

Sosyal Politika Alanında Akademik Araştırmalar

Editör
Prof. Dr. H. Mustafa Paksoy

Sosyal Politika Alanında Akademik Araştırmalar

Editör

Prof. Dr. H. Mustafa Paksoy

İmtiyaz Sahibi
Platanus Publishing®

Editör
Prof. Dr. H. Mustafa Paksoy

Kapak & Mizanpaj & Sosyal Medya
Platanus Yayın Grubu

Birinci Basım
Haziran, 2025

Yayımcı Sertifika No
45813

ISBN
978-625-8378-39-9

©copyright
Bu kitabın yayım hakkı Platanus Publishing'e aittir. Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin alınmadan hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Adres: Natoyolu Cad. Fahri Korutürk Mah. 157/B, 06480, Mamak,
Ankara, Türkiye.

Telefon: +90 312 390 1 118
web: www.platanuspublishing.com
e-mail: platanuskitap@gmail.com



Platanus Publishing®

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1.....	5
Yüzde Usulü Ücretin Sosyal Güvenlik Yönüyle Değerlendirilmesi	
Eray Karagöz	
BÖLÜM 2.....	19
Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi	
Bora Yenihan & Kardelen Güneş & Kaan Ballık	
BÖLÜM 3.....	37
Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Türkiye Emek Piyasasındaki Yansımaları	
Burcu Yerlikaya Yaran	
BÖLÜM 4.....	61
Okullarında Yabancı Uyruklu (Suriyeli) Öğrenci Bulunan Öğretmen ve Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunlar	
Ömer Furkan Yıldırım & İlknur Maya	



Yüzde Usulü Ücretin Sosyal Güvenlik Yönüyle Değerlendirilmesi

Eray Karagöz¹

¹ Dr., ORCID: 0000-0002-0315-2021

Giriş

Üretimin temel unsurlarından biri olan emeğin üretimden aldığı pay olan ücret, akademik yazında birçok farklı şekilde tanımlanmaktadır. Literatürdeki bu farklılıklarla birlikte ücret, esasen insan emeğinin karşılığıdır ve çalışanın yalnızca biyolojik değil, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de karşılamayı hedeflemektedir (Ergül, 2006). Bu yönüyle ücret, sadece bireysel bir gelir unsuru değil; toplumsal refah, adalet ve iş barışı açısından da belirleyici bir araçtır. Ekonomik ve sosyal boyutlarıyla ücret, iş ilişkilerinin merkezinde yer alır.

Bu çerçevede, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin temelini oluşturan ücret, hukuki bir zeminde düzenlenmiş karşılıklı yükümlülüklerle dayanır. İşçi bağımlı olarak iş görmeyi üstlenirken, işverenin ücret ödemeyi üstlenmesiyle tarafların temel borç yükümlülüklerini düzenleyen iş ilişkisi kurulmuş olur. İşçi emeğini işverene sunarken işverenin de işçiye ücret ödemesi gerekmektedir. Bu karşılıklılık, iş sözleşmesinin en belirleyici yönlerinden birini oluşturur. İşçinin ücret karşılığında iş görme yükümlülüğü, işverenin ise bu emeği maddi olarak karşılaması hukuki ve ekonomik bir dengeyi yansıtır. Ücretin yalnızca bir ödeme aracı değil, aynı zamanda iş ilişkisini şekillendiren çok yönlü bir yapı taşı olması, uygulamada farklı ücret biçimlerinin gelişmesine zemin hazırlamıştır. Çalışma yaşamında ücretin ödenmesinde asıl ücret, akort ücret, prim, ikramiye, komisyon ücreti, sosyal yardım, kardan pay alma gibi şekillerinin uygulandığı görülmektedir (Evren, 2011).

Yüzde usulü ücreti diğer ücret şekillerinden ayıran temel özellik yüzde usulüne göre ücretin tamamının veya bir kısmının üçüncü kişilerce ödenmesidir. Bu ücret ödeme usulünde işçinin ürettiği ürünün ya da hizmetin bedelinin belirli bir yüzdesi işçiye verilmektedir. Az sayıda işletmede, yüzde usulü ücret uygulaması görmekteyiz (Bozkurt & Uzuner, 2024). Bu ücret biçimleri, sektörün niteliğine, işin organizasyon yapısına ve taraflar arasındaki sözleşmeye göre farklılık gösterebilir. Uygulamada daha az yaygın olmakla birlikte, özel düzenleme gerektiren bazı ücret ödeme biçimleri de bulunmaktadır.

Yüzde usulü ücret, tüm çalışanlar için geçerli bir ücret türü olmayıp, otel, lokanta vb. yerlerde çalışıp, işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle “yüzde” eklenerek, müşterilerinden alınan ve işveren kontrolünde olan paranın, çalışanlara dağıtılmasını ifade etmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun verilerine göre, Şubat 2025 dönemi itibarıyla 15.293.483 ücretli çalışanın 1.163.464’ü konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerinde istihdam edilmektedir (TÜİK, 2025). Bu sektörde çalışanların toplam ücretli çalışanlar içindeki oranı %7,61’e tekabül etmekte olup, bu sayının da tümünün yüzde usulü ücret kapsamında olduğu anlamına gelmemektedir. Aşağıda ayrıntılı biçimde ele alınacağı üzere, bu ücret sisteminin uygulanabilmesi için belirli koşulların sağlanması gerekmektedir.

Yüzde Usulü Ücret ve Esasları Nedir?

Yüzde usulü ücret uygulamasında, müşteriler kendilerine sunulan hizmet karşılığında ödeme yapmaktadır (Terzioğlu, 2019). Bu sistem zaman zaman bahşiş uygulamasıyla benzerlik gösterse de bazı yazarlara göre bahşiş ile karıştırılmamalıdır (Budak, Arpacı & Tolay, 2017). Gerçekten de yasal düzenlemeye göre, müşterinin doğrudan çalışana bıraktığı para, ücret kapsamında değerlendirilmemektedir. Yüzde usulünün geçerli olabilmesi için bu bedelin işveren tarafından tahsil edilmesi ve yine işveren aracılığıyla çalışanlara dağıtılması gerekmektedir. Yargıtay, emsal bir kararında, bu paraların işveren tarafından toplanması ve çalışanlara dağıtılması şartıyla, prime esas kazancın konusu olacağını belirtmiştir (Yargıtay 10. HD., 8 Mart 2016). Yine, vergi açısından ise, işyerinde çalışan kişiye yapılan ödemenin ücret sayılması için, ödemenin işveren tarafından yapılması gerektiği belirtilmiştir (İstanbul 6. Vergi Mahkemesi, 24 Aralık 1991). Dolayısıyla bu çalışmada üzerinde durulan “yüzde usulü ücret” kavramı, işveren tarafından dağıtılan ve ücret niteliği taşıyan tutarları ifade etmektedir. Müşteri hesaplarında “hizmet bedeli”, “kuver bedeli” gibi isimlerle yer alan; işverene aktarılan ve sonrasında işveren tarafından çalışanlara dağıtılan bu tutarlar, yüzde usulü ücret kapsamında değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, söz konusu ödemelerin kaynağı müşteri olsa da çalışanlara ödeme işleminin işveren aracılığıyla yapılması, bunların ücret olarak kabul edilmesinin temel koşuludur.

Bununla birlikte, yüzde usulü ücret ile prim uygulamaları zaman zaman karıştırılabilmektedir. Oysa bu iki kavram yapısal olarak birbirinden farklıdır. En belirgin fark, yüzde usulü ücretin çoğunlukla çalışanın esas ücreti olarak belirlenmesidir (Aydınalp, 2018).

Yüzde usulü ücret, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 51. maddesinde tanımlanmıştır. Bu maddede, bazı şartlar ve zorunluluklar dikkat çekmektedir;

1. İşyerinin otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden olması,
2. “Yüzde” usulünün uygulandığı işyerlerinde, işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesaplarına “yüzde” eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralardan olması veya,
3. Kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılması veya,
4. İşverenin kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemesini ifade etmektedir.

İşveren tarafından, müşterilere sunulan servis karşılığında genellikle ek bir bedel tahsil edilmektedir. Self servis hizmet veren restoranlarda bu tür bir uygulama görülmezken, masada sipariş yöntemiyle hizmet sunan işletmeler, yemek fiyatlarına %10 ila %20 arasında değişen oranlarda servis bedeli ekleyebilmektedir. Bu oran işletmenin marka değerine ve hitap ettiği müşteri profiline göre değişiklik gösterebilmektedir (Öndoğan, 2014). Benzer bir uygulama Avrupa ülkelerinde de yaygındır. Avrupa’da yer alan birçok işletmede %15 oranında servis bedeli alınmaktadır (Yıldırım, Eser & Çakıcı, 2020).

Avrupa’da servis bedeli uygulamaları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Örneğin, İngiltere’de birçok restoranda faturaya otomatik olarak %12,5 oranında servis ücreti eklenmektedir. Ancak bu ücret, müşterinin talebi doğrultusunda çıkarılabilir; zira İngiltere yasalarına göre bu tür servis ücretleri isteğe bağlıdır. Müşteriler, servisten memnun kalmadıkları durumlarda bu ücreti ödememe hakkına sahiptir (Reddit, 2023). Almanya’da servis ücreti genellikle fiyata dahil edilmiştir ve müşteriler, hizmetten memnun kaldıkları takdirde toplam hesabın %5 ila %10’u oranında bahşiş bırakmaktadırlar (Enuygun, 2023). İtalya’da ise restoranlarda genellikle *coperto* adı verilen bir masa ücreti alınmaktadır. Bu ücret, genellikle kişi başı 1–3 Euro arasında değişmektedir ve servis ücretinden ayrı olarak faturalandırılır (Hürriyet, 2023). Bu örneklerden hareketle, Türkiye’deki yasal düzenlemelere de bakmak yerinde olacaktır.

Türkiye’de de bu uygulamanın yasak olduğu yönünde bir algı bulunsa da mevcut yasal düzenlemeler böyle bir yasağın olmadığını göstermektedir. 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun’un 54. maddesinde, fiyat listesinin belirlenmesi yani mal veya hizmetin toplam bedelinin açıkça gösterilmesi zorunlu kılınmıştır. Bu Kanun’a dayanılarak çıkarılan Fiyat Etiketi Yönetmeliği’nin 8. maddesinde ise restoran ve benzeri işletmelerde, fiyat listesinin işyerinin giriş kapısının önünde ve hizmet sunulan masaların üstünde tüketicilerin görebileceği şekilde yer alması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca aynı maddenin ikinci fıkrasında, “Tarife ve fiyat listesinde gösterilen fiyatların dışında; servis ücreti veya herhangi bir isim altında başka bir ücret alınması halinde, bunun tarife ve fiyat listesinde gösterilmesi zorunludur.” hükmü yer almaktadır.

Dolayısıyla, Türkiye’de servis ya da hizmet bedelinin alınması yasak değildir; önemli olan, bu tür ek ücretlerin fiyat listesinde açıkça belirtilmesidir.

Bu durumda, Türkiye’de de restoran hizmet bedeline eklenerek, işveren tarafından tüketiciden tahsil edilen bu bedelin “servis karşılığı” veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına “yüzde” eklenerek alınan para kapsamında değerlendirilmesi, tüm çalışanlara işverenlerce eksiksiz ödenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Bu eksiksiz ödemenin nasıl olacağı ise, 28 Şubat 2004 tarihli ve 25387 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yüzdelerden Toplanan

Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik uyarınca belirlenmiştir. Söz konusu Yönetmelik, bu paraların dağıtımına ilişkin bazı kurallar getirmiştir:

1. Yüzdelerin dağıtımında, işyerindeki tüm servislerden elde edilen yüzdelerin toplamı ile işçilerin fiilen yaptıkları işler esas alınmaktadır.
2. İşyerinde çalışan her işçi, toplanan yüzdelerden, fiilen çalıştığı gün sayısına ve elde ettiği puana göre yararlanır.
3. İşçinin yaptığı işler, puan cetvelinde birden çok gruba giriyorsa, sadece puanı yüksek olan iş esas alınır.
4. Fazla çalışma yapan ve fazla sürelerle çalışan işçilerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma saatlerine ait puanları, normal çalışma puanlarına eklenir.
5. Yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark, işveren tarafından ödenir.
6. Düğün, çay, balo, ziyafet ve toplantı gibi ilave işlerden, servis karşılığı yüzde alındığı takdirde, bu işler için geçici olarak alınan işçilerin ücretleri, puan cetvelinde yer alan, yapılan iş ve görev unvanları dikkate alınarak hesaplanır. Ancak, bu tutar çalışılan süreye denk gelen asgari ücretin altında olamaz.
7. İlave işler için alınan işçiler, başka işlerde çalıştırılamaz.

Bu hükümler, yalnızca yüzdelerin dağıtımını değil, aynı zamanda işçilerin asgari düzeyde korunmasını da hedeflemektedir. Özellikle, toplanan paraların ne şekilde ve hangi kriterlere göre bölüştürüleceği bu düzenlemelerle net bir çerçeveye oturtulmuştur.

