıya özel, özgün bir hale getirmekte bu tasarımda çeşitliliği beraberinde getirmektedir (Gökşen vd., 2017, s. 94). Rams'e benzer şekilde sürdürülebilir yapı tasarımı için;

- Sürdürülebilir düşünce ışığında tasarım ilkeleri,
- Ekonomik tasarımı,
- Bina iskeleti,
- Bina formu,
- Mekânsal organizasyon/hiyerarşi,
- Yapı malzemesi seçimi,
- İklimlendirme sistemleri,
- Atık yönetimi gibi sekiz ana başlık oluşturmuşlardır (Gökşen, vd., 2017, s. 94).

Tüm bu söylemlerden yola çıkışla, tasarım ve uygulama süreçleri, bilinçli bir şekilde tasarımcılar (mimarlar-içmimarlar-endüstri ürünleri tasarımcıları gibi) tarafından sürdürülebilir bakış açısıyla gerçekleşirse hem mesleğe hem medeni toplum olmaya hem de gezegene büyük katkılar sağlayacak, artı değer katacaktır. Çevreci ve devamlılığı sağlanabilecek potansiyele sahip yapılar, gelecek nesillerin kullanımına imkan tanınması açısından önem taşımaktadırlar. Çalışmanın örneklemini oluşturan “Villa Welpeloo’da” bilinçli tasarımcılar tarafından, geri dönüşüm-yeniden kullanma-sürdürülebilirlik kavramlarına bilinçli bir bakış açısıyla tasarlanmış ve uygulanmış bir örnek olarak alana ve sahaya kazandırılması gereken önemli bir yapı olarak değerlendirilebilir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden tek durum deseni üzerinden betimleyici durum (vaka) çalışması deseni yaklaşımı ile elde edilen veriler üzerinden bir değerlendirme yapılmaktadır. Vaka olarak ele alınan Villa Welpeloo açıklanarak çalışmada bütüncül bir akış sağlanmaya çalışılmıştır.

3.1. Vaka: Villa Welpeloo

Hollanda’nın Enschede şehrinin bir banliyö olarak bilinen Roombeek semtinde yer alan Villa Welpeloo, sürdürülebilirlik kavramının en güçlü ifadelerinden biri olarak tanımlanabilir. Kullanıcı profilini, genç çağdaş sanatçıların tablolarından ve grafik çalışmalarından oluşan bir koleksiyonu korumak ve sergilemek isteyen bir çiftin oluşturduğu bu villa tipi konut, 2009 yılında Superuse Stüdyo tarafından tasarlanmıştır (URL5).

Tablo 1. Villa Welpeloo künye bilgisi¹

Villa Welpeloo	Yer	Tasarımcılar	Yapım yılı	Alan
	Hollanda Enschede	Superuse Stüdyo	2009	400 m ²

Superuse, geri dönüştürülmüş malzemeleri mümkün olan en yüksek düzeyde kullanmaya özen göstermiştir. Konutun yüzde altmışlık bölümü atık malzemelerden oluşmaktadır. Karbon ayak izlerini en aza indirmek için konut için kullanılan malzemeler, inşaat alanının çevresindeki 15 kilometrelik bir alandan temin edilmiştir

¹ Tablo yazar tarafından üretilmiştir.

(Şekil 1) (The Eco House, s. 149). Böylece proje ekibi, hem binanın estetik değerlerine katkıda bulunan hem de anlatacak bir hikâyesi olan kaliteli malzemelere ulaşmayı başarmışlardır (Wermers, ty).



Şekil 1. Villa Welpeloo hasat haritası

Kaynak: The Eco House

Superuse araştırma başkanı ve mimar Jan Jongert projenin tasarım için kullanılan atık malzeme akışına erişimi olan kişilerle iletişim kurduklarını ve bir diğer önemli erişim aracı olarak "Google Earth"ü kullandıklarını ve böylece atık stokları belirlemelerine yardımcı olduğunu ifade etmektedir.

Villanın en dikkat çekici yönü olan ve komşu bir fabrikada kullanılmayan tekstil makinesinden alınan kirişlerle bir çelik konstrüksiyonlu iskelet oluşturulmuş; ön cephede yer alan ahşaplar ise kablo varillerinden elde edilmiştir (Şekil 2) (Türkiye İmsad Dergi, 2020). Cepheler, yeni taş yünü ile desteklenmiş yeniden kullanılan EPS yalıtım kılıf ile mümkün olduğunca yalıtılmıştır. Binaya bakıldığı zaman bir araya getirilmiş ve istiflenmiş birbirinden farklı büyüklüklerde kutulardan oluşmuş gibi görünmektedir. Az malzeme ve net çizgilerle karakterize edilmiş bir kabuğa sahiptir (URL6).



Şekil 2. Villa Welpeloo Cephe Görünüşü

Kaynak: <https://archello.com/story/18484/attachments/photos-videos/1>

İç mekân kurgusuna bakıldığı zaman burada da ikinci el malzemelerin kullanıldığı görülmektedir. Mutfak dolapları için kullanılan sac levhaların büyük bir kısmı eski reklam tabelalarından elde edilmiş, siyah rengin hâkim olduğu ıslak hacim olan banyo duvarlarında ise geri dönüştürülmüş kahve filtrelerinden yapılmış sentetik örtü ile kaplanmıştır (Şekil 3-4, 5). Banyo hacminde kullanılan geri dönüşüm malzemelerin yanı sıra, Frank Huster imzalı Architec serisinin dikdörtgen lavabosu ve Philippe Starck'ın gömme küvet ve klozeti de banyo tasarımını tamamlayan önemli tasarım ürünleri olarak kendisini göstermektedir (URL7).



Şekil 3-4. Villa Welpeloo mutfak tasarımı

Kaynak: <https://www.goathouse.space/2013/10/villa-welpeloo-by-superuse-studios.html>



Şekil 5. Villa Welpeloo banyo tasarımı

Kaynak: <http://artelnative.altervista.org/villa-welpeloo-superuse-studios/>

Ayrıca Villa Welpeloo'nun kullanıcıları uzun zamandır modern sanat koleksiyonu yapan bir çift olmalarından dolayı eserleri sergileyebilmek üzere geniş duvarları olan ve gün ışığını verimli bir şekilde içeriye alabilecek nitelikte odalara gereksinim duymuşlardır (Şekil 6). Dolayısıyla hacimler büyük pencereler ve hafif yüzeyler kullanılarak tasarlanmışlardır. Konut içinde yer alan pencereler için yerel bir cam fabrikasının cam atıkları kullanılmıştır (URL6).

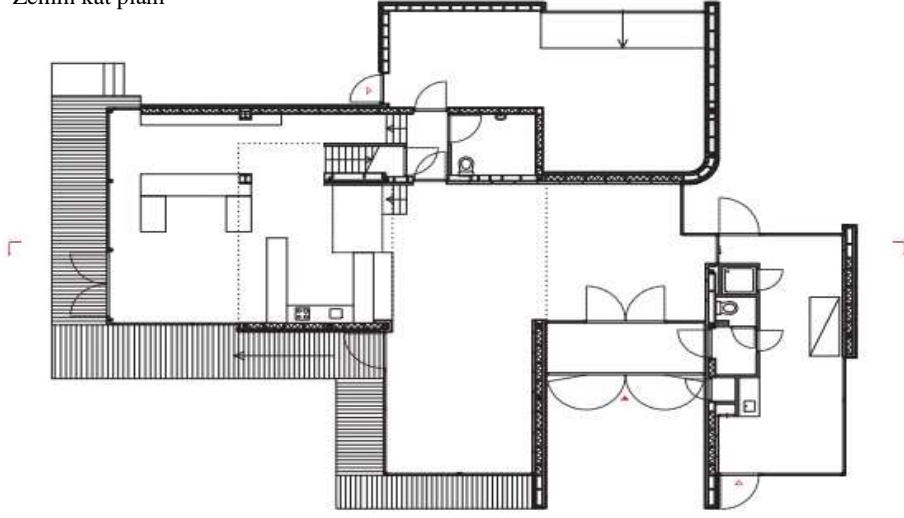


Şekil 6. Villa Welpeloo sergileme yüzeyleri

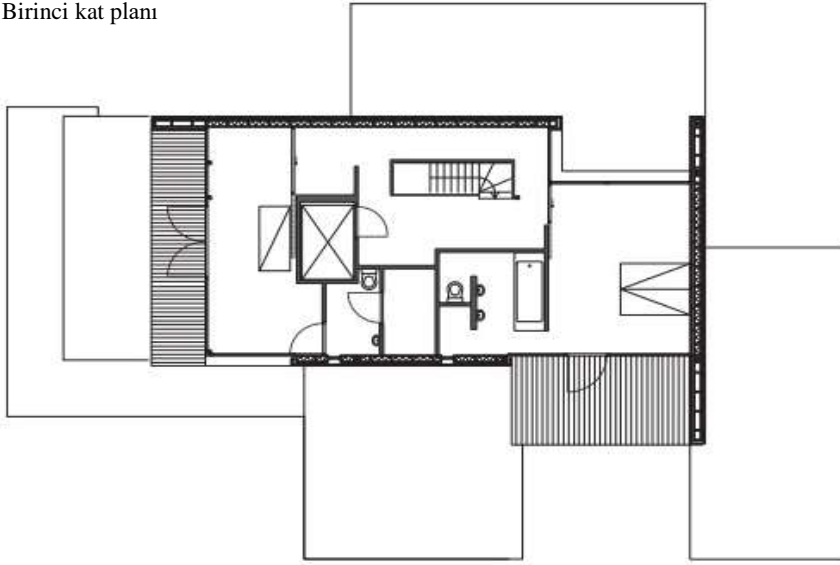
Kaynak: <https://www.goathouse.space/2013/10/villa-welpeloo-by-superuse-studios.html>

Koleksiyonun parçasını oluşturan tabloların aydınlatması içinse armatürler, eski şemsiyelerin iskeletinden tasarlanmıştır (The Eco House). Mekânsal organizasyon olarak ise, misafir kanadı ile oturma odası arasındaki geniş cam giriş, eve gelen konukları yemek ve oturma odası alanıyla mekânsal olarak bağlantılı iki katlı büyük bir sergi salonuna götürmektedir. Mutfak ve çalışma odası hacimleri biraz daha yüksek bir kotta yer almaktadır. En üst katta, ekleri olan ana yatak odası ve misafir yatak odası bulunmaktadır (Şekil 7-8-9) (The Eco House, s. 149).

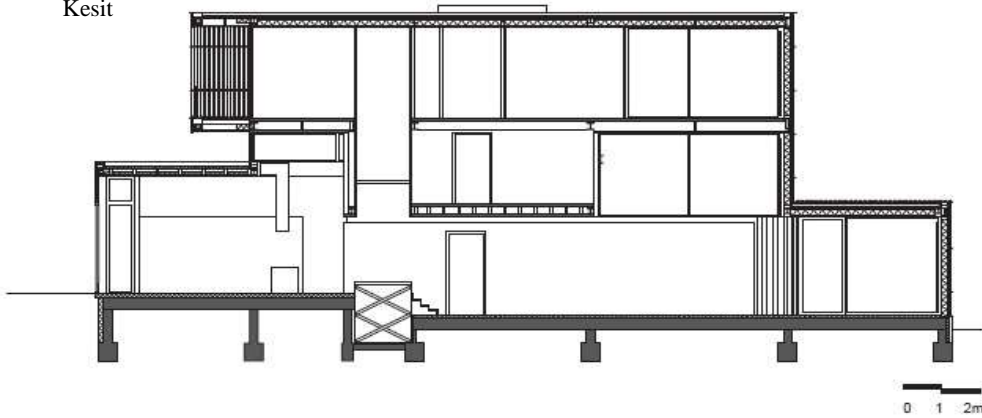
Zemin kat planı



Birinci kat planı



Kesit



Şekil 7-8-9. Villa Welpeloo zemin ve birinci kat planları ve kesit çizimi

Kaynak: The Eco House

Konut içinde tüm elektrikli ev aletleri ve aydınlatma kabloları duvarların içlerine gizlenmiş olarak tasarlanmıştır. Sabit donatılar ise, çoklu işlevlere hizmet edebilmesi ve etkili bir şekilde kullanılabilmesi için dikey bir kalibrasyona sahiptir. Ayrıca eşyaların rahat ve konforlu bir şekilde taşınabilmesi için bir asansör kullanılmıştır (URL8) (Şekil 10-11).



Şekil 10. Eşyaların taşınmasını sağlayan asansör sistemi

Kaynak: <https://www.goathouse.space/2013/10/villa-welpeloo-by-superuse-studios.html>






Şekil 11. Eşyaların taşınmasını sağlayan asansör sistemi


Kaynak: <https://www.goathouse.space/2013/10/villa-welpeloo-by-superuse-studios.html>

Mekânı dışardan içeriye oluşturan yapı atık malzemelerini bir tablo üzerinden özetlemek gerekirse;

Tablo 2. Villa Welpeloo için kullanılan yapı atık malzemeleri²(URL9)

 <p>Kablo makaraları</p> <p>Cephe</p>	<p>Kablo makaraları</p> <p>Kablo üreten bir fabrika olan TKF, daha fazla orijinal kullanım için fazla hasar görmüş çok sayıda yedek kablo makarasına sahip bir fabrikadır. Bu makaraların çekirdeğini oluşturan ahşap çıtalar genellikle hasarsız ve standart ölçülerdedir. Bin makaradan toplanan bu çıtalar cephe için yeterli malzemeyi sağlamıştır.</p>
 <p>Tekstil makinesi</p> <p>Çelik konstrüksiyon</p>	<p>Yeniden kullanılan çelik</p> <p>Ana yapı, daha önce bölgede çok önemli bir endüstri olan tekstil üretimi için bir makine oluşturan çelik profillerden yapılmıştır. Bu makinelerden biri proje ekibine tüm villayı inşa etmeye yetecek kadar çelik sağlamıştır.</p>
 <p>Şemsiye kaburgaları</p> <p>Aydınlatma</p>	<p>Lambalar</p> <p>Duvarlardaki tablolar, kırık şemsiye kaburgalarından yapılmış özel bir armatürle aydınlatılmaktadır. Armatürler bu villa için özel olarak geliştirilmiştir.</p>

² Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

 <p>Hurda makaslı asansör</p>  <p>İnsanlar/eşyalar için asansör</p>	<p>Hurda Makaslı Asansör</p> <p>Bir platform asansörü, inşaat sırasında ve sonrasında da kullanışlıdır. İnşaat sırasında inşaat malzemelerini birinci kata ve çatıya taşımak için kullanılan ikinci el asansör, şimdi mutfağın yanındaki katta bir girintiye sıkışmış durumda. Asma kata eşya taşımak için kullanılmıştır.</p> <p>Ancak sakinlerin gelecekte hareket etme sorunları yaşamaları durumunda onlar için bir asansör olarak da kullanılabilir niteliktedir.</p> <p>İnsanların taşınmasına izin verilebilmesi için, o sırada koruyucu korkuluklarla donatılması gerekecektir.</p>
 <p>Reklam panoları</p>  <p>Dolap içi iskeleti</p>	<p>Reklam panoları</p> <p>Mobilyaların iç kısmında, çekmeceler ve dolaplarda reklam panoları kullanılmıştır.</p>

Mekânsal analizler de gösteriyor ki, malzemeleri doğru kullanmak, tasarıma ve tasarım sürecine farklı bir yaklaşım kazandırmaktadır. Villa Welpeloo örneğinde de gözlemlendiği üzere, alandaki potansiyel yapı malzemeleri için bir arama/araştırma yapıldıktan sonra bulunan malzemeler üzerinden bir tasarım süreci geçirilmiştir. Konutun sürdürülebilirlik noktasında bu denli başarılı olmasının en önemli sebeplerinden biri uygun olduğu düşünülen mevcut atık malzemelerin, konut içi ve dışında hacimlerin/yüzeylerin vb. alanların boyutlarına göre ayarlanmış ve uygulanmış olmasıdır. Başlangıçta düşünülen ölçülerin uygulama sırasında uymadığını gören tasarımcılar konutun ölçülerinde belli bir değerde küçülme yolunu izlemiş ve sonuç ürüne bu şekilde ulaşılmıştır.

4. SONUÇ YERİNE

Toplumsal sorumluluklardan biri de çevreden kaynaklı bir takım olumsuz durumları en aza indirmektir.

Tasarım disiplinleri için de güncel bir konu haline gelmiş, sürdürülebilirlik kavramı günden güne önem kazanmaktadır. Kaynakları en az seviyede kullanmak, yenilenebilir kaynaklardan yararlanmak aynı zamanda çevreye uyum sağlamış/sağlayacak yapıların/ürünlerin ortaya çıkması anlamına gelmektedir. Böylece kullanıldıkları sürece çevreye tehdit ya da olumsuz durum oluşturmeyen sürdürülebilir örnekler görülmeye başlanacaktır.

Tasarlanan her yapı/ürün vb. sürdürülebilirlik ilkeleriyle gerçekleştiği zaman; kaynak kullanımı, çevresel atıklar gibi konularda olumlu gelişmeler yaşanmakta, bu yaklaşımla ya da farkındalıkla tasarlanan ve uygulanan her ürün/yapı ve kullanıcı arasında da farklı bir bağ oluşarak toplum içinde bahsi geçen konulara ilişkin bilinçte de artış görülmektedir. Çalışma kapsamında incelenen Villa Welpeloo’u da bu söylemler üzerinden ortaya çıkmış başarılı yapı örnekleri arasında göstermek mümkündür. Sürdürülebilir tasarım düşüncesini destekleyen önemli bir yapı olma özelliği göstermektedir. Bu söylemlerden yola çıkarak çalışmanın vakasını oluşturan Villa Welpeloo üzerindeki mimari katkı değerlerinin;

Tablo 2. Villa Welpeloo ve mimari katkı değerleri³

Vaka: Villa Welpeloo (Enschede, The Netherlands)	Sürdürülebilir tasarım düşüncesi
	Atık malzeme kullanımı ve yönetimi
	Doğru malzeme seçimi
	Geri dönüşüm/yeniden kullanma bilinci
	Mekânsal hiyerarşi/organizasyon
	Çevreyle uyum/çevreci üretim
	Minimum karbon ayak izi
	Düşük bütçe
	Duygusal dayanıklı tasarım (kullanıcı-ürün/yapı)
	Enerji verimliliği
	Çok işlevli donatılar

yapıya olan katkılarını görmek mümkündür (Tablo 2). Elde edilen veriler ışığında vaka olarak seçilmiş Villa Welpeloo’nun, ele alınış biçimi itibariyle sürdürülebilirlik tasarım düşüncesi ve ilkeleri ile tasarlanacak ve uygulanacak birçok yapı için de örnek ve farkındalık teşkil etmesi ve alanda lüteratüre önemli ölçüde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Biswas, M. R., Biswas, A. K. (1984). Complementarity between Environmental and Development Processes. *Environmental Conservation*, 11(1), 35–44.
- Chmiliar L. (2010). *Multiple-case designs*. In A. J. Mills, G. Eurepas, E. Wiebe (Eds.), *Encyclopedia Of Case Study Research*: 582-

³ Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.



583, USA: SAGE Publications.

Wermers, C. (ty). Finding and Utilising “Waste” Materials for Construction Purposes.

Davey L. (1990). The Application of Case Study Evaluations. *Practical Assessment, Research, and Evaluation* 9(2).

Ercoskun, Ö. (2007). Sürdürülebilir Kent İçin Ekolojik-teknolojik (Eko-tek) Tasarım: Ankara-güdül Örneği. [Doktora Tezi].

Gökşen, F., Güner, C., Koçhan, A. (2017). Sürdürülebilir Kalkınma İçin Ekolojik Yapı Tasarım Kriterleri. *Akademia Disiplinlerarası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 3(1), s. 92-107.

Hoşkara, E. (2007). Ülkesel Koşullara Uygun Sürdürülebilir Yapım için Stratejik Yönetim Modeli. [İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi].

Kim, J.ve Rigdon, B. (1998). *Introduction to Sustainable Design*. The University of Michigan, National Pollution Prevention Center for Higher Education.

Merriam B. S. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

Salomone, M. (2014). *Sustainability*. In: Alex C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and WellBeing Research*, New York, London: Springer Dordrecht Heidelberg.

Sev, A. (2009). *Sürdürülebilir Mimarlık*. İstanbul: YEM Yayınları.

Türkiye İnşaat Malzemesi Sanayicileri Derneği Dergisi (2020). Sayı 44, Aralık.

URL1. Online Etymology Dictionary

<https://www.etymonline.com/search?q=sustain> Erişim: 22.08.2022

URL2. Online Oxford Dictionary

<https://www.lexico.com/definition/sustainability> Erişim: 22.08.2022

URL3. SHERPA (sherpa.digital) (2021). Tasarımda Sürdürülebilirlik Anlayışıyla Değer Yaratmak.

<https://ekoIQ.com/2021/10/tasarimda-surdurulebilirlik-anlayisiyla-deger-yaratmak/> Erişim: 28.08.2022

URL4. Dieter Rams ve İyi Tasarımın 10 Temel İlkesi

<https://entdergi.com/dieter-rams-ve-iyi-tasarimin-10-temel-ilkesi/> Erişim: 28.08.2022

URL5. Villa Welpeloo

<https://archello.com/project/villa-welpeloo-2/> Erişim: 28.08.2022

URL6. Villa Wpelo by Superuse Studios (2017).

<http://artelnative.altervista.org/villa-welpeloo-superuse-studios/> Erişim: 30.08.2022

URL7. Villa Welpeloo (2018).

<https://www.theplan.it/eng/architecture/villa-welpeloo> Erişim: 30.08.2022

URL8. Villa Wpelo by Superuse Studios (2022).

<https://www.goathouse.space/2013/10/villa-welpeloo-by-superuse-studios.html>

URL9. Superuse Studio

residus.gencat.cat/web/.content/home/lagencia/publicacions/jornades/211118_16aJornadaprevencio/p11_Marco_Zaccara_VillaWelpeloo.pdf

WCED (1987). *Our Common Future*, Oxford: Oxford University Press.

Yin Robert, *Case Study Research: Design and Methods*, (3. Basım), Sage Publications, California 1984.



KENTİN BİLDİRİŞİM ÖGESİ OLARAK YÖNLENDİRME VE İŞARETLEME TABELALARININ KAMUSAL ALANDAKİ ROLÜ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Gizem Hediye EREN

Eskişehir Technical University, Faculty of Architecture and Design, Department of Industrial Design, İki Eylül Campus

ORCID: 0000-0003-1560-3237

Merve BULDAÇ

Dumlupınar University, Faculty of Architecture, Department of Interior Architecture, Evliya Çelebi Campus

ORCID: 0000-0001-8390-0175

ÖZET

Kent donatıları arasında yer alan işaret ve bilgilendirme tabelaları; yönlendirici, yer belirleyici ve bilgi panolarıdır. Tabelalar, toplumsal yaşamın, kamusal alanın, kentlerin görsel düzeni ile ilgili yasaların, yönetmeliklerin ve yöneticilerin bunları yorumlama-uygulama anlayışının göstergesidir. Yönlendirme ve işaretleme dizge tasarımları, özel ve kamusal, açık ve kapalı mekânlarda insanların yön ve yer bulmasına yarayan, belirli bir işlevi olan, bir bütün oluşturacak şekilde birbirine bağlı yerleri işaretleyen öğelerdir. Araştırma, bildirişim tasarımı içerisinde ele alınan ve kentlerin kamusal görünümünde önemli bir görsel dizge oluşturan tabelaların kamusal alan ve toplumsal yaşamdaki yerine odaklanmaktadır. Bu kapsamda çalışmada, öncelikle tabelaların göstergesi oldukları yerler olan bulvar, meydan, sokak ve caddelerde *yönlendirme ve işaretleme*, *kapı numaralandırma* ve özel ya da resmi bir kuruma ait *mekânın tanıtımı* gibi bildirimde bulunma işlevleri örneklerinden açıklanmıştır. İstanbul sokakları ve caddeleri için 2006 yılında yeniden tasarlanan ve işlevsel ve estetik tasarım açısından başarılı kentsel öğeler arasında gösterilen ve 2021 yılında “Sokaktaki Ankara” teması altında gerçekleştirilen “Tabela ve Font Ulusal Tasarım Yarışması”ndan jüri değerlendirmesi sonucunda halk oylaması ile seçilen, yönlendirici ve bilgilendirici tabelalar olan cadde, sokak ve bina numaralandırma tabelaları, tasarım öğelerine, ilkelerine ve kent kimliğine uygunluğu açısından irdelenmiş, güncel konsept tabela tasarımlarından örnek olarak “Sosyal Dijital Sokak Tabelaları (2013)” ele alınmıştır. Spekülatif tasarım aracılığıyla ortaya konan “Politize Sokak Tabelaları (2018)”, afişleriyle şehri bir sergi alanı gibi kullanan Hikmeti Tabiyeci’nin işleri, Kadıköy Belediyesi’nin sosyal sorumluluk projesi sokak tabelaları (2021) ve şehrin varsayımsal bir haritasını üreten bir proje olan “The City Formerly Known as Cambridge (Önceden Cambridge Olarak Bilinen Şehir); 2008” isimli çalışmalar üzerinden kent işaretlerinin yeniden üretimi tartışılmıştır. Çalışmanın, kentte görsel bir bütünlük oluşturan bildirişim tabelalarının estetik niteliklerine ve sivil hayal gücüyle kamusal alanı yeniden isimlendirmenin düşünsel yönüne dikkat çekerek literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kamusal alan, Kent donatıları, Kent bildirişim ögesi, Tabelalar, Spekülatif tasarım



AN EVALUATION ON THE ROLE OF DIRECTION AND MARKING SIGNBOARDS IN THE PUBLIC AREA AS THE CITY'S COMMUNICATION ELEMENT

ABSTRACT

Signs and information plates are routers, locators and information boards among the urban furniture. Signs are the indicators of the social life, public space and the visual order of cities and laws, regulations and managers' interpretation and application of them. Guidance and marking system designs, which are connected in a way to form a whole and used to find direction and place in private and public, open and closed spaces, are the items that mark the places. The research focuses on the place of signboards which are considered in the communication design in public spaces and social life, that form an essential visual system in the public image of cities. In this study, communication functions of signboards such as *routing and marking* on boulevards, squares, streets and avenues, *door numbering* and *introduction of a place* belonging to a private or public institution are explained through examples. Guiding and informative signboards, which were redesigned in 2006 for the streets and avenues of Istanbul and were shown among the successful urban elements in terms of functional and aesthetic design; the works selected by public vote after the jury evaluation from the "Signage and Font National Design Competition" held in 2021 under the theme of "Sokaktaki Ankara", were examined in terms of their suitability with design elements and principles and urban identity, and "Social Digital Street Signs (2013)" is discussed as an example of current concept signage designs. The public sphere can be reproduced by the individuals of the society through speculative design through this memory without any official intervention. In this context, the reproduction of city signs is discussed through the studies called "Politicized Street Signs (2018)", which has been redesigned by referring to important events in the country, works of Hikmeti Tabiyeci, who uses the city as an exhibition space with his posters, street signs that are Kadıköy Municipality's social responsibility project (2021) and a project called "The City Formerly Known as Cambridge (2008)" that produced a hypothetical map of the city with routes and landmarks renamed by people who live there. It is thought that the study will contribute to the literature by drawing attention to the aesthetic qualities of the communication signs that create a visual integrity in the city and the intellectual aspect of renaming the public space with civic imagination.

Keywords: Public space, Urban furniture, Urban communication element, Signboard, Speculative design

1. GİRİŞ

Kent, toplumsal gelişme içinde toplumun, yerleşme, barınma, gidiş-geliş, çalışma, dinlenme, eğlenme gibi gereksinimleri karşılayan, tarımsal uğraşının az, nüfusun ise yoğun olduğu komşu birimlerden oluşan



yerleşim birimleridir (Keleş,1998, s. 75). Kozmopolit bir yapı olan kent, farklı toplumsal aidiyetleri olan, birbirine benzemeyen bireylerin oluşturduğu; geniş bir coğrafyaya yayılmış ve yoğun bir nüfusa sahip, mekânda sürekliliği sahip yerleşimlerdir (Keleş, 2004, s.107). Kent, orada ikame edenlerin ya da ziyaretçilerin karşılıklı etkileşiminden oluşan ve canlılığını sürdüren bir iletişim ağı olarak da tarif edilebilir (Durmuş, 2008, s. 4)

Kentsel mekân ikamet edenler için, barınma ve korunma işlevlerinin yanında, düşünsel boyutuyla da farklı anlamlar içermektedir. Kent kimliği, kentsel mekân ve toplumla yakın bir ilişki içindedir; sosyo-kültürel kimlik ve kent kimliği karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Kentle kurulan etkileşimin temel ögesi olan kentsel donatılar, oradaki toplumsal ve kültürel yaşama ilişkin izler taşır ve kent kimliğinin oluşuma katkıda bulunur. Kent donatıları, bireysel ve toplumsal yaşamı kolaylaştıran, bireyler arası iletişimi sağlayan, mekâna işlevsel ve estetik açıdan belirli bir anlam kazandıran, değişik nitelik ve niceliklerde olan, mekânı tanımlayan ve tamamlayan öğelerdir. Yayıları yöneten ve yönlendiren yapıları çevre öğeleri, kent planlamasının önemli yapıtaşlarıdır (Güney vd., 1996, s. 147). Bu donatılar yer aldıkları mekânı tanımlama, belirleme ve özelleştirmeye kentin bir ögesi haline gelir ve buldukları çevre ile bir düzen içinde bütünleşir (Kaypak, 2010, s. 377). Kentsel donatı elemanlarının, birbirleri ve kentle uyumlu ilişkiler kurmalarını sağlayacak birer tasarım ürünü olarak değerlendirilmesi önemlidir (Bayraktar vd., s. 105).