Yüzde usulü ile ücret ödenen işyerlerinde ücretlerin ödenmesi ile ilgili olarak en sık olarak karşılaşılabilecek sorun bu işçilere kök bir ücretin garanti edilip edilemeyeceğidir (Evren, 2013). Belirtmek gerekir ki işçinin çalıştığı süreye denk gelen ücreti, asgari ücretin altında olamaz. Hesaplama sonucu bulunan ücret asgari ücretinden altında kalıyorsa, aradaki fark işveren tarafından ödenecektir.

Bu hesaplama sürecinde temel belirleyici unsur ise “puan sistemi”dir. Her bir işin niteliğine göre belirlenen puanlar, işçilerin yüzdelerden ne kadar pay alacaklarını doğrudan etkilemektedir.

Puan Sistemi

Yüzde usulü ücret, bir puanlama mantığıyla hareket eder ve bu mantığın temelinde işin niteliğine göre bir puanlama yer almaktadır. Söz konusu puanlama

cetveli, ilgili Yönetmelik ekinde belirlenmiş olup, çalışanların işe başlamaları, dahil oldukları grubun alt sınır puanındandır.

Tablo-1: Yüzde Usulü Ücretin Uygulanması Gereken Puan Sistemi

<u>Grup</u>	<u>Yapılan İşler-Görev Unvanları</u>	<u>Alt Sınır Puanı</u>	<u>Üst Sınır Puanı</u>
I	Başasçı, Maitre D’Hotel, Resepsiyon Şefi.	26	30
II	Başasçı Yrd., Maitre D’Hotel Yrd., Resepsiyon Şef Yrd., Bölüm Şefleri, Ön Kasa Şefi.	22	26
III	Bölüm Şef Yardımcıları, Çamaşırhane, Şefi, Resepsiyon ve Rezervasyon Memurları, Aşçı, Şef Kasiyer, Kaptan, Ön Kasiyer, Garson, Barmen, Vale Fammet D. Chambr, Pastacı, Tatlıcı, Soğukçu, Dönerci, Bell Captain, Güvenlik Şefi, Kontrolör, 1. Sınıf Teknik Elemanlar, Baş Şoför, Baş Terzi, Gece Teknisyeni ve benzerlerinin yaptıkları işler.	18	22
IV	Bölüm Memurları, Kasiyer, Güvenlik Görevlisi, Kapıcılar, Kat ve Oda Temizlikçileri, Büfeci, Aşçı Yrd., Garson Yrd., Fırıncı, Sosyer, Kasap, 1. Sınıf Bulaşıkçı, Kahveci ve Ekmekçi, Şef Silici, Kapıcı Bellboy, Bellboy, Hemşire, Santral Memuru, Puantör, Kuru Temizleme ve Çamaşırhane usta ve işçileri, Terziler, Şef Komi, 2. Sınıf Teknik Elemanlar, Şoförler, Baş Bahçevan, Sauna, Nezaretçi, Havuz ve spor sahası sorumluları ve benzerlerinin yaptıkları işler.	14	18
V	Meydancı, Bagajcı, Haberci, Bulaşıkçı, Komi, Bekçi, Bahçevan, İşletme işçileri, Silici, Stajyerler ve benzerlerinin yaptıkları işler.	10	14

Kaynak: Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete, 28 Şubat 2004, Sayı: 25387.

Tablo 1’de belirtilen puan sistemi, yüzde usulü ücret uygulamalarında görev unvanlarına göre esas alınacak puan aralıklarını göstermektedir. Puan cetvelinde yer almayan işler ya da unvanlar söz konusu olduğunda, en yakın nitelikteki iş için belirlenen puan uygulanmaktadır. Bu uygulamanın temel amacı, adil ve tutarlı bir ücret dağıtım sisteminin kurulmasını sağlamaktır. Söz konusu Yönetmeliğin 7. maddesinde, puan sisteminin istisnaları da yer almıştır. Buna göre, işyerinde aynı grupta geçen başarılı her üç yıllık hizmet süresi için, işçiye

ek olarak bir puan eklenmektedir. Ayrıca işyerine yeni alınan çalışanların, meslekte geçirdikleri başarılı hizmet yıllarını belgelendirmeleri durumunda, bu hizmetleri de aynı esaslara göre değerlendirilmektedir. Bununla birlikte Yönetmelik, bir üst tavan da tanımlamıştır. Bu şekilde bulunacak puanlar, o grubun üst sınırını geçmemektedir.

Bu puanlama sisteminin daha işlevsel hale gelebilmesi için sadece görev unvanı değil, çalışma şekli de dikkate alınmaktadır.

Çalışma Tarzına Göre Puanlama

Yönetmeliğin 9. maddesi, çalışma şekline göre puanlamanın nasıl olacağını açıklamaktadır. Bu maddeye göre, yüzde usulü ücretin uygulandığı işyerlerinde, doğrudan müşteri hizmeti sunan servis personelinin ücretlendirilmesinde, yaptıkları işin karşılığı olarak puan cetvelinde kendilerine tahsis edilen tüm puanlar eksiksiz şekilde dikkate alınır. Buna karşılık, servis dışı birimlerde görev yapan çalışanların puanları, kendilerine işveren tarafından ödenen sabit ücretlere ek olarak, yalnızca puan cetvelinde belirtilen değer %25'i oranında değerlendirmeye alınır.

Ayrıca, bu Yönetmelik kapsamındaki işyerlerinde birimlerin birinci derece yöneticileri, müdür yardımcıları ve bunların üzerindeki hiyerarşik kademelerde yer alan yöneticiler açısından, sabit ücretlere ek olarak I. Grup kapsamında belirlenen puanların %5'i oranında ödeme yapılması öngörülmüştür. Bu düzenleme, yönetim kademesinin ücretlendirilmesinde hem idari pozisyon hem de puan bazlı performans esaslarının birlikte değerlendirilmesini esas alır.

Örnekle Yüzde Usulünün Uygulanması

Bir otel işyerinde, baş aşçı, kasiyer ve garsonun çalıştığını varsayalım.

- Baş aşçının 12 yıllık kıdemi karşılığında aldığı brüt aylık ücret 90.000 TL olsun.
- Kasiyer, işe yeni başlamış ancak geçmişte 6 yıllık bir deneyiminin olduğunu belgelendirmiş olsun.
- Garson da işe yeni başlayan bir asgari ücretli olsun.

Bu durumda, baş aşçının 12 yıllık kıdeminin puan karşılığı, 26 (taban puan) + 12/3 (Her 3 yıl için 1 puan eklenmektedir) = 30 puandır. Kasiyer, 14 (taban puan) + 6/3 (Her 3 yıl için 1 puan eklenmektedir) = 15 puandır. Garson ise 18 (taban puan) olacaktır. Servis işinde çalışması sebebiyle, garsonun 18 puanı hesaplamada tam sayılacak; servis dışı çalışması sebebiyle baş aşçı ve garsonun ise %25'i dikkate alınacaktır. Bu sebeple, baş aşçı için 7; kasiyer için ise 4 puan oluşacaktır. Dolayısıyla toplamda garson (18 puan), baş aşçı (7 puan) ve kasiyer

(4 puan) olmak üzere toplamda 29 puan oluşacaktır. O gün içerisinde toplanan tutar, 2.900 TL ise; garson 1.800 TL, baş aşçı 700 TL ve kasiyer 400 TL alacaktır.

Farklı Ülke Örnekleriyle Bahşişin Çalışanlara Ödenmesi

ABD'de *tip income* olarak adlandırılan bahşiş gelirleri, *Internal Revenue Service (IRS)* tarafından zorunlu bildirim tabi tutulmuş ve hem gelir vergisine hem de Sosyal Güvenlik katkısına dahil edilmiştir. *IRS Publication 531*'e göre, çalışanlar aylık 20 doların üzerindeki tüm bahşiş gelirlerini işverene bildirmekle yükümlüdür. Bu gelirler üzerinden işverenin de Sosyal Güvenlik kesintisi yapması zorunludur (Internal Revenue Service, 2023).

Fransa'da bahşişlerin sosyal sigorta primine tabi olup olmayacağı, bahşişin gönüllü mü yoksa fatura içinde zorunlu mu alındığına göre değişmektedir. Fatura içerisinde “*service compris*” olarak alınan bahşişler, ücretin bir parçası sayılmakta ve sosyal sigorta primine tabi tutulmaktadır (INSEE, 2019).

Kanada'da özellikle turizm ve yiyecek hizmetleri sektöründe, gönüllü bahşişler çalışan tarafından vergi beyannamesine dahil edilmelidir. Québec gibi bazı eyaletlerde, bahşiş gelirin %8'i varsayımsal olarak vergiye tabi gelir sayılmakta; bu oran bazı sektörlerde işveren tarafından doğrudan bordroya yansıtılmaktadır. Kanada'nın Québec eyaletinde bahşiş gelirlerinin vergilendirilmesi ve bordroya dahil edilmesiyle ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. *Revenu Québec*'in “Allocation of Tips” başlıklı yönergesine göre, bir ödeme döneminde çalışanın bildirdiği bahşişler, *tippable* satışlarının %8'inden az ise, işveren bu farkı çalışanın gelirine eklemeli ve bordroya dahil etmelidir. Bu uygulama, çalışanların bahşiş gelirlerinin tam olarak vergilendirilmesini ve Sosyal Güvenlik katkılarını dahil edilmesini sağlamaktadır.

Hollanda'da bahşişlerin işveren tarafından toplanarak çalışanlara dağıtılması halinde, bu ödemelerin bordroya dahil edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Buna karşılık, çalışan tarafından doğrudan alınan küçük tutarlı bahşişlerde, uygulamada idari esneklik tanındığı ifade edilmektedir. Konuyla ilgili literatürde, işverenin dağıttığı bahşişlerin ücret kapsamında değerlendirilerek, sosyal güvenlik yükümlülüklerine tabi tutulması gerektiğine dair akademik bir referans da bulunmaktadır. Bu konuda detaylı bilgi, *European Working Conditions Observatory* tarafından yayımlanan “Regulation of Remuneration in The Netherlands” başlıklı raporda yer almaktadır. Raporda, işverenin topladığı ve çalışanlara dağıttığı bahşişlerin, işverenin ödeme yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Bu nedenle, bu tür bahşişlerin bordroya dahil edilmesi ve ilgili sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi zorunludur.

Türkiye'de ise, bahşişlerin dağıtımına ilişkin temelde bir kural bulunmamakta; ancak müşteri hesaplarına “yüzde” olarak eklenen hizmet

bedellerinin, işveren tarafından çalışanlara ödenmesi zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca, bu ödemeye ilişkin hiçbir tutar ve istisna öngörülmemiştir.

Sosyal Güvenlik Yönüyle Değerlendirme

Hizmet ve servis bedelleri kapsamında işverence toplanan tutarların çalışanlara dağıtımı sürecinde, bu ödemelere ilişkin tüm yasal kesintilerin eksiksiz şekilde uygulanması gerekmektedir. Bu kesintiler; sigorta primi, işsizlik sigortası primi, gelir vergisi ve damga vergisinden oluşmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80. maddesi uyarınca, sigorta primine esas kazançların hesabında işçiye yapılan ve Kanunda belirtilen istisnalar hariç tüm ödemeler dikkate alınır. Kanun koyucu, bu tür ödemeler için herhangi bir istisna ya da vergi muafiyeti öngörmemiştir.

İşyeri gereklerine göre ücret sisteminin de oluşturulabildiği dikkate alındığında, ücret; zaman esasına göre, verime dayalı olarak ya da yüzde usulüyle belirlenebilmektedir (Yamakoğlu, 2024). Geniş anlamda ücret, her ne kadar sosyal güvenlik anlamında prime esas kazancın bir parçası gibi görünse de sosyal güvenlik haklarının belirlenmesi açısından yüzde usulüyle ödenen tutarların niteliği tartışmalıdır. Bu tutarların ücret mi yoksa prim ya da ikramiye niteliğinde bir ödeme mi olduğu konusu, doktrinde üzerinde durulan bir meseledir. Zira prim, ikramiye veya bu nitelikteki ödemeler, iş hukuku açısından geniş anlamda ücret kapsamında değerlendirilmekle birlikte, sosyal güvenlik hukukunda her zaman ücret olarak kabul edilmemektedir (Özdamar, 2009).

Bu tartışmanın sebebi ise, prime esas kazancın, bir prim borcunun doğabilmesi için gerekli olan gelirin ortaya çıkması olarak tanımlanabilir (Mülayim, 2023). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80. maddesine göre, ücretler, prime esas kazancın tespitinde dikkate alınmakta ve hak edildikleri ayın kazancına tabi tutulmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminde temel ilke, sigortalı çalışmayı gerektiren iş ilişkisinin varlığı, çalışma süresi ve elde edilen kazancın, sosyal güvenlik haklarından faydalanma ve erişimde belirleyici olmasıdır. Bu ilke aynı zamanda hizmet tespit davalarında ispat unsuru olarak da önem taşır. Bununla birlikte, yüzde usulü ücretin eksik ödenmesi ya da hiç ödenmemesi durumunda, çalışanın mağduriyeti daha da artabilmektedir. Çünkü, Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre, sigortalılık tespitinde, ücretin bir zorunluluk olmadığı belirtilirken, prime esas kazanç tespitinde ise yazılı delil aranmaktadır (Ermumcu, 2021).