2. YÖNLENDİRME VE İŞARETLEME TABELALARI

Yönlendirme ve işaretleme dizge tasarımları, özel ve kamusal, açık ve kapalı mekânlarda insanların yön ve yer bulmasına yarayan, belirli bir işlevi olan, bir bütün oluşturacak şekilde birbirine bağlı semt, yol, cadde, sokak, trafik, kat, koridor, acil çıkış kapıları, tuvalet, bekleme salonu, dinlenme odası ve benzeri yerleri işaretleyen öğelerdir (Fişenk, 2013, s. 3; Topraklı, 2022, s. 557).

Sokak manzarasının bir parçası olarak tabelalar kültürel dönüşümün merkezinde yer alırken, temel amaçları izleyicileri bir ürün veya hizmete yönlendirmek, bilgilendirmek, teşvik etmek, motive etmek, ikna etmek ve yönlendirmek ve izleyicinin zihninde sunulan mesajı karşı olumlu bir tutum oluşturmaktır (Mathur, 2005, s. 80).

Kentler hızla büyüyen ve gelişen ve bunun sonucunda çeşitli bölgelerle bölünen mekânlar haline gelmektedirler. Her bir bölge için yeni yönlendirme ve işaretleme dizgelerine olan gereksinim artmakta ve bu da bildirişim dizgesi tasarımının tanınmasını ve gelişmesini sağlamaktadır (Fişenk, 2012, s. 19). Yazılı ve görsel iletişim sağlayan yönlendirme ve işaretleme tasarımları, kent kimliğini, kentin kültürel ve sosyal değerlerini tanıtmada önemli bir araçtır. Bu tasarımlarda, kentin kültürel değerlerini göz önünde bulundurmak bölgenin kimliğine ve tanınmasına dolaylı olarak katkı sağlar (Topraklı, 2022, s. 558).

Tabelaların göstergesi oldukları yerler olan bulvar, meydan, sokak, cadde *yönlendirme ve işaretleme*, kapı *numaralandırma* ve özel ya da resmi bir şirketin, kuruma ait *mekânın tanıtımı* gibi bildirimde bulunma işlevleri vardır (Sayın vd., 2009, s. 217).



Şekil 2.1. Bulvar, cadde, sokak yönlendirme tabelası (sol) (URL 1); Kapı işaretleme tabelası (sağ) (URL 2)



Şekil 2.2. Direkli ve direksiz cadde yönlendirme tabelası (sol) (Topraklı, 2022, s. 563); Şekil 2.4. Özel ya da resmi bir şirketin, kuruma ait mekânın tanıtım tabelası (sağ) (URL 3)

3. TABELALARDA İYİ UYGULAMALAR

İstanbul sokakları ve caddeleri için 2006 yılında yeniden tasarlanan ve işlevsel ve estetik tasarım açısından başarılı kentsel öğeler arasında gösterilen ve 2021 yılında “Sokaktaki Ankara” teması altında gerçekleştirilen “Tabela ve Font Ulusal Tasarım Yarışması”ndan jüri değerlendirmesi sonucunda halk oylaması ile seçilen, yönlendirici ve bilgilendirici tabelalar olan cadde, sokak ve bina numaralandırma tabelaları, tasarım öğelerine, ilkelerine ve kent kimliğine uygunluğu açısından irdelenmiş, güncel konsept tabela tasarımlarından örnek olarak “Sosyal Dijital Sokak Tabelaları (2013)” örnek vakalar olarak ele alınmıştır.

3.1. İstanbul Kent Tabelaları

İstanbul'un sokak tabelaları, 2007 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından başlatılan proje kapsamında, BEK Tasarım ve Danışmanlık bünyesinde Bülent Erkmen ve Aykut Köksal tarafından tasarlanmış ve 26 Haziran 2007'de Garanti Galerisi'nde "İstanbul'u Tabeladan Okumak" sergisinde tanıtılmıştır.

Öncesinde İstanbul'da, mavi renkte olmak üzere çeşitli tasarımlarda sokak tabelaları ve kapı numaraları bulunmaktayken, 2007'de İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin düzenlemiş olduğu proje kapsamında sokak tabelalarına bir standart getirilmiştir. Üç şeritten oluşan yeni tabelaların zemin rengi “İstanbul Kırmızısı” olarak da anılan Pantone 1945 iken, beyaz alana mahalle isimleri yazılmaktadır. İlçelerin adlarının yazdığı alt şeritlerin rengiyle ilçeye göre farklılaşmaktadır (Şekil 3.1). Tabelalarda kullanılan tamamı büyük harflerden oluşacak ve Yetkin Başarır tarafından tasarlanan yazı tipinin ismi *Kent*’tir (Şekil 3.2). Kırmızı zemin üzerinde beyaz harfler oluşturduğu kontrastla da kolaylıkla seçilebilir ve okunabilir. Tabelaların genişliği standart olarak 600 mm’dir ve bu, uzun sokak veya cadde isimleri yazılırken dahi bozulmamaktadır, tabelalar eni sabit yüksekliği değişken olarak düşünülmüştür (Şekil 3.3). (URL 4).



Şekil 3.1. Tabelaların üstünde yer alan standart bilgiler ve ölçülendirmeler (URL 5)

AÂBCÇDEF
GHIİJKLMNO
ÖPQRSŞTUÜ
VWXYZ.,)('--

Şekil 3.2. Tamamı büyük harflerden oluşacak şekilde tasarlanmış. “Kent” yazı tipi, 2007 (URL 7)



Şekil 3.3. Tuzla'daki Atatürk, Şehitler ve Cumhuriyet caddelerine ait yön tabelaları (sol); İstanbul'da kullanılan sokak tabelalarıyla aynı tasarımda

3.2. Ankara Kent Tabelaları

Ankara'nın 2021'de bir jüri değerlendirmesi sonra halk oylamasıyla seçilen ve uygulanmaya başlanan sokak tabelaları, apartman numaraları ve mimari tanıtım levhalarının tasarımında şehrin tarihinin ve günümüzün izleriyle uyumlu, yalın ve modern bir dil belirlenmiştir. Tabela üzerindeki bilgiler rahatça fark edebilmesi için, önem sırasına göre değişen boyut ve renklerde bir bütünlük içinde yerleştirilmiştir. Tabelaların kendi biçimi da şehrin yönlendirme sisteminin kolayca tanınması, akılda kalıcı olması ve yönlendirmenin rahatlıkla anlaşılmasına hizmet edecek şekilde tasarlanmıştır (URL 8).

Ankara Büyükşehir Belediyesi, Başkent'in kendine özgü değerlerini korumak için Sokaktaki Ankara Projesi kapsamında "Cadde ve Sokak Tabelaları, Bina Kapı Numaraları, Mimari Tanıtım Tabelaları ve Özgün Yazı Tipi Ulusal Tasarım Yarışması" düzenlenmiş ve başkentliler tarafından yapılan oylama sonucunda seçilen Melis Dizdar ve Batuhan Yıldırım'ın tasarımı olan kırmızı ağırlıklı beyaz yazılı ve siyah şerit tasarımlı yeni tasarım, cadde ve sokak levhaları ile bina numaralarında uygulanmaktadır. Tabelalarda kullanılan Ankara Fontu ise Sokaktaki Ankara projesi kapsamında "Özgün Ankara Fontu Tasarım Yarışması"nda birinci seçilen Oğuzhan Cengiz'in tasarımıdır (URL 9).



Şekil 3.5. Ankara cadde ve sokak tabelaları (sol), Bina kapı numaraları (sağ) (URL 10)

Ankara Fontu Anıtkabir'in kitabeleri ve Atatürk'ün Gençliğe Hitabesi'nde İstanbul Devlet Güzel Sanatlar Akademisi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Emin Barın ile Ressam-Hattat Etem Çalışkan tarafından kullanılan fonttan esinlenerek tasarlanmıştır (URL 11).



Şekil 3.6. Ankara Fontu, 2021 (sol); Ankara Fontuna İlham kaynağı olan Anıtkabir'in kitabeleri ve Atatürk'ün Gençliğe Hitabesi'nde kullanılan font (sağ) (URL 11)

3.3. Sosyal Dijital Sokak Tabelaları

Yön bulma ve yer belirleme, belirli bir coğrafi alan üzerinde bir anlam ve sahiplenme duygusu vererek, bir destinasyonun tinsel anlatısını geliştirmeye yardımcı olabilecek yaklaşımlardır. Yer oluşturma, belirli bir binada, komplekste veya alanda ortak bir kültür yaratmak için estetiği kullanırken; yön bulma, içinden geçen rotalarda bir “akış” duygusu yaratmak için fiziksel işaret tabela ve işaretleri kullanır. Her ikisi de bir yerin tinsel anlamını onun fiziksel özelliklerine bağlamaya çalışır. Bu anlamı yarabilecek bir örnek Brooklyn merkezli stüdyo Breakfast'in tasarım konsepti olan “Points” adlı yeni nesil sosyal sokak tabelalarıdır. Çevrelerine tepki veren, metinlerini ve yönlerini değiştiren ve hatta sosyal medya etkinliğini olduğu gibi yansıtan etkileşimli işaretler tasarlanmıştır. Reaktif ve dinamik tabelalar, destinasyonun değişen dokusunu yansıtır ya da tersine, tarihi alanlara modern bir vurgu katmaktadır (URL 12).

“Points” bazen yakın, bazen de bir dünya uzaktaki farklı hedefleri işaret eder ve statik konumları ve sabit yönleri etkileşimli olanlarla değiştirir. Ziyaretçilerin bir sorgu girmesine ve bir yönlendirme almasına olanak sunarak diğer bilgilerle birlikte mesafe ve konum da vermektedir. Cihaz, bölgesel toplu taşıma ve daha genel olarak Twitter, FourSquare ve RSS beslemeleri dahil olmak üzere gerçek zamanlı kaynaklardan gelen API verileriyle programlanmıştır (URL 13).



Şekil 3.7. Dijital sokak tabelası tasarımı: dijital etkileşimli yerel yol tarifleri, 2013 (URL 13)

Ortaya çıkan veritabanı, yayalara en güncel bilgileri, mevcut haberler, etkinlikler, performanslar veya



mekanlar hakkında yerel bilgileri otomatik olarak vermektedir. Buradaki amaç, basit bir dokunmatik ekranın ötesinde, uzaktan tanınabilir, yayaların aşına olduğu hem dijital hem de fiziksel olarak etkileşimli bir yönlendirme ögesi yaratmaktır (URL 13).

4. BİR SOKAĞIN SPEKÜLATİF OLARAK YENİDEN ADLANDIRILMASI

Tasarımın sosyolojik ve kültürel yönlerine artan ilgi, tasarım araştırmasının, ilgili birçok alanın ve tasarım pratiğiyle yakından ilişkili iki yaklaşım olan spekülative ve eleştirel tasarımın gelişimine katkıda bulunmuştur (Auger, 2013, s. 12). Bu yaklaşımlar genellikle teknoloji ile günlük etkileşimlerimizin sıradan gözlemlerinden yola çıkar ve tasarlanmış nesnelere yaşamlarımız üzerindeki derin etkisinin derinlemesine analizlerinin yapılmasını amaçlar (Dunne ve Raby 2001, s. 45).

Eleştirel tasarım ve tasarım kurgusu gibi ilgili uygulamalarla birlikte spekülative tasarımın önemi 2000'li yılların başından itibaren artmıştır. Başlangıçta teknoloji kullanımının “yeni türlerini” hayal etmek için bir uygulama olarak geliştirilen spekülative tasarım, ticari uygulanabilirliğin acil pratik endişelerinden uzak, olası ve genellikle alternatif geleceklerin yapay, temsili veya tasvirini yaratan eleştirel yönelimli araştırma uygulamalarını tanımlamak için kullanılmıştır. Spekülative tasarım, tasarım yoluyla değerler ve politika hakkındaki konuları sorgulamanın bir aracı olarak dünyanın alternatif “sosyoteknik konfigürasyonlarını”⁴ hayal etmek için, önerilerinden inşa edilmiş eserlere kadar çeşitli biçimler alır (Wong ve Khovanskaya, 2018, s. 2).

Sokak adları yaşadığımız şehir deneyimimizin arka planında ya da Google Haritalar'ın arka planında yer alırlar. İnsanların ve nesnelere artan hareketliliğiyle birlikte sokak adları, okunaklı kentsel mekânların üretimi yoluyla kentsel peyzajın rasyonelizasyon süreci olarak sistemleştirilmiştir (Rose-Redwood, ve Alderman, 2011, s. 2). Kentsel alanı rasyonel ve okunaklı hale getirmek için adlandırma ve numaralandırma, sosyal kullanımdan çevresel verilere kadar her şeyi coğrafi kodlu, rasyonel ve okunaklı hale getiren, giderek karmaşıklaşan ve her yerde bulunan Google, CBS, uydu görüntüleri ve kitle kaynaklı coğrafi bilgiler aracılığıyla günümüzde de devam etmektedir (Pickles, 2012'den akt. D'Ignazio, 2016, s. 23).

Sistematize edilmiş, okunaklı şehirle ilgili incelikli bir konu, kentsel peyzajın sembolik altyapısını şekillendirenlerin öncelikle resmi hükümet yöneticileri olmasıdır. Sokaklara isim verilmesine ilişkin idari işlem, belirli siyasi gündemleri olan resmi kurumlar tarafından kamusal alana el konulmasına bir örnektir. Bu gündemler kötü olmayabilir, ancak egemen sosyo-politik düzeni doğrulamada birer aracıdırlar. Bu nedenle, gündelik kişisel coğrafya, resmi tarih olan hegemonik tarihle iç içedir, ve tarihin ve sıradan gündelik hayatın bu birleşiminde, sıradan bir karşılaşmadan gelen bu etkileşim, tarihin resmi bir versiyonunun toplumsal yaşam

⁴ Verimlilik ve etkililik amacıyla çeşitli performans etki faktörlerini dikkate alarak, sosyal sistem ile karmaşık çalışma ortamlarının teknik sistemi arasında yapılan fiziksel ve fiziksel olmayan düzenlemeler ve arayüzler (URL 14)



alanlarına dahil edilmesini mümkün kılar (Azaryahu, 1996, s. 312-313). Sokak adlarının arka plan karakteri de egemen sosyo-politik gücün etkisine göre şekillenmektedir. ((D’Ignazio, 2016, s. 24).

Bir sokağı yeniden adlandırmanın sadece şehir üzerinde değil, aynı zamanda insan deneyimi ve bilişi üzerinde de önemli bir etkisi vardır. Sıradan insanlar ile yaşam alanları arasındaki rutinleştirilmiş uygulamalara ve geleneksel ilişkilere kaba bir müdahale, geçici olarak bilişsel bir uyumsuzluk ve zihinsel ve iletişim kargaşası oluşturabilir (Azaryahu, 1996, s. 317). Bu görüş, bir sokağı geçici ve spekülâtif olarak yeniden adlandırmanın bile kişinin kişisel deneyimi ve yer bilişi üzerinde önemli bir etkisi olduğu iddiasını ortaya koyacak şekilde farklı bir yönde de genişletilebilir. Sivil hayal gücünü geliştirme açısından bakıldığında, spekülâtif yeniden adlandırma, “kaba müdahale” olarak ele alınmaktan ziyade katılımcının daha önce sahip olmadığı daha kişisel bir ilişkiyi ve peyzaja özen gösterme biçimini teşvik etmenin bir yolu olarak değerlendirilebilir (D’Ignazio, 2016, s. 38).

Kamusal alan, toplumsal bellekte yer etmiş olaylara gönderme yapacak şekilde resmi olarak yeniden isimlendirilebilir. Bununla birlikte, bu isimlerin bireyler tarafından spekülâtif tasarım aracılığıyla çeşitli bağlamlarda yeniden üretildiği örnekler de mevcuttur. Çalışmada bu kapsamda vaka olarak ülkedeki önemli olaylara atıfta bulunarak İstanbul için yeniden tasarlanmış “Politize Sokak Tabelaları (2018)”, “#KadıköyYaşatır” sloganıyla Kadıköy Belediyesi’nin sosyal sorumluluk projesi olan kadına yönelik şiddete farkındalık yaratacak sokak tabelaları (2021) ve orada yaşayan insanlar tarafından yeniden adlandırılan güzergahlar ve yerler ile şehrin varsayımsal bir haritasını üreten bir proje olan “The City Formerly Known as Cambridge (Eski Adıyla Cambridge) (2008)” isimli çalışmalar ele alınmıştır. Bu çalışmalar üzerinden şehir işaretlerinin spekülâtif tasarım aracılığıyla yeniden üretimi ve bu yeni üretimlerin oluşumdaki temel konular tartışılmıştır.

4.1. Politize Sokak Tabelaları (Bal, 2018)

İstanbul sokak tabelalarının genel tasarım çizgisine sadık kalarak Ahmet Burak Bal tarafından tasarlanan ve Instagram hesabından paylaştığı “Politize Sokak Tabelaları” isimli iş, ülkenin çeşitli dönemlerinde gerçekleşmiş önemli olaylara göndermelerde bulunmaktadır. Bu sokak tabelalarındaki isimler, ilişkilendirilen olaylarla bağlantısını ilçe renk kodları sağlamaktadır. Türkiye’nin Avrupa Birliği sürecini gündeme alan “Avrupa Yokuşu” tabelası Anadolu yakasındaki son sınır Kadıköy ilçesinin renk koduyla, 2013 yılındaki Gezi Parkı eylemlerine gönderme yapan “Özgürlük Yolu” parkın içinde bulunduğu Beyoğlu ilçesinin renk koduyla, “Salyangoz Sokağı” tabelası İslamiyet açısından önemli olan 99 sayısı, “Anayasa Caddesi” tabelasıysa 1982 Anayasası’nın temellerini hazırlayan ihtilalin yılı olan 1980 sayısı ile gönderme yapmaktadır. Ana zeminde yer alan kapı numaralarının olduğu alanda ise tabelanın gündemindeki olaylarla ilgili tarihler ve önemli sayılar yer almaktadır (URL 15).



Şekil 4.1. Ahmet Burak Bal'ın sokak tabelalarının genel tasarım çizgisine sadık kalarak tasarlanmış olduğu "Politize Sokak Tabelaları" isimli işi, 2018 (URL 15)

4.2. Hikmeti Tabiyeci adlı Instagram Kullanıcısının Kent Afişleri

Kendini Mahalle filozofu, Grafik sanatçısı, Öykü yazarı ve İllüstratör olarak tanıtan (URL 16), sokağı bir sergi alanı gibi kullanarak afişleriyle donatan Hikmeti Tabiyeci, Instagram'da bu işlerini paylaşmaktadır. Kişisel deneyimlerinden, kimi zaman da rastlantısal olan bu içerikleri üretip yaşadığı şehir olan Ankara'nın çeşitli sokaklarında çeşitli kent donatıları olan elektrik direklerine ve duraklara asmaktadır. Bu afişlerin konuları oldukça çeşitli olmakla birlikte, çalışma kapsamında yer alan kent işaretlerinin yeniden üretimine yönelik örnekler de vardır. Hikmeti Tabiyeci kenti bir sanat galerisi yerine sergi alanı olarak yeniden üretirken, aynı zamanda kamusal alanda yer alan bu mekânları onlara verdiği yeni isimlerle yeniden işlevlendirmekte ve izleyiciye daha önce bu mekânda kentle daha önce kurmadığı düşünsel bir ilişkiye davet etmektedir.



Şekil 4.2. Hikmeti Tabiyecinin sokak afişleri (Hikmeti Tabiyeci, 2022)

4.3. Kadıköy Belediyesi Sosyal Sorumluluk Projesi Sokak Tabelaları (2021)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 1999 yılında kadına yönelik şiddet konusunda farkındalık yaratmak amacıyla 25 Kasım'ı, Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü olarak ilan etmiştir.

Kadıköy Belediyesi ve sokak sanatçısı ve dijital içerik üreticisi Mossby ile iş birliğinde 2021 yılında hayata geçen, kadına yönelik şiddete dikkat çekmek ve farkındalık yaratmak için sokak tabelalarını yeniden şekillendiren sosyal sorumluluk projesi hayata geçirilmiştir. “Kadıköy Yaşatır” sloganıyla hayata geçen projede hazırlanan sloganlar sokaklara taşınmıştır. Projenin ana amacı yaşanan kadın cinayetlerine sokak isimleri ile dikkat çekmektir. Kadıköy’ün sokak tabelalarına uygun şekilde hazırlanan sloganlar ve mottolar kadına yönelik şiddete dikkat çekmek ve farkındalık oluşturmayı amaçlamaktadır (URL 17).



Şekil 4.3. Kadıköy Belediyesi sosyal sorumluluk projesi sokak tabelaları, 2021 (URL 17)

4.3. The City Formerly Known as Cambridge (Önceden Cambridge Olarak Bilinen Şehir) (The Institute of Infinitely Small Things, 2008)

“Şu anda tüm kamusal alanlarımızı yeniden adlandırabilseydik, şehir nasıl görünürdü?” sorusu çerçevesinde “The Institute of Infinitely Small Things” adlı bir girişim, halkı “Önceden Cambridge Olarak Bilinen Şehir”in 2008 haritasının yayınlanması için Cambridge, MA’daki yerleri yeniden adlandırmaya davet etmiştir (URL 18).



Şekil 4.4. Eskiden Cambridge Olarak Bilinen Şehrin Haritası, 2008 (sağ); “Cambridge’de İsimlerin Yeniden Adlandırılması Girişimi” projesinin arayüzü, 2006-2007 (sol) (URL 18)

2006-2007 yıllarında bir dizi on üç yeniden adlandırma etkinliğinde Enstitü, Cambridge’deki kamusal alanlar



için 300'den fazla yeni isim toplamıştır. “Önceden Cambridge Olarak Bilinen Şehir” ve 2008’de yayınlanan harita, insanların belirli yerleri yeniden adlandırma nedenleriyle birlikte yalnızca Cambridge kamusal alanlarının yeni adlarını içermektedir. Kamusal mekanların isimlerinin üretiminde ekonomik, politik ve kültürel konular baskınken, Enstitü Cambridge halkını onları bu baskın konulardan sıyrılmaya davet ederek bu konuları onların gözünden araştırmayı hedeflemiştir. Bununla birlikte Cambridge'deki mevcut yerlerin sosyal kullanımları ve algılanan ekonomik değeriyle ilgilenen çalışma aşağıdaki konulara odaklanmaktadır:

“• İnsanlar nereleri yeniden adlandıracak?

- Ne tür ilişkiler insanları belirli yerleri (antagonistik, kişisel, alışılmış, tarihi) yeniden adlandırmaya sevk edecek?
- Nereler yeniden adlandırılmayacak?
- En çok hangi yerler yeniden adlandırılacak?” (URL 19)

Çalışmanın sonucunda yeniden adlandırma nedenleri oldukça çeşitli olduğu görülmüştür. Genç bir adam birkaç yere arkadaşlarının adını “hak ettikleri” için verdiğini belirtmiş, beş yaşındaki bir çocuk, "Maymunları severim" diye Dana Park'ın adını Maymun Parkı olarak değiştirmiş, kimi katılımcılarsa geçmiş tarihleri hatırlamak için mahalleleri yeniden adlandırmıştır. Örneğin, bir katılımcı şehirdeki bir bölgeye (Bölge 4) Necco ve Squirrel şekerleme şirketlerini anmak için Candyland adını vermiştir. Bir kadın, Harvard Caddesi'nin adını Harvard'ı kurmak için tüm parasını veren ve bu caddeden dışarı çıkmayan Anne Racliffe'in adını vermiştir (URL 17). İnsanlar çeşitli nedenlerle yerleri yeniden adlandırmış ve bu süreçte çeşitli seviyelerde dikkat, mücadele ve hatta saçmalama sergilemişlerdir. Çalışmayı yürüten ekip tarafından tematik bir yaklaşım kullanılarak, katılımcılardan toplanan tüm bu veriler sistematik bir şekilde kategorize edilerek şehirde yerlere verilen isimler sekiz başlıkta derlenmiştir:

- Eğlenceli: Rastgele, saçma, komik yeniden adlandırmalar
- Kişisel Anma: Sevilen biri, köpek, favori kitap veya anavatan gibi kişisel olarak anlamlı bir şeyi anan yeniden adlandırmalar
- Sosyal Kullanım: Bir yerin şu anda insanlar tarafından nasıl kullanıldığını tanımlayan yeniden adlandırmalar
- Tartışmalı: Geçmişteki sakıncalı bir şeye itiraz eden ya da şehirdeki bir şey hakkında şikâyet eden yeniden adlandırmalar
- Kibir: Yerleri kendileri için yeniden adlandırmalar
- Tarih: Ya tarihi kutluayan ya da ona karşı çıkan yeniden adlandırmalar
- Karışıklığı Azaltma: Yanlış anlamaları ve komşu kasabalarda yinelenen sokak adları gibi tutarsızlıkları gidermek için yeniden adlandırmalar



- Özlem: Barış, sevgi ve sağlık gibi özlenen değerleri bir mekana yüklemeye çalışan yeniden adlandırmalar (D'Ignazio, 2016, s. 33).

5. SONUÇ

Kentler, sürekli değişen ve dönüşen, geniş bir coğrafyada farklı bireylerin oluşan yoğun bir nüfusa sahip yerleşimlerdir. Kentsel mekânda yer alan öğelerin kimliği, hem onun hem de içinde yer alan toplumsal ve kültürel yaşamı yansıtır. Donatı elemanları, kentlinin bu peyzaj içinde yaşamını ve toplumsal iletişimi kolaylaştırır, mekânı tanımlar ve tamamlar. Yayıları yöneten ve yönlendiren yapıları çevre öğelerinden, kent planlamasının ve sokak manzarasının önemli bir ögesi olan tabelaların izleyici üzerinde hem işlevsel hem de estetik anlamda etkisi vardır. Yönlendirme ve işaretleme tasarımları, bildirişim sağlarken, kentin kültürel değerlerini gözetmek, onun kimliğine ve tanınırlığına dolaylı olarak katkı sağlamaktadır.

İstanbul sokakları ve caddeleri için 2007 yılında yeniden tasarlanan ve işlevsel ve estetik tasarım açısından başarılı kentsel öğeler arasında gösterilen ve 2021 yılında “Sokaktaki Ankara” teması altında gerçekleştirilen “Tabela ve Font Ulusal Tasarım Yarışması”ndan jüri değerlendirmesi sonucunda halk oylaması ile seçilen, yönlendirici ve bilgilendirici tabelalar olan cadde, sokak ve bina numaralandırma tabelaları, tasarım öğelerine, ilkelerine ve kent kimliğine uygunluğu açısından, güncel konsept tabela tasarımı olan “Sosyal Dijital Sokak Tabelaları (2013)” farklı etkileşimleri barındırma açısından iyi tasarım örneklerini oluşturmaktadır.

Kent tabelalarının spekülif tasarımın bir aracı olarak yeniden yorumlandığı ve işlevlendirildiği örneklerde ise, kentsel mekânın bireylerin kişisel deneyimi ve bilişi üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Spekülif yeniden adlandırma, kentte ikamet eden bireylerin kentsel mekân ile kurduğu kişisel ilişkiyi sorgulama, açığa vurma ve bu ilişkiyi geliştirerek oraya olan aidiyet ve özen duygusunu tetikleme, bir konuyu kamusal alanda gündeme taşıma ve ona dikkat çekme, geçmişin bellekte iz etmiş gündemini onun mekânına işaretlemenin bir yolu olarak değerlendirilebilir. Ülkedeki önemli olaylara atıfta bulunarak İstanbul için yeniden tasarlanmış “Politize Sokak Tabelaları (2019)”, “#KadıköyYaşatır Sokak Tabelaları (2021)” ve orada yaşayan insanlar tarafından yeniden adlandırılan güzergahlar ve yerler ile şehrin varsayımsal bir haritasını üreten bir proje olan “The City Formerly Known as Cambridge (Eski Adıyla Cambridge) (2008)” isimli çalışmalar bu yeniden üretimin iyi örnekleridir. Resmi isimlerin yer aldığı tabelalara alternatif bir sokak tabelası, tüm bu örneklerde görüldüğü gibi bireylerin kente olan bakış açısı ve aidiyetini, sivil hayal gücünden ve kamusal alanın sahip olduğu bildirişim yetisinden alarak güçlendirmektedir. Sonuç olarak, kent kimliği için önemli bir unsur olan bildirişim tabelaları, kentte görsel bir bütünlük oluştururken, ikame edenlere mevcut sosyal, politik veya ekonomik koşullara düşünsel alternatifler hayal etmek için potansiyel kamusal bir kanvas sunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Auger, J., (2013). Speculative design: Crafting the speculation. *Digital Creativity*, 24(1). 11-35.
- Azaryahu, M. (1996). The power of commemorative street names. *Environment and Planning D: Society and Space*, 14(3). 311-330. doi:10.1068/d140311
- Bayraktar, N., Tekel, A. ve Yalçın Ercoşkun, Ö. (2013). Ankara Atatürk Bulvarı üzerinde yer alan kentsel donatı elemanlarının sınıflandırılması, değerlendirilmesi ve kent kimliği ilişkisi. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 23 (1). 105-118.
- D'Ignazio, C. (2016) Civic Imagination and a Useless Map. *DIY utopia: Cultural imagination and the remaking of the possible*. A. Day (Ed.). Rowan and Littlefield.
- Dunne, A. ve Raby, F., 2001. *Design noir: The secret life of electronic objects* (1. Baskı). Birkhäuser.
- Durmuş, Ç. (2008). İstanbul Kent Mobilyaları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Fişenk H. (2012). *Yönlendirme Dizgelerinde Yerleşke Kimliği ne Uygunluk ve Grafik Tasarım Sorunları: Ankara İli Çankaya İlçesi Kızılay Mahallesi İçin Yönlendirme Dizgesi Tasarımı*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Grafik Ana sanat Dalı, Yayınlanmamış Sanatta Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Güney, A., Erdem, Ü., Zafer, B. ve Hepcan, Ş. (1996). *Peyzaj konstrüksiyonu (Donatı elemanları)*. Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Yayınları, 514, İzmir.
- Hikmeti Tabiyeci [@hikmeti-tabiyeci]. *Gönderiler*. [Instagram profili]. Instagram. <https://www.instagram.com/hikmeti-tabiyeci/?hl=tr> (Erişim tarihi: 05.09.2022)
- Kaypak, Ş. (2010). Antakya'nın Kent Kimliği açısından incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14). 373-392.
- Keleş, R. (1998). *Kent bilim terimleri sözlüğü (2. Baskı)*. İmge Kitabevi, Ankara.
- Keleş, R. (2004). *Kentleşme politikası (8. Baskı)*. İmge Kitabevi, Ankara.
- Mathur, G. (2005). Signboards as mirrors of cultural change. *Design Issues* 21(4). 78-93.
- Pickles, J. (2012). *A History of Spaces: cartographic reason, mapping and the geo-coded world*. Routledge.
- Rose-Redwood, R. ve Alderman, D. (2011). Critical interventions in political toponymy. *ACME: An International Journal for Critical Geographies*, 10(1), 1-6.
- Sayın Z., Bulduk B. ve Dağ E. S. (2009). *Kentlerin Bilgilendirici ve Yönlendirici Göstergeleri: Tabelalar. IX. Ulusal Sanat Sempozyumu: "Kamusal Alanda Sanat" Bildiri Kitabı* (s. 211-221). Ankara.
- Şen, A. İ. (2006). Bir Graik Tasarım Ürünü Olarak Tabelanın Biçim, İçerik ve İşlev Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Topaklı, A. (2022). Kent kimliğini etkileyen yönlendirme ve işaretleme tasarımları üzerine bir değerlendirme. *Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 12(3), 555-576.
- URL 1: <https://www.akillisehirsistemleri.com/urunler/direk-tipi-cadde-sokak-bulvar-levhaları/> (Erişim tarihi: 10.08.2022)
- URL 2: <https://www.milliyet.com.tr/yerel-haberler/ankara/baskentte-binalara-ankara-kedisi-logolu-kapi-numarasi-11544805> (Erişim tarihi: 10.08.2022)
- URL 4: <https://www.hurriyet.com.tr/kelebek/istanbul-un-kirmizi-tabelaları-6718942> (Erişim tarihi: 10.08.2022)
- URL 5: <https://www.ntv.com.tr/turkiye/istanbulda-6-ilceye-29-bin-500-yeni-sokak-tabelası,0FCvkEDBHUqb4HYKiyIMkQ> (Erişim tarihi: 12.08.2022)
- URL 6: https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0stanbul%27un_sokak_tabelaları%C4%B1#cite_note-2 (Erişim tarihi: 12.08.2022)
- URL 7: <https://medium.com/aburakbal/kent-kimlik-mobilya-i-CC%87stanbulun-sokak-tabelaları%C4%B1-2382b7cc61ab> (Erişim tarihi: 14.08.2022)
- URL 8: <https://sokaktakiankara.ankara.bel.tr/> (Erişim tarihi: 16.08.2022)
- URL 9: <https://www.ankara.bel.tr/tr/haberler/yeni-ankara-fontu-cadde-ve-sokak-tabelaları-ile-bulusuyor-14952> (Erişim tarihi: 16.08.2022)
- URL 10: <https://www.ankaramasasi.com/haber/1071286/yeni-ankara-fontu-geliyor> (Erişim tarihi: 16.08.2022)
- URL 11: <https://www.haberankara.com/ankara/abb-nin-yarismasi-sonuclandi-ankara-nin-yazi-fontu-h171150.html> (Erişim tarihi: 16.08.2022)
- URL 12: <https://malerdso.com/how-to-build-a-sense-of-neighbourhood-with-digital-signage/> (Erişim tarihi: 19.08.2022)
- URL 13: <https://weburbanist.com/2013/06/27/social-signage-digital-street-sign-gives-dynamic-directions/> (Erişim tarihi: 19.08.2022)
- URL 14: <https://www.igi-global.com/dictionary/socio-technical-configuration/27568> (Erişim tarihi: 23.08.2022)
- URL 15: <https://bigumigu.com/haber/politize-sokak-tabelaları/> (Erişim tarihi: 25.08.2022)
- URL 16: <https://www.armanayse.com/huzurlarinizda-hikmeti-tabiyeci/>
- URL 17: <https://bigumigu.com/haber/kadina-yonelik-siddete-karsi-farkindalik-yaratan-tabelalar/> (Erişim tarihi: 27.08.2022)
- URL 18: <http://www.kanarinka.com/project/the-city-formerly-known-as-cambridge/> (Erişim tarihi: 31.08.2022)
- URL 19: <http://spacing.ca/toronto/2006/06/04/the-city-formerly-known-as-cambridge/> (Erişim tarihi: 31.08.2022)
- Wong R. Y. ve Khovanskaya V. (2018) Speculative Design in HCI: From Corporate Imaginations to Critical Orientations. In: Filimowicz M., Tzankova V. (eds) *New directions in third wave human-computer interaction: Volume 2 - Methodologies*. Human-Computer Interaction Series. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73374-6_10



TÜRKİYE’DE FAALİYET GÖSTEREN ZİNCİR MARKETLERİN SON DÖRT YILDAKİ FİNANSAL YAPILARININ İSTATİSTİKSEL OLARAK İNCELENMESİ

Hakan Tahiri MUTLU

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Sayısal Yöntemler ABD

ORCID: 0000-0002-8964-2696

ÖZET

Covid-19 pandemisi ile birlikte dünya genelinde birçok ülkede ürün tedarikinde ve özellikle de temel ihtiyaç maddelerine erişimde sıkıntılar yaşanmaya başlanmıştır. Bu duruma ek olarak Ukrayna-Rusya savaşının başlaması ile petrol fiyatları da artmış; buna bağlı olarak lojistik maliyetlerinin yükselmesiyle de ürünlerin fiyatlarında astronomik artışlar yaşanmıştır. Son iki üç yıl içerisinde ortaya çıkan tüm bu gelişmeler küresel anlamda ekonomik krizlere yol açmış; birçok ülke finansal daralmalarla karşı karşıya kalmıştır. Ülkelerin çekmiş olduğu bu ekonomik sıkıntılar beraberinde enflasyonda ciddi artışlar da getirmiş, enflasyonla mücadele kavramı ülkelerin birinci gündemi haline gelmiştir. Benzer durumların yaşandığı Türkiye’de temel ihtiyaç ürünleri başta olmak üzere market ürünlerinin astronomik bir şekilde artması bireyleri ekonomik anlamda sıkıntıya sokmuş; bireylerin maaşlarında yüzde yüze varan oranlarda zamlar yapılarak ekonomik sıkıntının etkileri hafifletilmeye çalışılmıştır. Fiyatların anormal bir şekilde arttığı bu süreçte gözler Türkiye’de faaliyet gösteren zincir marketlere çevrilmiş; birçok kesim tarafından sürecin bu marketler tarafından suiistimal edildiği düşünülerek haksız kazanç sağladıkları dile getirilmiştir. Yapılan bu çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren en büyük zincir marketlerden üçünün (MİGROS, BİM, ŞOK) Kamu Aydınlatma Platformuna (KAP) bildirmiş oldukları finansal durum tabloları son dört yıla göre incelenmiş ve veriler birbiriyle kıyaslanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre pandeminin ilk yılı olan 2020’de toplam varlıklar (kaynaklar) bir önceki yıla göre MİGROS’da %6, BİM’de %54 ve ŞOK’da %36 oranında artarken; net dönem kârı ise para miktarı üzerinden yine bir önceki yıla göre MİGROS’da %18, BİM’de %113 ve ŞOK’da %191 oranında artmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçlar pandemi sürecinde insanların sokağa çıkma yasağı ile birlikte evlerinde vakit geçirirken tüketimlerinin de anormal bir şekilde arttığını; bu durumun zincir marketlerin kârlarını oldukça fazla bir şekilde yükselttiğini göstermektedir. Bununla birlikte 1 Ocak-30 Haziran 2022 ayları arasındaki altı aylık süreçte toplam varlıklarda (kaynaklarda) MİGROS’da %32, BİM’de %40 ve ŞOK’da %42 oranında artış gözlenmiştir. Yine 1 Ocak-30 Haziran 2022 tarihleri arasındaki net dönem kârı para miktarı üzerinden bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla MİGROS’da %185, BİM’de %114 ve ŞOK’da %214 oranında artış göstermiştir. Elde edilen bu sonuçlar ekonomik krizin zincir marketlerin kârını astronomik bir şekilde yükseltmelerini sağladığını göstermektedir. Genel anlamda zincir marketlerin son dört yıllık finansal tabloları incelendiğinde ise her üç firmanın da kârlarını her yıl bir önceki yıla göre daha fazla artırdıkları ortaya çıkmıştır. Son üç yıl içerisinde ortaya çıkan ve küresel etkileri olan Covid-19 pandemisi ile ekonomik sıkıntılarının zincir marketlerin kârlarını yükseltmelerini sağladığı görülmüştür.



Anahtar Kelimeler: Covid-19 pandemisi, Ekonomik kriz, Zincir marketler, Finansal tablolar, İstatistiksel analiz

STATISTICAL ANALYSIS OF THE FINANCIAL STRUCTURE OF CHAIN MARKETS OPERATING IN TURKEY IN THE LAST FOUR YEARS

ABSTRACT

With the Covid-19 pandemic, problems have begun to be experienced in the supply of products and especially in accessing basic necessities in many countries around the world. In addition to this situation, oil prices increased with the start of the Ukraine-Russia war; as a result, the prices of the products increased astronomically due to the increase in logistics costs. All these developments in the last two or three years have led to global economic crises; many countries have faced financial contractions. These economic problems experienced by the countries have brought along serious increases in inflation, and the concept of fighting inflation has become the first agenda of the countries. In Turkey, where similar situations are experienced, the astronomical increase in market products, especially basic needs, has put individuals in economic distress; the effects of the economic distress were tried to be alleviated by increasing the salaries of individuals by up to one hundred percent. In this process, where prices increased abnormally, eyes were turned to chain markets operating in Turkey; it has been stated by many people that the process has been abused by these markets and that they have made an unfair profit. In this study, the financial statements of three of the biggest chain markets operating in Turkey (MİGROS, BİM, ŞOK) reported to the Public Disclosure Platform (KAP) were examined according to the last four years and the data were compared with each other. According to the results obtained, in 2020, the first year of the pandemic, total assets (resources) increased by 6% in MİGROS, 54% in BİM and 36% in ŞOK compared to the previous year; on the other hand, net profit for the period increased by 18% in MİGROS, 113% in BİM and 191% in ŞOK compared to the previous year. These results indicate that while people spend time at home with the curfew during the pandemic process, their consumption has increased abnormally; this shows that this situation has increased the profits of the chain markets considerably. However, in the six-month period between January 1 and June 30, 2022, an increase of total assets (resources) was observed 32% in MİGROS, 40% in BİM and 42% in ŞOK. Again, the net profit for the period between January 1 and June 30, 2022 increased by 185% in MİGROS, 114% in BİM and 214% in ŞOK compared to the same period of the previous year. These results show that the economic crisis enabled chain markets to increase their profits astronomically. In general, when the financial statements of the chain markets for the last four years are examined, it has been revealed that all three companies have increased their profits more than the previous year. It has been seen that the Covid-19 pandemic, which has emerged in the last three years and has global effects, and economic difficulties have enabled chain markets to increase their profits.



Keywords: Covid-19 pandemic, Economic crisis, Chain markets, Financial statements, Statistical analysis s

GİRİŞ

Aralık 2019'da Çin'in Hubei eyaleti Wuhan'da ortaya çıkan ve daha sonra Ocak 2020'den itibaren İran'da görülen Koronavirüs, müteakiben İtalya ve İspanya'da da görülmeye başlanmıştır. Avrupa'da ilk vaka tespit edildikten sonra bir ay gibi kısa bir sürede Avrupa kıtasının neredeyse tamamına yayılmaya başlamış; 11 Mart 2020'de hastalığın dünya çapında birçok ülkeyi hızla etkileyen bir pandemi haline gelmesi nedeniyle, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından 114 ülkenin COVID-19'dan etkilendiği küresel bir salgın ilan edilmiştir (Dünya Sağlık Örgütü, 2020).

Bu virüsün şiddetle yayılması nedeniyle DSÖ, dünya çapında tüm ülkelere güvenlik ve kısıtlama önlemleri almalarını tavsiye etmiş; bu güvenlik önlemleri eğitim kurumlarının kapatılması, toplanma ve seyahat kısıtlamaları ile sonuçlanmıştır. Bununla birlikte evden çalışma veya esnek çalışma, pandemi döneminde rutin uygulamalar haline gelmiş; birçok sektör bu süreçten olumsuz bir şekilde etkilenmiştir.

Ancak bu süreç gıda işletmeleri, zincir marketler ve diğer imalat sektörlerinde farklı bir şekilde sonuçlanmış ve onların lehine bir durumun ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Nicola et al., 2020). Çünkü paydaşlar, tedarik zinciri ve tüketicilerden oluşan gıda sektörü ve zincir marketler hem gelişmiş hem de az gelişmiş ülkelerin bel kemiğini oluşturmaktadır ve üretilen/satılan gıda malzemeleri, canlıların hayatta kalması için temel bir ihtiyaçtır (Zhong, Xu, & Wang, 2017; Praturaj, 2018; FAO, 2020). Bu nedenle pandemi gibi korkuya sebep olan salgınlarda bireyler evlerine kapandıkları için hayatta kalma refleksi ile normalin üzerinde bir tepkiyle aşırı alışveriş eyleminde bulunmakta ve ihtiyacının kat be kat fazlasını alarak bu ürünleri stoklamaktadır. Doğal olarak zincir marketler gibi işletmeler bu durumdan olumlu bir şekilde yararlanmakta ve satışlarını artırarak kâr marjlarını yükseltmektedirler. Bu durum ülkemizde de bu şekilde cereyan etmiş, pandemi döneminde zincir marketler satışlarını ve kârlarını katlayarak artırmışlardır.

Pandemi sonrasında tüm ülkeler toparlanma süreci içerisine girmiş ve pandeminin etkileri olabildiğince azaltılmaya çalışılmıştır. Ekonomik açıdan sıkıntıların yavaş yavaş giderilmeye çalışıldığı dönemde bu defa da 24 Şubat 2022 tarihinde Ukrayna-Rusya savaşı patlak vermiştir. Savaşın başlaması ile birlikte Avrupa Merkez Bankası (ECB) başkanı Christine Lagarde, bu savaşın uzun vadede küresel ekonomi üzerinde önemli etkilerinin olacağını ifade etmiştir (Christine Lagarde, ECB Başkanı, 27 Mart 2022).

Boungou ve Yatié (2022), 22 Ocak 2022 ile 24 Mart 2022 arasındaki dönem boyunca 94 ülkeden oluşan bir örnekleme borsası getirilerinin günlük verilerini kullanarak savaşın ekonomik krize olan etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçlarına göre, Ukrayna ve Rusya arasındaki silahlı çatışmanın dünya hisse senetleri üzerindeki olumsuz ve önemli etkisi çok açık bir şekilde görülmektedir. Her ne kadar Ukrayna ve

Rusya arasındaki gerilim uzun süredir devam etse de 24 Şubat 2022'de Rusya'nın Ukrayna'ya savaş ilan etmesiyle borsa endekslerinin çatışmaya tepkisi daha belirgin olmuştur. Bununla birlikte tahıl, sıvı yağ ve enerji başta olmak üzere bir çok ürünün tedarikinde sıkıntılar yaşanmaya başlanmış, bunun sonucu olarak bir çok temel gıda ürünlerinde fahiş fiyat artışları yaşanmıştır. Buna ek olarak petrol fiyatları da artmış, bu nedenle lojistik ve tedarik zinciri maliyetleri de yükselerek fiyat artışlarının katlanmasına sebep olmuştur.

Son üç yıl içerisinde gerçekleşen tüm bu olayların diğer ülkelere olduğu gibi kendi ülkemize de ciddi anlamda olumsuz etkileri olmuştur. Özellikle market fiyatlarındaki artışlar enflasyonu şişirerek vatandaşların alım gücünü kısıtlamış, bunun sonucunda ekonomik kriz yaşanmaya başlanmıştır. Bu süreçte zincir marketlerin fahiş fiyat artışları ile haksız kazanç sağladıkları görüşü halk arasında yaygınlaşmaya başlamıştır. Yapılan bu araştırmanın amacı pandemi ve ekonomik kriz döneminde Türkiye'de faaliyet gösteren en büyük zincir marketlerden üçünün (Migros, BİM, ŞOK) son dört yıllık finansal tablolarını inceleyerek enflasyonun artışına etki edip etmediklerini, fahiş fiyatlarla haksız kazanç elde edip etmediklerini kestirmeye çalışmaktır.

YÖNTEM

Yapılan bu çalışmanın amacı Türkiye'de faaliyet gösteren en büyük zincir marketlerden üçünün (MİGROS, BİM, ŞOK) Kamu Aydınlatma Platformuna (KAP) bildirmiş oldukları finansal durum tablolarını son dört yıla göre istatistiki olarak incelemek, pandemi ve ekonomik kriz döneminde fahiş fiyat ve yüksek kâr marjı ile enflasyonun yükselmesine katkı sağlayıp sağlamadıklarını anlamaya çalışmaktır. Bu amaçla her bir zincir marketin KAP'a bildirdikleri finansal tablolar incelenmiş ve özet bir tablo oluşturulmuştur. Oluşturulan tabloda veriler 2019, 2020, 2021 ve 2022 (ilk 6 ay) yıllarına göre düzenlenmiş ve yorumlamalar bu yıllara göre yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde zincir marketlerin son dört yıllık finansal tabloları derlenerek özet bir tablo oluşturulmuş ve yorumlanmıştır.

Tablo 1. Zincir marketlerin son dört yıldaki finansal durumu

Zincir Market	Yıllar	Toplam Varlıklar / Kaynaklar	Hasılat	Satışların Maliyeti	Brüt Kâr	Net Dönem Kârı
MİGROS	2019	14.460.875	23.191.364	16.986.111	6.205.253	-491.970
	2020	15.378.059	28.790.190	21.391.323	7.398.867	-402.949
	2021	18.100.325	36.272.243	27.517.740	8.754.503	358.881
	2022	23.964.698	28.234.765	21.052.398	7.182.367	602.807
	(İlk 6 ay)					
BİM	2019	15.173.565	40.211.942	33.226.484	6.985.458	1.224.877
	2020	23.430.292	55.495.364	45.374.131	10.121.233	2.606.815



	2021	30.412.122	70.526.679	57.112.637	13.414.042	2.950.710
	2022 (İlk 6 ay)	42.486.582	61.297.145	50.109.595	11.187.550	3.027.652
	2019	5.707.800.914	16.051.963.222	12.311.478.936	3.740.484.286	-298.329.722
	2020	7.761.829.776	21.353.835.397	16.318.273.326	5.035.562.071	271.911.626
ŞOK	2021	9.734.829.839	28.411.812.112	21.767.673.133	6.644.138.979	318.923.675
	2022 (İlk 6 ay)	13.789.961.811	23.545.297.930	17.903.415.451-	5.641.882.479	610.266.493

Türkiye’de faaliyet gösteren en büyük zincir marketlerden üçü olan Migros, BİM ve ŞOK marketlerin son dört yılı kapsayan finansal durumları incelendiğinde marketlerin tümünde toplam varlıkların/kaynakların, hasılatların ve net dönem kârlarının her yıl bir önceki yıla göre artarak devam ettiği görülmektedir.

Migros zincir marketlerinde 2019 ve 2020 yıllarında net dönem kârının zarar olarak açıklandığı görülmektedir. 2020 yılı Covid-19 pandemisinin ilk yılı olması dolayısıyla insanlar mecburi olarak evlerine kapanmış ve doğal olarak tüketim artmıştır. Bu süreçte her ne kadar hasılatlar artmış olsa da pandeminin lojistik ve tedarik zincirine olan olumsuz etkileri nedeniyle ortaya çıkan maliyetlerden dolayı bu iki yılda firma zarar etmiştir. Ancak 2021 yılı itibariyle firmanın kâra geçtiği görülmektedir. Bununla birlikte hasılatlarında bir önceki yıla göre %26 lık artış, buna karşın maliyetlerinde ise yine bir önceki yıla göre %29’luk bir artışın olduğu; maliyetlerdeki artışın daha fazla olmasına rağmen firmanın kâra geçtiği ortaya çıkmıştır. Dünya genelinde ekonomik bir krizin yaşandığı ve enflasyonun astronomik bir şekilde yükseldiği 2022 yılının ilk altı ayı incelendiğinde hasılatların arttığı; hatta parasal olarak 2022 yılının ilk 6 ayının 2020 yılının tamamına eş değer olduğu görülmektedir. Bununla birlikte sadece 6 aylık net kârın 2021 yılının kârını neredeyse ikiye katladığı belirlenmiştir.

BİM zincir marketlerde ise 2020 pandemi yılında net kâr bir önceki yıla göre %113 artmıştır. Bu durum sokağa çıkma yasağı gibi kısıtlamaların tüketimi daha da artırdığı, bunun sonucunda da BİM zincir marketlerin lehine olarak net kârın iki katından fazla artırmasına sebep olduğu belirlenmiştir. Yine 2020 yılında BİM’in yıllık hasılatının bir önceki yıla göre %38 arttığı, buna karşın maliyetlerin ise %37 arttığı görülmüş aradaki fark kâr olarak yansımıştır. 2021 yılında da BİM’in hem toplam varlıklar/kaynaklarının hem hasılatının hem de net kârının artarak devam ettiği; küresel ekonomik krizin yaşandığı, enflasyonunun astronomik arttığı 2022 yılının ilk altı ayında ise net kârının bir önceki aynı altı aylık döneme göre iki katından fazla arttığı ortaya çıkmıştır.

ŞOK zincir marketlerin finansal yapısı incelendiğinde de 2019 yılında zarar açıklayan firmanın 2020 pandemi yılında kâra geçtiği görülmektedir. BİM’e benzer şekilde pandemi dönemindeki kısıtlamaların zincir marketlerde fırsat olarak yansması olduğu rakamlarla da ortaya çıkmaktadır. 2020 yılında ŞOK’un



hasılatlarında ve maliyetlerinde başa baş olarak bir önceki yıla göre %33'lük bir artış olmasına rağmen firma net kârını artırmıştır. Benzer şekilde ŞOK marketler zinciri, pandeminin ve kısıtlamaların devam ettiği 2021 yılında da hasılatlarında ve maliyetlerinde %33'lük başa başlık bir artışla devam etmesine rağmen yine net kârını artırmış ve bu artış oranı %17 olarak gerçekleşmiştir. Ekonomik krizin küresel anlamda ülkeleri etkisine aldığı, enflasyonun %100'e varan yükselişler kaydettiği 2022 yılının ilk altı ayında ise ŞOK marketler zinciri rekor bir net kâra ulaşmış, sadece altı ayda bir önceki yılı ikiye katlamıştır. 2022 yılının ilk altı ayında hem toplam varlıklar/kaynaklarının hem hasılatının hem de net kârının bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla enflasyon oranının üzerinde bir artış gösterdiği görülmektedir ve net kâr %214 olarak gerçekleşmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

2019 yılının sonu 2020 yılının başı itibariyle Covid-19 pandemisi tüm dünyayı etkisi altına almaya başlamış, salgının hızlı bir şekilde yayılması ülkeleri kapanmalara ve bir takım kısıtlamaları hayata geçirmelerine zorlamıştır. Ürün tedarik zincirlerinin kırılması ve bazı ürünlerdeki üretimin neredeyse durma noktasına gelmesi çoğu sektörde faaliyetlerin durmasına hatta firmaların kapanmasına sebep olmuştur. Buna karşın gıda sektörü ve zincir marketlerde durum tam tersi olarak cereyan etmiş, satışlarında ve net kârlarında ciddi artışlar olmuştur. Ülkemizde de benzeri durumun olduğu, zincir marketlerin net kârlarında pandemi ile birlikte yüksek artışların olduğu görülmektedir.

Pandeminin etkisini azaltması ile birlikte hayat normale dönerken ortaya çıkan Ukrayna-Rusya savaşı petrol ve enerji fiyatlarının artmasına sebep olmuş, buna bağlı olarak lojistik ve tedarik maliyetlerinin artması sonucu ürünlere fahiş oranlarda zamlar gelmiş ve ülkelerde enflasyon oranları tarihi rekorlar kırmıştır. Küresel anlamda ülkeleri etkileyen bu durum ülkemizi de etkisi altına almış, 2021'in sonları itibariyle başlayan yüksek kur ve yüksek enflasyon oranları tüm halkın dar boğaza girmesine sebep olmuştur. Bu durumu atlatmak ve alım gücünü artırmak amacıyla hükümetçe maaşlara %100'e varan zamlar yapılmış ve vatandaşların bu süreci daha az sıkıntıyla atlatalmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak bu süreci fırsata çevirip fahiş fiyatlarla haksız kazançlar elde etmeye çalışan firmalar da ortaya çıkmıştır. Halk arasında bunlardan birinin de zincir marketler olduğu, fiyatları düzensiz ve fahiş bir şekilde artırdıkları düşünülmektedir. Halk arasında oldukça yaygın bir düşünce olan bu görüşün doğruluğunu araştırmak amacıyla zincir marketlerin son dört yıldaki finansal yapısı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre pandemi ile birlikte zincir marketlerin net kârlarının yükselerek artmaya devam ettiği, ekonomik kriz ve yüksek enflasyon döneminde ise astronomik değerlere ulaştığı görülmüştür. Kriz döneminde net kârdaki artışın enflasyon oranının çok çok üstünde olması zincir marketlerin fahiş fiyat artışı yaptıkları düşüncesini doğrular niteliktedir.

Kriz dönemlerinde ekonomik sıkıntıların atlatılması milli birlik ve beraberlik ile mümkündür. Enflasyonun artması fırsatçıları belli bir süre fahiş fiyatlarla ihya ediyor gibi görünse de uzun vadede ülkenin ekonomik



çıkmaza girmesi kimsenin yararına olmayacaktır. Bu nedenle bu tür kriz durumlarında milli birlik ve beraberlik bilinci ve manevi duygularla her kesimin kenetlenerek, yeri geldiğinde fedakârlık göstererek ülkeyi ayakta tutması vatandaşlığın temel görevlerindedir. Özellikle zincir marketlerin üzerine bu konuda daha fazla sorumluluk düşmekte, ülkedeki her kesimle aynı gemide olduklarının bilinciyle fahiş fiyat ve yüksek kâr marjlarından kaçınarak ülkenin geleceğine katkıda bulunmaları elzem bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda serbest piyasa koşulları çerçevesinde fiyat denetimleri yapılarak fahiş fiyatların önüne geçilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Boungou, W., & Yatié, A. (2022). The impact of the Ukraine–Russia war on world stock market returns. *Economics Letters*, 215, 110516.
- Fao.org. (2020). Retrieved 11 September 2022, from <http://www.fao.org/3/a-i3953e.pdf>
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the corona virus pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery*. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.04.018>.
- Praburaj, L. (2018). Role of Agriculture in the Economic Development of a Country. *International Journal of Commerce*.
- World Health Organization WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19. (2020). <https://www.who.int/dg/speeches/detail/whodirector-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19%2D%2D18-march-2020>
- Zhong, R., Xu, X., & Wang, L. (2017). Food supply chain management: systems, implementations, and future research. *Industrial Management and Data Systems*. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2016-0391>.



İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN GELİŞTİRİLMESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNİN ÖNEMİ

Dr. Bahar ALTUNOK
ORCID: 0000-0001-8106-3609

ÖZET

Günümüzde teknolojik gelişmelerin süreklilik göstermesi ile birlikte insan hayatına gelen refaha karşı çalışma hayatına; yoğun makineleşme, yoğun kimyasal maddelerin kullanımı ile bunların yol açtığı iş kazaları ve meslek hastalıkları gelmiştir. Çağımızın en önemli sorunlarından biri haline gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları günümüzde çalışma hayatında çalışanların hayatını tehdit eder haldedir. Bu tehdidin ciddiyetinin herkes tarafından anlaşılması ile birlikte bu tehditlerin ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi gerekliliği doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında işin yürütülmesi esnasında bireylerin güvenliği, sağlığı ve refahıyla ilgilendirir ve işveren ve iş görene yüklediği yükümlükler ve verdiği haklarla sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlar. Ancak, dünyada ve Türkiye’de yıllık iş kazaları ve meslek hastalıkları oranları incelendiğinde iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği sisteminin tam olarak uygulandığını söylemek mümkün gözükmemektedir. Bunun en önemli nedeni ise iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin çalışanlara aktarılmaması dolayısıyla örgütlerde iş güvenliğine ve sağlığına ilişkin davranışlarında rasyonelleşmemesidir, çünkü çalışma hayatında hala iş kazalarına neden olan kalıplaşmış ve kısa sürede değişmeyecek davranış biçimleri mevcuttur. Çalışma hayatında oluşabilecek risklerin ortadan kaldırılabilmesi için bu kalıplaşmış yanlış davranışların yerine güvenli davranışların ortaya koyulması ve bunun bir kültür haline getirilmesi gerekmektedir. Kültür ise öğrenilebilen ve öğretilen; nesillerden nesillere aktarılabilen davranışlar olduğuna göre iş güvenliği kültürünün oluşmasında eğitimin önemli bir yer tuttuğunu söylemek mümkündür. Bu nedendir ki 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 17. maddesine göre işveren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasından sorumludur, çünkü iş güvenliği eğitimi çalışma hayatında meydana gelebilecek olan iş kazalarının ya da meslek hastalıklarının önlenmesinde en önemli araçtır.