Dolayısıyla, yüzde usulü ücretin, eksik ya da daha az veya hatta ödenmediği durumlarda, yazılı delile erişemeyen sigortalı için bir hak kaybı doğacağı açıktır. Bu yönüyle, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan yüzde usulüne ilişkin tanım da dikkate alındığında, söz konusu uygulamanın ücret niteliği taşıdığı ve prime esas

kazanca dahil edilmesi gerektiği açıktır. Bu ödemenin hak kazanılmış olmasına rağmen yapılmamasının, sosyal güvenlik yönünden etkileri bulunmaktadır.

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, prim esasına dayalı bir rejim olarak yapılandırılmıştır. Bu sistemde sigortalılığın dayanağını, kişinin fiilen sigortalı olarak çalışması ve bu çalışma karşılığında elde ettiği prime esas kazanç oluşturmaktadır. Bu kapsamda literatürde sıklıkla kullanılan “prime esas yaşam” kavramı ortaya çıkmaktadır (Bakır, 2017). Bu prime esas yaşam kavramı, özellikle uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm) ile kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası, meslek hastalığı, analık ve hastalık) üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Ayrıca işsizlik sigortası kapsamında sağlanan ödenekler açısından da prime esas kazanç önemli bir ölçüt olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de, uzun vadeli sigorta kollarına bağlı bir aylığın hesaplanmasında, birçok değişken dikkate alınmaktadır. Ancak bunlardan en önemlisi prime esas kazançtır. Yaşlılık aylığının hesaplanmasında, sigortalı olarak çalışılan tüm döneme ait prime esas kazanç (SPEK) tutarları her yıla ait güncelleme kat sayısı ile güncellenmekte; bu güncellenen tutar, toplam çalışma süresine bölünerek ortalama yıllık ya da aylık SPEK tutarı bulunmaktadır (Okumuş & Öztürk, 2020). Prime esas kazanca tabi tutulması gerekirken, çeşitli nedenlerle prime tabi tutulmayan yüzde usulü ücret uygulamaları, sigortalının uzun vadeli sigorta kolları kapsamında hak kazanacağı aylık tutarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Kısa vadeli sigorta kolları açısından bakıldığında, en önemli yardımın geçici ya da sürekli iş göremezlik olduğu açıktır. Ödenek veya gelire esas kazanç da prime esas kazanç üzerinden hesaplanmaktadır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m. 17). Bu nedenle, yüzde usulü ücretin prime tabi tutulmaması, kısa vadeli sigorta kollarından yararlanma koşullarını da olumsuz etkileyebilecek bir durumdur.

İşsizlik sigortası yönünden ise, yüzde usulü ücretin prime esas kazanca dahil edilmemesi, işsizlik ödeneği üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Çünkü, hesaplanacak günlük ödenek miktarı, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40’ı olarak belirlenmektedir.

Bu örnekler, prime tabi tutulmayan yüzde usulü ücret uygulamasının, sigortalıların daha düşük yaşlılık aylığı almasına ve kısa vadeli risklerin (hastalık, analık, iş kazası veya meslek hastalığı) gerçekleşmesi durumunda daha düşük ödeneklerle karşılaşmalarına yol açacağını ortaya koymaktadır.

Aynı zamanda, bu durum Sosyal Güvenlik Kurumu’nun gelirleri açısından da olumsuzluk teşkil etmektedir. Çünkü sosyal sigortanın finansmanı, temel olarak prime esas kazançlar üzerinden tahsil edilen primler ile sağlanmakta ve prim

borcu, Kanun'un prime esas kazançla bağladığı kazancın gerçekleşmesi (ücret ise hak etme/prim veya ikramiye vb. ise ödeme) ile doğmaktadır (Yılmaz, 2019).

Her ne kadar çalışmanın konusu olmamakla birlikte söz konusu ödemeler, gelir vergisi ve damga vergisine tabi olup, bunun ödenmemesi durumunda, ücrete ilişkin gelir ve damga vergileri ödenmemiş olacaktır.

Sonuç ve Öneriler

Hizmet/servis ücretlerinin çalışanlara dağıtılması, gelir adaletinin sağlanması, kayıt dışılıkla mücadele edilmesi ve sosyal güvenlik hakkının güçlendirilmesi açısından da ele alınması gereken çok boyutlu bir uygulamadır.

Kayıt dışılığın yoğun olduğu restoran vb. hizmetler için, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen denetimler ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında etkin bir entegrasyon sağlanmalıdır. Nitekim 27 Eylül 2024 tarihli 326 sayılı Gelir Vergisi Genel Tebliği ile, günlük hasılat tutarlarının tespitinden hareketle hesaplanan yıllık hasılat tutarı ile beyan edilen brüt satış tutarı arasındaki farkın %20 ve yukarısında olan işyerlerinde, işletmeciler “izaha davet” edilmektedir. Bu uygulamanın adı “hasılat tespiti” olarak adlandırılmakta olup, vergi incelemesi sonrasında vergi ziyai cezası uygulanmaktadır. Hem bu uygulamanın etkinliğini artırılması hem de yüzde usulü ücretin uygulamasının teyit edilmesi açısından, e-adisyon ve zorunlu e-fatura uygulamaları devreye alınmalı; fiyat listesindeki tüm kalemler dijital sistemde kayıt altına alınmalıdır. Böylelikle, servis ve hizmet bedelleri olarak gerçekleşen tahsilat rakamının tespiti sağlanabilir. Elde edilen veriler doğrultusunda, çalışanların icmal ve bordrolarında, söz konusu sistem üzerinden belirlenen tutarların eksiksiz şekilde çalışanlara ödenip ödenmediği denetlenebilir.

Türkiye'nin, elektronik ödeme altyapısı, POS sistemleri, QR menü uygulamaları ve dijital bordro yönetimi bakımından gelişmiş bir dijital altyapıya sahip olduğu düşünüldüğünde, bu potansiyelin doğru yönlendirilmesi halinde, hem bahşiş gelirlerinin kayıt altına alınması sağlanabilir hem de sosyal güvenlik sistemine katkı sunması mümkün hale gelebilir.

Prime esas kazanç, tüm sigortalılar için sosyal güvenliğe erişim ve bu haktan yararlanma sürecinde son derece kritik bir unsurdur. Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile işsizlik sigortası açısından doğabilecek olumsuzlukların önlenmesi için, dijital bir altyapı aracılığıyla bu tespitin doğru ve şeffaf biçimde yapılması mümkündür. Bu sayede yalnızca bireysel hak kayıplarının önüne geçilmekle kalınmayacak, aynı zamanda sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği de desteklenecektir.

Bu nedenle, yüzde usulü ücret uygulamasının hem çalışan haklarını güvence altına alan hem de sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğine katkı sağlayan bir yaklaşımla ele alınması zorunludur.

KAYNAKÇA

- Bakır, O. (2017). Ücret ikamesi, sosyal güvenlik ve işçi sağlığı: prime esas yaşamlar. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2017(4), 37–39.
- Bozkurt, Ö., & Uzuner, E. (2024). Esnek çalışma uygulamalarının ücret sistemlerinde ortaya çıkardığı sorunlar: İstanbul ili örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(1), 97–114.
- Budak, G., Arpacı, S. Ç., & Tolay, E. (2017). Performansa ve yetkinliğe dayalı ücret ve ödül yönetimi arasındaki bağlantılar. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(4), 15–34.
- Enuygun. (2023, Kasım 10). *Hangi ülkede ne kadar bahşiş vermeli?* <https://www.enuygun.com/bilgi/hangi-ulkede-ne-kadar-bahsis-vermeli/>
- Ergül, H. F. (2006). Kurumlarda ücret, ücret sistemleri ve ücret-başarı ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(18), 92–105.
- Ermumcu, S. (2021). Sosyal güvenlik hukuku açısından hizmet tespitinde prime esas kazançların ispatı. *Çalışma ve Toplum*, 2021(2), 899–900.
- Evren, Ö. K. (2011). *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması* (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Evren, Ö. K. (2013). *İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı* (11. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Hürriyet. (2023, Ocak 25). *Hangi ülkede ne kadar bahşiş bırakmalısınız? İşte cevabı.* <https://www.hurriyet.com.tr/lezizz/galeri-hangi-ulkede-ne-kadar-bahsis-birakmalisiniz-iste-cevabi-36921544>
- Internal Revenue Service. (2023). *Publication 531: Reporting tip income*. U.S. Department of the Treasury. <https://www.irs.gov/publications/p531>
- İstanbul 6. Vergi Mahkemesi. (24 Aralık 1991). *1991/2018 sayılı Karar*.
- Kayık Aydınoglu, A. (2018). İş hukukunda prim. *TAAD*, 9(36), 53–74.
- Mülayim, B. O. (2023). Yargı kararları ile sigortalılara yapılan ödemelerin prime tabi tutulması. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(2), 553–580.
- Okumuş, B., & Öztürk, M. (2020). Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık sigortasının yeniden gelir dağılımı açısından analizi. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 61–82.
- Öndoğan, E. N. (2014). Restoran pazarlamasında kullanılan temel pazarlama karması elemanları “P”. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 123–132.

- Özdamar, M. (2009). 5510 sayılı Kanun'a göre sigorta primine esas kazançların hesaplanması. *Mali Çözüm Dergisi*, 93, 313–324.
- Reddit. (2023, Mayıs 20). *I'll be visiting London in winter, is tipping mandatory?* Reddit.
https://www.reddit.com/r/travel/comments/13ow98d/ill_be_visiting_london_in_winter_is_tipping/
- Terzioğlu, A. (2019). İş hukukunda işverenin borcu olarak ücret. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1934–1952.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2025). *Ücretli çalışan istatistikleri, Şubat 2025*.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ucretli-Calisan-Istatistikleri-Subat-2025-53996#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Sanayi%20in%C5%9Fa at%20ve%20ticaret%20Dhizmet,293%20bin%20843%20ki%C5%9Fi%20oldu.>
- Yamakoğlu, E. (2024). İşçinin 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan tazminat ve alacaklarına esas ücretinin tespiti. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 30(2), 839–860.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi. (8 Mart 2016). *E. 2016/365, K. 2016/2637*.
- Yıldırım, O., Eser, S., & Çakıcı, A. C. (2020). Bahşiş dağıtım sistemlerinin adalet algısı üzerine bir ölçek uyarlama çalışması. *Turizm Akademik Dergisi*, 7(2), 61–72.
- Yılmaz, H. (2019). Sosyal güvenlik hukukunda iş sözleşmesiyle çalışanların prime esas kazançlarının tespiti. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2019(145), 449–491.
- Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik. (28 Şubat 2004). *Resmî Gazete* (Sayı: 25387).



Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi

Bora Yenihan¹ & Kardelen Güneş² & Kaan Ballık³

¹ Doç. Dr. Kocaeli Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ORCID:0000-0001-9413-6571

² Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Uzmanı, ORCID: 0000- 0003- 0878- 8122

³ Koç Özel Lisesi, ORCID: 0009-0002- 1397-1167

Giriş

Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma kavramının dönüşüme uğraması ve “ücretli emek” kavramının insan hayatının neredeyse odak noktası haline gelmesi, 20. Yy itibari ile birçok disiplinin bu konu üzerine eğilmesini ve akademik tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Akademik tartışmaların ve uygulamaların temelini önceleri verimliliğin ve dolayısıyla karlılığın arttırılması oluştururken, ilerleyen dönemlerle beraber çalışan unsuru da denkleme dahil edilmiştir.

Özellikle 20. Yy başlarında karlılığın arttırılması sadece çalışma ortamındaki fiziki koşullar, üretim teknikleri ve teknolojisi ile sağlanmaya çalışılmış, bunun yanında çalışanlar ve çalışan psikolojisi ihmal edilmiştir. Ancak “emek” faktörünün en önemli üretim faktörü olduğunun anlaşılmasıyla birlikte odak noktası çalışan yani “insan” olan akademik çalışmalar artmaya başlamıştır. Çalışma psikolojisinin hem akademik hem de uygulama açısından yükselişe geçmesi ile de çalışan faktörü birçok açıdan incelenmeye ve verimlilik artışında kilit rol oynayacak unsur olarak kabul görmeye başlamıştır.