Bu çalışmada öncelikle güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları için iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi gerekliliği ve iş güvenliği kültürünün oluşumunda eğitimin önemi ele alınmıştır. Sonrasında ise iş güvenliği kültürünün oluşumunun önündeki engeller tespit edilmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, İş Güvenliği Kültürü.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ULUSAL VE ULUSLARARASI KAYNAKLARINDA ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE HAKLARI

Dr. Bahar ALTUNOK
ORCID: 0000-0001-8106-3609

ÖZET

İnsanoğlunun varoluşuyla birlikte her daim var olan çalışma eylemi, bugünkü anlamıyla Sanayi Devrimi ile ortaya çıkmıştır. Ancak, Sanayi Devrimi ve sonrasında teknolojinin gelişimiyle çalışma eylemi yerine getirilirken çalışma hayatında çalışanlar için çeşitli riskler de ortaya çıkmıştır. Bu riskler çalışma ortamında bir hastalığa ya da bir iş kazasına maruz kalma olasılığını arttıran fiziksel, davranışsal, psikolojik ve çevresel faktörlerdir. Dolayısıyla çalışma ortamında bu risklerden kaçınmak için iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemlerin alınması ayrıca önemlidir. Bir sosyal hak statüsünde olan çalışma hakkı, herkesin hakkıdır. Ancak; bu hak yerine getirilirken çalışanlar için sağlıklı çalışma ortamların yaratılması diğer bir deyişle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının verileceği ortamların yaratılması, öncelikle işverene sonrasında ise iş görenlere yükümlülüktür. Bu bağlamda çalışma hayatında iş kazaları ve meslek hastalıklarını ortadan kaldırmak ya da en az seviyeye düşürebilmek yükümlülüğü işveren ve iş görenin ortak yükümlülüğündedir. Türkiye’de de ortak sorumluluk ilkesini esas alan İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi, 20 Haziran 2012 tarihinde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlüğe girmiş olup; bu kanun, günümüz çalışma hayatındaki riskleri önlemeye uygun modern hükümlerle donatılmıştır. Bu mevzuat, faaliyet koluna bakılmaksızın kamu ve özel sektörde dahil olmak üzere bazı istisnai kurumlar haricinde bütün işlere ve işyerlerine, işveren ve işveren vekillerine, stajyerlerde dahil olmak üzere tüm çalışanlara uygulanacağı açıkça belirtilmiş ve taraflara yükümlülükler ve haklar getirmiştir. Türkiye’de 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yanı sıra bu kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmelikler ve tebliğler, bunların yanı sıra ILO sözleşmeleri, AB Direktifleri, AB ilerleme raporları ve İSG politika belgeleri de iş sağlığı ve güvenliği hakkı için önemli uluslararası belgelerdir. Bu çalışmada çalışanların iş güvenliği bağlamında yükümlülükleri ve hakları iş sağlığı ve güvenliğinin ulusal ve uluslararası kaynaklarında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışanlar, Yasal Haklar, Yükümlülükler.



INFLUENCER MARKETING ON SOCIAL MEDIA: THE IMPACT OF INFLUENCER ATTRIBUTES ON CONSUMER BEHAVIOUR IN PAKISTAN

Sanan Waheed Khan

Ph.D. Research Fellow, School of Communication, University Putra Malaysia, 43400, Selangor, Malaysia

ABSTRACT

Much emphasis has been focused on marketing via social media influencers. Creating a parasocial relationship (PSR) between influencers and followers has been the subject of much research. Despite the large amount of research on PSR, the concept has seldom been evaluated compared to other relationship marketing constructs that are often utilised. This research established a research model that was designed to evaluate the relative weight of the PSR. The model was based on the theory of persuasion, which was developed as part of this study. The research examined the relationship between purchase intent and three personal characteristics: attitude homophily, physical attractiveness, and social attractiveness. It also looked at the relationship between purchase intention and trustworthiness, perceived expertise, and PSR. An online survey was used to obtain information from respondents who had made purchases of goods or services after seeing commercials created by influencers and posted on YouTube. According to the research findings, PSR had a considerably more beneficial influence on purchase intentions than other characteristics, and the study also indicated that PSR was strongly associated with the three personal characteristics. PSR development was also highly impacted by consumers' perceptions of the sorts of influencers they were exposed. According to the study, social media influencer marketing techniques need to be modified to account for personal characteristics and different influencers. In this study, the ramifications of these observations, both theoretical and practical, are discussed.

Keywords:

Parasocial relationship, Influencer marketing, social media, Purchase intention, Pakistan



THE IMPORTANCE OF THE HUMAN FACTOR IN THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE: 3 EMBLEMATIC MINI CASES

Tamar Prouse de Andrade
UVIGO – M.Sc. in Public Management and Institutional Leadership

ABSTRACT

In AI development methodology, the amount of data is very important for machine learning and deep learning and reinforcement learning. Planning what will be learned and how the information will be fed and the final result depend a lot on the understanding and quality of communication. Technology is an error-prone aid tool, with phases of experimentation and some examples of errors become iconic when a certain disruption is perceived in three cases that will be explored here. (a) When artificial intelligence beats the human player and was a milestone in the history of AI. (b) A second contemporary case that the robot injures the human player for a lack of protective measure to recognize unexpected problems and stops action to avoid physical harm. (c) And the third is an artificial intelligence applied in a bot to assist in the service of users and help in providing information, an experiment under development by the Brazilian Army. Institutions systematize a proposal to address the ethical issue in artificial intelligence and contemplate technical aspects that depend on a transdisciplinary understanding in terms of systematic normative reflection. This research is part of my doctoral study involving the ethical use of artificial intelligence.

Keywords: artificial intelligence, ethics in artificial intelligence, innovation and robotics, human factor in robotics innovation.



THE CHURCH AND NOISE POLLUTION IN NIGERIA: AN OLD TESTAMENT RESPONSE

Favour C. Uroko
Department of Religion and Cultural Studies,
Faculty of the Social Sciences,
University of Nigeria, Nsukka

ABSTRACT

This article examines the role of churches in increasing noise pollution in Nigeria. It is a fact that the number of churches in the various streets and corners in Nigeria cannot be overemphasised. The number of churches is increasing, and these churches have loudspeakers placed outside their premises. Most people with various health challenges continue to witness increased symptoms. Some church members also fall sick because of the intensity of the loud speakers in their churches. The issue has defied all known solutions. Unfortunately, existing literature has not adequately explored the Old Testament theological response to issues of environmental pollution. Constant exposure to noise pollution is the reason life expectancy is short and longevity is not guaranteed in urban and rural areas. In fact, most people prefer to retire in the villages in their twilight years. Old folks in the villages do not only live long, they hear clearly and soundly all their lives because their ears are far from noise. This is a pointer to the fact that a noisy environment negatively impacts lifespan. This study adopted content analysis as its research method. This study found that government negligence of noise pollution and the lack of understanding of the dangers of noise pollution on the part of parishioners to their health is the reason for this crisis. The recommendations provide vital ways of tackling the menace.

Keywords: Noise, Church, health, environment, pollution



**PROSPECT THEORY AND THE ANALYSIS OF THE FRAMING EFFECT IN THE INVESTMENT
DECISION-MAKING PROCESS AND ITS RELATIONSHIP WITH GENERATIONS X, Y AND Z:
EXPLORATORY STUDY WITH COLLEGE STUDENTS**

Juliane Flores Pedrussi

ORCID: 0000-0002-7792-6309

University of Caxias do Sul

Prof. Dr. Diego Luis Bertollo

ORCID: 0000-0002-4066-9185

UNIFTEC-Centro Universitário

Prof. Dr. Maria Emilia Camargo

ORCID: 0000-0002-3800-2832

Federal University of Santa Maria, Brasil

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

Prof. Dr. Walter Priesnitz Filho

ORCID: 0000-0002-8999-4843

Federal University of Santa Maria, Brasil

Prof. Dr. Mariane Camargo Priesnitz

ORCID: 0000-0002-0290-5802

Federal University of Santa Maria, Brasil

Prof. Dr. Marta Elisete Ventura da Motta

ORCID: 0000-0003-2314-267X

University of Caxias do Sul

ABSTRACT

Prospect theory describes decision making as an often non-rational process, showing that systematic and predictable deviations from the so-called rational model of investor behavior can be observed. Originating from it, the framing effect refers to the fact that choice is influenced by the way the problem is presented. The present study aims to analyze the influence of the prospect theory and the framing effect, as well as its relationship with generations X, Y and Z, on the attitude of college students regarding investment decision making. The methodology for the study has a descriptive character, with a quantitative approach, and the use of a questionnaire applied to college students. Thus, the results obtained for the first two questions showed the framing effect only in generation X, in which, in the first question, 69.3% of this generation chose the most likely alternative in the type I questionnaire and 54.7% chose the least likely alternative in the type II questionnaire. In the second question, 64% of generation X chose the alternative that gave them more certainty, choosing plan A in the type I questionnaire, whereas in the type II questionnaire, 53.3% chose to take a risk in search of a lower loss, choosing plan B. And finally, in the third question, the effect was evident only in generation Z, in which 50% chose the option with the best expected value, represented by alternative B in the type I questionnaire, while in the type II questionnaire, the amount of respondents diverged by covering 33.3% for each alternative

Keywords: Prospect Theory. Framing Effect. Decision making. Investments.



OUTCOMES OF WORK-FAMILY CONFLICT AMONG UNIVERSITY EMPLOYEES: CORRELATES OF TIME, STRAIN AND JOB SATISFACTION

Oose, Matthew Olalekan

Federal University of Agriculture, Abeokuta, College of Agricultural Management and Rural Development,
Department of Agricultural Administration

Adenuga, Olufunmilola Oyinade

Federal University of Agriculture, Abeokuta, College of Agricultural Management and Rural Development,
Department of Agricultural Administration

Lamina, Adadayo Aminat

Federal University of Agriculture, Abeokuta, College of Agricultural Management and Rural Development,
Department of Agricultural Administration

ABSTRACT

The recent waves of COVID-19 have brought about a phenomenon shift which suggest family structure moving from traditional-single income family to a double-income family, hence this allow couple to play multiple role such as employee, a spouse, father, mother and housework handler. However, it is more to bring role-conflict caused by limited time and vigour. This study assessed the outcomes of work-family conflict among University employees when Strain-Based Conflict (SBC), Time-Based Conflict (TBC) and job satisfaction are correlated. Multistage sampling procedure was used to select 107 employees for the study. Primary data were obtained using a structured questionnaire and analysed using frequency counts, percentages, mean, Pearson Product Moment Correlation (PPMC), Principal Component Analysis (PCA) and hierarchical regression. Results indicate that the mean age and work experience of the employees were 43.53 and 12.00 years respectively. About 50.54% of the employees were married and 57.90% were non-teaching employee. Correlation analysis revealed that age (-0.286**) and marital status (-0.318**) were negatively correlated while SBC (0.429**) and TBC (0.493*) were positively correlated with WFC. The exploratory PCA shows that three (3) items loading at ± 0.70 and above accounted for 62.81% variability of the outcomes of WFC. The regression result revealed a significant association between SBC ($t=4.37$, $p<0.05$), TBC ($t=3.37$, $p<0.05$) and WFC. It was concluded that there was a positive correlation between strain, time and WFC. Based on this, the study recommends that work-family support from supervisor could help employees reduces their WFC and priorities should be given to practices such as parental leave, domestic leave, and flexible work in order to reduce the outcomes of WFC.

Keywords: Work-Family Conflict, SBC, TBC, Job Satisfaction, Employees



MANJU KAPUR'S NOVEL DIFFICULTY DAUGHTERS: STUDY OF SELF- IDENTITY

Shabnum. Lone
Phd Scholar Nirwan University, Rajistan, India
Tanu Tandon
Professor, Nirwan University, Rajistan, India.
Ashiq Hussain Zargar
Assistant Professor, GDC, Bandipora , J&K, India

ABSTRACT

Difficult Daughters is her first novel published in 1991 and won the common wealth writers prize. Women are always considered Inferior than male dominance and they always fight for their oppression, suppression. This novel throws light on how women are fighting for their own respect and identity. Her protagonists are well educated, but bounded by the norms of society. And it is only due to their education by which society and family becomes intolerable for her and pays effort for search of identity without any faulty. She becomes conscious about his role in society and plays a major role in giving proper shape of thoughts according to her own wishes. This paper also offers an insight of the middle class; their status and they struggle for identity, freedom and tries to offer solutions. This novel deals to main issues of women education and feminine freedom.

Keyword: Identity, Education, Freedom, Male Dominance.



SURVIVAL STRATEGIES FOR NIGERIAN YOUTHS

Ndubuisi-Okolo Purity Uzoamaka (Ph.D)

**Department of Business Administration and Department of Accountancy, Faculty of Management Sciences,
Nnamdi Azikiwe University, Awka, Anambra State**

Egolum Priscilla Uche (Ph.D)

**Department of Business Administration and Department of Accountancy, Faculty of Management Sciences,
Nnamdi Azikiwe University, Awka, Anambra State**

Okegbe, Theophilus Okonkwo(Ph.D)

**Department of Business Administration and Department of Accountancy, Faculty of Management Sciences,
Nnamdi Azikiwe University, Awka, Anambra State.**

ABSTRACT

Nigeria is blessed with abundant natural, human and material resources yet her citizens are suffering tremendously especially the youths. This is caused by bad leadership cum lackadaisical attitudes orchestrated by disgruntled politicians. The conspicuous immediate effect is that the poor are getting poorer while the rich are getting richer on daily basis. It is also obvious that there are problems already on ground in the country ranging from social problems (poverty, unemployment, unequal opportunity, racism, crime, cultism, terrorism, human trafficking, employment discrimination and malnutrition), religious bigotry, economic quagmire, political to environmental problems. These existing problems have done more harm than good especially on the parts of our youths at present. Our youths have resorted to banditry, kidnapping, ritual killings, prostitution, terrorism, child trafficking, yahoo yahoo plus and other innumerable nefarious acts as a result of unemployment. This paper unequivocally x-rays the survival strategies for Nigerian youths amidst obstacles in Nigeria. Also, it exposes some of the barriers that could militate against survival strategies. This paper is purely conceptual in nature. The survival strategies include POS Business, Graphic Designs, Food Community Business, Home Lessons, Writing and Selling of E-Books, Home Cleaning Services, Affiliate Marketing e.t.c. while the barriers include Negative Mindset, Pride(the killer of destiny),paucity of vision and faith, religious fraud. We conclude that Nigerian Youths need to desist from seeking white collar jobs to creating viable jobs for themselves and others via the entrepreneurial activities deliberated so far. We, therefore, recommend and encourage youths to just do what they can with all they have, wherever they are and the sky will be their stepping stones.



EMOTIONAL INTELLIGENCE AND COVID-19 PANDEMIC. LONGITUDINAL STUDY IN INDIAN MEDICAL UNDERGRADUATE STUDENTS

Shilpi Bhat

**School of Medical Sciences and Research, Sharda University, Greater Noida, Uttar Pradesh, India
Senior Tutor, Department of Physiology.**

Swati Mittal

**All India Institute of Medical Sciences, Deogarh, Jharkhand, India
Assistant Professor, Department of Physiology**

Smriti Sinha

**Apollo Institute of Medical Sciences and Research, Hyderabad, Telangana, India
Associate Professor, Department of Physiology**

ABSTRACT

This study was conducted to compare the Trait emotional intelligence (TEI) score of medical undergraduates in pre-pandemic and during Covid -19 pandemic times. Trait emotional intelligence was computed using pre-validated TEIQ-SF (Petrides and Furnham ;2009). The study was conducted during two-time frames one in pre-pandemic time in December 2019 and second during Covid -19 in August -September 2021. Two study groups were taken. The pre-pandemic group (1st year medical students of batch 2019”) and the pandemic group (1st year medical students of Batch 2021”). The pre-pandemic group’s EI score was assessed twice. The initial assessment was done in December 2019 (T1) and the second time assessment was done in August 2021 (T2). TEI score of the pandemic group was assessed in September 2021. TEI scores of the pre-pandemic group and pandemic group was compared using Unpaired T-Test. Comparisons were also done between the TEI scores of the Pre-pandemic group taken in December 2019 (T1) and August 2021(T2) by Paired T-test. The Pandemic group showed significantly less total EI and well-being score with $p = 0.043$ at $p=0.003$ respectively. The Pre-pandemic group showed increase in their total EI score from Dec 2019 to August 2021, $p = 0.036$. According to the results, the Change in EI scores may be attributed to the Pandemic and its psychological and social effects.

Keywords: Trait Emotional intelligence, Covid -19, Medical undergraduates



DISTANCE LEARNING: A PEDAGOGICAL INNOVATION FOR THE MOROCCAN EDUCATION SYSTEM IN TIMES OF HEALTH CRISIS

ALAAMRI Nahid

**PhD student in Economics, FSJES Cadi Ayyad University, Marrakech, Morocco
Research group in energy, environment and resources economics**

TARBALOUTI Essaid

**Professor researcher, FSJES Cadi Ayyad University, Marrakech, Morocco
Research group in energy economics, environment and resources**

Introduction

Since the 1970s, the OECD has analysed both the need for innovation in education in developed countries and the need to keep pace with global technological advances. As a result, there is still a need for policy to be put in place. The latter can be defined as the ability to continuously adapt the system and its components to the changing needs of society and individuals, offering solutions that are value-added compared to the previous situation.

In this respect, the policy of innovation in education requires, first of all, that a need be expressed following an evaluation of the educational policies adopted by the public authorities. Thus, a diagnosis must be correctly established, a proposal for relevant solutions must be offered and a final decision must be taken to implement it, giving itself the maximum of means of various kinds to have a chance of success.

Our research takes place in a context marked by the health crisis of the Coronavirus pandemic, which has affected all countries of the world and their different sectors. While COVID-19 is primarily a public health problem, its impact on education is already visible, mainly as a result of prolonged school closures. As a result, school closures due to COVID19 have affected more than one billion students.⁵ According to information currently being collected by the World Bank, 150 countries have already reported school closures. These numbers have increased rapidly since the end of February.

During the closure of schools, many countries have turned to distance learning as a measure to mitigate the loss of time and to maintain educational services. Some countries simply put resources on their websites and make more products available, but not necessarily online courses. Others, such as Spain, require teachers to prepare online content and offer online courses. Infrastructure and familiarity with the tools seem to be the drivers of success (and problems) in this approach to learning.

Indeed, in a context marked by the health crisis, to what extent can distance learning be considered a perfect substitute for face-to-face teaching?

⁵ UNESCO: Coronavirus Impacts Education <https://en.unesco.org/themes/education-emergencies/coronavirus-school-closures>



As a result, several theoretical studies on learning theories or constructivism defend the idea that despite all the advances in information and communication technology, the most widely used learning method is the chalk and talk (WEBB, 1995). In this respect, several researchers in the field of communication through computer tools have recommended the integration of computer and technological equipment in education, in particular the shift from constructivist theory to situational learning. However, this transition requires technical devices, namely, hypertext, electronic communication and mail software (JONASSEN, COLLINS, HAAG, DAVIDSON and CAMPBELL, 1994) . Indeed, these forms

learning, using an electronic tool and favouring student control of teaching, are appropriate for distance learning (MAYER, 1988).

When we talk about distance education, technology is the main medium of education used by the student and the teacher. It is therefore the medium of instruction that requires human-computer interaction, which is part of new educational techniques. It is necessary to distinguish interaction related to face-to-face teaching from interactivity related to the system that mediates the teaching. The latter is specific to distance learning (WAGNER, 1994).

However, according to MOORE, the theory of the "transaction distance" of teaching makes it possible to become aware of the distance existing between the teacher and the students through three main dimensions, namely The dialogue when the teacher gives instructions and the students respond. The second parameter is the structure, which includes the teaching strategy, the pedagogical objectives as well as the assessment methods used in distance learning. Finally, the third is student autonomy, which lies in the determination of goals and assessment procedures by the students themselves (Moore, 1993).

It is superfluous to recall that there are differences between distance and face-to-face teaching, namely; the absence of feedback, the increased student-teacher distance, the decreased understanding of students due to the absence of a visual channel and the decreased interaction between teacher and students (WOLCOTT, 1995).

According to Jacquinet, the teacher-student distance is sometimes a handicap to the proper delivery of education. Therefore, in the situation of distance learning, the teacher is led to tame the distance through means that allow to compensate for the distance between the teacher and the students, through, of course, collaborative work, homework, self-assessment and questioning. It should be remembered that the success and effectiveness of distance learning requires the involvement of all the actors and technicians who operate at the teacher-student interface (Jacquinet, 1993).

It should be remembered that the design of a distance learning course remains a more difficult and critical task



that ensures student success (WHITTINGTON, 1987). Therefore, the teacher plays a very important role in the effectiveness and success of distance learning as a facilitator of learning, while taking special care in the design of courses. But despite all this, learner autonomy makes the work in distance education more difficult (SHERRY, 1994). Comparing distance and face-to-face teaching, the major problem in the former is the design of course materials, while in the latter it is the teacher-student relationship, given that any increase in the number of students means an increase in classrooms, equipment, human resources, etc. (DE WOLF, 1994).

In this respect, according to the debate between Clark and Kozma, distance education as a teaching medium does not influence student learning. It is therefore of the current ineffectiveness of the media on learning. (Clark 1983/1994, Kozma 1991/1994)

This research work is based on the assumption that distance education can be efficient and can be a substitute for face-to-face education with lower costs. In this paper we will try to combine the effectiveness of media and teaching with the cost via the evaluation of the cost of the information dissemination method and the distance teaching methods used, which allows decision makers to have a vision in terms of cost-benefit. It is therefore necessary, according to Levin, to draw on two different technological instruments used in distance education (Levin, 1983).

The aim of this paper is to identify the main factors affecting the distance learning required by containment using a literature search combined with a comparative analysis of the literature.

The objective of our work is therefore to show the difficulties and obstacles encountered in distance learning. Thus, the following concerns will be addressed: To what extent can distance education be a perfect substitute for face-to-face education through more effective educational policies in Morocco in times of crisis? What is the effect of distance learning on educational performance?

Our research aims to test and confirm the authenticity of the following hypotheses:

Hypothesis 1: Learners and teaching in Morocco prefer face-to-face teaching to distance learning

Hypothesis 2: Moroccan schools do not have adequate infrastructure to meet the requirements of distance education; the exorbitant cost of the Internet, the isolation of learners in rural areas due to the weak telecommunication network, and the case of disabled learners, represent a major obstacle to the success of distance education.

Our paper is structured as follows: We will present a brief overview of the educational policies deployed by the Ministry of National Education in Morocco throughout the period of containment due to the Coronavirus



pandemic. Then, we will focus on the educational strategies and practices of different countries during the health crisis. Finally, we will propose a new innovative pedagogy based on empirical studies of distance education in Morocco during the emergency.

1- The educational policies deployed by the ministry in charge to set up distance education in Morocco

On 13 March 2020, the Ministry decided, exceptionally, to suspend face-to-face teaching, starting from Monday 16 March 2020, in all educational and university institutions, as well as in vocational and executive training institutions, whether public or private, as well as in foreign mission schools, language centres and educational support centres. Immediately after the suspension of face-to-face teaching, the Ministry put in place a national strategy to ensure pedagogical continuity by launching the process of "distance learning".

Moroccan schools have adopted distance learning using the "TelmidTICE" platform to provide digital resources to learners. The total number of digital resources available has exceeded 6200 digital resources covering all cycles (primary, junior secondary and qualifying secondary). The Ministry of National Education has adopted as a channel for distance learning the broadcasting of lessons on national television channels in order to ensure the realisation of the principle of equity and equality of opportunity, as well as to provide lessons to students who do not have a computer or access to the Internet, especially in rural areas.

Secondly, in the process of distance learning for teachers, regional education and training academy managers and education administration managers, which is carried out through their own e-takwine portal, the number of beneficiaries has reached approximately 23,290. To enable teachers to communicate The Ministry has launched the integrated service "TEAMS" in the Masar system and also create virtual classes using Microsoft-TEAMS.

In the context of this health crisis, the pandemic will deepen inequalities and exacerbate existing vulnerabilities: unless we change the trend now, existing gender inequalities will worsen, with girls more likely to perform unpaid work in the home, such as childcare, caring for the sick, and household chores, and more likely to be at risk of child marriage and teenage pregnancy. This will increase the likelihood that children, especially girls, will never return to school once the crisis is over. The economic pressures and negative effects of school closures will particularly affect children who are already often left behind, including girls, refugees, children with disabilities, indigenous children, children from low-income families, those living in rural or remote areas or in crisis-affected countries, and those who do not have access to family support networks or online or other distance-learning platforms, thus limiting their access to their basic right to a safe and inclusive education.



However, the state plays a key role in the success of the distance learning experiment, as well as addressing the shortcomings of this new learning technique, and deploying educational policies that make distance learning cheaper and more effective.

In this respect, distance education plans should favour non-technological and low-tech solutions to reach the most remote. Second, they should also include building the knowledge and key skills of parents, children and teachers, remote monitoring of students (e.g. via radio, television or mobile phones), and be sensitive to the needs of different groups of children and different contexts, including children with disabilities, refugee and other forcibly displaced children, children in institutions, and unaccompanied or marginalized children.

2- Educational continuity in the era of COVID-19 in the world

The coronavirus pandemic has led almost all countries to make decisions to close their schools completely from March until July 2020. More than 190 states had closed their schools, affecting nearly 1.6 billion learners or 94% of affected students (Karsenti & all, 2020). In order to ensure educational continuity, countries have responded with different measures, with several states attempting to substitute face-to-face teaching with distance learning, media or online courses. As a result, educational continuity was only a partial objective of continued schooling.

Countries have been able to cope with the health crisis and ensure pedagogical continuity according to their degree of technological advancement through, of course, the use of social networks, the existence of school television or radio, technological equipment, and the presence of learning platforms and digital resources.

We cite the different educational strategies deployed by countries in different continents of the world. Taking Peru as an example, in times of health crisis it has used alternative basic education programmes already created in 2005 and using the educational platform and what's app, as well as the national radio.

Algeria has dealt with the closure of its schools by using courses via an educational channel; as well as an educational platform of the national office of distance education. Senegal offered an online educational resource portal; and a school television, the first educational television in Africa, "Télé-école". For its part, Côte d'Ivoire has created a specific educational platform, as well as rural radio stations, and the broadcasting of educational capsules via the Ivorian radio and television.

Despite the existence of the concept of distance education for a long time in several countries, for example the national centre for correspondence education in France. And despite the technological advancement of some countries and the integration of technology into many successful education systems around the world, the crisis context of COVID-19 has been a phenomenon of another dimension, as pedagogical continuity has



not been easy to achieve.

For example, in South Korea, despite its technological advancement and the use of smart devices in education, the current context has revealed the inadequacy of materials given the sudden increase in the number of users. This is also the case in Singapore, in addition to the inadequacy of the systems, it has also faced hacking of the educational platform used.

It is appropriate to take stock of some of the most successful pedagogical models around the world in order to draw the necessary lessons and to propose a new post-Covid-19 pedagogical model to improve the efficiency and quality of the Moroccan education system.

3- Successful educational models around the world

There are several surveys and tests administered by different international organisations that aim to compare the best performing education systems in the world. Notably PISA, the one conducted by the OECD in 2018 on 79 countries, with questions on mathematics, reading and science.

Indeed, the survey found large differences between countries. As a result, the proportion of students achieving the minimum level of reading literacy varied from almost 90% in China, Estonia and Singapore to less than 10% in Cambodia, Senegal and Zambia. In this respect, the level of economic development explains only 28% of the variation in countries' learning outcomes, i.e. the performance of the education system does not require great resources. Taking as an example the case of Estonia, which is one of the best performing countries in reading, science and mathematics, while its level of spending on education is about 30% below the OECD average.

Two essential points are highlighted by this OECD survey: on the one hand, success at school is positively linked to parental support, teacher enthusiasm, pupil motivation, a climate of discipline in the school and a system of cooperation between pupils. On the other hand, education is not restricted to the richest countries, as it does not necessarily require significant resources to be successful, as **Estonia** shows. **Australia, Canada, Denmark, Estonia** and **Finland** prove that education does not have to be reserved for an elite to be optimal. **Belgium, Estonia, Finland** and **Germany** are leading the way in terms of educational excellence and student well-being.

The Estonian educational model

The Estonian government's decision to focus on digital technology to increase efficiency and contribute to the reconstruction of the country. Indeed, Estonia is currently considered a digital society.

As a result, the Estonian education system was ranked first in Europe and third in the world, ahead of



Finland (fifth internationally), in the PISA test. This is due to the provision of a digital space for teachers where they can communicate directly with their pupils and their parents, answer questions online and transmit assignments remotely.

But what really makes a difference is the ProgeTiiger programme for learning the logic of code and algorithm. Indeed, knowledge of digital technologies is recognised as a first-class general skill and is put forward by all Estonian schools. The programme aims, among other things, to enable young people to create and use online texts and content, to filter information and develop critical thinking skills, to use appropriate tools and techniques to solve problems, etc. In many classrooms, the blackboard has been replaced by screens, and tablets and computers are part of everyday life.

4- The various empirical studies of teaching practice in distance in Morocco

In this section we will summarise the main results of the surveys carried out on distance education in schools and universities in Morocco during the period of confinement. This synthesis will allow us to analyse the difficulties encountered by learners and teachers during the operation of distance education; as well as the degree of satisfaction of the beneficiaries of this form of education.

As for distance learning in universities, the results of a survey carried out by ENSAM in Casablanca, on a sample of 741 students, show the difficulties encountered by students in distance learning during the period of confinement, namely the problem of connection; as well as the difficulty of doing tutorials under the supervision of the teacher. For their part, the teachers encounter the same difficulties as their students, the problem of connection followed by the lack of coordination.

As a result, 65% of teachers say that distance education will bring added value to higher education in Morocco, but it cannot replace face-to-face teaching as the two forms of teaching are complementary. As for the students, 79.4% are not satisfied with this mode of distance education.

Another survey conducted by (Aziz Hantem) among higher education students in Morocco, to analyse the conditions of distance learning during the Covid-19 lockdown. The results of this study show that higher education is faced with multiple difficulties during the period of confinement, including the problem of techniques used in distance learning, the study environment, as well as the availability and commitment of some teachers. Therefore, despite the efforts made by universities and teachers in providing their learners with digital content and devices, and the provision of each university with its own platform, there is still work to be done in this direction to improve the quality of distance learning.

As for secondary education, a survey of secondary school students in the province of Kelaa Sraghna, based on a sample of 135 students, shows that 44% of students have spent time in rural areas, which makes them



more vulnerable to logistical problems in accessing distance education due to their standard of living. This survey shows that 44% of the students spent the confinement in the rural area which makes them more vulnerable to logistical problems in benefiting from distance education due to their standard of living. The direct costs of distance education borne by students' families are too high, especially for poor families. For these reasons 68% of the students prefer face-to-face education compared to distance education. Therefore, individual well-being and intelligence and digital constraints are the main factors that make distance education ineffective, a source of perpetuation of individual differences and increasing inequality of opportunity.

After presenting the results of some empirical studies that aim to analyse distance education in Morocco during the coronavirus health crisis, we propose a new post-Covid pedagogy to improve the quality of the Moroccan education system.

5- The adoption of a new and innovative pedagogy in Morocco remains a necessity

Drawing on the world's most successful pedagogical models, and in order to rectify the shortcomings of the current education system, the objective of this section is to propose a new pedagogical model to invest in human capital and improve its productivity and skills to meet the needs of the labour market.

- The curricula should give more importance to the qualitative side than to the quantitative side. Because there are some subjects that are not suitable for the scientific pathway and these open up the problem of evaluation and orientation of our educational system.
 - The overhaul of school curricula, particularly in the disciplines
- The need for scientific research remains. It is no longer a question of tinkering or tinkering.
- Avoiding consistency in Moroccan education as this influences the Moroccan position on a global level.
 - The public authorities should focus on the training of a sufficient number of motivated, competent teachers who have mastered their speciality, in order to acquire the knowledge of teaching methods adapted to the new generation.
 - Overcrowding and overstaffing should be avoided, as this is one of the causes of the failure of the quality of education. Indeed, teachers cannot keep up with all the students. In this respect, attention must be paid to the infrastructure in order to find a solution to overcrowding.
 - As regards the language of instruction, it is not a question of prioritising one language in favour of the other; the best solution would be to strengthen the study of languages from primary school onwards, without wanting to translate technical subjects into that language at all costs.
 - Secondly, there should be a strong emphasis on pre-school education. Pre-school teachers should have a



high level of qualifications and a high degree of freedom and autonomy to develop school content adapted to their local needs, just like primary and secondary school teachers. They should be responsible for developing children's social and citizenship skills, while providing a wide range of extracurricular activities.

- The Moroccan Ministry of Education must make the training of its teachers one of its priorities. By training them more in e-learning tools. It should also adopt the approach of continuous training of teachers, aiming at their retraining and upgrading on recent developments in their profession (pedagogical approaches, new information technologies, quality, etc.).
- The Ministry should encourage teachers to innovate in education and also adopt educational innovations as part of a new pedagogical model.
- The line ministry should develop initiatives to improve the social skills, creativity and entrepreneurship of young people.
- Improving working conditions by investing in infrastructure and teaching tools, especially in disadvantaged areas, as difficult working conditions are an obstacle to improving the quality of education.
- Moroccan education should be a vehicle for the transmission of civic and ethical values that cultivate responsible citizenship and a willingness to contribute to the common good.
- Establishing the foundations for language and mathematics learning, particularly in the primary cycle.
- Encourage students to work in a cooperative system.
- As for the higher education cycle, it is necessary to encourage vocational training that meets the needs of the labour market, and to integrate in each training and speciality a module of entrepreneurship in order to develop in the graduates of Moroccan universities the spirit of enterprise.
- Take effective measures to ensure the quality of distance education offered through different delivery systems.

Conclusion

In conclusion, it should be recalled that in order to guarantee pedagogical continuity during the confinement due to Covid-19, the ministry responsible for national education adopted distance learning as a new mode of substituting for face-to-face teaching in times of crisis, by creating pedagogical platforms and broadcasting the contents of the different cycles of education in national channels. In turn, the efforts made by teachers have played a very important role in the continuity of education. They are in daily contact with their learners via social networks (WhatsApp, Facebook) and the Microsoft TEAMS platform, Zoom, Google Classroom, and also through the design and dissemination of learning capsules.

Despite all these efforts, distance education faced several difficulties during the period of confinement, namely, the problem of access to digital resources due to socio-economic and geographical disparities of



learners from poor families or disadvantaged areas, the poor connection network, the high cost of distance education borne by learners, the problem of communication and interaction between learners and teachers, learners also have difficulties with the techniques used, as well as some teachers have not been sufficiently engaged and do not regularly integrate information and communication technologies. The results of empirical studies have shown that Moroccan schools and universities lack the infrastructure and know-how for distance learning.

From this we can conclude that distance learning cannot replace face-to-face learning, on the contrary, it can be complementary to it. Both major parties in a school: teachers and learners prefer face-to-face learning to distance learning.

Bibliography:

- A. El Marhoum, E. Ezzahid (ezzahidelhadj@gmail.com) and L. Zouiri, L'enseignement à distance au Maroc : perceptions des étudiants en période du confinement Covid-19 à partir d'une enquête nationale Aziz Hantem. The conditions of distance learning during COVID19 containment: The case of higher education in Morocco. 2020. hal-02883214
- CLARK R. E., "Reconsidering research on learning from media", *Review of Educational Research*, 53, no. 4, 1983, pp. 445-459.
- CLARK R. E., "Media will never influence learning", *Educational Technology Research and Development*, 42, no. 2, 1994, pp. 21-29.
- DE WOLF H. C., "Distance education", in T. HUSÉN & T. N. POSTLETHWAITE (Eds.), *The international encyclopedia of education*, Pergamon, 1994, pp. 1557-1563.
- EL AZZABI M (2020) " L'enseignement à distance: mécanisme de gestion de la continuité pédagogique pendant le confinement au Maroc ", *Revue Internationale des Sciences de Gestion* "Volume 3: Number 3" p: 574 – 599
- JACQUINOT G., "Apprivoiser la distance et supprimer l'absence? ou les défis de la formation à distance", *Revue française de pédagogie*, n° 102, 1993, p. 55-67.
- Jean-Louis Durpaire, "Some effects of the COVID-19 on the school in the world", *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [Online], 84 | September 2020
- JONASSEN D., DAVIDSON M., COLLINS M., CAMPBELL J. & HAAG B. B., "Constructivism and computer-mediated communication in distance education', *The American Journal of Distance Education*, 9, no. 2, 1994, pp. 7-26.
- KOZMA R. B., "Learning with media", *Review of educational research*, 61, no. 2, 1991, pp. 179-211.
- KOZMA R. B., "Will media influence learning? Reframing the debate", *Educational Technology Research and Development*, 42, no. 2, 1994, pp. 7-19.
- Levin H. H., *Cost Effectiveness: A primer*, Beverly Hills, CA, Sage Publications, 1983. *L'économiste* n° 5753 of 04/05/2020
- L. Olusola OGUNTOLA, Horeb Midjochedo ANTHONY & Masudi Babatunde OYEWUMI, E-learning in the Covid-19 period: Nigerian schools under the microscope
- MAYER R. A. M., "Sign-manipulation resulting from new ecological conditions produced by the media", in F. LOVIS (Ed.), *Remote education and informatics: teleteaching*, Elsevier, 1988, pp. 37-41.
- MOORE M. G., "Theory of transactional distance", in D. KEEGAN (Ed.), *Theoretical principles of distance education*, Routledge, 1993, pp. 22-38.
- SHERRY L., *Issues in distance learning*, University of Denver, 1994, research report.
- WAGNER E. D., "In support of a functional definition of interaction", *The American Journal of Distance Education*, 8, no. 2, 1994, pp. 6-29.
- WEBB B. R., "Educational research and computer supported cooperative learning", *Innovations in Education and Training International*, 32, No. 2, 1995, pp. 139-146 WHITTINGTON N., "Is instructional television educationally effective? A research review
- "*The American Journal of Distance Education*, 1, no. 1, 1987, pp. 47-57.
- WOLCOTT L. L., "The distance teacher as reflective practitioner", *Educational Technology*, 35, no. 1, 1995, pp. 39-43.



KID ASKING, AS A SIGN OF KID WORK IN KARACHI OF SINDH PAKISTAN, THE POINTS OF VIEW OF YOUNG LADIES AND GUARDIANS

**MUHAMMAD FAISAL,
TOP-TECH Artificial Intelligence Institute, Karachi, Pakistan.**

ABSTRACT

The presence of asking in Karachi Pakistan is a verifiable peculiarity. previously, it was deciphered in strict and geological terms where the hobos in the capital city of Accra were supposed to be dejected Muslims coming from the northern area of Sindh and Panjab because of the neediness circumstance nearby. This study checks out at the place of Islam on asking. It likewise features great approaches to bringing a kid up in Karachi and why guardians send their youngsters to ask. Center gathering conversations and top to bottom meetings were utilized to investigate the points of view of young ladies and guardians with respect to kid asking in Karachi and information were likewise gathered through member perception. Our review shows that there was a polarity of sentiments between pastorate members (who expressed that Islam doesn't uphold asking) and the parent members (who accepted Islam upheld asking). the act of youngster asking in Karachi contrasts from the way things are drilled somewhere else in Asia. The job of the common legislature of Pakistan with respect to kid asking, disregarding regulations on mandatory training and a prohibition on youngster work, is to a great extent missing.

Keywords: presence, dejected, approaches, polarity, sentiments, disregarding



SEX TRAINING FOR PATIENTS WITH SERIOUS PSYCHOLOGICAL MALADJUSTMENT IN PAKISTAN: A SUBJECTIVE REPORT

MUHAMMAD FAISAL,
TOP-TECH Artificial Intelligence Institute, Karachi, Pakistan.

ABSTRACT

Biologically sex requirement as essential point, patients with extreme psychological sickness might encounter mental deficits, weakened judgment or loss of abilities. Accordingly, they are inclined to sexual unexpected issues. Sex training can advance sexual well being, and in numerous nations, it is coordinated into different spaces of schooling. The instructive items showed in western nations are not being guaranteed to fitting for non-industrial nations. This study expects to address sex instructive substance for these patients in Pakistan. We have directed 25 eye to eye, profound and semi organized interviews with patients, relatives, specialists, general professionals, medical caretakers and analysts. We involved the procedure of greatest variety in choosing the members. "working on essential information," "diminishing the gamble of risky sex", "strengthening" and "Convincing to request help" ought to be canvassed in the training. sexuality isn't viewed as vital for these patients. it is important to foster a preparation program with basic instructive substance for this high-risk bunch. bringing issues to light and information about the potential dangers of web-based entertainment on high-risk ways of behaving, creating social and conduct abilities, and empowering patients to discuss their new difficulties in sexual life is suggested. social, otherworldly and individual convictions ought to be viewed as in planning the instructive program.

Keywords: extreme, deficits, unexpected, instructive, caretakers, entertainment



GLIMPSES OF CANADIAN CULTURE – A LESSON PLAN

Ananda Majumdar

(0000-0003-3045-0056) - ORCID / *Connecting Research and Researchers*

Ananda Majumdar / University of Alberta - Academia.edu

The University of Alberta (Bachelor of Education after Degree Elementary, Faculty of Education, Community Service-Learning Certificate and Certificate in International Learning, CIL) *

Harvard Graduate School of Education (Professional Education as a Child Development Educator, Certificate in Early Education Leadership (CEEL-Series 2), online) *

Zhejiang University Global Summer Program, Inclusive Development, School of Public Affairs, August 1-15, 2022, Online

Osaka University Graduate School of Science Summer Program, Japan (Planet Earth), July 5-7 (Online)

Intern, Digital Museum and Diaspora, Migration, GRFDT, New Delhi, India (April 2021-February, 2022)

Book Pecker Fellow, Peace X, India (April 1, 2021- September 1, 2021, Online) best fellow in the social science department and computer literacy

Certificate in Migration Studies, GRFDT, New Delhi, India (September 2020-March 2021, Online)

Grant MacEwan University (Diploma in H.R. Management)

Jadavpur University (Master of Arts in International Relations)

Sikkim Manipal University (Master of Business Administration in H.R. and Marketing Management)

MBB College, Tripura University (Bachelor of Arts in Political Science)

Antarctic Institute of Canada (Researcher and Writer), Servicing Community Internship Program (SCiP) Funded by the Government of Alberta

Member of Student Panel, Cambridge University Press,

Member of the Association of Political Theory (ATP) University of Massachusetts

Student Member of ESA (European Studies Association), Columbia University, U.S.

General Coordinator, Let's Talk Science, University of Alberta

Early Childhood Educator, Brander Garden After School Parents Association
People & Cultural Analyst, Riipen Internship

ABSTRACT

This is a lesson about Canadian culture, a subtheme of Global culture. The contents are basic demography, aboriginal people, and aboriginal culture, Canadian dress, people, norms; Canadian multiculturalism, Canadian transportation, animals; Canadian food and weather; and a cordial relation between Canada -India. These contents will be taught to the students visually through script. PowerPoint has been used for the delivery of the lesson. Canadian Culture has been shaped through many ways. Example is Canadian sustainability through smart urbanization and community development. Edmonton, Alberta, is another top five Canadian city awarded Canada's most beautiful sustainable town due to its environmental footmarks, infrastructure, and social well-being. The Government of Canada recognizes the glimpses of data and technology that can improve the livelihood of Canadians. Therefore in 2017, the smart city challenge was launched for community empowerment. Under an urban inclusive development program in Edmonton, development for healthy living has been recognized as one of the city's social inclusive models that will design and develop the city as environmentally sustained and equitable for all Edmontonians. In this scenario, 'University of Alberta's Housing for Health Project' will help thousands of residents to live healthier by changing the environment. Estimated 4000 Albertans will have their lives changed for a better sustainable lifestyle through a new University of Alberta (Edmonton), one of Canada's top five university research and development



initiatives for the City of Edmonton housing development. ‘Housing for Health Project’ was announced by a group of students and researchers of the University of Alberta, who will see the development of the city under a pilot project that helps to increase physical activity, healthy eating and a sense of community involvement. This project brings together academics, housing developers, city municipality, urban stakeholders, health care providers, community partners. According to students and researchers of the project, it can change all the human-made elements like neighborhood design, streets, and buildings for the City of Edmonton. Students of the project have focused on the continued rise of health-care costs due to chronic disease, unhealthy diets and poor mental health behind the project. Currently the City of Edmonton has five projects including the university of Alberta project for the housing-health combined development for an inclusive social Edmonton. The four-storey housing site is one of the pieces of evidence that facilitates housing, counseling and healthcare in the South Edmonton community. Therefore; social inclusion has been one of the top priorities for making Alberta an intelligent, healthy sustainable province through its capital, Edmonton.

Keywords: Mainstream Culture, Aboriginal Culture, Acculturation, Multiculture, Cultural Taste.



PREDICTING HABITAT SUITABILITY FOR GOITRED GAZELLE (*GAZELLA SUBGUTTUROSA*) IN SOUTH KHORASAN PROVINCE, IRAN

Azita Farashi

Department of Environmental Sciences, Faculty of Natural Resources and Environment, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

Mitra Shariati

Faculty of Geo-Information Science and Earth Observation (ITC), University of Twente, Enschede, The Netherlands

ABSTRACT

Identification of species distribution and the habitats occupied by them is a necessary step in species conservation process. Although the studies need much time and budget. Hence, species distribution modeling methods are used in this field to solve the problem. Modeling the distribution of endangered mammal species to identifying suitable habitats is important for prioritizing habitats. This study was conducted to model the distribution of Goitred gazelle (*Gazella subgutturosa*) using MaxEnt method in South Khorasan province-Iran. *Gazella subgutturosa* with conservation status of vulnerable (VU) is one of Bovidae species living in plain and steppe regions of Iran and its population has declined dramatically. Thirty environmental variables including climatic, topographic, and land cover/land use were used as input to the model and the relationship between presence data and environmental variables was mathematically defined using MaxEnt. Model evaluation showed that the model for Goitred gazelle perform significantly better than random model. Our results highlighted the importance of environmental variables including climatic variables in the distribution of Goitred gazelle throughout South Khorasan province. According to these results, suitable habitats for Goitred gazelle is located in the south of South Khorasan province. The Jackknife test also showed that the model was successful in predicting the distribution of Goitred gazelle and the variables of annual temperature, isothermal index and annual precipitation had the most importance for presence of Goitred gazelle in South Khorasan province. Accordingly, we recommend that wildlife managers use this study to develop conservation strategies directed toward maintaining or ameliorating the quality of Goitred gazelle potential habitat along its distribution in South Khorasan province.

Keywords: *Gazella subgutturosa*, MaxEnt, suitable habitat, wildlife



OVERVIEW OF SELF-SOVEREIGN IDENTITY FOR BLOCKCHAIN BASED AUTHENTICATION

Youssef Achir

Université Hassan II Casablanca, Morocco

Laboratory 2IACS, Ecole Normale Supérieure de l'Enseignement Technique, Mohammedia, Morocco

Ayman Nait Cherif

Université Hassan II Casablanca, Morocco

Laboratory 2IACS, Ecole Normale Supérieure de l'Enseignement Technique, Mohammedia, Morocco

Mr Mohamed Youssfi

Université Hassan II Casablanca, Morocco

Laboratory 2IACS, Ecole Normale Supérieure de l'Enseignement Technique, Mohammedia, Morocco

ABSTRACT

The cost of acquiring, storing, managing and protecting huge volumes of user data is growing exponentially and increasing in tandem with the liability associated with protecting such data, the sheer inefficiency due to worldwide data duplication is staggering, not to mention that the duplication and dispersion of private credentials (logins, passwords, etc.) including biometric data within various services (public or private) on the internet is one of the major causes of data leaks weaponized by malicious users.

Therefore, having a self-owning and decentralized identification service in what is referred to as Self-Sovereign Identity, not only offers a great commodity to the users to easily access these services wherever they are, but also guarantees a robust protection of their private data against tracking and identity theft. In this paper, we will offer a thorough survey on the current major approaches for a well-functioning self-sovereign identity service as well as its core component.

Keywords: Self-Sovereign Identity, Blockchain, Authentication, Data Privacy...



AN APPRAISAL OF SUCCESSION PLANNING IN FAMILY-OWNED BUSINESSES IN NIGERIA: EMPIRICAL EVIDENCE FROM SELECTED SMEs IN LAGOS STATE, NIGERIA

DR. CHUKWUEMEKA G.EME

**Department of Business Administration, Faculty of Management Sciences, National
Open University of Nigeria (NOUN), Jabi – Abuja, Nigeria;**

ABSTRACT

Family-owned businesses in Nigeria and other nations of the world play important roles in economic growth and development some of which include creation of employment opportunities, maintenance of competition, stimulation of indigenous entrepreneurship, wealth creation, innovations and creativity, foreign exchange earnings, mobilization of savings, and contribution to the GDP. Despite these vital roles, family-owned enterprises in Nigeria are faced with the problem of succession as about 95% of family businesses do not survive the third generation of ownership. Hence, this study conducted an assessment of succession planning in family-owned businesses in Nigeria drawing empirical evidence from some selected SMEs in Lagos State. Management succession planning in family-owned businesses in Nigeria were studied to determine how family-owned businesses manage succession and continuity of family-owned businesses in Nigeria, with the aim of identifying the factors preventing smooth succession in family-owned enterprises. Data were elicited from questionnaire administered. The study adopted purposive research design, the population of the study was (3,500) and sample size studied was 350 business owners/manager, using a simple random sampling of 10% of total population. Data were analysed using descriptive statistics. The hypotheses were tested with multiple regressions. The findings revealed that the lack of succession plan is not the significant factor responsible for the problem of succession despite the fact that most family enterprises lack succession plan. There are other factors responsible for the problem of poor succession in family-owned businesses in Nigeria

Keywords: Owner-entrepreneur, Succession planning, Family-owned business, Successor, Lagos, Nigeria

1. Introduction

According to Abouzaid, (2008), family-owned businesses constitute the world's oldest and most dominant form of business organization. They account for about 70-95% of all businesses entities in most countries around the world and also create between 50-80% employment (European Family Businesses, 2012). According to Small and Medium Enterprises Development Agency of Nigeria (2012) family businesses in Nigeria contribute about 46-54% to Gross Domestic Product in 2014. The "European Group of Family Enterprises" and the "Family Business Network" (2008), defines family business as a company whose ownership and management are concentrated in one or more families, with at least one member of the family at the helm and control of the business and others are being groomed or considered for eventual leadership. Furthermore, Suh et al., (2008) believed that family business can be defined using the following criteria:



voting control, percentage of ownership, power over strategic decision, involvement of multiple generations, and active management by family members. Thus, family business can be defined as a business in which the family has influence or control over both the ownership and management operations (Cabrera-Suarez, 2005).

In the United States of America (U.S.) family businesses constitutes 90 percent of businesses, accounts for 64 percent of U.S. gross domestic product, generate 62 percent of the country's employment, and account for 78 percent of all new job creation (Astrachan and Shanker, 2003). This is to such extent that the greatest part of America's wealth lies with family-owned businesses. Furthermore, studies have shown that about 35 percent of Fortune 500 companies are family-controlled and represent the full spectrum of American companies from small business to major corporations (Astrachan and Shanker, 2003). In North America, family firms comprise 80 to 90 percent of all business enterprises (Astrachan and Shanker, 2003).

On the other hand in Africa, family-run businesses tend to be less formal or institutionalized than their counterparts in the developed economies. They sometimes lack the history, expertise and government support found in other parts of the world and as a result, these businesses have a tendency to be short lived and rarely pass to a second generation of owners. Hence, operating and growing family businesses in Africa requires more efforts and home-grown strategies to survive than their counterparts in developed countries. Though a recent study (Oluwafunmilayo, Olokindun, Moses, & Grace, 2018) believed that entrepreneurs that hail from existing family business have a tendency to keep up in business. However, most developed countries' literature concentrates on performance and dynamics issues in the short term while looking at strategies for growth and succession on the long run. Another reason may be that in most international discussions, as well as global publications and documents, when a nation is considered developed or advanced, it is an indication that the private sector, dominated by entrepreneurs and SME sector of that nation is developed.

When a nation is described as under developed or developing, its private sector is under developed or developing. This could also be the reason why many higher educational institutions in developed economies offer family business programs or degree at bachelor and master's level unlike in developing economies

The poor survival rate of family firms is a continuing source of concern given the dominance of family businesses in so many national economies all over the world as only 13 percent survive through the third generation (Sharma, 1999). According to Davis & Haverston, (1998) just 30% of family businesses see the light of the day beyond the first generation while about 10% to 15% go beyond third generation. In Nigeria more than 70% of Small and Medium Size Enterprises (SMEs) die before their founders as most of them are not able to survive a generational transition (Lansberg & Astrachan, 1994; Nworah, 2011). This problem is as a result of inheritance culture that influences management succession because, without qualified successors, there cannot be generational enterprises (Onuoha, 2013). According to Ugboro, (2011) Nigerian society thrives on sentiments with people occupying positions they should not because they are related to people at



the helm of affairs with owners of businesses usually passing the reins to members of families, especially the eldest child even if not qualified, interested or knowledgeable enough to know their left from right, The right of the eldest surviving son to succeed his father in the headship of the family and his commercial ventures is automatic and arise as a result of seniority (Onuoha, 2010).

The current failure of family-owned businesses (FOB) in Nigeria has necessitated the training of individuals with valuable skill sets in the short term who can become valuable for the business in the long-term (Babey, Hagel, Montilla, Robins, & Harris, 2016). Babey et al. (2016) further pointed out that many in-service skilled workers from the 1980s era in Nigeria, who might be able to pass on their valuable skill sets, are leaving the industry at an alarming rate. In this context, inadequate preparation and the downplaying of succession planning hav badly hit the industry and the future success of family businesses, affecting the rebound of business activities among small and medium enterprises (SMEs). An increasing number of founders of family-owned businesses (FOB) are becoming eligible for retirement. This is particularly true for engineers, geologists, skilled labourers, and experienced executives. Such roles are difficult to fill because the demand is high and there are fewer individuals with experience in these areas (Babey et al., 2016). Alvani, Souteh, Jandaghi, and Inaloo (2016) noted that slightly more than half of FOB do not have a signed, documented succession plan in place, and that a few companies recently started implementing a succession plan.

Alvani et al. (2016) asserted that succession planning enables an organization to identify its knowledge gaps and to foster and train its employees, so they are able to express their desires about career development in a safe, active, and comfortable environment. Effective successive planning helps to identify positions that are critical to organization success and enhances the strategic effort to prepare individuals to take up new roles.

Supporting the influence of succession planning on knowledge management transfer, Alvani et al. (2016) stated that the main aim of a comprehensive succession plan should be to transfer the knowledge possessed by key individuals before they leave the organization sue to retirement or voluntary exit.

The lack of succession planning in Nigeria is a serious problem militating against the survival of family-owned businesses as 94.2% of entrepreneurs do not have a succession plan (Onuoha, 2013). Despite the challenge posed by a lack of succession planning, most studies failed to examine succession planning and its effects on the continuity of family-owned enterprises in Nigeria. Few of the research conducted on succession planning tend to focus more on the small and medium scale enterprises, paying less attention to family-owned businesses. This situation is appalling, considering the fact that a large majority of SMEs are family-owned enterprises (European Commission, 2009).

The purpose of this research, therefore, is to carry out an in-depth appraisal of succession planning for the purpose of identifying the factors preventing smooth succession in family-owned businesses in Nigeria. This



paper is structured into six sections; the first section is this part which introduced the topic. The second is the literature review which presents previous studies on succession planning in family enterprises. The third section presents the research methodology while the fourth section presents the findings and discussions. The fifth section is conclusion while the last section is the limitation of the study.

2. Literature Review

2.1 Family Business

Onuoha, 2012, posited that family-owned businesses may be the oldest form of business organization, but it is only in recent decades that their benefits and roles in the economy is being researched into. According to him, more than 70 percent of companies in most developed countries are family-owned. The contributions of SMEs and family-owned business in an economy are numerous, diverse and integrated. Some of them include: stimulation of indigenous entrepreneurship, creation of thousands and millions of employment opportunities and openings, maintenance of competition, greater innovations and creativity, paying taxes, earning foreign exchange, mobilising savings and contributing reasonably to a nation's gross domestic product.

A huge amount of consensus is required to define the family business and many factors are needed to differentiate family businesses from other form of businesses. The family member's involvement in family businesses can vary from ownership of shares to full involvement of members in the business. These factors lead to the difficulty in defining the "family business" (Neubauer and Lank, 1998).

Handler (1989) offered a broad definition of the family business as "an organization where all the operating decisions and the plans related to leadership successions is effected by the family member who is in the management or board".

Moreover, it is found that family-owned businesses are in micro and small businesses because it is found that family businesses are fast growing and prosperous businesses. Generally, a business that is owned and managed by one or more than one family member is called family business (Handler, 1989; Hollander & Elman, 1988). Davis and Tagiuri (1982) defined family business more broadly as businesses where one or more extended family members are involved in management of the business through practice of management roles, ownership rights or kinship ties." Furthermore, Gallo (1994) described family businesses as indispensably similar all over the world due to their issues, problems and interests.

Family businesses may include various combinations, including husbands and wives, children and parents, extended families, two or more generations in the forms of employees, stock holders, advisors, partners, board members, and so on (Lannarelli and Bianco, 2010). The scenario of multiple membership of family



businesses is mostly common in the U.S. and Europe. In most developing countries, including Nigeria, ownership and membership of family enterprises are limited to nuclear and sometimes, the extended family, coupled with conflicts that may also account for the reason why family businesses have high mortality rate in Nigeria. The proportion of the economy which the family businesses occupy in some of the important economies are as follows: Brazil – 90%, USA – 96%, Belgium – 70%, UK – 70%, Finland – 80%, France – 60%, Germany – 60%, Netherlands – 74%, Poland – 80%, Portugal – 70%, Spain – 79%, UK – 70%, Australia – 75%, (Timmons and Spinelli, 2009). The percentage in the World is similar if not more. These statistics underscore the dominance of family businesses in most economies.

2.2 Why Family Businesses Fail?

Family enterprises forms the backbone of any economy, with families owning or controlling 80 percent of all businesses. But studies have shown that only 30 percent of the family businesses survive into the second generation while even less continues to the third. Qurashi, Hussain, & Mushtaq, (2013) in their work ‘The Dilemma of Success and Failure in Family Business’ examined the circumstances and setbacks of the family owned business in Pakistan. They ascribed success of family business to having a clear vision, shared values, clear procedure, expectations and proper succession plan. Notably, the success of family business inevitably comes down to the fine art of integrating and balancing the needs between ownership, family and business. According to Golob (2018), family businesses struggle and fail some reasons which include:

2.2.1 Lack of Proper Planning

All businesses require planning, but family businesses face the additional planning task of balancing family and business demands. There are five critical issues where the needs of the family and the demands of the business overlap and require parallel planning action to ensure that business success does not create a family or business disaster. They are:

- a. Capital: How are the firm’s financial resources sourced and allocated between different family demands?
- b. Control: Who has decision-making power in the family and firm?
- c. Careers: How are individuals selected for senior leadership and governance positions in the firm or family?
- d. Conflict: How do we prevent this natural element of human relationships from becoming the default pattern of interaction?
- e. Culture: How are the family and business values sustained and transmitted to owners, employees and younger family members?