Örgütsel sinizm çalışma hayatı içinde üzerinde sıklıkla durulmaya başlayan bir kavram olarak ön plana çıkmaktadır. Çalışanların neden “sinik” bir tutum takındıkları, bu durumun kişisel faktörlerden mi kaynaklandığı yoksa çalışma ortamının bireyleri “sinik” tutumlar takınmaya mı ittiği araştırılmaktadır. Diğer birçok değişkenle (örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumsal bağlılık, iş doyumu, tükenmişlik vb.) ilişkisi araştırılan “sinizm” veya “sinik” olma durumunun çalışanların başarısı ve örgütlerin hedeflerini gerçekleştirebilme kapasiteleri üzerindeki etkisi incelenmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı da “sinizm” ile ilişkili olarak araştırılan kavramlardan biridir. Tüm örgütler çalışanlarından örgütsel vatandaşlık davranışları beklemekte, fakat çok az örgüt bunun sağlanması için çaba sarfetmektedir. Kimi çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışlarını kendiliğinden gerçekleştirmesine rağmen, çalışanların büyük kısmı sinizm gibi durumlardan etkilenmekte ve potansiyellerini tam olarak kullanamamakta, doğal olarak örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyememektedir.

Bu çalışmada örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramsal olarak açıklanmaya çalışılacak ve aralarındaki ilişki araştırılacaktır. Yerli ve yabancı literatür ile kavramlar tanımlandıktan sonra her iki kavramı da etkileyen faktörlere değinilmeye çalışılacak ve örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri tartışılacaktır.

1. ÖRGÜTSEL SİNİZM

Kavram olarak “sinizm” Antik Yunan Şehir devletlerinden bu yana kullanılagelmiştir (Eaton, 2000: 6). Bu açıdan ele alındığında kavramın tarihçesinin felsefe ile yaşıt olduğunu söylemek mümkündür. Sinizm literatürde genel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genel sinizm bireylerin kuşkucu, zor beğenene, eleştirel, güven sorunları yaşayan ve hayata genellikle olumsuz bir yönden bakmalarını ifade eder. Sinizm, bireylerin “sinik” tavırlar takınmalarına ve karşılarındaki insanı ve/veya insanları sert şekilde eleştirmelerine, onlara karşı alaycı davranmalarına ve gurur kırıcı ifadeler kullanmalarına sebep olmaktadır. Örgütsel sinizm ise bahsi geçen bu olumsuz davranış, ifade ve tutumların örgüte ve yöneticilere yöneltilmesidir. Genel sinizm ve örgütsel sinizm arasındaki ayırt edici farklılık ise genel sinizmin bireysel bir özellik olması, örgütsel sinizmin ise bir tutum olmasıdır (Kabataş, 2010: 5). “Örgütsel Sinizm” kavramı ise özellikle 20. Yy sonlarına doğru çalışma psikolojisi alanında üzerinde sıklıkla durulan bir kavram haline gelerek, farklı disiplinlerin üzerinde çalıştığı bir alan olmuştur (Çankaya ve Çiftçi, 2020: 276). Örgütsel sinizm, iyi olarak kabul edilen adalet, dürüstlük ve açık sözlülük gibi olumlu davranışların bireysel çıkarlar için göz ardı edilmesi ve arka plana atılmasından dolayı ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizme yönelik literatürde birbirine benzer tanımlar yapıldığı görülmektedir.

Mirvis ve Kanter (1991: 61) örgütsel sinizmin yöneticilerin astlarına karşı kötü ve olumsuz davranışlara girmesi, çalışanları ile dürüst bir iletişimi tercih etmemeleri gibi durumlardan doğduğunu, bunun yanında örgütü olumsuz şekilde gösterdiğini belirtmektedirler. Dean vd. (1998: 345) ise örgütsel sinizmi, çalışanların içinde yer aldıkları organizasyona karşı geliştirdikleri olumsuz davranışsal, bilişsel ve duyuşsal tutumlar şeklinde tanımlamaktadır. Mantare ve Mantinsuo (2001: 1-25) örgütsel sinizmi, arzulanan ver gözlemlenen organizasyon yapısında değişimler yaşandığına yönelik olumsuz düşünce, his ve tutumlar olarak tanımlamaktadır. Buna göre yaşandığına inanılan olumsuz değişimler:

- Organizasyon içindeki topluluklarda, değerlerde ve başarılarda,
- Kültürde ve yönetim biçiminde,
- Örgüt stratejilerinde,
- Stratejilerin sonuçlarında yaşanmaktadır.

Günümüz yaklaşımları incelendiğinde ise sinizm ilk tanımlandığı dönemlerin aksine karamsar olma durumu ve güvensizlik duygusu ile karakterize edilerek tanımlanmaktadır (Dhar, 2009: 154, Torum, 2016: 9-10). Örgütsel sinizm tanımları incelendiğinde birbirinden ufak farklarla ayrılan noktalara ağırlık

verildiği görülmekle beraber, ortak çıkarım noktası ise adaletin, dürüstlüğün ve açık iletişimin yerini kuşkunun, güvensizliğini ve başarısızlığın alıyor olmasıdır. Dean vd. (1998: 351-352) örgütsel sinizmin özelliklerini şu şekilde tanımlamışlardır:

- Örgütsel sinizm çalışanların deneyimlerinin zaman içinde değişimi ile ortaya çıkar, bir kişilik özelliği değildir.
- Bir işkoluna veya bir mesleğe özgü değildir, aksine her işkolunda ve meslek dalında gözlemlenebilir.
- Çalışanların hisleri, duyguları, davranışları ve özellikle de inançları ile değişebilen bir yapıdır.
- Gerek örgütsel ve gerekse bireysel olarak işlevsel bir yapıya sahiptir.
- Sinizm içindeki (sinik) bireyler örgüt içinde daha az görünür olup daha az rol ve sorumluluk üstlenirler.

1.2. Örgütsel Sinizm Türleri

Literatür incelendiğinde sinizm kavramının beş farklı türde ele alındığı görülmektedir. Bu türler ise kişilik sinizmi (genel sinizm), toplumsal sinizm (sosyal/kurumsal), mesleki sinizm (iş sinizmi), çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi olarak sınıflandırılmaktadırlar.

Kişilik sinizmi veya bir diğer adıyla genel sinizm, bireyin kişiliği ile ilgilidir ve doğuştan gelen olumsuz duygu ve düşünceleri kapsamaktadır. Kişilik sinizmine sahip kişiler çevrelerindeki herkesin bireysel kazançları ve çıkarları için hareket ederek çeşitli davranış kalıplarını sergilediklerine inanmaktadırlar. Sinik bir kişilik özelliği sergileyen bireylerin gerek yöneticilerine ve gerekse çalışma arkadaşlarına karşı da benzer olumsuz duygu ve düşünceleri taşıdıkları gözlemlenmektedir. Böylesi kişilik özelliğine sahip olan çalışanların örgütte gerçekleştirilen uygulamalardan memnun olmadıkları ve her zaman adaletsiz davranıldığı düşüncesine sahip oldukları belirtilmektedir. Ahlaki değerlere önem veren bu bireyler, ahlaki davranışlar sergilemeye çalışırlar fakat çoğu zaman bilinçli bir şekilde doğru olarak kabul edilemeyecek davranışlara yönelirler (Yetim, 2008: 22).

Kişilik olarak sinik olan bireylerin genel özellikleri içinde dünyanın toplumsal anlamda sahtekâr ve yalancı olduğu inancı yaygındır. Bu inanç sinik kişileri diğer bireylere karşı güven duymak konusunda isteksiz davranmaya iter ve kurdukları iletişimi stresli, ümitsiz ve kaba bir hale getirebilir. Genel olarak dünyaya ve topluma karşı duydukları güvensizlik sinik bireyleri yalan söyleme ve hile yapma eğilimi gösteren kişiler haline getirebilmektedir (Korkmaz, 2012: 27-28).

Toplumsal (sosyal/kurumsal) sinizm ise literatürde birçok şekilde tanımlanmaktadır. Bu tanımlar genel olarak ele alındığında ise toplumsal sinizm devlet aygıtına karşı gelişen güvensizlik hali ve bu durumun toplumda yaygınlaşması olarak kabul edilmektedir. Toplumsal sinizm bir diğer bakış açısıyla ele alındığında, toplumsal örgütlere karşı geliştirilen olumsuz duygu ve düşünceler olarak açıklanmaktadır (Dean vd., 1998: 344, Yücel, 2022: 28).

Bireylerde genellikle toplumun beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamadığı düşüncesi hakimdir. Toplumsal sinizm durumundaki bireylerin örgütün bir üyesi olmadan önce örgüte karşı önyargılı tutumlar geliştirmesi toplumsal sinizmin ortaya çıkarabileceği sonuçları etkilemektedir. Toplumsal sinik bireylerin beklenti ve isteklerinin karşılanmaması, bu bireylerde hayal kırıklıklarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Yetim, 2018: 22). Bu durumdaki bireylerin çevreyle ve toplumla olan ilişkileri genellikle hayal kırıklıkları üretirken, çalışma hayatında ise kuşkucu davranışlar geliştirdikleri ve dikkatli davranışlar sergiledikleri gözlemlenmektedir (Dean vd., 1998: 344).

Mesleki veya iş sinizmi ise kimi işkolları veya meslek dallarında müşteriler ile oluşan stresli temelli davranışları odak noktasına almaktadır. Bu durum çalışanların fiziksel ve duygusal açıdan yıpranmaları ile karakterizedir. Genellikle yardım ve danışmanlık amaçlı olarak gerçekleştirilen işlerde müşterilerle gerçekleştirilen etkileşim ve kurulan iletişim çoğunlukla sorun odaklı olmaktadır. Bu durum geri bildirimlerin olumsuz olma ihtimalini ve bu durumla bağlantılı olarak başarısızlıkların görünür hale gelmesine sebebiyet vermektedir. Sonuç olarak çalışanlar müşterilerden uzaklaşabilmekte ve bu durumu bir strateji olarak geliştirebilmektedirler (Kabataş, 2010: 19).

Mesleki olarak sinik olan bireyler, yaptıkları işi değersiz, baskıcı ve umursamaz olarak görmekte, buna yol açan etkenin ise çabalarının anlamsız olduğuna inanmalarındır. Bu durum genellikle çalışanların başarısızlıkla veya performans düşüklüğü ile suçlanmalarına sebep olmaktadır (Ercan ve Kazançoğlu, 2019: 4-6). Çalışanlar işlerini ya da görevlerini yerine getirirken keyif almıyorlarsa, bunu sadece bir zorunluluk olarak görüyorlarsa verimli olmalarını beklemek hata olacaktır. Mesleki sinik çalışanların genellikle kurumsal bağlılıkları düşük ve işten ayrılma eğilimleri ise yüksektir (Erkara, 2019: 47).

Çalışan sinizmi ise bireylerin içinde yer aldıkları organizasyondaki çalışma şartlarının beklentilerini karşılamaması ve çalışanlar arasında adaletin sağlanmadığı gibi duygu ve düşünceler sonucu örgüte karşı geliştirilen olumsuz duygu ve düşüncelerdir (Çınar vd., 2023: 721). Çalışılan organizasyonun küçülmeye gitmesi, yöneticilerin etkisizliği ve yöneticilere güvensizlik, fazla mesai sürelerinin artması gibi çeşitli faktörler çalışan sinizminin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Tüm bunların yanında ise çalışanların iş doyum

düzeylerinin düşük olması ve örgütün bu durumu değiştirmek için önlemler almaması da çalışan sinizmine yol açabilmektedir (Gemlik ve Üreten, 2016: 445). Dean vd. (1998: 344-346) çalışan sinizminin üç farklı amaca karşı ortaya çıktığını belirtmektedirler. Bunlar:

1. Örgüt içinde gerçekleştirilen iş düzenlemeleri,
2. Örgüt yöneticileri,
3. Örgüt içindeki diğer durumlar şeklindedir.

Çalışanların kişisel hedefleri (kariyer, yüksek ücret, daha iyi çalışma koşulları vb.) ile örgütün hedefleri (büyüme, süreklilik, kar) açısından örgüt yöneticilerinin çalışandan beklediği sorumlulukların yerine getirilmemesi durumunda, çalışanın sinik bir tutum sergileme eğiliminin arttığı gözlemlenmektedir. Böylesi durumlarda çalışanların görev sorumluluklarını zoraki yerine getirdiği görülmektedir (Çakır ve Kacı, 2018: 130).

Son olarak örgütsel sinizm ise organizasyonda meydana gelen ve herhangi bir alanda olabilen değişim çabalarından sorumlu olan yönetici veya çalışanların yetersiz kişiler olduğu düşüncesinden hareketle değişim çabalarına karşı geliştirilen olumsuz tutum, düşünce ve davranışlardır. Literatür incelendiğinde örgüt içi sinizmin kronik hale geldiği durumlarda gerçekleştirilen değişimlerin kusursuz olması durumunda dahi bu değişimlere direnç gösterileceği görülmektedir. Bu durum genellikle geçmiş dönemlerde yaşanan değişim çabalarının verimsiz ya da olumsuz sonuçlanmasından dolayı meydana gelecek değişimden etkilenecek bireyleri bu değişime yönelik sinik davranışlar sergilemesinden kaynaklanmaktadır (Sezgin vd., 2016: 45, Oray, 2021: 20).