2.2.2 Poor Succession Planning



One of the fundamental problems of the family business is the lack of an adequate succession plan. Many of the family businesses did not have a succession plan in place, and few of those that did had designated a specific person to take the reins. However, succession can require a multi-stage process of growing involvement and it's crucial for predecessors to dedicate time to creating a business roadmap. Planning cannot be done in isolation of the family. There appear to be two main factors affecting the development of family business and succession process: the size of the family, in relative terms the volume of business, and suitability to lead the organization, in terms of managerial ability, technical know-how and commitment (Arien, 2010). Arien proposed a model in order to classify family firms into four scenarios: political, openness, foreign management and natural succession.

One of the largest trends in family business is the amount of women who are taking over their family firms. In the past, succession was reserved for the first born son, then it moved to any male heir. Now, women account for approximately 11-12% of all family firm leaders, an increase of close to 40% since 1996. Daughters are now considered to be one of the most underutilized resources in family businesses. To encourage the next generation of women to be valuable members of the business, potential female successors should be nurtured by assimilation into the family firm, mentoring, sharing of important tacit knowledge and having positive role models within the business.

2.2.3 Family Conflict

Mutual support among relatives is key for instilling loyalty towards the family business. Many families lack procedures that help manage conflict in an objective and productive way, so seeking outside help is often necessary to help the family out of seemingly irresolvable issues. The challenge faced by family, businesses and their stakeholders, is to recognize the issues that they face, understand how to develop strategies to address them and more importantly, to create narratives, or family stories that explain the emotional dimension of the issues to the family.

2.2.4 Different Visions between Generations

Generational conflict can hinder the growth of family businesses. This is especially true if disagreement in core values and missions exists. The next generation should be cautious not to reject established work methods and entrepreneurial vision, just as predecessors should demonstrate flexibility in exploring new management strategies and ideas for innovation.

2.2.5 Governance Challenges

Business families do not need to just consider corporate governance. In addition to corporate oversight, they require family and shareholder governance infrastructure. Family governance requires family meetings,



councils or assemblies which requires time and commitment. It is crucial to communicate and create a flow of information between owners, the business and the family. Many members fear raising sensitive issues, losing control or sharing too much information. Without governance, members are confronted with exclusion and secrecy, assumptions and procrastination.

2.2.6 Exclusion of Family Members outside the Business

Family members has an investment and the overall assets of the family, whether they are active in the management of the business or assets, the business and assets impact lifestyle, health and happiness of everyone in the family business.

2.3 Empirical Review

This section review extant literature on succession in small and medium scale enterprises (SMEs), particularly family-owned businesses. Some of these studies include the work of Obadan & Ohiorenya (2013) that examined succession planning in small businesses in the hotel industry in the ancient city of Benin-Nigeria and found that most of the small businesses have no succession plan in place.

They further found that the ability and the competence of potential successors are not put into consideration. Ogundele et al. (2012) in their studies of entrepreneurial succession problems in Nigeria's family businesses found that the succession law coupled with the multi-cultural nature of Nigeria serve as the stumbling block to smooth succession in family-owned businesses. They also stated that the existing laws on succession are ambiguous as they encompass the native laws and customs of the people.

Musa & Semasinghe (2014) examined leadership succession problem in small family businesses in Nigeria and found that most founders of family-owned firms failed to embark on succession planning due to fear of losing control of the business to subordinate or any member of the family. In addition to their findings, they also discovered that the problem of inheritance among family members militate against the continuity of family enterprises.

Onuoha (2013) study on poor succession planning by entrepreneurs in Nigeria found the following factors to be responsible for poor succession. These include entrepreneurs' feelings of sound health, lack of interest by potential successor; entrepreneurs' lack of knowledge of what succession planning entails; and the fear of mismanagement. In the same vein, Aderonke (2014) research on culture determination and family business succession in Jos, Nigeria found that cultural factors such as extended family system, inheritance tradition (such as preference for sons, marriage) and education have significant impact on the successful of family enterprises.



The foregoing studies highlighted several factors that tend to inhibit the succession and continuity of family-owned businesses in Nigeria. It is pertinent to mention the common factor, as noted above, often mentioned as the cause of succession and continuity problem in small and family businesses in Nigeria is the lack of succession planning. Hence, the aim of this study is to conduct an appraisal on family-owned businesses in Lagos in order to bring to bear the lack of succession planning is significantly responsible for the problems of succession.

3. Methodology

The study adopted a purposive sampling technique to select 350 participants (owners/founders of family businesses) in Lagos State, Nigeria, from the population. The study was conducted in Lagos State due to the unorganized association of family-owned enterprises in Nigeria and the lack of access to information. Besides, Lagos is the commercial hub of Nigeria as 60% or 70% of businesses and industrial transactions are executed in Lagos (Lucky et al., 2011).

A total of 275 usable questionnaires were completed and returned, providing a final return rate of 79%. Purposive sampling is also known as judgemental, selective or subjective sampling. It is a type of non-probabilistic sampling that relies on the judgement of the researcher when it comes to selecting the units that are to be studied. The rationale for using this technique is that it is suitable for qualitative or mixed methods (both qualitative and quantitative) research design and it is also popular in qualitative research.

The study used primary data, which were collected through the administration of questionnaires to founders/owners of family-owned enterprises in Lagos State, Nigeria. The questionnaire consist of a combination of both close-ended and open-ended questions. A seven-point Likert scale, which ranges from strongly disagree and strongly agree, was used to rate the responses from respondents.

The data analysis technique employed in this study include descriptive and factor analysis. The study used descriptive analysis to summarize the profile of participants. Factor analysis was equally employed to reduce the data and choose those items that actually measure the constructs in the study.

It is also important to state that the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) software was used in running the analysis.



4. Results and Discussions

4.1 Nature of the Business

Table 1: Nature of the Family Business

Nature of Business Activities	Frequency	Percentage
Commercial	3	15%
Manufacturing	4	20%
Construction	1	5%
Service	10	50%
Others	2	10%
Total	20	100%

Table 1 depicts that most of the family-owned enterprises in Lagos State are service-oriented followed by manufacturing firms. A possible explanation for this is that the cost of setting up manufacturing firms in Nigeria is very high, coupled with unfavourable business environment. Most raw materials requisite for production cannot be sourced locally, and the cost of importation is rising due to the falling value of the naira.

4.2 Geographical Origin of Managing Director

Table 2: Geographical Origin

Geographical Origin	Frequency	Percentage
South-West	5	25%
South-South	6	30%
South-East	6	30%
North-East	3	15%
North-Central	0	0
North-West	0	0
Total	20	100%

Table 2 indicates that most family-owned businesses in Nigeria are centred in Lagos state as virtually all the six (6) geo-political zones (except for North-Central and North-West regions) are represented. This however, validate the assertion by Lucky et al. (2011) that 60-70% of family-owned firms in Nigeria are centred in Lagos state.

4.3 Number of Employees

Table 3: Number of Employees

Number of Employees	Frequency	Percentage
None	0	0
1-9 (Micro)	2	10%
10-49 (Small)	7	35%
50-100 (Medium)	5	25%
101-249 (Large)	2	10%
250 or more (Large)	4	20%
Total	20	100%

Table 3 reveals that about 55% of the family-owned businesses are medium and large businesses which employ an average of 50 employees (medium) and 125 employees (large). These results suggest that, these family-owned firms absorb a reasonable proportion of persons thereby creating employment.

4.4 Succession Planning

Table 4: Rating of Succession Planning in Family Businesses

	1	2	3	4	5	6	7	Mean	SD
Succession Planning	Strongly Disagree	Disagree	Slightly Disagree	Neutral	Slightly Agree	Agree	Strongly Agree		
Formal, written succession plan exist in the company	2 (10%)	6 (30%)	2 (10%)	6 (30%)	2 (10%)	0 (0%)	2 (10%)	3.40	1.73
Inheritance issue and plans have been clearly addressed within the family	1 (5%)	6 (30%)	1 (5%)	6 (30%)	0 (0%)	2 (10%)	4 (20%)	4.00	2.03
The company has formal criteria for choosing a successor	1 (5%)	6 (30%)	2 (10%)	5 (25%)	2 (10%)	3 (15%)	1 (5%)	3.70	1.72
All the family members working in the company are aware of the succession plan.	3 (15%)	6 (30%)	2 (10%)	4 (20%)	0 (0%)	2 (10%)	3 (15%)	3.50	2.09
It is important that a successor has worked outside the organization before joining the business	2 (10%)	3 (15%)	2 (10%)	0 (0%)	7 (35%)	4 (20%)	2 (10%)	4.45	3.88
Family members joining the business are given preferential positions.	3 (15%)	5 (25%)	3 (15%)	3 (15%)	3 (15%)	2 (5%)	1 (5%)	3.40	1.82
There is a clear commitment from the successors to the business.	0 (0%)	4 (20%)	1 (5%)	6 (30%)	0 (0%)	3 (15%)	6 (30%)	4.75	1.94
There exists sibling rivalry within the family business.	5 (25%)	6 (30%)	3 (15%)	7 (35%)	3 (15%)	2 (10%)	0 (0%)	2.85	1.75
There is currently a clear identified successor for the business.	1 (5%)	7 (35%)	0 (0%)	5 (25%)	1 (5%)	2 (10%)	4 (20%)	4.00	2.08



Table 4 shows the results of respondents' views on the matter relating to succession planning. The results reveal that most of the family-owned businesses do not have formal written succession plans and do not have formal criteria for choosing successors. This outcome lends credence to the assertion by Onuoha (2013) that about 95% of family-owned enterprises in Nigeria do not have a succession plan. The result also shows that even where succession plans exist, not all the members of the family are aware of such plans. The results further indicate that only a few of these firms address inheritance issues and plans within the family. Majority of the respondents, however, subscribed to the fact that the potential successor need to work and acquire experience from other organizations before joining the family business. About 55% of the respondents indicate that other family members are not given preferential positions in the business. Furthermore, 70% of the respondents deny the existence of sibling rivalry in the family business. This implies that despite the lack of formal succession plan, family members are aware of the potential successor. The reason for that is that most culture in Nigeria believes that the first son of the family is always the heir-apparent even though he is unsuitable for the position. Consequently, culture significantly influences successors in family businesses in Nigeria (Aderonke, 2014; Musa & Semasinghe, 2014; Ogundele et al., 2012).

5. Conclusion

This study has shown that family-owned businesses in Lagos state, the commercial hub of Nigeria, do not have a formal and well-written succession plan and procedures. The study, however, reveals that the lack of a succession plan is not the significant factor responsible for the problem of succession in family-owned firms in Nigeria. This is because, most Nigeria's culture and tradition believe that the first son of the founder is usually the heir to the family business. This justifies why there is less-existence of sibling rivalry in the family. Consequently, this study concludes that even though most family enterprises lack succession plan, there are other significant factors responsible for the problem of poor succession in family-owned businesses in Nigeria, as elucidated in this study.

6. Limitation of the Study

This study is limited by a sample collected from Lagos State. Although one can assume that the results reported would also be considered important in other parts of Nigeria. Hence, there is a need to conduct further studies in the future using a larger sample size. The findings also provide direction for further research. It is important that more empirical studies be conducted as regards the issue of succession in family-owned firm in Nigeria in order to bring to bear other factors inhibiting succession in family-owned businesses.



References

- Abouzaid, S. (2008). IFC family business governance handbook. Retrieved from <http://www.ifc.ptg/wps/wcm/connect/159c9c0048582688>.
- Aderonke, J. (2014). Culture determinants and family business succession in Jos Metropolis, Plateau State, Nigerian Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences, 5(5), 379 – 390.
- Cabrera-Suarez, K. (2005). Leadership transfer and the successor's development in the family. Leadership Quarterly, 16(6), 71 – 96.
- European Commission (November 2009). Overview of Family-Business-Relevant Issues. Research Networks. Policy Measures and Existing Studies. Final Report of the Expert Group.
- Lucky, I. O. E., Musa, M. S., & Isaiah, A. O. (2011). A conceptual framework of family business succession: bane of family business continuity. International Journal of Business and Social Sciences, 2(17), 106-113.
- Musa, B. M., & Semasinghe, D. M. (2014). Leadership Succession Problem: an Examination of Small Family Businesses. European Journal of Business and Management, 6(34), 301-206.
- Obadan, J. A., & Ohiorenoya, J. O. (2013). Succession planning in small business enterprises in Edo State of Nigeria. European Scientific Journal, 9(31), 64-76.
- Ogundele, O. J. K., Idris, A. A., & Ahmed-Ogundipe, K. A. (2012). Entrepreneurial succession problems in South-East, Nigeria. AFRREV IJAH. An International Journal of Arts and Humanities, 2(2), 207-227.
- Onuoha, B. C. (2013). Poor Succession Planning by Entrepreneurs: The Bane of Generational Enterprises in South-East Nigeria. AFRREV IJAH. An International of Arts and Humanities, 2(2), 270-281.
- Onuoha, B. C. (2013). Wealth Creation, Retirement and Succession Planning of Entrepreneurs in South-East, Nigeria. International Business and Management, 7*1), 99-105,
- Suh, I., Park, Y. H., & Park, T. (2008). Factors Influencing Business Succession.
- SMEDAN & National Bureau of Statistics (2012). Survey Report in Micro, Small and Medium Enterprises in Nigeria: 2010 National MSME Collaborative Survey, Abuja: SMEDAN and National Bureau of Statistics



A CRITICAL EXAMINATION OF THE RIGHT TO STRIKE IN NIGERIA: A REVIEW OF SOME SELECTED JURISDICTIONS

DR. CHUKWUEMEKA G. EME

Lecturer, Department of Business Administration, Faculty of Management Sciences; National Open University of Nigeria (NOUN), Jabi-Abuja, Nigeria

ABSTRACT

This paper examines the right to strike in Nigeria and seeks to establish whether Nigerian workers under the various enactments, which purports to prohibit and criminalize strike action by workers amounts to a violation of their right. The paper argues that though strike comes with so many diseconomies, there are factors that usually compelled the NLC to embark on strikes in Nigeria which ranges from refusal to recognize a union or workers' group as a collective bargaining party; rejection of unions demand and so on. The paper equally contended that prolonged strike negatively affect the perception of the NLC in industrial conflict management in Nigeria. It also discovered that strikes embarked upon by the NLC have not secured industrial harmony in Nigeria. Rather, strikes bred inferiority complex, cold war and psychological stress in the workplace. This paper observed that the achievability of peaceful and harmonious industrial co-existence amongst labour and management can only be reached through collaboration, accommodation and compromise. Data for the Paper was sourced from interview and documented researches. Qualitative and descriptive methods of analysis were employed in analysing the data generated.

Key Words: Nigeria Labour Congress (NLC), Strike, Conflict and Conflict Management

1. Introduction

Strike as a means in which employees exert pressure on their employers to acceding to their demands ha a long-standing history. Essentially, this paper seeks to critically examine the laws regulating strike actions in Nigeria; this is to ascertain whether indeed there exists a right to strike. The etymology of the term 'strike' is considered from the standpoint of jurists, judicial decisions as well as statutory provisions. This paper also takes a foray into some selected jurisdictions such as South Africa, the Republic of Ghana and the United Kingdom with regards to the regulation of Strikes.

The doctrinal research method, which basically involves research into law as it is provided for by relevant legislation is employed. The paper is made up of ten segments, it opens with an introduction, which is followed by an overview of strikes in history as well as an examination of the salient causes of strikes followed by an examination of the meaning of strike. The fourth segment deals with the freedom of association and collective bargaining, followed by an analysis of the right to strike in Nigeria. The next two segments focus on detail on the right to strike under the Nigerian Constitution and then under other domestic legislations. The eight segments involve an analysis of the position of the law regulating strikes in South



Africa, the United Kingdom and the Republic of Ghana. This is followed by recommendations drawing heavily from what is obtainable in the laws of the selected jurisdictions. Finally, the last segment is the conclusion wherein it is reiterated that the right to strike in Nigeria has not been extinguished by the extant legislations; however, there is need to have the right to strike expressly and lucidly spelt out in the Constitution which is the fundamental law of the land.

2. Overview and Causes of Strikes

It is on record that the first known strike or workers uprising was embarked by the Artisans of the Royal Necropolis at Deir el Medina on November 14, 1152 BC under the rule of Pharaoh Ramses III in ancient Egypt (Romer, 1984). Their core demand was an increase in wages and improvement on other working conditions. The impact of the strike was so great that the authorities had to give in to some of the demands of the workers especially rise in their wages (Abusa, 2016). Retrospectively, trade unions and industrial action began to surface in work places when employees were faced with harsh work conditions and exploitation by their employers during the Industrial Revolution in Britain in the eighteenth and nineteenth centuries respectively. Workers began to combine and pull their strength into a concerted group to take action to improve on their terms and conditions of employment and work environment. The employers were averse to the workers formation of petty unions and any resort to concerted action to improve their terms and conditions of work. To them this was a dangerous trend that must not be allowed to be sustained as they saw them as harmful to industrial peace and development (Chianu, 2004).

In the United Kingdom (England) strike was first recorded in 1788, when sailors in support of demonstrations in London struck or removed the top gallant sailors of merchant ship at the Port, thereby incapacitating or crippling the ship. Also during the American Economic depression of 1937, there were over 4,740 recorded labour related strikes (Modern Labour Movement).

In Nigeria, the first strike was recorded on June 21, 1945, after failure of protracted presentations to the government for salary increase to meet the very high increase in cost of living. About 150,000 clerical and non-clerical workers in the Nigeria Civil Service came together in a general strike of all Government Departments (Padmore, 1945).

Since then, the incidence of strike in Nigeria has been on the increase and unabated. Most strikes are undertaken by labour unions when there is a breakdown or deadlock of negotiations or collective bargaining between employees and employers. The main purpose of collective bargaining is to obtain a binding contract, an agreement between the Unions and Management which may include a no-strike clause which prevents strikes, or penalise the union and/or the workers if they walk out while the negotiation is on and the contract is still in force.



Strike is usually reserved as the last weapon during negotiations between Management and the Union, which may occur just before; or immediately after, the negotiations fails. In **Union Bank of Nigeria Plc v. Edet (1995), Uwaifo (JCA)** as then was, had this to say with regards to the right to strike and ensuring that collective agreements are enforced.

It appears that whenever an employer ignores or breaches a term of that agreement resort could only be had, if at all, to negotiation between the union and the employer and ultimately to a strike should the need arise and it be appropriate (Ibid).

Industrial disputes arise due to conflict or disagreement in industrial relations. The term ‘‘Industrial Relation’’ involves various aspects of interactions between the employer and the employees, in this relationship, whenever there is a collusion of interest, it usually results in dissatisfaction of either of the parties involved and hence lead to industrial disputes or conflicts. These disputes may take various forms such as protests, strikes, demonstrations, lock-outs etcetera. There are undoubtedly several reasons behind industrial conflicts. Some are related to the work environment while others are basically outside of the work environment (Otobo, 1987). It is because of this that the International Labour Organization’s Committee on Freedom of Association argues that the right to strike is one of the potent means open to workers union for the promotion, protection and preservation of their economic and social interests within and outside the workplace (ILO, 1985).

It is important to note that the Committee of Experts on the application of Conventions and Recommendations has expressed the view that:

The protection of these interests does not only have to do with ensuring better working conditions and aggressively pursuing collective demands of the Union but also with seeking solutions to economic and social policy questions and to labour problems of any kind which may directly affect both the Union and the workers (ILC, 1983).

Generally, the inability of parties to settle their internal disputes or conflicts is the major cause of industrial strike. This may arise because of one or more of the reasons enumerated below:

First is the failure to honour collective agreements reached by the parties affected negotiations. On many occasions in Nigeria, trade unions have gone on strike for failure of government to honour agreements entered and execute by the parties. For example, the Academic Staff Union of Universities (ASUU) has embarked on several strikes since 2002 because of the inability of the Federal Government to honour their part of



agreement on proper funding of the educational sector since 2001.

Second is the demand for salary and wage increase. Labour has been on a continuous move to close up the gap between income and economic realities because of inflation, poor infrastructure and social amenities. They have constantly insisted on increase in salaries and allowances. Recently, the Nigeria Labour Congress (NLC) went on strike asking for increase in the minimum wage from 18,000 to 30,000 as a sustainable income wage.

Third is that obnoxious policies employers come up with, which negatively affect the fundamental rights of the employees. Policies which stipulate for instance that couples must go on voluntary retirement or both be asked to leave the organization. This is most common in the private sector.

Fourth, the demand for improved labour welfare and other benefits is another cause of strikes. Most times employees go on strike because of agitation for improved work conditions such as provision of canteen, rest recreation, accommodation facilities, travelling allowances, health care facilities etcetera.

Fifth, the denial of opportunity to the worker to satisfy their basic right for self-expression, personal achievement and betterment may also result in labour problems. The difference in compensation and conditions of service for workers in the same institution is also one of the causes of strikes. This has been a major cause of strike in the Tertiary Institutions in Nigeria. For example, the Federal Government of Nigeria approved a total of N23 billion earned allowance for federal Universities out of which only 2% was for the teaching and non-teaching staff of the University of Lagos (Iyabo, 2019). This has caused bad blood within the system as the unflavoured association has continuously frowned at the discrepancy or disparity in the benefits accruing to the academic staff, even though they work in the same institution and environment.

3. Meaning of Strike

There appears to be no exact definition of the term ‘strike’. An examination of the definition in Dictionaries and relevant Statutes in Nigeria and other jurisdictions such as United Kingdom (Britain), South Africa, Ghana and Judicial authorities all show that there is no common definition of the term strike.

The Black’s Law Dictionary (7th edition) defines ‘strike’ as ‘an organized cessation or slowdown of work by employees to compel the employer to meet the employee’s demands’.

Whereas the New Britannica-Webster Dictionary define it as:

- 1) Work stoppage by a body of workers to force an employer to comply with demands’
- 2) A temporary stoppage of activities in protest against an act or condition (Webster, 1993).

Section 48 (1) of the Trade Dispute Act (TDA) defines strikes follows:



Strike means the cessation of work by a body of persons employed acting in combination or a concerted refusal under a common understanding of any number of persons employed to continue to work for an employer in consequence of a dispute, done as a means of compelling their employer or any person or a body of persons employed, or to aid other workers in compelling their employer or any person or body of persons employed, to accept or not to accept terms of employment and physical conditions of work (TDA, 2004).

And in this definition:

1) ‘‘Cessation of work’’ includes working at speed less than usual or with less than usual efficiency.

In South Africa, the term strike is defined as:

The partial or complete concerted refusal to work, or the obstruction of work by persons who are or who have been employed by the same employer or by different employers for the purpose of remedying a grievance or resolving a dispute in respect of any matter of mutual interest between employer and employees (URA, 2002).

Whereas in Ghana strike means:

Any action by two or more workers acting in concert which is intended by them to restrict in any way the service they normally provide to the employer or diminish the output of such service with a view to applying coercive pressure upon the employer and includes sympathy strike and those activities commonly called a work-to-rule, a go-slow or a sit-down strike (Labour Act of Ghana, 2005).

On the other hand, the Employment Rights Act of Britain defines strike as:

- 1) The cessation of work by a body of employed persons acting in combination or
- 2) A concerted refusal by a body of employed persons to refuse to work for an employer in consequence of a dispute, done as a means of compelling their employers to accept or not to accept terms and conditions of or affecting employment (ERA, 1996).

Moving or digressing slightly away from statute, judicial definition of the meaning of strike has further reaffirmed the inherent inconsistencies and differences as to the meaning of strike.

Lord Denning M. R. in **Tramp Shipping Corporation v. Greenwich Marine Inc. (1975)** defined strike as follows:

Strike is a concerted stoppage of work by men, done.... with a view to improving their wages or condition of employment or giving vent to a grievance or making a protest about something, or otherwise supporting or sympathizing with other workmen in such endeavour.



Apparently from the judicial view point as espoused by Lord Denning, strike includes protest over wages and other conditions of employment as well as sympathy strike. Furthermore, Eberinwa (2012) citing Section 47 of the Nigerian Trade Dispute Act, 2000, defined strike action as the cessation of work by a body of persons employed acting in combination. It is a concerted refusal under a common understanding of any number of persons employed to continue to work for the employer as a result of a dispute, done as a means of compelling their employer or any person or body of persons representing the employers, to accept or not to accept terms of employment and the physical conditions of work.

In a classic formulation, Hyman (1972) defined strike as a temporary stoppage of work by a group of employees in order to express a grievance or enforce a demand. It is not all work stoppages that amount to strike in the real sense. Schener (2006) explained that strike is temporary; strike is a special type of collective action; it is about employees and lastly, strike is not impulsive.

Looking at the various definitions closely, it appears that Section 48 (1) of the Trade Disputes Act is more comprehensive and exhaustive except for the fact it did not include the right to protest as defined by Lord Denning in *Tramp's* case.

4. Freedom of Association and Collective Bargaining

Freedom of association and collective bargaining is today well recognized in Nigeria and internationally. The Constitution of the Federal Republic of Nigeria, 1999, Section 40, guarantees its citizens to freely join any political party or trade union in order to protect its interest. Similarly, the International Labour Organization (ILO) and Article 20 of the Universal Declaration of Human Rights 1948 also recognize the freedom of association by workers. Both statutes uphold the tenet that workers should be free to join any trade union without coercion by the employers or any authority. Collective bargaining on the other hand, is the means through which employers and employees freely negotiate terms and conditions of their work. Without collective bargaining through the union, each worker would be expected to negotiate independently with the employer and thereby create variegated work conditions within a particular work environment. It is a well-recognized fundamental right of the union.

Strictly speaking, collective bargaining will be useless and ineffective without the freedom of association. The liberty to freely negotiate and hold sway the power of the employer is only through the collective solidarity of the workers as a union.

Freedom of association and collective bargaining are concomitant rights of the union. Without the right to associate freely, the union will lose its relevance as no one individual can single-handedly face the force of the employer. More so should the employer fail to honour a collective agreement entered between them, the union can enforce the implementation of the agreement through strike or other lawful way of putting pressure



on the employer to honour the agreed terms.

Some conventions and treaties also subscribe to the right of members to freely associate and join unions. Article 8 (1) (a) of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, mandates States which have ratified the covenant to protect the right of every individual to form or join a trade union. The right of everyone to form trade union of its choice, subject only to the rule of the organization concerned, for the promotion of his economic and social interest. No restriction may be placed on the exercise of his right other than those prescribed by law and which are necessary in a democratic society in the interest of national security or public order or for the protection of the right and freedom of others (ICESCR, 1966).

Equally, Article 11 of the African Charter on Human and Peoples Right (Ratification and Enforcement) Act provides that:

Every individual shall have the right to assemble freely with others. This exercise of this right shall be subject only to necessary restriction provided for by law in particular those enacted in the interest of national security; the safety, health.... and rights and freedom of others (ACHPR, 1981).

Until the late nineteenth century, strikes were generally considered to be unlawful activity of a criminal nature and they were unlawful in many countries of the world till the mid-twentieth century. It is important to note that up till now in Nigeria, strike still has a criminal colouration where the laid down procedure is not followed.

The right to strike has now become a fundamental right recognized by a large majority of countries around the world as embodied in the United Nations International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 1966 and has been protected by the international Labour Organization (ILO) supervisory bodies (principally the Committee on Freedom of Association since 1952 and the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendation since 1959. The decision of these supervisory bodies have given rise to a body of principles on the right to strike broadly shared by the international community and based on general principles of freedom of association embodied in the ILO constitution and in the core Convention on this subject (Khan-Freund & Hepple, 1972).

From the foregoing, it is apparent that the International Labour Organization and the African Charter on Human and Peoples Rights are supportive of the employees and employers to form or organize unions. Article 2 of the International Labour Organization Convention 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize 1948 provide as follows:

Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and subject only to the rules of the organization concerned, to join



organizations of their own choosing without previous authorization (ILO, 1960a).

The respect for freedom of association around the world is a fundamental and unavoidable requirement for the International Labour Organization because it is one of the most essential characteristic, namely tripartism, and the important responsibilities based on the Constitution and ILO instruments that employers' and workers' organizations are called upon to exercise within the organization itself as within the different member states.

The International Labour Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at work adopted by the ILO Conference in 1998 makes compulsory for all member states to respect the fundamental rights which include the right to freedom of association. The Convention declares that all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the organization, to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which include freedom of association (ILO, 1998). Without freedom of association employers' and employees' organization that are independent and autonomous representative and empowered with the necessary rights to defend the rights of their members and advancement of their common welfare, the principle of tripartism would be greatly impaired if not completely eroded of all meanings and chances for greater social justice would altogether be seriously jeopardized.

As freedom of association is one of the principles safeguarding peace and social justice, it is entirely understandable on the one hand, that the ILO has adopted a series of conventions, Recommendations and Resolutions which form the most important international source on this subject, and on the other hand, that in addition the general supervisory machinery, in particular the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, a special procedure has been created for the effective protection of trade union rights this special procedure was entrusted to the Fact-Finding and Conciliation Commission on Freedom of Association and the Committee on Freedom of Association . The principles of the Committee on Freedom of Association and the Committee of Experts concerning the right to strike have been set forth in the general principles of freedom of Association. This right has been affirmed in the International Labour Organization Resolution of 1957 concerning the Abolition of Anti-Trade Union Legislation in Member States of the International Labour Organization and the ILO 1970 Resolution concerning Trade Union Rights and their Relation to Civil Liberties (ILO, 1970), as well as other ILO's regional conferences and industrial committee on Freedom of Association as the right to strike which is stated thus:

Consideration of the right to strike as a fundamental right to be enjoyed by workers and their organizations (trade unions, federations and confederations), which is protected at international level, provided that the right is exercised in a peaceful manner (Gernigon et al., 1998).



The Committee has also outlined certain conditions for the support of the right of workers to embark on strike:

- 1) General acceptance of the right to strike for public and private employees, with the exception of members of the armed forces and police, public servants exercising power on behalf of the State and workers employed in essential services in the strict sense of the term (the interpretation of which could endanger the life, safety or health of all or part of the population life, safety or health of all or part of the population, or in acute national crisis situations.
- 2) The principles of freedom of association do not include acts of a purely political nature, but they include those seeking a solution to major economic and social policy issues.
- 3) A blanket ban on solidarity strikes would result in violence. Workers will enjoy the right to take such action when the initial strike they are endorsing is lawful in itself.
- 4) In all cases of strike action, a minimum security service may be implemented where such minimum service are intended to ensure persons' health, accident prevention and machinery and equipment protection.
- 5) A minimum operational service may be established (in the undertaking or institution in question) in the case of strike in public utility services and in public services of fundamental importance; employers' and workers' organizations and the public authorities should be able to participate in determining this minimum service.
- 6) The requirement to offer prior notice, the obligation to participate in conciliation, access to binding arbitration, comply with a given quorum and obtain the approval of a given majority in situations where this does not make the strike very difficult or even impossible in practice and the secret ballot method to decide strike action are all acceptable conditions for the exercise of the right to strike.
- 7) Restriction on picketing should be limited to cases in which such activity fails to be non-violent, and picketing should not interfere with the freedom to work of non-strikers.
- 8) Requisitioning of the workers of an undertaking or institution in the event of a strike is admissible only in the case of a strike in an essential service or under circumstances of utmost gravity and in situations of acute national crisis.
- 9) In acute national crisis cases, employment of workers to replace strikers severely impairs the right to strike and is only appropriate in strikes in essential service or in an acute national crisis.
- 10) Legal provisions regarding wage deductions for days of strike give rise to no opposition.
- 11) Appropriate protection should be afforded to trade union officials and workers against dismissal and other detrimental acts at work for organizing or participating in a legitimate strike, in particular through prompt, efficient and impartial procedures, accompanied by sufficiently dissuasive remedies and sanctions.



12) The protection of freedom of association does not cover abuses in the exercise of the right to strike involving failure to comply with reasonable requirements regarding lawfulness, or consisting of act of criminal nature, any sanctions imposed in the case of abuse should not be disproportionate to the seriousness of the violations.

The importance of ILO principles on the right to strike as enunciated by the supervisory bodies becomes evident when one realizes the extent to which substantial restrictions on fundamental trade union rights undermine not only the balance of labour and relations and the existence of a counter balance to the power of the State in the economy, but also reduce expectations of any improvement in conditions of employment and in the standard of living within civil society in the present globalized economy. One is therefore, bound to acknowledge the contribution of the ILO Committee on Freedom of Association and the Committee of Experts to the development of present international law most especially with regard to the right of the workers to strike.

5. The Right to Strike in Nigeria

Nigeria being a Colony of Britain operated the common law rule. To have a fair historical perspective on the right to strike in Nigeria. It is pertinent to consider the common law position with regard to the right to strike. At common law, the contract of employment requires the employee to offer service to his master faithfully and without any iota of disobedience. There is no doubt therefore at common law that an employee who goes on strike would have fundamentally breached his contract of employment. This principle of law was firmly established in *Rockes v. Bernard* (1963) by Donovan L. J. when he said that “there can be few strikes which do not involve a breach of contract by the strikers”. At common law, an employee will therefore be in breach of his contract of employment if he refuse to work or carry out the legitimate instruction or order of his master (*Canadian Pacific Railway v. Zambin*, 1968).

In Nigeria, the law on strike has experienced a chequered legal regime. The promulgation of Trade Disputes (Emergency Provisions) (Amendment No. 2) Decree No. 53 of 1969 is believed to be one of the severe trade disputes law in Nigeria. The decree completely banned the use of strike as a means of settling trade disputes. The decree further provided for a jail term of 5 years for striking workers. This decree was unpalatable for Trade Union development as the right to strike was out rightly banned.

However, in 1976, the then Military government promulgated yet another decree which tacitly guaranteed the right to strike. This decree repealed the 1969 Trade Disputes (Emergency Provision) decree and has now metamorphosed to Section 18 of the Trade Disputes Act (TDA, 2004).

The point needs to be made that in Nigeria, there exists a contentious argument by two schools of thought on the issue of the right of the Nigerian worker to strike following the introduction of the statutory provisions of



Section 17 (1) of the Trade Disputes Act of 1976 (now Section 18 (1) and (2) of the Trade Disputes Act.

It is contended by one school of thought that the introduction of Section 17 (1) and subsequent amendment of the section has utterly taken away the right of the Nigerian worker to embark on a lawful strike. Other statutes that equally impinge on the right of the Nigerian worker to strike are Section 31 (6) (e) of the Trade Unions Act (TUA 2005), 43 (1) Trade Disputes Act (TDA) and Section 1 Trade Disputes (Essential Services) Act (1976). The Act empowers the President and Commander-in-Chief to prescribe any trade union or association and the omnibus provisions of Section 45 of the 1999 Nigerian Constitution. It is the contention of this school that with the introduction of Section 17 (1) of the Trade Disputes Act, 1976 now Section 18 (1) a new vista of trade dispute resolution mechanism has been opened and the question is whether the Nigerian worker still has a right to embark on a lawful strike in the light of these provisions. Many learned authors have submitted that with this new statute in force, the Nigerian worker has totally lost his right to strike.

Uvieghara, one of the leading contenders of this school of thought argues that the introduction of Section 17 (1) now Section 18 (1) of the Trade Disputes Act, 2004, as amended prohibits the right of Nigerian workers to embark on a lawful strike. According to him, “the purpose of setting out Section 17 (1) now Section 18 (1) in full is to show that it does not leave any room for a lawful strike”. Its effect, he submitted, is to prohibit strike completely (Uvieghara, 2001). Emiola has also acceded to this line of thought contending that Section 17 (1) now Section 18 (1) has removed the right of the Nigerian worker to go on a lawful strike. He states:

But there is nothing to suggest from the close reading of sub-section 1, of Section 17 (1) (now Section 18 (1) that a strike can legally take place while one of the six processes is in progress, and Section 14 (2) now S. 13(2) can have no other imputation than that no strike can also take place after the award under subsection 1 (f) of that section. The true construction of the new provisions, therefore, is that none of the parties to an industrial dispute can take industrial action while negotiations and other steps enumerated under Section 18 (1) of the present Act are in progress. It will be a criminal offence to do so (Emiola, 2008).

Aligning with the position taken by Emiola and Uvieghara, Idubor has also submitted that as long as Section 18 (1) is in force, any strike embarked on by workers is in the breach of the extant Act and therefore illegal. According to him, “on the true construction of this section, none of the parties to a trade dispute can take industrial action if the prohibition remains during the intervention of a mediator, if at the conciliation level the prohibition remains in force” (Idubor, 1999). Also towing this line of thought, Abuza has submitted that there is no loophole in the strike law which workers can exploit to embark on a legal strike. Section 18 (1) TDA prohibits any strike in connection with any trade dispute where the procedure specified in Section 4 or 6 of the TDA has not been complied with in relation to the dispute (Abuza, 2016).



Recently, Erugo corroborated the views of Emiola and Uvieghara when he said the process required by Section 18 (1) which makes reference to Section 4, 6, 8, 9, 13 (3) and 14 (1) confirms that the disputing parties lose the right or freedom to bargain. The back and forth process of the negotiation in an attempt to satisfy the pre-conditions to embark on strike under the present law would be an exercise in futility. In fact, being a statutory inhibition, the sections appear to have buried whatever recognition of the right to strike. More so, subsection (2) is a manifest repression of the right to strike having criminalized the circumvention of subsection (1) of the Act (Erugo, 2019).

In the same vein, Okene has submitted that the working of the section seems not to leave any room for a lawful strike. He contends that the effect of the section is to prohibit strikes completely. According to Okene, by virtue of the section, workers cannot go on strike unless they observe the dispute settlement procedures. But, if at the end of the process, workers are dissatisfied with the award of the National Industrial Court, whose decision is final, then by virtue of Section 18 (3) they must go through the whole process of dispute settlement all over again. Thus, the law has apparently created a vicious circle of compulsory arbitration from which the workers cannot escape. By implication, the right to strike seems to have been smartly circumvented by the legislature (Okene, 2007).

Finally, Worugji and Archibung have also towed the line of the school that the combined effect of Section 18 (1) (2) (3) of the Trade Disputes Act, and the provisions of Section 1 Prade Disputes (Essential Services Act) 1976, totally inhibits the right of the Nigerian worker to embark on a lawful strike (Worugji & Archibung, 2009).

The ILO Committee of Experts on Freedom of Association at its meeting in 1996 resolved that respect for principles of Freedom of Association requires that employees should not be dismissed or refused re-employment on account of their having participated in a strike. The committee stated that the right to strike is a right which employees are entitled to enjoy so long as the objective of the strike is to promote and defend the economic and social interests of employees. Political and lighting strike (a form of protest in which workers stop doing their job without giving their employer any warning or notice) are excluded; sympathy strike is supportive provided the initial strike being supported is itself lawful (Gernigon et al., 1998).

The argument on whether the Nigerian worker in the face of Section 18 (1) of the Trade Disputes Act, can embark on a lawful strike is very interesting. The assertion of the proponents of strike prohibition appears true on the face of the literary meaning of the statutes. Subsection (1) of the section clearly outlined the conditions precedent before a lawful strike could be carried out in Nigeria. Their argument is further sustained by subsection (2) which criminalizes the act of any party which circumvents the subsection of the Act. Candidly, both Emiola and Uvieghara admit that once a party has fulfilled one of the conditions specified in the subsection, the party can legitimately embark on a strike. They relied on the decision in *Eche v. State*



Education Commission (1995) where the court held that it is only when one of the conditions enumerated in the subsection has been complied with that a strike action can be said to be lawful.

There are various laws in Nigeria and Conventions which dwell on the right to strike, some are prescriptive and others are permissive. This diversity of laws has made the legal regime on the right to strike very fluid and unsettled in Nigeria. This state of confusion is very evident when one takes a closer look at the Nigerian Constitution, statutes and International Conventions that Nigeria has ratified. These laws read together or interpreted separately shows that there is no clear cut position as to the right to hold a lawful strike in Nigeria. Some statutes tend to be supportive of the right to strike and at the other end there exists conditions to be observed before the right can be exercisable. To buttress this view, we shall take a quick and critical look at some of these laws.

6. The Nigerian Constitution

Chapter four of the 1999 Constitution of the Federal Republic of Nigeria under the Fundamental Human Rights, provide some privileges which accrue to the citizenry, particularly section 39, 40 and 41 (1) of the 1999 Constitution of Nigeria. These sections entrench the right to freedom of expression and movement. All these sections further strengthen the right of the individual or group of individuals who are guaranteed these liberties, freedom to associate and freedom to express their feelings, views and opinions within the ambit of the law. On the contrary, these fundamental rights to freedom are not exercisable without some form of limitation. Section 45 (1) of the Constitution states that: Nothing in Sections 37, 38, 39, 40 and 41 of this Constitution shall invalidate any law that is reasonably justifiable in a democratic society-

- 1) In the interest of defence, public safety, public order, public morality or public health; or
- 2) For the purpose of protecting the rights and freedom of other persons;

This section no doubt limits the extent to which these fundamental freedoms could be enjoyed.

Without doubt, the economic effect of strike on individuals and society is so disastrous especially where the strike is prolonged and will affect the entire country hence under Sections 41 and 42 of the Trade Disputes Act of 2004, it cannot probably be allowed to be exercised unchecked.

It is clear from Section 39, 40 and 41 of the Constitution, especially Section 40 that citizens of Nigeria can as of right form a trade union or join one without any form of restriction and be free to express their opinion without fear or favour. More so, one of the ingredients of trade unionism is the right or freedom of the union to express itself and protect the interest of the union and its members through negotiation, collective bargaining and in the worst case scenario to embark on strike to press home their demands.



7. Other Nigerian Statutes

Section 18 (1) and (2) of the Trade Disputes Act (2004) dwells on the issue of strike with clear prescription of conditions to be fulfilled before any person or trade union can embark on a lawful strike. Apart from fulfilling these conditions to a fine of N100 and imprisonment for a term of six months for individual and a fine of N1000 for body corporate. This section is really a clog on the right of the Nigerian worker to go on strike, especially with the imposition of imprisonment term against those who circumvent subsection (1).

Section 31 (6) (e) of the Trade Unions Act also prescribes conditions for trade union to meet especially subsection 6 (e) before calling its members to go strike. The section provides as follows:

No person, trade union or employer shall take part in a strike or lock-outs or engage in Any conduct in contemplation or furtherance of a strike or lock-out unless:

- 1) The person, trade union or employer is not engaged in the provision of essential services;
- 2) The strike or lock-out concerns a labour dispute that contributes a dispute of right;
- 3) The strike or lock-out concerns a dispute arising from a collective and fundamental breach of contract of employment or collective agreement on the part of the employee, trade union or employer;
- 4) The provisions for arbitration in Trade Disputes Act, Cap. T8, Laws of the Federation of Nigeria, 2004 have first been copied (sic) with, and
- 5) In the case of employee or trade union, a ballot has been conducted in accordance with the rules and constitution of the trade union at which a simple majority of all registered members voted to go on strike.

This subsection sets out preconditions for strike, with paragraph (5) being the most onerous. It requires a simple majority vote of all registered members to vote in support of strike before a valid and lawful strike can be embarked upon. The question that arises therefore is, what is a ‘‘simple majority’’? According to the Black’s Law Dictionary, majority vote is the voting requirement for more than half of all ballots cast (Garner, 2004). It therefore follows that for there to be a valid vote cast in support of strike more than half of all its registered members must vote in support of the strike against a quorum that will be determined by the rules and constitution of the union.

This sub-paragraph is also prohibitive of a lawful strike action, as we can see it is almost practically impossible for a majority of all registered members of the labour unions who are in millions to actually gather in a particular venue to cast a vote affirming the union to go on strike. Even where they are to attend the meetings at their different location or branches, and thereafter collate votes cast by the national body, the idea of a simple majority vote of all its registered members attending and voting in favour of strike is still onerous. Again to convince its members to attend the meeting and obtain simple majority as against a quorum in every



branch is a difficult task due to the large number of people. The requirement of a simple majority vote of all registered members to participate in the voting is a herculean task and therefore a clear manifestation of the intention of the statute to prohibit strike. There is little or no doubt from the conditions outlined that a trade union cannot go on strike, except these conditions are met.

Paragraph (1) prohibits those in the provision of essential services from going on strike. This perceived intention is clearer from the provision of Section 41 (1) of the Trade Disputes Act, which requires at least fifteen days' notice for those workers in Essential Services before embarking on a strike action. The subsection reads:

Without prejudice to Section 18 of this Act, if any worker employed in any essential services ceases, whether alone or in combination with others, to perform the work which he is employed to perform without giving his employer at least Fifteen day' of his intention to do so, he shall, unless he proves that at the time when he ceases to perform that work he did not know, or had no cause to believe, that the probable consequences of his or their doing so would be to deprive the community or any part of the community either wholly or by a substantial extent of that or any essential services, be guilty of an offence and be liable on conviction to a fine of N100 or to imprisonment for a term of six months.

Here again, there is a strict restriction on employees performing essential services from embarking on strike as long as the conditions of fifteen days' notice is not observed. Furthermore, the section criminalizes the non-observance of the condition. The question that readily comes to mind is would this notice apply to a condition where the life or lives of the worker or workers is in danger or extreme danger? This may not necessarily apply especially where the health of the worker or workers is at great risk.

Though, these statutes prescribe methods to be judiciously followed in resolving disputes before trade unions can embark on strike, particularly Sections 18 (1) Trade Disputes Act, Section 31 (6) € Trade Unions Act and Section 41 Trade Disputes Act, the provisions of Section 43 (1) of the Trade Unions Act appear to legitimize strike indirectly. This section allows for peaceful picketing. The section provides:

It shall be lawful for one or more persons, acting on their behalf or on behalf of a Trade union or registered federation of Trade Unions or an individual employer or firm in contemplation or furtherance of a trade dispute, to attend at or near a house or place where a person resides or works or carries a business or happens to be, if they so attend merely for the purpose of peacefully obtaining or communicating information or of peacefully persuading any person to work or abstain from working.



It is presumed that with the existence of this provision in force the persuasion of person or persons to dissuade them from going to work or working at all is legitimate as long as it is in contemplation or in furtherance of a trade dispute.

8. The Right to Strike in Other Jurisdictions

These will be examined under three jurisdictions namely: South Africa, United Kingdom and Ghana.

8.1 South Africa

In South Africa, the major laws governing labour relations are the Labour Relation Act (1995) and the Bill of Rights (1993). The right to strike is well provided for in South Africa Bill of Rights whereas the Labour Relations Act regulates strike action. These laws are aimed at creating economic development, social justice, labour peace and the freedom and democracy of workers.

South Africa is one of the few countries in Africa where workers are allowed by statute to embark on strike when in dispute with their employer. It is perhaps the only country in Africa that has elected to entrench the right to strike as a fundamental constitutional right.

South Africa has fully given effect to its obligation to domesticate the International Labour Organization (ILO) Conventions by ratifying Convention 87 of 1948 and Convention 98 of 1949 and entrenching same in the Constitution (Constitution of the Republic of South Africa, 1996). Section 23 (2) ©, provides that “every worker has a right to Strike”. Again, Section 64 (1) of the Labour Relations Act (LRA) provides that every employee has a right to strike and every employer has the right to lock-out. However, this right can only be limited by Section 36 of the 1996 Constitution which provides as follows:

The right in the Bill of Rights may be limited only in terms of law of general Application to the extent that the limitation is reasonable and justifiable in An open and democratic society based on human dignity, equality and freedom,

Taking into account all relevant factors, including:

- a. The nature of the right;
 - b. The importance of the purpose of the limitation;
 - c. The nature and extent of the limitation;
 - d. The relation between the limitation and its purpose, and
 - e. Less restrictive means to achieve the purpose.
- 2.) Except as provided in subsection (1) or in any other provision of the Constitution, no law may limit any right entrenched in the Bill of Rights.



Section 77 of the Labour Relations Act of South Africa, also allows trade unions to protest against policies which are inimical to the socio-economic interest of workers. It follows therefore that when government makes policies which adversely affects the economic well-being of the worker, the Union can go on a public protest against such policies (political activism). Most interesting also is the fact that trade union members can take part in political activism. They can participate in protest action against government policies which are inimical to the socio-economic well-being of the general public provided such employee is not engaged in the provision of essential services under Section 77 (1) of the Labour Relations Act of South Africa. Unlike Nigeria where the right to strike is constitutionally protected and guaranteed under South African Constitution. This makes protected or lawful strike very functional. Both the employees and employer know that in the event that their collective bargaining fails, either of the parties has an unhindered right to strike and therefore parties take their negotiation and agreements seriously.

The judiciary has also taken notice of this when in the case of *Bawa & Ors v. Prestige Hotels* (1993). The court held that by definition, a lawful strike is functional to collective bargaining. The parties are forced to take negotiation seriously by the fear that if settlement is not reached either of the parties might exercise their right to inflict economic harm on the other.

In Nigeria, the rigorous processes to be followed before a strike will be lawful or protected make it near impossible to have a lawful strike. More so, the condition specified in Section 18 (1) of the Trade Disputes Act and failure to comply would incur the weighty hand of the law by paying fine or imprisonment or both as provided for in Section 18 (2) of the Act is a clear manifestation of the restriction on the right to strike.

Whereas in South Africa, trade unions go on strike or join public protest when government make policies that have negative effect on the socio-economic well-being of the workers, in Nigeria, trade union cannot go on strike or join public protest where the issue is not in contemplation or furtherance of trade disputes. Even when such issues are of right, those in essential service are not likely to be allowed to join the strike as in Section 41 of the Trade Disputes Act which prohibits such worker from embarking on strike without first giving fifteen days' notice to their employer before embarking on such strike.

8.2 The United Kingdom

The United Kingdom does not have a written constitution and there is no clear or inherent right to participate in strike action. Nevertheless, the law has provided for some form of immunities for tortious liabilities committed in the course of embarking on strike action at common law. Though, these immunities exist, they are still subject to some form of restrictions and other mandatory rules contained in



Trade Unions and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULRCA). For these immunities to avail one, the strike must be “in contemplation or in furtherance of trade disputes” other than this, even where such trade or industrial action has been properly motivated in accordance with set out procedures in the Trade Union Labour Relations (Consolidated) Act and the Code of Practice on Industrial Action and Ballot and Notice to Employers 2000. It is important to state that in spite of these conditions, TULRCA does not provide any positive right to strike in the United Kingdom.

Honeyball and Bowers assert that “it is virtually impossible in modern Britain to take industrial action which is lawful....” The consequences of this are naturally serious. A participant in industrial action may be dismissed, suspended, loss of pay and may lack qualification for job seeker’s allowance and other fringe benefits (Honeyball & Bowers, 2014).

Most labour law scholars in the United Kingdom agree that there is no positive right to strike and that a change is most desirable (Hepple & Freeman, 1992). According to Sheldon, those who believe that the changes in legislation or developments in common law unduly restrict their ability to strike can only fall back on the various international treaties and conventions to which the United Kingdom is a party (Sheldon, 1992). Contrary to the view expressed by Sheldon, not all such treaties and conventions protect the right to strike, for example, the European Convention on Human Rights (ECHR).

The argument that freedom of association as guaranteed by Article 11 of the ECHR must include the right to strike was rejected in the case of Schmidt and Dahlstorm v. Sweden (1980). In this case, the applicants were members of a striking union and they were consequently denied of certain fringe benefits on account of participating in the strike.

They argued that, by denying them, these benefits violated their right to freedom of association as provided for in Article 11. But the European Court of Human Rights held that while Article 11, specifically mentions the right to join trade union as a species of the more general right of association, this does not apply that it necessarily includes the right to strike. However, they may rely on other treaties and conventions such as the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), which expressly recognize the right to strike.

8.3 The Republic of Ghana

The right to strike is well enshrined under the Labour Act of Ghana 2003. Disputing parties are however first encouraged to negotiate and settle the dispute by their own agreed methods. The Ghanaian National Labour Commission may also intervene in disputes and seek settlement by mediation and where this fails by arbitration (Labour Act of Ghana, 2003). Where parties are unable to settle after arbitration, either of the disputing parties may give seven days’ notice of its intention to embark on strike in the case of



employees or lock-out by the employers (LA. Section 159). Most importantly, Section 160 of the Act overly provides for the right to strike. It states that a worker can go on strike subject to the giving of seven days' notice which must expire before the strike is embarked upon. Like in other jurisdictions, the right to strike is also prohibited in essential services which are defined in line with International Labour Organization (ILO). The Act also protects striking employees from dismissal and hiring to replace labour in course of strike.

9. Recommendations

In Nigeria, there exist several legislations which purport to prohibit and criminalize strike action and prescribe punishment for those who participate in strike action without following the process. An example is Section 18 (1) and (2) of the Trade Disputes Act and Section 31 (6) (e) of the Trade Union Act and Section 1 Trade Disputes (Essential Services) Act. In the light of Nigeria being a party to the ILO Convention as well as the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the criminalization of strike action by our domestic legislation is in sharp conflict with the spirit and letters of these instruments. The said sections in the provisions should therefore be expunged as soon as possible by the National Assembly.

Furthermore, the stringent procedure to be followed before a strike could be deemed lawful or protected makes it near impossible to have a lawful strike. Failure to comply with the conditions specified in Section 18 (1) of the Trade Disputes Act is deemed to be a crime and may result in the payment of fine or a term of imprisonment or both.

The provisions of Section 31 (6) (e) of the Trade Disputes Act which requires a simple majority vote of all registered members of a trade union is also a clog in the wheel of industrial harmony and more particularly, the right to strike. Even more draconian is the power given to the President to proscribe any trade union or association of employee engaged in essential services, taking cognisance of the elaborate meaning of "essential services" in the Act. These sections should without more, be expunged from the enactment.

Unlike Nigeria, trade unions in South Africa and Ghana can go on strike as of right as this is provided for in their Constitution and Labour Act. This is allowed where the government or employer fail to honour agreements or make policies that have negative impact on the socio-economic well-being of the workers and the society in general. It is suggested that the position in South Africa and Ghana where the right to strike is expressly enshrined and guaranteed in the Constitution and Labour Act should be followed by Nigeria.

10. Conclusion



On the whole, the contention of Emiola, Uvieghara and other proponents that with the introduction of Section 18 of the Trade Disputes Act, Nigerian workers have totally lost their right to strike based on the far-reaching effect of the provision is indeed unfounded. It is clear having critically looked at relevant laws and submissions of various writers and judicial pronouncements on the foregoing issue, it can safely be asserted that though there appear to be some obvious limitations or restrictions to the exercise of the right to strike in Nigeria, however, these laws have not in any way totally banned or removed the use of strike as a means by which trade unions could press home their demands where negotiations fail. The laws, especially Section 18 (1) TDA and Section 31 (6) (e) TUA are essentially formulated in our view to curtail the rampant, unwarranted and indiscriminate use of strike as a means of coercion in Nigeria.

The cumulative effects of Sections 18 (1) TDA, 31 (6) (a) & (b) and (7) and section 12 (4) do not have the potency of harming the right of the Nigerian worker to strike. This is as a result of the provisions of Article 11 of the African Charter on Human and Peoples Rights (Ratification and Enforcement) Act, as well as Article 89 of the ILO Convention which provides for freedom of association and freedom of the Union to bargain collectively. Nigeria as a member of these organizations and having ratified these Conventions cannot ban strike. Even where they have not ratified these conventions, the mere fact of their membership obligates them to honour the right to strike flowing from the freedom of association.

The constitutional provision of Section 40 of the 1999 Constitution of the Federal Republic of Nigeria which is in parimateria with Article 11 of the African Charter on Human and Peoples Rights (Ratification and Enforcement) Act, together with Article 8 (1) (a) of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights guarantees the use of strike by the mere fact that people are free to join associations and trade unions of their choice for the defence of their interest and the interest of their organizations, making the right to strike a fundamental right, in so far as it is not inconsistent with the provisions of Section 43 of the Trade Disputes Act, also guarantees trade unions the right to picket and creates immunity against any offence while carrying out this process in a peaceful manner. In all, the right of the Nigerian worker to go on lawful strike has not been removed. At best, one would say that the right has been curtailed but certainly not extinguished.

References

- Abacha v. Fawehinmi (2000). 6 Nigerian Weekly Law Report 666, 228 (Supreme Court).
Abuza, A. E. (2016). A Reflection on Regulation of Strikes in Nigeria. Commonwealth Law Bulletin, 42, 3 – 37.
Adeogun, A. A. (1972). Industrial Relations and the Law. In T. O. Elias (Ed.), Law and Development (p. 122), Lagos: University of Lagos Press.
African Charter on Human and Peoples Rights (ACHPR) (1981), (Ratification and Enforcement) Act, Cap. 10. Laws of the Federation of Nigeria 1990.
Akpan, G. (1999). The Right of Workers to Strike in Nigeria. Lawyers Bi-Annuals, 3, 62-74.
Bawa & Ors n. Prestige Hotels (11993). 14(L), 963, (LCA).
Chianu, E. (2004). Employment Law, Bemcov.
Constitution of the Federal Republic of Nigeria (as Amended) (1999)



- Crofter Hand Woven Tweed Co. Ltd. v. Veitch (1942). A.C. 435, 463.
- Emiola, A. (2008). Nigerian Labour Law (4th ed.), Benin City, Amftop.
- Employment Rights Act (ERA) (1996). Employment Rights Act of Britain, Section 235 (5)
- Erugo, s. (2019). Introduction to Nigerian Labour Law Contract of Employment and Labour Practice (2nd ed.). Lagos Princeton & Associates Publishing Co. Ltd.
- Garner, B. A. (2004). Black's Law Dictionary (9th ed.), Eagan, MN: West Publishing Co.
- Hepple, B., & Freeman, S. (1992). Labour Law and Industrial Relations in Great Britain (pp. 474-475). Oxford Hart Publishing.
- Honeyball, S., & Bowers, J. 2014). Textbook on Employment Law (p.221), Oxford University Press.
- Idubor, R. (1999). Employment and Trade Dispute Law in Nigeria. Benin City: AMBIK Press
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), 1966.
- International Labour Organization (ILO) (1957). Record of Proceedings. International Labour Conference, 40th Session, 1947. Geneva.
- Schmidt and Dahlstorm v. Sweden (1980). 1 EHRR 637.
- Sheldon, L. (1992). Freedom of Association: A Study in Labour Law and Political Theory (p. 182). New Haven, CT: Yale University Press.
- South Africa Bill of Rights 1993.
- South African Labour Relations Act, 66 of 1995/
- The Labour Act of Ghana 2003.
- Trade Disputes (Essential Services) Act, 1976.
- Trade Disputes Act (TDA) (2004), Cap. TS Laws of the Federation of Nigeria 2004.
- Tramp Shipping Corporation v. Greenwich Marine Inc. (1975), 2 ALL E.R. 989, 991-992.
- Union Bank of Nigeria Plc v. Edet (1993). A Nigerian Weekly Law Reports. Pt. 287, 288.
- Uvieghara, E. E. (2001). Labour Law in Nigeria 446: Lagos: Malthouse Press Limited.
- Webster, W. B. (1993). Webster's Dictionary of English Language. Deluxe Edition. Chicago, L: Ferguson Publishing Co.
- Worugji, I., & Archibung, j. a. (2009). The Repressive Face of Law to Strike in Nigeria: Hope for Industrial Peace. Journal of Commonwealth Law and Legal Education, 7, 100-120.