1.3. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler

Örgütsel sinizmi etkileyen faktörler kişiden kaynaklı ve örgütten kaynaklı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kişisel faktörler genel olarak yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum ve ücret düzeyi olarak beşe ayrılırken, örgütten kaynaklı faktörler ise örgütsel adalet, örgüt politikaları ve psikolojik sözleşmenin ihlali olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Kişisel faktörler içinde yaş özellikle çalışanların beklentilerini değiştirmesi açısından ön plana çıkmaktadır. Farklı yaş grubundaki bireylerin karşılaştıkları olaylara karşı geliştirecekleri tutum ve davranışlar farklı olabileceği gibi örgüt içinde karşılaştıkları olaylara karşı geliştirebilecekleri davranışlar ve sinizm düzeyleri de farklı olabilmektedir (Torun, 2016: 69). Mirvis ve Kanter (1991: 55) gençlerin sinizm düzeylerinin ileri yaşlardaki çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu belirtmekte ve bu durumu beklenti kuramıyla açıklamaktadırlar. Gençlerin kariyer ve ücret beklentilerinin eğitimleri ile doğru orantılı olarak artması bu durumun öncelikli sebeplerindendir.

Örgütsel sinizmi etkileyen bir diğer kişisel faktör ise cinsiyettir. Çalışanların cinsiyetleri arasındaki farklılıklar kendilerine farklı roller ve görevler yükleyebilmektedir. Özellikle cinsiyet konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde literatürde birlik olmadığı, yapılan çalışmaların kısıtlarına göre farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Kimi çalışmalarda kadın çalışanların sinizm düzeyleri daha yüksek çıkarken, kimi çalışmalarda ise erkek çalışanların sinizm düzeyi daha yüksek çıkmaktadır. Bu durum sinizmin cinsiyet açısından kıyaslanmasının doğru olmadığı görüşünü de beraberinde getirmektedir (Mirvis ve Kanter, 1991: 62-64, Yılmaz ve Tokgöz, 2008: 289, Kalağan ve Güzeller, 2010: 83-97).

Sinizm düzeyini etkileyen kişisel faktörlerden biri diğer olan eğitim düzeyi ile sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı literatürdeki çalışmalardan anlaşılmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek bireylerin sinizm düzeyleri eğitim seviyesi düşük çalışanlara göre daha yüksek olmaktadır. Bu durum eğitim düzeyi düşük çalışanların ücret, çalışma koşulları ve kariyer fırsatlarını daha kolay kabullenebilmeleri ile açıklanmaktadır (Lobnikar ve Pagon, 2004: 7, Karadere, 2021: 26).

Konu medeni durum açısından incelendiğinde bekar çalışanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak evli çalışanların önceliklerinin çalışma hayatından çok aile hayatları olması, hayatlarının odak noktasına ailelerini, eşlerini ve çocuklarını koymasidir (Karadere, 2021: 26). Boşanmış veya ayrı yaşayan çalışanların ise bekar ya da evli çalışanlara kıyasla daha yüksek sinizm seviyeleri göstermeleridir. Bu durumun sebebi olarak boşanmış veya ayrı yaşayan bireylerin içinde bulundukları duygu durumundan dolayı sinizme daha yatkın olmaları gösterilmektedir (Mirvis ve Kanter, 1991: 65).

Ücret düzeyi ve sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde ise cinsiyet faktörü ile benzer biçimde farklı sonuçlar çıkmaktadır. Ancak yapılan çalışmaların çoğu uzun süre ve standart ücretle çalışan bireylerin sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak farklı çalışmalarda farklı sonuçların ortaya çıkması ise işkolu ve meslek dalı farklılıkları ile açıklanabilir. Bu durum sinizm ve ücret düzeyi arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik olarak yapılan çalışmaların en temel kısıtı konumundadır (Delken, 2004: 22, Güzeller ve Kalağan, 2010: 83-97).

Sinizmi etkileyen örgütsel faktörlerden örgütsel adalet, çalışanların içinde bulundukları örgüte yönelik olarak hissettikleri adalet duygusu ile yakından ilgilidir. Özellikle çalışanların yöneticilerinin kendilerine karşı tutum ve davranışlarında adaleti gözetip gözetmediklerine göre sinizm düzeyleri değişebilmektedir (Çetinel ve Kutanis, 2009: 697-798, Efeoğlu ve İplik, 2011: 343-360).

Örgüt politikaları da çalışanların sinizm düzeyleri üzerinde etkili olabilmektedir. Sinizm ve örgüt politikalarının kesişme noktasını ise çalışanların olumsuz duyguları oluşturmaktadır. İzlenen politikalar sonucu (işe alma-işten çıkarma, ücret artışları, kariyer fırsatları vb.) çalışanlar kendilerini güvensiz hissederse veya örgüt politikalarının adaletsiz olduğu konusunda düşünceler geliştirirlerse sinizm düzeyleri yükselecektir (Dean vd., 1998: 347).

Psikolojik sözleşmenin ihlali de çalışanların sinizm düzeylerini arttıran örgütsel faktörlerden biridir. Ancak bu durum iki yönlü işlemektedir. Çalışanlar kendilerinden beklenen rolleri ve üstlendikleri görevleri yerine getirmediklerinde örgütün çalışana karşı temkinli bir tutumu olacaktır ve bu durum çalışan-örgüt arasında gelecekteki ilişkileri de etkileyecektir. Diğer taraftan örgüt çalışanlarına karşı verdiği sözleri tutmadığında ise (kariyer fırsatları, ücret artışları, sosyal haklarda iyileştirme vb.) çalışanlar sinizm davranışına yönelebileceklerdir (Karadere, 2021: 27).

1.4. Örgütsel Sinizmi Yönetme ve Başa Çıkma Yöntemleri

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmi yönetmenin ve örgütsel sinizmle başa çıkabilmenin farklı şekilde değerlendirildiği, bunun yanında farklı yöntemlere başvurulduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmi yönetmek için geliştirilen stratejiler şu şekildedir Dean vd., 1998: 348, Torun, 2016: 96-97):

- Çalışanları karar alma süreçlerine dahil etmek,
- Olumlu iletişimle ilgili davranışları ödüllendirmek,
- İleride oluşabilecek durumlar ve değişimlerle ilgili çalışanlara bilgi vermek,
- Zamanın ve zaman yönetiminin önemini anlatarak çalışanların kavramasını sağlamak,
- Beklenmedik ve ani değişimlerden kaçınmak, kaçınılamıyorsa en az seviyeye indirmeye çalışmak,
- İletişimde pozitif bir dil kullanmak,
- Güvenilirliği arttırmaya çalışmak,
- Başarılı değişimleri desteklemektir.

Örgütsel sinizmi yönetmenin yanında başa çıkmak içinde çeşitli stratejiler kullanılmaktadır. Bunlar (Erer ve Şahin, 2020: 2944-2959):

- Örgütün hedef ve politikalarını çalışanların amaçları ile uyumlu hale getirmek,
- Ödül ve ceza sisteminde adil davranmak,

- Sinizmlle başa edebilmek ve sinizm farkındalığı yaratabilmek için eğitim programları düzenlemek,
- Örgütte gerginlik yaratan durumları azaltmak, çalışanların gerginliklerden etkilenmelerini önlemek şeklindedir.

Sinizmi yönetmek ve başa çıkmak için birçok yöntem ve stratejiden bahsedilmesine rağmen, burada asıl sorumluluğun yöneticilere düştüğünü belirtmek gerekmektedir. Yöneticilerin astları ile kuracakları ilişkiler sinizm düzeylerinin yükselmesi gibi olumsuz durumların önüne geçilmesindeki en önemli stratejidir.

2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Örgütsel sinizm ile kıyaslandığında örgütsel vatandaşlık davranışının daha erken bir tarihte akademik olarak tartışılmaya başladığını söylemek mümkündür. 20. Yy başlarından itibaren literatüre giren örgütsel vatandaşlık davranışı, 1980’li yıllar sonrasında yeniden tanımlanmıştır (Karaaslan vd., 2009: 137). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütü istenmeyen davranışlardan korumayı, çalışanların performansını arttırmayı ve örgütü rekabet ortamında öne çıkarmayı amaçlayan, bununla birlikte çalışanların bağlılıkları, iş doyum düzeyleri ve özverili olmalarıyla yakından ilişkilidir (Sezgin, 2005: 84).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanlardan beklenen sorumlulukların ötesine geçerek gönüllü olarak gerçekleştirdikleri olumlu davranışlar olarak tanımlanabilir. Organizasyonların başarılı olması ve en temel hedefleri olan büyüme, süreklilik ve karlılıklarını gerçekleştirebilmeleri için örgütsel vatandaşlık davranışının çok iyi analiz edilerek anlaşılması gerekmektedir. Çünkü çalışanların gönüllü olarak kendilerine biçilen roller dışında başarılı davranışlar sergilemeleri örgütlerin başarı hedeflerine ulaşmalarında büyük önem taşımaktadır (Güdü, 2019: 3).

Çalışanların örgüt içinde yer alamaya devam etme istekleri işlerine karşı geliştirdikleri olumlu duygu, düşünce ve hislerle yani iş doyum düzeyleriyle doğru orantılıdır. Çalışanın iş doyum düzeyinin yüksek olması kurumsal bağlılığının da yüksek olmasını sağlayacak, böylelikle çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyeceklerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen çalışanlarda aidiyet duygusu güçlü bir biçimde kendini göstermektedir. Bu aidiyet hissi çalışanın verimliliğini ve performansını da yükseltecektir (Doğaner, 2022: 25-26).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların örgütün başarısı için çaba sarf etmeleri, kendilerinden belenmeyen ve sorumluluklarında olmayan görevleri yerine getirmeleri, kendilerini eğitmeleri astları ve üstleri ile işbirliği içinde bulunmaları, güçlü iletişim örnekleri sergilemeleri, örgütlerinin dış çevrede

olumlu şekilde tanınması için çaba sarf etmeleri şeklinde tanımlanabilir (Kaplan, 2011: 9). Çalışanların yaptıkları iş sözleşmeleri gereği içinde bulundukları örgütün yararına faaliyet göstermeleri gerekliliği hangi davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı içinde kabul edilmesi gerektiği sorusunu da beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda şu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı için örnek teşkil edebilir (Bayın, 2022: 4):

- Mesai saatleri dışında da gönüllü olarak çalışmak,
- Eğitim faaliyetlerine gönüllü olarak katılım göstermek,
- Örgüt içinde kendi sorumluluklarında olmayan işlere yardımcı olmak,
- Çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak,
- Kurumlarının saygınlığının sorgulanmasına sebebiyet verecek davranışlardan kaçınmak.

Sayılanlar dışında örgütsel vatandaşlık davranışının belirgin özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler ise şu şekildedir (Karaaslan vd., 2009: 138-139):

- Örgütsel vatandaşlık davranışı ödül sistemine bağlı olmadan gösterilir.
- Örgütün işlevsel yapısı içinde yer alan ve örgütün yararına olan davranışlardır.
- İş tanımları dışında ve yerine getirilmediğinde cezalandırılmayan, aynı zamanda yapıldığında da ödüllendirilmeyen davranışlardır.
- Örgüte ve bireye yarar sağlayan davranışlar bütünüdür.

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörleri kişisel faktörler, işin özellikleri, organizasyonun özellikleri ve yöneticinin özellikleri şeklinde sıralamak mümkündür.

Kişisel faktörler içinde yer alan kendine saygı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Kişisel saygı düzeyi yüksek çalışanların olumlu geri bildirimlerden sonra zorluk düzeyi yüksek işleri seçtikleri, fakat kişisel saygı düzeyi düşük bireylerin ise olumlu geri bildirimlerden sonra dahi zorluk seviyesi düşük işleri seçtikleri gözlemlenmektedir. Kendine saygı düzeyi yüksek çalışanlar zor hedefleri seçmekten kaçınmaz, aksine zor hedeflere ulaşmak için çalışmaktan keyif alırlar ve yüksek performans sergilerler. Bundan dolayı örgütsel vatandaşlık davranışı genellikle kendine saygı düzeyi yüksek olan çalışanlardan beklenmektedir (Yarım, 2009: 19). Kişisel özelliklerle çalışanların aynı durumlar karşısında farklı

tepkiler vermelerine ve davranış biçimleri geliştirmelerine sebep olur. Özellikle dışa dönük çalışanların i e dönük çalışanlara kıyasla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergile eğiliminde oldukları görülmektedir ( i ek, 2021: 49, Tutuş, 2022: 22).

Çalışanların motive olma durumları ve motivasyonlarını koruyabilme dereceleri de örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesi açısından önem taşımaktadır. Motive olmakta zorlanan ve motivasyonunu çabuk kaybeden çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemekte zorlanırlar ve bu ruh hallerini örgütün geneline de yansıtabilirler (Doğaner, 2022: 37).

Çalışanların işlerinin özellikleri, kendi amaçlarıyla uyumlu olduğu müddetçe (yeteneklerini sergileyebilecekleri, üretken olabilecekleri, yeniliğe açık olması vb.) daha istekli tutumlar takınabileceklerdir. Eğer çalışanın yaptığı işi bu özellikler taşımıyorsa, rutin ve sıkıcı bir işe çalışandan örgütsel vatandaşlık davranışı beklenemeyecektir ( zt rk, 2021: 45, Kabasin, 2019: 17).

Bağımsız  alışma şartları da örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinde önemli bir faktördür. Çalışanlar yaptıkları iş esnasında karar alarak inisiyatif kullanabiliyorlarsa ve iş süreçleriyle ilgili kararlara katılabiliyorlarsa bu durum iş doyum düzeylerini yükseltecek ve kurumsal bağlılık seviyelerini arttıracaktır. Böylesi  alışanlar örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeye diğer çalışanlara oranla daha yatkın olacaklardır (Tabakoğlu, 2016: 28).

Örgütlerin genel özellikleri ve politikaları da örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkilidir. Adaletin egemen olduğu bir organizasyonda çalışanlar üstlerine güven duyacaklar ve şeffaf bir iletişim kanalı oluşacaktır. Bu durum beraberinde güven duygusunu da getirecek ve çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeye istekli olacaklardır (Usta  zt rk, 2019: 48). Tüm bunların dışında örgütlerde çalışanların sadece performanslarına değil, aynı zamanda tutum ve davranışlarına da önem verilmesi gerekir. Çalışanlar arasında iletişimin arttırılması, üst yönetimin astları ile diyalog içine girmesi, örgüt içi olumlu ilişkilerde devamlılığın sağlanması, örgüt kültürü ve dış çevrede yaşananların örgüt içine yansıma biçimleri gibi değişkenler çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi ya da sergilememesi konusunda etkili olmaktadır ( i ek, 2021: 48).

Son olarak örgüt yöneticilerinin ve lider olarak görülen üstlerin özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkilidir. Liderlerin ve lider konumundaki yöneticilerin aktif bir şekilde örgüt içinde yer alması, çalışanlarla geliştirdikleri ilişkiler, iletişim biçimleri ve çalışanlar üzerindeki etkileri çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme konusundaki tutumları üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Tabakoğlu, 2016: 29, Doğaner, 2022: 41).

3. ÖRGÜTSEL SINİZM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalarda bir sonuç birliğine varılamadığı görülmektedir. Bu durum gerçekleştirilen çalışmaların kısıtları ile açıklanabileceği gibi mesleki farklılıklarla da açıklanabilir.

Pitre (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel sinizmin varlığı tespit edilmiş ve bu durumun örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur. Ayrıca örgütsel sinizmin varlığının, örgütün faydası için mücadele etmenin fayda sağlamayacağı düşüncesine dayandığı da tespit edilmiştir. Avey vd. (2008) ise çalışmalarında olumlu düşünceye sahip çalışanların yaşanabilecek örgütsel değişimlere pozitif cevap vereceğini, bu durumun ise değişimi destekleyerek örgütsel vatandaşlık davranışlarını güçlendireceğini ortaya koymuşlardır.

Sajjad ve Rizwan (2023) yaptıkları araştırmalarında örgütsel sinizmin yüksek olduğu durumlarda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığını ortaya koymuşlardır. Bu durum kurumsal bağlılığı azaltırken, örgütsel vatandaşlık davranışlarını da azaltmaktadır. Agarwal ve Pakhi'de (2024) örgütsel sinizmin çalışanlar üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, sinik çalışanların iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu belirterek, bu durumun işten ayrılma niyetini arttırdığını belirlemişlerdir. Benzer bir biçimde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları da azalma eğilimindedir.

Türkmen ve Aykaç (2017) turizm sektöründe yaptıkları çalışmalarında örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişleridir. Çalışmalarının sonuçlarına göre sinik durumdaki çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları azalmaktadır. Yılmaz ve Şencan (2018) çalışmalarında ise örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini hiyerarşik çatışma yönetimi üzerinden inceledikleri görülmektedir. Çalışmanın sonuçları örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimi yüksek olan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

Yorulmaz ve Çelik (2016) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu, sinizm düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığın ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının azaldığı tespit edilmiştir. Altay ve Dedeoğlu (2016) turizm sektöründe gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örgütsel sinizmin kimi

faktörleri ile örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz yönde etkilediği, fakat kimi faktörleri ile de olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Uzun (2018) öğretmenler üzerine yaptığı çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışlarının arttırılmasının örgütsel sinizm düzeylerini azalttığını ortaya koymuştur. Özdemir ve Tekin (2018) yapısal eşitlik modeli kullanarak yaptıkları çalışmalarında örgütsel sinizmin davranışsal ve duyuşsal boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz etkilediğini belirlemişlerdir.

SONUÇ

Çalışanlar bir organizasyona kendi amaç ve hedefleri ile gelmekte, organizasyonun başarısı için çalışırken aynı zamanda kendi amaç ve hedeflerini de gerçekleştirmek istemektedirler. Çalışanların kendi amaç ve hedefleri genellikle kariyer basamaklarını tırmanmak, daha iyi ücret düzeylerine ulaşmak ve daha iyi çalışma koşulları elde etmektir. Organizasyonlar ise kendi amaçları olan karlılığı arttırmak, büyümek ve faaliyet gösterdikleri sektörde sürekliliği sağlayabilmeyi hedeflemektedirler.

Hem organizasyonların hem de çalışanların kendi amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri ortak bir payda üzerinde buluşabilmeleri ile gerçekleşebilmektedir. Ancak birçok organizasyon çalışanlarının amaç ve hedeflerini genellikle ikinci plana atarak kendi hedeflerine odaklanmakta, başarıya giden yolda insan kaynağı faktörünü göz ardı edebilmektedir. Bu durum çalışanlar için olduğu kadar organizasyonlar açısından da olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir.

Örgütsel sinizm çalışanların performanslarını tam olarak yansıtmalarını engelleyen ve örgüt içinde istenmeyen bir durumdur. Çalışanların kişiliğinden kaynaklı olarak ortaya çıkabilecek durumlar dışında sinizm genellikle zamanla çalışanın içine bulunduğu örgüte karşı bir tepki olarak kendini göstermektedir. Sinizmin ortaya çıkmasında ise çalışanların çalıştıkları kuruma karşı geliştirdikleri şüphe ve kuşku aracılık etmektedir. Genellikle yönetimin veya yöneticilerin adil davranmamaları veya davranmadıkları düşünceleri çalışanları sinizme itmektedir.

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu açısından çalışanların öncelikle örgüte karşı olumsuz düşünceler geliştirdikleri gözlemlenmekte ve bu durum örgüt içinde başarılı olabilecekleri inancını zedelemektedir. Sinizmin duyuşsal boyutunda ise çalışan örgütteki görevini yerine getirirken olumsuz duygular içindedir. Sinizm davranışsal boyuta geçtiğinde ise bu durum çalışanların davranışlarına yansımaya başlar ve çalışanlar olumsuz tutumlar sergileme eğilimine girerler.

Örgütsel sinizmin birçok açıdan çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Literatürde yapılan çalışmaların önemli bir kısmı da bu durumu

destekler niteliktedir. Sinik durumdaki çalışanların iş doyum düzeyleri düşmekte, kurumsal bağlılıkları azalmakta, tükenmişlik ve sessizlik seviyeleri artmaktadır. Tüm bunların yanında ise her örgütün arzuladığı bir durum olan örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimleri de azalarak zamanla ortadan kalkmaktadır.

Örgütlerin başarısı çalışanlarının yetenekli, istekli ve başarılı olmaları ile doğru orantılıdır. Çalışanların göstereceği çaba örgütlerin başarısını dorudan etkilemektedir. Bu açıdan çalışanlar kendilerinden beklenen performansın üzerine çıktıklarında ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeye başladıklarında örgütün performansı ve verimliliği de artmaya başlayacak, örgütler doğal hedefleri olan karlılık, büyüme ve süreklilik amaçlarına çok daha kolay ulaşabileceklerdir. Bu açıdan her örgütün örgütsel sinizm ile ciddi ve dikkatli şekilde mücadele etmesi, çalışanlarına yaklaşım tarzlarında bu durumu dikkate almaları bir zorunluluktur.

KAYNAKÇA

- Pakhi, A. R. (2024). Shadows of Love: Exploring The Dark Triad's Influence on Diverse Love Attitudes, *International Journal Of Research And Analytical Reviews (IJRAR)*, Vol 11, Issue 2, 962-972.
- Altay, H., Dedeoğlu B. B. (2016). Mediating Role Of Organizational Cynicism And Work Alienation In The Relationship Of Ethical Leadership And Organizational Citizenship Behavior: Antakya Tourism Sector Employees Sample, *BJSS Balkan Journal of Social Sciences / Balkan Sosyal Bilimler Dergisi International Congress of Management Economy And Policy*.
- Avey, J., Wernsing T. S., Luthans F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change?, Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors published in *The Journal of Applied Behavioral Science* 44:1 (March 2008), 48–70.
- Bayın, A. (2022). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sağlık Çalışanları Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, E. ve Kacır, Ü. (2018), İşletmelerde Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Aydın Organize Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama, *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5/1, 124-149.
- Çankaya, M. ve Çiftçi, G. E. (2020). Hastane Çalışanlarının Toksik Liderlik ve Örgütsel Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23/2, 273-298.
- Çiçek, B. (2021). Karanlık Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yöneticiye Duyulan Güven ile İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Çınar, E., Çetinkaya, C., Ercan, A., Atabey, H. ve Bozkurt, A. (2023). Örgütsel Sinizm, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, 12/36, 717-737.
- Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Dissertation of Master of Economics), Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.
- Dhar, R. L. (2009). Cynicism in the Indian I.T. Organizations: An Exploration of the Employees` Perspectives, *Qualitative Sociology Review*, Vol. 5/1, 152-175.
- Doğaner, M. (2022). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Eaton, J.A. (2000). A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism, Master Tesis, York University Psychology Programme, Toronto.
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama,

- Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20/3, 2011, Sayfa 343-360.
- Erer, B. ve Şahin M. (2020). Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İli Örneği, İşletme Araştırmaları Dergisi 2020, 12/3, 2944-2959.
- Ercan, A. ve Kazançoğlu, İ. (2019). Örgütsel Sinizm: Satış Personeli Üzerine Nitel Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 17/1, 261-280.
- Erkara, C. (2019). Çalışanların Kuşak Farklılıklarına Göre Genel Sinizm Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine Etkisinin Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gemlik H. N., Üreten, Z. K. (2016). Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 2016, 19/4, 443-463.
- Güdü, S. (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Sessizlik Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Kabasin, O. (2019). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep
- Kabataş, A.(2010). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli
- Kalağan G. ve Güzeller C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 27, 83-97.
- Kaplan, İ. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karaaslan, A., Ergun Özler D. ve Kulaklıoğlu A. S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi 11/1, 135-160.
- Karadere, S. E. (2021). İş Yaşam Dengesi, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Kavramları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kutanis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı 26.
- Korkmaz, O. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 14/2, 209-226.

- Lobnikar, B., Pagon M. (2004) The Prevalence and the Nature of Police Cynicism in Slovenia, <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/Mesko/207979.pdf>, Erişim Tarihi 06.05.2025.
- Mantere, S. and Martinsuo, M. (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism and Dissent, EGOS- European Group for Organisation Studies Colloquium.
- Mirvis, P. H. and Kanter, D. L. (1991) “Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce, Human Resource Management, 30/1, 45-68.
- Oray, Ö. (2021). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, B. ve Tekin E. (2018). Örgütsel Sinizm’in Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 10/2, 129-150
- Öztürk, M. (2021). Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Seyahat İşletmelerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Pitre, L. J. (2004). Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study. Master Tesis, Naval Postgraduate School Monterey, California.
- Sajjad, R. A, G. and Rizwan, A. (2023). Employee Turnover Intentions in Ostracized Work Environment and Organizational Cynicism, Journal of Development and Social Sciences, 4/3, 740- 755.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25/1, 317-339.
- Sezgin, O. B., Tolay E. ve Sürgevil O. (2016). Örgütsel Değişim Sinizmi: Çalışanların Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi 12/45, 411-438.
- Tabakoğlu, E. Z. (2016). İşgörenlerin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Bir Sağlık Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Tokgöz N. ve Yılmaz H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8/2, 283–305.
- Torun, Y. (2016). Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Tutuş, N. (2022). Akademisyenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Türkmen, F. and Aykaç E. (2017). The Association Between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study, *European Research Studies Journal* 20/4A, 742-753.
- Usta Öztürk, İ. (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumlarının İş Performanslarına Etkisi: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18/3, 1800-1821.
- Yarım, M. (2009). Genel Liselerde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yetim, Ş. (2008) Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma: Karaman Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Yılmaz, H. ve Şencan H. (2018). The Effect of the Organizational Citizenship and Cynicism Behaviors on the Management of Hierarchical Conflicts, *Ternational Review of Management and Marketing*, 2018, 8/2, 118-130.
- Yorulmaz, A. ve Çelik S. (2016). İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi* 2016, 6/1, 161-193.



Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Türkiye Emek Piyasasındaki Yansımaları

Burcu Yerlikaya Yaran¹

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Orcid:0000-0003-4837-2834

1. Giriş

Bu çalışma, Türkiye’de kadınların emek piyasalarındaki güncel halini resmetmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç gerçekleştirilirken, toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında bir değerlendirme yapılacaktır. Kadınların sosyal ve ekonomik hayatta cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığıyla mücadele ettiği bilinmektedir. Türkiye gibi patriyarkal kültür normlarına bağlı ve gelişmekte olan ülkelerde ise bu eşitsizliğin ve ayrımcılığın izleri daha görünür vaziyettedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir göstergesi olan kadınların emek piyasalarındaki görünümü ile ilgili güncel tablo önemli hâle gelmektedir.

Emek piyasalarında kadınların sıklıkla karşılaştığı eşitsizliğin ve ayrımcılığın kökenleri, esas olarak toplumsal cinsiyet rollerine dayanmaktadır. Toplumsal cinsiyet, patriyarkal kültür normlarının bir uzantısı olarak tarihsel süreçte kadınlara çeşitli rol ve sorumluluklar yükleyerek kadın ve erkek arasındaki işbölümünde kadını karşılıksız ev içi emeğin merkezine almış ve emek piyasalarından dışlamıştır. Bu dışlama, geçmişten günümüze halâ geçerliliğini koruyarak kadınların istihdama katılımlarını ve istihdamda kalmalarını etkileme gücüne sahip olmuştur. İşgücüne ve istihdama katılımda erkeklerin gerisinde kalan kadınlar, istihdama katılmaları durumunda da çeşitli sorunlarla mücadele etmektedir. Bunların başında yarı zamanlı ve kayıt dışı çalışma, karar alma mekanizmalarına ve kariyerli/prestijli mesleklere katılımda güçlük, ücret veya kazanç farklılıkları ve ücretsiz ev içi emek ve bakım emeği nedeniyle özel ve kamusal alan arasında sıkışmaları paralelinde iş-yaşam dengesini sağlama çabaları gelmektedir.

Kadınların emek piyasalarında karşılaştıkları güçlükler ile ilgili geniş bir literatür vardır. Ancak ulusal ve uluslararası çalışmalardan görüldüğü üzere, hâlihazırda sorunların güncelliğini koruduğu, çözüme kavuşmadığı, hatta kimi zaman daha da karmaşık hâle geldiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle ilgili sorunların çözümü gerçekleşmediği müddetçe konunun güncel verilerle defaten ele alınması ve ilerleme kaydedilip kaydedilmediğinin anlaşılması önem arz etmektedir. Çalışmada nitel araştırma tekniklerinden betimsel analiz yöntemi (Demir, 2017: 313) kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında doküman incelemesi tercih edilerek ikincil kaynaklardan sağlanan veriler merkeze alınmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2021: 189; Neuman, 2022: 609). İkincil veri olarak, Türkiye’de emek piyasasına dair araştırmalarda en güvenilir veri kaynaklarından olan Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ile cinsiyet eşitliğini ülkeler bazında Ekonomik Katılım ve Fırsatlar, Eğitsel Kazanım, Sağlık ve Hayatta Kalma ve Politik Güçlendirme olmak üzere 4 temel boyutta inceleyen World Economic Forum (WEF)’un Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi güncel verileri kullanılmıştır.

2. Emek Piyasalarında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Günümüzde kadınlar emek piyasalarında pek çok sorunla mücadele etmektedir. Bu sorunların kökeni, toplumsal cinsiyet rollerine bağlı geleneğin emek piyasalarında sürdürülmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum, çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliğine ve ayrımcılığına neden olmaktadır. Kadınların emek piyasasına giriş kararlarında, girişte, burada kalmada ve yükselmeye erkeklerden farklı olarak cinsiyetleri belirleyici olmaktadır.

Türkiye gibi gelişmekte olan ve patriyarkal kültür normlarına bağlı toplumlarda kadınların düşük istihdam düzeyleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili çok önemli ipuçları vermektedir (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015: 93). Bunun en önemli nedeni, cinsiyete dayalı işbölümünün kadını özel alanla eş kılmasıdır. Bu bağlamda cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların emek piyasalarına katılımlarında doğrudan belirleyici olmaktadır (Tokol, 2013: 454-455). Türkiye’de kadınlar emek piyasalarına katılsalar dahi ev içi üretim sorumluluklarının merkezinde durmaya devam etmekte (Özbay, 2015: 135), bu durum ise kadınların emek piyasalarına katılımları ile birlikte istihdam türlerini, sürelerini, ücretleri (Öcal, 2021: 821) ve kamusal alandaki görünürlüklerini de etkilemektedir (İlkkaracan, 2018: 36). Bunun yanı sıra, emek piyasalarında cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığının işe alım, yükselme (terfi), meslek içi eğitim fırsatlarından yararlanma, işten çıkarma ve zorunlu emeklilik gibi pek çok konuda kendini gösterdiği bilinmektedir (Toksöz, 2011: 237). Bu nedenle kadınların istihdama katılım oranlarının günümüzde artış göstermesi olumlu bir gelişme olarak değerlendirilse de emek piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yeterli değildir. Üstelik işgücüne ve istihdama katılımda kadınlar erkeklerin halâ oldukça gerisindedir.

Kadınların işgücüne katılımının düşük düzeyde kalmasının en önemli nedenlerinden biri eğitim düzeylerinin düşük olmasıdır. Türkiye’de erkekler eğitim düzeylerinden bağımsız olarak işgücüne katılırken, kadınların işgücüne katılımları ile eğitim düzeyleri arasında sıkı bir ilişki vardır. Düşük eğitim düzeyinde sınırlı bir şekilde işgücüne katılan kadınlar, yükseköğretim düzeyinde erkeklere yaklaşmaktadır (Toksöz, 2011: 245-246). Yıllar içerisinde kadınların eğitime katılımları artmış olsa da erkeklerle aralarında oluşan fark kapanmamıştır. Bu durum ise eğitim düzeyi ile işgücüne katılımları arasında sıkı bir bağ olan kadınların işgücü dışında kalmasına neden olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kadınların istihdama katılımlarının artması önemli olmakla birlikte bu artışın hangi statüde olduğu da oldukça önemlidir. Türkiye’de işgücüne ve istihdama katılım oranları oldukça düşük olan kadınların ağırlıklı olarak tarımda kendi adına, yevmiyeli ya da ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edildiği görülmektedir. Sanayi ve hizmet sektöründe ise kadınlar eve iş verme sistemi içinde çalışma, yarı zamanlı çalışma,

geçici çalışma gibi çalışma tiplerinde yoğunlaşmaktadırlar. Atipik çalışma olarak adlandırılabilir bu çalışma tipleri, kadınların sosyal güvenceden yoksun kalmasında ve yoksullaşmasında en önemli faktörlerdendir (Karadeniz, 2011: 84, 119). Bu bağlamda bu tip işlerde kadın istihdamının artması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasından ziyade eşitsizliğin daha da derinleşmesine neden olmaktadır.

Kadınlar çeşitli nedenlerden dolayı erkeklerden daha az gelir etmektedir. Geleneksel toplumlarda kadınlar istihdama katılsalar dahi emeklerinin erkeklerinki kadar değerli bulunmaması, daha az gelir elde etmelerinin en temel nedenidir. Türkiye’de kadınlar ev içi üretim ve bakım emeği faaliyetlerinin merkezinde durmaya devam ettikleri için çoğunlukla yarı zamanlı ve esnek saatli işleri tercih etmektedir. Kadınların yarı zamanlı işler gibi kayıt dışı çalışmada da erkeklerden daha fazla yer almaları ise ücretlerinin hane içerisinde ikincil kabul edilmesi, işte devamlılık gibi beklentilerinin olmaması ve sosyal güvencesiz çalışmayı kabul etmeleri gibi nedenlere dayanmaktadır. Erkeklerle göre daha uyumlu ve kolay denetlenebilir olmaları kadın emeğinin işveren tarafından daha ucuza satın alınabileceğinin düşünülmesine sebep olmaktadır (Toksöz vd., 2014: 16). Tüm bunlar, kadınların gelirlerinin erkeklerden düşük olmasına yol açmaktadır.

Kadınların erkeklerle olduğu gibi kadınlarla da aralarında gelir eşitsizliği oluşmaktadır. Bu eşitsizlik, kadınların eğitim düzeyleri ile ilişkilendirilmektedir. Kadın istihdamı yüksek eğitim düzeyinde arttığı için eğitilmiş kadınlar çalışma hayatına katılarak gelir düzeylerini artırmaktadır. Gelir düzeyi artan eğitilmiş kadınlar, Türkiye’de kamusal bakım hizmetlerinin yetersiz oluşunu nispeten tolere edebilmekte ve özel bakım hizmetlerine erişerek istihdamda kalabilmektedir. Ancak eğitim düzeyi düşük kadınlar yüksek gelirli bir işe erişim sağlayamadıkları için hane içi sorumlulukları devredememekte ve bu nedenle kadınlar arasında da gelir eşitsizliği artmaktadır (Durmaz, 2018: 83). Ücretsiz ev içi emek ve bakım emeği sorumlulukları, istihdamda ve gelir düzeyinde kadınları erkekler karşısında güçsüz durumda bırakırken, bu sorumluluklar bir yönüyle de kadınlar arasında katmanlaşma meydana getirmektedir.

Cinsiyetin sektörel ve mesleki dağılım ile karar alma mekanizmalarına katılım üzerindeki etkisi de oldukça büyüktür. Cinsiyetin sektörel ve mesleki ayrışma üzerindeki etkisi yatay ayrışma, karar alma mekanizmalarına katılımındaki etkisi ise dikey ayrışma (cam tavan) olarak adlandırılmakta ve günümüz ekonomilerinin yapısal bir özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır (İlkkaracan, 2018: 31). Cinsiyete dayalı işbölümünün emek piyasalarında sürdürülmesi, kadınların belli işkollarında ve kadın meslekleri olarak nitelendirilen daha düşük statülü ve ücretli işlerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır (Tokol, 2013: 454-455). Yatay ayrışma ile kadın işi, kadın işi olarak kalmaya devam ederken, dikey

ayrışma ile kadınlar yönetim kadrolarında yer almakta zorlanmaktadır (Özkaplan, 2023: 143-144). Bu durum, emek piyasalarında cinsiyet eşitsizliğini ve ayrımcılığını derinleştirmektedir.

Kadınların ücretsiz ev içi emeğin ve bakım emeğinin merkezinde durmaları, kadınların emek piyasalarının yanı sıra siyaset, eğitim, sivil örgütlenme ve diğer kamusal alanlara katılımlarını da doğrudan etkilemektedir. Kadınların iş yaşam dengesini kurmalarına yardımcı olan, kısmi zamanlı, evden çalışmaya uygun, mesaili ve mesai saatleri dışına taşan sorumluluk ya da seyahat gerektirmeyen işlerde yoğunlaşmaları, esas olarak özel alanda daha fazla zaman geçirmek zorunda kalmalarından kaynaklanmaktadır. Karar verme mekanizmalarına katılım (yöneticilik, siyaset vb.) ve bu pozisyonlara gelebilmek zaman, donanım, deneyim ve maddi birikim gibi ön şartlar gerektirdiğinden, kadınların bu pozisyonlardaki varlığı oldukça düşük düzeydedir. Kısacası, ücretsiz ev içi emeğin kadın sorumluluğunda olması, toplumsal cinsiyete dayalı istihdam, ücret ve karar verme mekanizmalarına katılım farklılıkları ve mesleki ve sektörel ayrımcılık gibi pek çok eşitsizliği beraberinde getirmektedir (İlkkaracan, 2018: 36). Bu bağlamda geleneksel rollerin dağılımındaki eşitsizliklerin giderilmesi, esas olarak emek piyasasındaki eşitsizliğin giderilmesinde de başat unsur olmaktadır.

İstihdama katılan kadınların geleneksel cinsiyet rollerinin kadına yüklediği rol ve sorumluluklar nedeniyle iş yaşam dengelerini kurmakta zorlanmaları, Türkiye emek piyasasında kadın ve erkek istihdamı arasında oluşan farkın en temel nedenlerinden biridir (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015: 93). İş yaşam dengesi, *“çalışanların özel yaşamlarındaki ihtiyaç ve sorumluluklarıyla çalışma yaşamındaki ihtiyaç ve sorumluluklarının birbiriyle çelişmeden ve birbirlerine engel olmadan yerine getirilmesi”* olarak tanımlanmaktadır (Öcal ve Tunç, 2019: 61). Ev içi üretim ve bakım emeği sorumluluklarının kadının sorumluluğunda olması geleneğinin sürdürülmesi ise bu dengenin bozulmasına ve özel ve kamusal alandaki rollerin çelişmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda kadınların ücretsiz ev içi emeğin başat aktörü olarak kabul edilmeleri, işgücüne katılım kararlarını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir.