ROMANIAN EDUCATION SYSTEM DURING THE COVID 19 PANDEMIC – THE PRE-UNIVERSITY LEVEL

Valentina MARINESCU

Profesor Dr., Universitatea din București, Facultatea de sociologie și asistență socială, Departamentul de sociologie

Professor Dr., University of Bucharest, Faculty of Sociology and Social Work, Department of Sociology
Ramona MARINACHE

Lector Dr., Universitatea din București, Facultatea de litere, Departamentul de studii culturale

Lecturer Dr., University of Bucharest, Faculty of Letters, Department of Cultural Studies

Bianca FOX

Lector Dr., Universitatea Nottingham Trent, Centrul pentru dezvoltare și calitate academică

Senior Lecturer Dr., Nottingham Trent University UK, Centre for Academic Development and Quality Department

ABSTRACT

According to the data published in the EUROSTAT (2020), the closing of schools due to COVID-19 pandemic affected around 76.2 million pupils and students: 15.7 million pupils (up to 5 years old) in early education, 24.5 million pupils (5 to 7 years old) in primary education, 36 million pupils (10 to 16 years old) in secondary education. In Romania, the Ministry of Education estimated that over 4000 professors haven't had digital devices and/or internet access, the lack of privacy during the online classes as teachers and/or pupils had to share the room with other family members; and the lack of national e-learning platforms (2021). In this context we searched for answers to the research question: what were the major challenges faced by Romanian teachers during the COVID 19 pandemic? The Methodology used to obtain empirical responses was quantitative; we used an online survey on a sample of 164 professors from the pre-university level of the Romanian and Moldavian educational systems. The survey took place between 27 July – 13 September 2022 and revealed that the main difficulties faced by the teachers during online teaching were: weak internet connection, lack of software, apps, digital devices and digital competences.

Keywords: COVID 19 pandemic; online education; digital competences; evaluation of pupils knowledge; online safety

References

EUROSTAT (2020) *Students and teachers in the EU*. Accesibil la: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200604-1>.

Ministerul Educației (2021) *Situația conectare cadre didactice la internet în anul școlar 2020-2021*. Accesibil la: <https://data.gov.ro/dataset/situatia-conectare-cadre-didactice-la-internet-in-anul-scolar-2020-2021>.



SOCIO-ECONOMIC DETERMINANTS OF ADOPTION OF AGROFORESTRY

AMONG FARMERS IN OYO STATE NIGERIA

Oyewo, Isaac. O;

Forestry Research Institute of Nigeria. P.M.B 5087 Jericho Hill Ibadan Oyo State Nigeria

Oladipupo-Alade, Esther. O

Forestry Research Institute of Nigeria. P.M.B 5087 Jericho Hill Ibadan Oyo State Nigeria

Owoloja, Anderson. O

Forestry Research Institute of Nigeria. P.M.B 5087 Jericho Hill Ibadan Oyo State Nigeria

ABSTRACT

The study examine the socio-economic determinants of adoption of agroforestry practices among farmers in Akinyele Local Government area of Oyo State. A well structured questionnaire was used to collect data from 90 respondents from five villages which are: Ijaye, Ajibade, Akinyele, Olorisaoko, and Iroko. The data was analyzed using frequency table, percentage, mean, likert and inferential statistics. The result revealed that 80% of the respondents were males, 29.9% were between the ages of 41-50 years with mean age of 50 years, 8% had no formal education, while 92% of them had one form of formal education with majority (37.8%) had secondary education, 67.8% married, and 46.7% of the farmers had between 1-5 household size with mean of 6.4 persons, all (100%) of the farmers adopted more than one type of agroforestry practice with majority (73.3%) practised multipurpose tree on crop land and the least adopted (6.7%) was apiculture with trees. Agroforestry has helped majority (60%) of the farmers with an improvement in the standard of living and 86.7% confirmed that the benefit derived from agroforestry is used for sustainable means of livelihood. The inferential statistics revealed that farmers age ($\beta=0.430$, $p<0.01$), educational status ($\beta=2.832$, $p<0.01$), household size ($\beta=0.463$, $p<0.05$), farm size ($\beta=0.385$, $p<0.01$) and source of land ($\beta=4.920$, $p<0.01$) were the major socio-economic determinants of adoption of agroforestry by the farmers. Transportation (48.9%) was the major pronounced constraints to agroforestry and 46.7% confirmed that the constraints lead to deterioration in harvested produce. It is however recommended, that agroforestry should be encouraged among farmers, also better means of transportation (road network) linking the rural area be provided in the study area.

Keywords: Socio economics, Determinants, Adoption, Agroforestry, Inferential, Oyo State



OVERVIEW ON COMMERCIAL FLUORESCENCE TEXTILE PRODUCTS

Boris MAHLTIG

Hochschule Niederrhein, Faculty of Textile and Clothing Technology, Mönchengladbach, Germany

Vanessa ERNST

Hochschule Niederrhein, Faculty of Textile and Clothing Technology, Mönchengladbach, Germany

Lisa SCHRÖDER

Hochschule Niederrhein, Faculty of Textile and Clothing Technology, Mönchengladbach, Germany

ABSTRACT

Fluorescent materials emit light of lower energy in case of illumination with light containing higher energy. In many commercial applications, the fluorescent materials can transfer non-visible UV light into visible light. By this an addone in color effect and visibility is reached. One typical field for application of fluorescence dyes is the textile area. Here, fluorescent textile products are manifold used and offered e.g. for whitening effects, light effects and UV protection. With this background the aim of the current study is the investigation of typical commercially available textile products with fluorescent properties. For this, four different polyester fiber based materials of different coloration and purpose are selected for investigation. Investigations are performed by illumination under different illumination arrangements with UV-light and visible light. CIEL-Lab measurements are done. Further, microscopy is performed by scanning electronic microscopy (SEM) and advanced light microscopy. Light emission and excitation of the samples is recorded by fluorescence spectroscopy. 2D fluorescence spectroscopy is performed. The chemical composition of the investigated textile samples is determined by using electron dispersive spectroscopy (EDS). For all investigated commercial textile products, the light emission during illumination with UV light is extraordinary strong. The color appearance can be enhanced strongly by this fluorescence effect. Beside the absorption of UV light by the present fluorescence dyes also the presence of titaniumdioxide conclude to an UV protective property of the textile samples. Finally, it can be concluded that fluorescent fiber materials are well established products for advanced and functional textiles. These materials can be even found in cost effective and every day consumer products.

Keywords: Fluorescence, Luminescence, textile, polyester, spectroscopy.



AUTOMATION AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

M. K. GANESHAN

Ph.D Research Scholar -Management, ICSSR Doctoral Fellowship, Alagappa Institute of Management, School of Management, Alagappa University, Karaikudi – 630 003, Tamil Nadu, India.

ORCID: 0000-0003-2407-1527

Dr. C. VETHIRAJAN

Professor & Head, Department of Corporate Secretaryship, School of Management, Alagappa University, Karaikudi – 630 003, Tamil Nadu, India.

ABSTRACT

The current study article examines the growing use of automation and Artificial Intelligence (AI) in enterprises' diverse human resource roles. The process of improving the HR department's efficiency through human resource automation involves relieving staff members of time-consuming manual activities so they can concentrate on more complicated responsibilities like decision-making and strategy-making. Technology like artificial intelligence is defining modern paradigms for conducting business. It is a solution that automates and completes the majority of low-value HR tasks so that the strategic scope of work can receive more attention. Artificial intelligence is most frequently used in human resource applications like hiring and onboarding, internal mobility and employee retention, and task automation. HR professionals may expedite candidate vetting with the help of AI. By employing more user-friendly forms and experiences that draw higher talent and guarantee that interested parties complete their applications, adopting AI tools improves the application process for candidates as well. This research work is based on concepts and descriptive analysis. This research study used secondary data from recent research articles that were found on search engine websites. The study is an effort to recognize the important role AI has played in improving organizational decision-making. AI has the potential to improve HR departments in a number of ways. Employing AI may assist HR managers in a number of ways, including keeping up with trends; analysing employee sentiment; streamlining talent acquisition and onboarding; and spotting patterns to make decisions. HR will take on more strategic roles and become more data-driven. For HR professionals who are eager to keep up with the pace, the technology reckoning can open up a whole new chapter. This observation will assist policymakers in understanding the advantages and importance of implementing AI in human resource management.

Keywords: Artificial intelligence, automation, human resource management, HR professionals, technology

INTRODUCTION

A few scientists from a number of disciplines (mathematics, psychology, engineering, economics, and political science) started debating the viability of developing an artificial brain in the 1940s and 1950s. In 1956, the academic discipline of artificial intelligence research was established. For a very long time, people have entertained the notion that inanimate objects could suddenly become sentient beings. Ancient Greeks



created robot-related tales, and Chinese and Egyptian engineers created automation. The first attempts to characterize human thought as a symbolic system by classical thinkers are where modern Artificial Intelligence (AI) got its start. The phrase "artificial intelligence" was first used at a conference at Dartmouth College in Hanover, New Hampshire, in 1956, but the field of AI was not fully established until then.

Many people believe that the 21st century is a technological era. Technology today plays a crucial role in our daily lives. Technology has always played a role in accomplishing company goals by increasing efficiency and optimizing processes. How people interact with technology is about to improve thanks to artificial intelligence. AI is changing every element of life, including the workplace. Leading companies are aware of how AI is transforming company models, worker demographics, and the expectations of both customers and staff. Strategic insight and AI together provide new business opportunities and are revolutionizing how HR contributes to a company's competitive advantage.

PROBLEMS OF THE STUDY

Finding appropriately educated or competent individuals can be expensive and difficult. Privacy concerns only authorized people should have access to confidential HR data, which must be accessed securely. Ongoing upkeep Just like other cutting-edge technologies, AI calls for deep learning as well as frequent reviews and updates. Is HR susceptible to automation? Complex social interaction-intensive jobs are less likely to be automated in the foreseeable future. HR jobs are unlikely to be replaced because HR needs these skill sets. Lack of talent for the majority of firms looking to implement AI and transition to other data-driven models of digital transformation, this is a serious and pressing issue. Can artificial intelligence replace human resources? Systems using artificial intelligence cannot take the position of human resources recruiters. The best recruiters go beyond a candidate's credentials. They examine a candidate's attitude to see if it fits with the existing teams, their level of passion, and how well their personality fits into the company's culture. Data issues Lack of pertinent and meaningful data that is unbiased and does not jeopardise user privacy is the main obstacle in the way of AI implementation. Although there may be a lot of data available, this does not necessarily mean that all of it will be relevant.

REVIEW OF LITERATURE

Tiwari et al. (2021), Thanks to artificial intelligence technology, the organization has been able to enhance its existing performance and successfully complete daily tasks. Humans working in specific managerial positions are currently under stress and are knowledgeable of the need for artificial intelligence in the workplace due to the dynamic and competitive environment. **Jake Frankenfield, (2021), Artificial intelligence (AI)** is the replication of human intelligence by robots that can be programmed to act and think like humans. The phrase can also be used to describe any computer that exhibits traits of human thought, such



as learning and problem-solving. **Negi, R. (2020)**, Artificial intelligence (AI) is a cutting-edge technology that has revolutionized the advanced virtual era. **Chakraborty, et al. (2020)**. Information technology, a crucial commercial tool for several firms, is on the agenda of many people, notably professionals and academics. Today, it dominates almost every key commercial development in a variety of organizations, including banking, internet commerce, and the travel sector. **Bhardwaj, G. et al. (2020)**. Astonishing advancements have given AI the potential to become a part of everyday life, inspiring scientists to examine this marvel from all angles as it relates to certain research sectors. Society 5.0, unlike Industry 4.0, which we are already seeing, isn't driven by the manufacturing industry but instead permeates everyday life with the integration of AI, the Internet of Things, extended reality, and robots. **Richa, Vermaa. Srinivas, Bandib. (2019)**. **Understanding** the function of AI in recruitment is the author's primary goal in this research. The author has come to the conclusion that artificial intelligence plays a significant role in the hiring process. Using this technology, the company can filter applicants, send automated messages to candidates, manage employee relations, schedule interviews, and more. **Prakash Rao, (2019)**, In this study, Human-AI Symbiosis in Organizational Decision Making, artificial intelligence and the future of work are discussed. The purpose of this study is to determine how valuable AI is for those who work in organizations.

OBJECTIVES OF THE STUDY

The following research objectives are enlisted:

1. To study the concept of automation and artificial intelligence.
2. To study the role and sources of artificial intelligence in managing human resources.
3. To research artificial intelligence's potential and take into account the challenges that human resources may face in the future.

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND AUTOMATION DEFINITION

Artificial Intelligence: Technology like artificial intelligence is defining modern paradigms for conducting business. It is a solution that automates and completes the majority of low-value HR tasks so that the strategic scope of work can receive more attention. AI is a catch-all word that includes concepts like cognitive computing and machine learning. Computer science's branch of artificial intelligence (AI) is concerned with simulating intelligent behavior in machines. Visual perception, natural language processing, speech recognition, speech-to-text conversion, language translation, tone analysis, and other fields have all benefited from the usage of AI.

Automation: Software is used in human resources automation (HR Automation) to digitize and automate time-consuming, repetitive operations, including payroll, timekeeping, and benefit administration. Employees



in HR are thus freed to concentrate on adding more value to the firm through strategic activities.

THE CHALLENGES OF ADOPTING ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Adapting artificial intelligence (AI) to human resources management presents challenges.

Lack of Skilled Talent: Given the scarcity of skilled workers in the modern era, integrating HR capabilities may be quite expensive.

Privacy concern: There is a privacy concern since HR information is extremely private and needs to be kept secure. Data security is a significant challenge when combining HR skills with AI.

Ongoing Maintenance: Comparable to other technologies. Artificial intelligence requires constant opinions and updates, which makes it a laborious maintenance method.

Complex talent integration: The shift to SAAS (Software as a Service) has limited data availability, which eventually limits the breadth of technologically integrated HR capabilities.

Artificial Intelligence Helping Human Resources Challenges- How AI Helps Address Common HR Challenges (Obstacles)

Talent acquisition:

A modern company must have efficient recruiting. When done properly, it enables businesses to expand and improve in their particular markets. However, existing talent acquisition initiatives frequently experience a number of problems or issues:

Time-consuming: Activities like awaiting approvals, preliminary candidate screenings, and drawn-out decision-making processes slow down the process. The majority of white-collar roles have seen an increase in time to hire over the past ten years, despite new recruiting methods.

Rooted in subjectivity: organizations can no longer make hiring judgments based on general inquiries like "Can you walk me through your resume?" in the age of data-driven business decisions. Or "How do you envision yourself in five years?"

Reactive instead of proactive: A hiring need arises frequently as a result of attrition or changing needs. Businesses should be proactive and constructive, yet they frequently react to the past rather than planning strategically for the future when it comes to hiring new employees.



Organizations' ability to discover the right personnel at the right time can be significantly improved by using AI to improve sourcing.

IN HRM, ARTIFICIAL INTELLIGENCE

- Artificial intelligence (AI) is a branch of computer science that focuses on building smart machines that behave and act like people.
- In the workplace, artificial intelligence is "winning more hearts and minds."
- Currently, 50% of workers use AI at work, up from 32% last year, with certain countries seeing nearly twice as many people utilize AI as others. (Oracle Research)

Sourcing the Value of AI:

Due to one of the most competitive labor markets in history, firms must constantly market their open positions. Organizations' ability to discover the right personnel at the right time can be significantly improved by using AI to improve sourcing. Being able to:

Find the best applicants: Identify people whose qualifications and experience best meet the job criteria. ML systems learn synonymous words that are frequently used in resumes in addition to just searching for essential terms.

Recommend jobs to candidates: Candidates who have been identified through organic search activity or a targeted campaign are encouraged to apply for positions that are currently open. Before a position is posted, AI can notify the right candidates with the right skill sets that it is available.

Predict candidate performance: AI-based candidate matching analyses HR data to predict performance outcomes, determine projected tenure, and determine a prospect's propensity to accept a job offer.

INTERVIEWING AND SCREENING

The employment of digital assistants for a more engaging applicant experience during the interview stage is a significant advantage of AI, which can:

Encourage applicants to develop greater independence: They have complete control over every aspect of the interviewing process, including scheduling, cancelling, sending reminders, exchanging notes, and suggesting resources for review.

Assist hiring managers: AI can help recruiting managers by providing information about prospects and reminding them of impending interviews. By compiling information from prior workers in comparable tasks and creating targeted interview questions, AI can also help eliminate subjectivity. This puts more emphasis on



the candidate's skill set, gives additional context for the job's requirements, and compares the candidate to roles in comparable firms.

SELECTING AND OFFERING

Even though ML applications shouldn't ever be used as the deciding factor, AI can aid recruiters and managers in making better hiring decisions. It enables them to:

Assess prospects against current high performers. Compare job prospects with others who have succeeded in roles comparable to theirs within the company using benchmark data and AI.

Make specialised offers: Consider the variety of information in relation to the regional market and published salaries by competitors to get a strategic and nuanced understanding of how roles should be bundled. Even more specifically, AI can boost recruiting effectiveness by comparing a specific offer with unique employee and employment histories to estimate the likelihood that a candidate will accept.

Anticipate candidate behavior: estimate a candidate's propensity to accept, perform well, and hold onto the job being given.

ONBOARDING

Because it establishes the tone for the employee's term, onboarding is crucial. AI facilitates

Reduce the workload in administration: automate the distribution and receiving of login information, corporate policies, and other relevant documents. Once tasks are finished, AI can keep track of which documents were viewed, record electronic signatures once tasks are finished, and handle the manual follow-up that HR previously had to undertake.

Allow for round-the-clock onboarding: By helping the new hire through all the onboarding stages and proactively recommending future steps to help they ramp up rapidly in their career, digital assistants improve the process.

Reduce time to productivity: AI-driven digital assistants can give relevant content like books and journal articles and promote learning related to the job based on successful employees in related roles.

APPLICATIONS OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HRM

Artificial intelligence (AI) is a capability that allows machines to mimic human abilities such as problem-solving, learning, critical thinking, and perceptual skills. Human resources are significantly impacted by artificial intelligence. Through talent human resources management, undertakings may be more forward-



looking and driven, and the optimum designation of HR and other assets can be determined.

Recruiting and Staffing Employees: The impact of AI has been observed in the field of recruitment, where a particular stage of the recruitment project advanced by AI is video meetings, the use of talk robots to deliver tailored online experiences, and to streamline some aspects of the recruitment cycle.

Employee Benefits: Employee benefits should include the following services, as permitted by law and employers: medical, retirement coverage, medical services with flexible plans, family leave facilities, family allowances, and other associated services.

Employee Compensation: Even if the payment is made on an hourly basis, for vacation, or for sick leave, bonuses paid under a human resources performance-based payroll will always be very advantageous and very motivating to the employees.

Employee and Labor Relations: Human resources must follow the unions' and employees' established procedures. Employers must be aware of collective bargaining strategies.

Government legislation will outline the employee's working hours, the hiring process according to the job description, employee termination, and protection against discrimination based on race, age, or sex.

Organizational Structure: The organizational structure's layout The management group is accountable for managing human resources. The HR department must aid in the creation of the organization's business plans, missions, and aspirations, as well as a conceptual organizational structure that will map out the division of labour and job descriptions. The responsibility for keeping track of all information about the organization's working environment falls on the payroll and human resources departments.

Employee Training and Development: Before training, artificial intelligence may identify the shortcomings of HR in businesses and must take targeted actions in terms of skills, i.e., to analyze the HR training requirements of projects through AI.

Trends in Employment And Workplace

Play a role in how AI affects employment and workplace trends, such as the safety nets required to shield people from a changing economic structure. In other occupations, like driving cabs and trucks, AI is set to displace people. In many fields, however, AI is more likely to create new employment than it is to destroy existing ones in the near future. However, compared to the present occupations that will probably be lost, the new jobs that will be created are more difficult to envision in advance. A lot of goods and services will become more affordable thanks to AI, improving everyone's situation. In the long run, AI may be viewed as a fundamentally new method of wealth generation in which everyone should be entitled to a share of the world's



assets produced by AI. The social discussion about how the financial benefits of AI technologies should be distributed is not too soon.

FUTURE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

The McKinsey report estimates that AI will have a \$13 trillion impact on the world economy. Every sector of business, including human resources, is predicted to undergo a revolution thanks to machine learning. We look forward to that HR specialists will make use of technology to get better the human knowledge and skill experience. The industry can be optimised and a logical workplace atmosphere can be produced by using tested data. This significant change, nevertheless, won't be without difficulties. Making the technology easier to use and safer is among the main issues with machine learning in the workplace. The systems used in human resources management must comply with all security and privacy regulations since they handle sensitive employee and corporate data. Similar to this, when it comes to HR-related concerns, employees will always prefer to speak with a live person, so they must maintain the human element while still utilizing the advantages that artificial intelligence has to offer.

According to this study, people will continue to remain at the centre of HR for a very long time. Employers will have to prove their support for moral, open AI up until a point where it is widely accepted in order to guarantee an inclusive employment experience. Future developments in cybersecurity will be complex thanks to the interaction of AI and human intelligence. AI will make it possible to combat escalating cybercrimes and attacks effectively. The industrialized and transport industries stand to advantage to the highest degree from AI. The market for AI is anticipated to reach \$190 billion by 2025, according to data.

The cost of cognitive and AI systems will reach \$57.2 billion globally by 2021, and 75% of enterprise apps will employ AI technologies. AI implementation is almost certainly going to stop with straightforward use belongings and applications by 2030. It will be expected to predict weather patterns over a wide area for several months, identify life-threatening diseases in their early stages, and work alongside humans digitally. The US, China, the UK, France, Japan, and Germany are the countries with the highest-ranking AI developments, ahead of India. According to the survey, Canada, South Korea, and Italy are the next three countries to adopt AI after India. The data supports the idea that AI usage has been increasing quickly across India's diverse industries. Artificial Intelligence (AI), Machine Learning (ML), and Deep Learning (DL) are the three major divisions, or levels, of artificial intelligence used today.

CONCLUSION

AI can help us remove prejudice from the system and better inform people's judgments. We must fulfil that obligation. We are dealing with people, their lives, and their private information. It is our duty to use AI



constructively. AI-based HR interventions can significantly boost employee productivity and assist HR professionals in improving employee output and satisfaction. Businesses are concentrating on filling skills shortages, matching skill sets to present and future company requirements, maintaining compliance, and assuring swift reactions to shifting industry changes. To solve operational difficulties and prepare their workforce for the future, firms must also concentrate on their leadership pipeline in addition to these important responsibilities. Utilizing technology, the market goes above and beyond expectations to satisfy consumer demand. Therefore, all industries use cutting-edge technology to meet client demands. To do this, businesses require both skilled human resources and technology.

Acknowledgement

Mr. M. K. Ganeshan is a recipient of the Indian Council of Social Science Doctoral Fellowship. His article is largely an outcome of his doctoral work sponsored by ICSSR. However, the responsibility for the facts stated, the opinion expressed and conclusions drawn is entirely that of the author. The author kindly acknowledges the financial support from the Indian Council of Social Science Research (ICSSR), Ministry of Education, Government of India, New Delhi. This research paper is done with the assistance order File no RFD/2021-22/GEN/MGT/60 dated 16.12.2021.

REFERENCES

1. Garima Bhardwaj, S. V. Singh, Vinay Kumar. (2020). An Empirical Study of Artificial Intelligence and its Impact on Human Resource Functions. International Conference on Computation, Automation and Knowledge Management (ICCAKM).47-51. IEEE
2. Jake Frankenfield. (2021). Reviewed by Gordon Scott. Article Artificial Intelligence (AI). Updated Mar 8, 2021. <https://www.investopedia.com/terms/a/artificial-intelligence-ai.asp>
3. Negi Raghuvver. (2018). Global Investment Scenario of Artificial Intelligence (AI): A Study With Reference to China, India and United States. International Journal of Advance and Innovative Research, 5, (4) (XVI), 71-77. <http://iaraedu.com>, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3682919>
4. Prakash Rao. (2019). The future is now: The changing role of HR. <https://economictimes.indiatimes.com/small-biz/hr-leadership/leadership/the-future-is-now-the-changing-role-of-hr/articleshow/68229542.cms>
5. Pooja Tiwari, Rudresh Pandey. (2021). Application of Artificial Intelligence in Human Resource Management Practices, Conference Paper · January 2021, DOI: 10.1109/Confluence51648.2021.9377160
6. Richa Vermaa., Srinivas Bandib.(2019). Artificial Intelligence & Human Resource Management in Indian IT Sector. 962-967. <https://www.readcube.com/articles/10.2139%2Fssrn.3319897>
7. Smita Chakraborty., Arunangshu Giri., Abanti Aich., Swatee Biswas.(2020). Evaluating Influence of Artificial Intelligence on Human Resource Management Using PLS-SEM (Partial Least Squares-Structural Equation Modeling), International Journal of Scientific & Technology Research . 9(03), 5876- 5880.
8. Tanya Tiwari., Tanuj Tiwari., Sanjay Tiwari. (2018). How Artificial Intelligence, Machine Learning and Deep Learning are Radically Different? International Journals of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering, 8 (2), 1-9.



İZMİR İKTİSAT KONGRESİ'NİN İKTİSADİ SÜREÇTE TÜRK EKONOMİSİNE ETKİSİ

Doç. Dr. Özlem ÜLGER DANACI

Batman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Anabilim Dalı

ORCID: 0000-0002-3872-3330

Özet

Trablusgarp Savaşı, Balkan Savaşları, I. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı ile mücadele eden milletin bağımsızlık mücadelesi henüz bitmemişti. Kurtuluş Savaşı'nın da başarı ile sonuçlanması ile birlikte Türk milletinin savaş meydanında elde ettiği zaferi, siyasi ve iktisadi olarak da pekiştirmesi gerekmekteydi. Bunun için de Lozan Barış Antlaşması'nın imzalanmasına yönelik görüşmeler başlamıştı. Ancak ekonomi ile ilgili konularda anlaşmazlıklar yaşanmış ve görüşmelere ara verilmişti. Söz konusu bu ara dönemde gelecekte takip edilmesi beklenen iktisat politikalarının belirlenmesi ve aynı zamanda ekonomi ile ilgili görüşlerin alınması amacıyla Kurtuluş Savaşı'nın Büyük Kumandanı, Başkumandan Mustafa Kemal Atatürk'ün gayretleri sonucu İzmir'de bir iktisat kongresinin düzenlenmesine karar verilmişti.

17 Şubat ve 4 Mart 1923 tarihleri arasında gerçekleştirilen bu kongrede Batılı devletler, Osmanlı Devleti'nden elde ettiği ekonomik haklarını devam ettirme çabasındaydı. Temelleri yeni atılmış olan Türkiye Cumhuriyeti Devleti de ekonomik bağımsızlığını elde etme mücadelesi vermekteydi. Dolayısıyla Cumhuriyet ilan edilmeden önce düzenlenen İzmir İktisat Kongresinde bağımsızlığın kazanılması düşüncesi, uygulanacak olan iktisat ve kalkınma politikalarının temel çerçevesini çizen bir dönemin planlaması olarak ön plana çıkmaktaydı. Bu kapsamda İzmir İktisat Kongresi kararları, bir kalkınma planı olarak değerlendirilebilir. Modern Türkiye'nin kuruluş aşamasında çağdaş ekonomi politikasına uygun bir yol haritasının belirlenebilmesi için beklenen birinci İzmir İktisat Kongresinde olduğu gibi, yeni yüzyılın başında da gerçekleştirilecek olan dördüncü kongrenin de bu kapsamda bir yol haritasını çizecek nitelikte olması beklenmekteydi. Bu kapsamda çalışmamızda İzmir İktisat Kongresinin kararları ve amaçları ele alınacak ve iktisadi sürecin Türk ekonomisine etkileri incelenecektir. Bu doğrultuda geniş kapsamlı bir literatüre yer verilecek ve sayısal verilerle literatüre katkı sağlanacaktır.

Anahtar Sözcükler: İzmir İktisat Kongresi, İktisat Tarihi, İktisat Politikası

THE EFFECT OF IZMIR ECONOMIC CONGRESS ON THE TURKISH ECONOMY IN THE ECONOMIC PROCESS

Abstract

The Tripoli War, the Balkan Wars, the First World War and the War of Independence, the nation's struggle for independence was not over yet. With the successful conclusion of the War of Independence, the Turkish nation had to consolidate its victory on the battlefield politically and economically. For this reason,



negotiations for the signing of the Lausanne Peace Treaty had begun. However, there were disagreements on economic issues and the negotiations were interrupted. In this interim period, it was decided to organize an economics congress in İzmir as a result of the efforts of the Great Commander of the War of Independence, Commander-in-Chief Mustafa Kemal Atatürk, in order to determine the economic policies expected to be followed in the future and to get opinions on the economy at the same time.

In this congress, which was held between February 17 and March 4, 1923, Western states were trying to maintain their economic rights from the Ottoman Empire. The Republic of Turkey, whose foundations had just been laid, was also struggling to obtain its economic independence. Therefore, the idea of gaining independence at the Izmir Economy Congress, which was held before the declaration of the Republic, came to the fore as the planning of a period that drew the basic framework of the economic and development policies to be implemented. In this context, the decisions of the Izmir Economy Congress can be considered as a development plan. It was expected that the fourth congress to be held at the beginning of the new century, as well as the first Izmir Economics Congress, which was expected to determine a roadmap suitable for contemporary economic policy during the establishment phase of modern Turkey, would draw a roadmap in this context. In this context, in our study, the decisions and objectives of the Izmir Economic Congress will be discussed and the effects of the economic process on the Turkish economy will be examined. In this direction, a comprehensive literature will be included and numerical data will contribute to the literature.

Keywords: Izmir Economics Congress, Economic History, Economic Policy





isarc

INTERNATIONAL SCIENCE AND ART RESEARCH CENTER

<https://www.isarconference.org/>



ISBN: 978-625-8213-44-7