Ücretsiz ev içi emeğin merkezinde yer alan kadınların istihdama katılımları, bu işlerin dışarıdan karşılanmasına, karşılan(a)madığı durumlarda ise kadınların çifte mesai yapmalarına yol açmaktadır. Genellikle ücretsiz ev içi emek ve bakım emeği faaliyetlerinin dışarıdan karşılanması oldukça maliyetli olmakta (Yerlikaya, 2022: 145), bu maliyet kadının istihdam edildiği işte alacağı ücret ile denk veya bu ücretten fazla ise kadınlar istihdama katılmamayı tercih etmektedir. Kısacası, kadınların emek piyasalarına katılmaları hâlinde oluşacak getiri ve maliyetler, erkeklerden farklı olarak kadınların katılım kararları üzerinde belirleyici olmaktadır.

Kadınların istihdam dışı kalarak ev içi üretim ve bakım emeği faaliyetlerinin merkezinde durmalarını mümkün kılan en önemli faktörlerin başında aile ücretinin erkeklere ödenmesi gelmektedir. Erkeklere aile ücretinin ödenmesinin gerekçesi olarak genellikle toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü gösterilmektedir. Kadın çalışanların pek çoğu da dâhil olmak üzere ücretlerini erkeklerinkine ek olarak görmektedir. Erkeklerin aile ücreti almaları, durgunluk dönemlerinde kadınların erkeklerden önce işten çıkarılmaları ve kadın işsizliğinin daha fazla olması üzerinde etkilidir (Molyneux, 2012: 146-148). Bu bağlamda aile ücretinin erkeklere ödenmesi, emek piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olmaktadır.

Türkiye’de kadınların istihdama katılımları, çalışma hayatında korunmaları ve cinsiyete yönelik ayrımcılığın engellenmesi için esas olarak çeşitli politikalar uygulanmakta ve yasal düzenlemeler bulunmaktadır (Ayta ve Şen, 2023: 422). Örneğin 4857 sayılı İş Kanununda çalışma yaşamında ayrımcılığın yasaklanması ile ilgili hüküm bulunmaktadır. Kanunun eşit davranma ilkesine ilişkin 5. Maddesine göre; *“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz... .. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.”* (4857 sayılı İş Kanunu). İlgili düzenleme, cinsiyete yönelik ayrımcılığı kesin bir şekilde yasaklamasına rağmen bu düzenlemenin etkin olmadığı açıktır. Bunun en açık göstergesi, emek piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin güncel verilerdir.

3. Güncel Verilerle Emek Piyasasında Kadınlar

Kadınların emek piyasalarındaki görünümü, toplumsal cinsiyet eşit(siz)liği ile ilgili önemli bilgiler vermektedir. Bu görünüm resmedilirken çeşitli veriler merkeze alınmaktadır. Bunların başında işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları gelmektedir. Ancak yalnızca işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarının emek piyasalarındaki cinsiyet eşit(siz)liğini ortaya koymada ve açıklamada yetersiz olduğu da bilinmektedir. Bu bağlamda bu verilerin yanı sıra ekonomik faaliyete ve işteki duruma göre kadın istihdamı, çalışma hayatında kalma süresi, yarı zamanlı çalışma, kayıt dışı çalışma, karar alma mekanizmalarına katılım ve mesleki ayrışma, ücret veya kazanç farklılıkları ve ücretsiz ev içi emek ve bakım emeği sorumluluğu ve istihdama ilişkin alt ayrıştırmalar da önem kazanmaktadır. Bu öneme ithafen, ilgili başlıklar açılarak TÜİK ve WEF’un güncel verileri ile Türkiye emek piyasasında cinsiyet eşit(siz)liğinin izleri sürülmektedir.

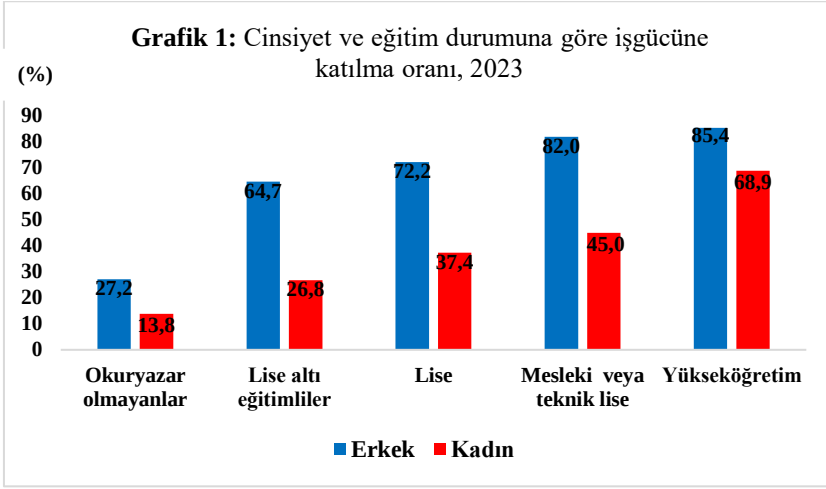
3.1. İşgücüne Katılım

Türkiye’de 2025 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun işgücüne katılma oranı %53,2’dir. Bu oran, kadınlarda %35,9 iken erkeklerde %70,8’dir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2025b). Bu verilere bakıldığında, erkeklerin kadınlardan neredeyse 2 kat fazla oranda işgücüne katıldığı ve kadınların işgücüne katılımının oldukça yetersiz olduğu anlaşılmaktadır.

Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2024 verilerine göre de Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüklük dikkat çekmektedir. İşgücüne katılım oranında 146 ülke arasında 132. sırada yer alan Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı %35,11 iken erkeklerde ise bu oran %71,43’tür. Raporda, işgücüne katılım ile ilgili genel sıralamanın yanı sıra Avrupa bölgesi ile ilgili bir kıyasa gidildiği görülmektedir. Bu bağlamda Avrupa ile ilgili veriler sunulurken özel bir not düşülerek, bölgede 40 ekonomiden yalnızca Türkiye’nin işgücüne katılımı %50’nin altında (%49,2) cinsiyet eşitliği gösterdiği ve bölgedeki 27 ekonominin işgücüne katılımı %80’in üzerinde eşitliğe sahip olduğu vurgulanmaktadır (World Economic Forum [WEF]: 2024: 22, 349).

Kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen pek çok faktör vardır. Bunlardan biri eğitim düzeyidir. TÜİK (2025c) verileri, işgücüne katılma oranı ile eğitim düzeyi ilişkisinin önemli olduğunu açıkça göstermektedir. Cinsiyet ve eğitim ile ilgili seçilmiş bazı verilere bakıldığında, 2008 yılında en az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %67,5 ve erkeklerin oranı %82,8 iken bu oran, 2023 yılında kadınlarda %87,8; erkeklerde ise %96,8 olmuştur (TÜİK, 2024b). Yıllar içerisinde kadınların eğitime katılımları artmış olsa da erkeklerle aynı seviyeyi yakalayamadıkları anlaşılmaktadır. Bu süreçte erkeklerin de eğitime katılımlarının artarak neredeyse %100’e ulaşmış olması, bu farkın kapanmaması üzerinde etkilidir. Cinsiyetler arasında eğitim düzeyinde oluşan bu fark, işgücüne katılım düzeyinde de fark oluşturmaya devam etmektedir.

Eğitim düzeyi ile işgücüne katılım oranları cinsiyete göre incelendiğinde; kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi ile işgücüne katılımları arasında doğru bir orantı olduğu anlaşılmaktadır. Yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı, tüm eğitim düzeyleri arasında en yüksek payı oluşturmaktadır. (TÜİK, 2025c). Bu durum Grafik 1’de gösterilmiştir:



Kaynak: TÜİK, 2025c.

Grafik 1’de görüldüğü üzere; işgücüne katılım oranı okuryazar olmayan kadınlarda %13,8; lise altı eğitimli kadınlarda %26,8; lise mezunu kadınlarda %37,4; mesleki veya teknik lise mezunu kadınlarda %45 ve yükseköğretim mezunu kadınlarda %68,9’dur. Erkeklerde de kadınlar ile benzer şekilde eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranı artmaktadır. Ancak kadın ve erkek arasında işgücüne katılım arasında oluşan ciddi farklılık dikkat çekmektedir. Her eğitim düzeyinde erkekler kadınlardan yüksek oranda işgücüne katılmaktadır.

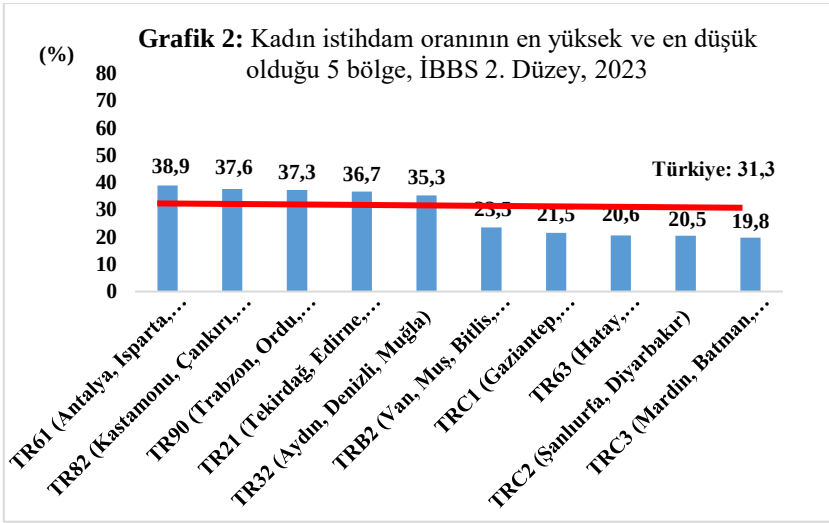
Eğitim düzeyinin yanı sıra hangi alanda eğitim alındığı da işgücüne katılım, ücretler ve çalışma koşulları bakımından oldukça önemlidir. 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında yükseköğretimde STEM (fen, teknoloji, matematik ve mühendislik) alanlarından mezun oranı kadınlarda %34 iken erkeklerde %66; eğitim, sağlık ve sanat alanlarından mezun oranı kadınlarda %72 iken erkeklerde ise %28’dir (TÜİK ve UN Women, 2024: 16). Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2024 verileri de benzer şekilde eğitim ve becerilerde kadınların geleneksel rollerden etkilendiğini göstermektedir. Bu verilere göre, STEM alanında kadınlar %34,69; erkekler ise %65,31 oranında yer almaktadır. Mühendislik, imalat ve inşaatta da kadınlar ve erkekler arasında ciddi bir fark oluşmakta ve bu alanda kadınlar %27,13; erkekler ise %72,87’lik pay oluşturmaktadır. Kadınların yalnızca geleneksel cinsiyet rolleri ile ilintili olarak “kadın işi” olarak adlandırılan sağlık ve bakım, eğitim ve sosyal bilimlere dayalı eğitim ve becerilerde erkeklerin önüne geçtiği anlaşılmaktadır (WEF, 2024: 350). Bu durum duygusal emek talep edilen işlerde/mesleklerde kadınların tercih edilmesi geleneğine bağlılıkla uyum göstermektedir (Güngör Delen, 2017: 58). Kadın işlerinin erkek işlerinden daha düşük ücret sunması ile eşit/karşılaştırılabilir işleri yapan kadınların erkek meslektaşlarından daha düşük

ücret almaları da duygusal emek ile ilintilidir. Bakım ve sosyal hizmet işlerinde çalışan erkekler de düşük ücret almalarına rağmen aynı işte çalışan kadınlar daha da düşük ücret almaktadır. Bu işlerin ahenk, bakım, anlayış, sabır, dayanışma vb. beceriler gerektirmesi, anneliğe içkin benzer duygu ve davranışlara benzetilmekte ve dolayısıyla kadınlığın bir uzantısı olarak değerlendirilmektedir (Özkaplan, 2023: 144-145). Bu durum, disiplinlerin ve mesleklerin cinsiyetlendirilmesi geleneğinin günümüzde devam ettiğini göstermektedir.

3.2. İstihdama Katılım ve İşsizlik

Türkiye’de 2025 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun istihdam oranı %48,8’dir. Bu oran kadınlarda %31,9 iken erkeklerde %66’dır (TÜİK, 2025b). Bu verilere bakıldığında, erkeklerin kadınlardan 2 kattan daha fazla oranda istihdama katıldığı ve kadınların istihdama katılımının oldukça yetersiz olduğu anlaşılmaktadır.

Cinsiyete göre istihdam oranları bölgelere göre farklılık göstermektedir (TÜİK, 2024a; TÜİK, 2025c). Cinsiyete göre kadın istihdam oranlarındaki bölgesel farklılık Grafik 2’de gösterilmiştir:



Kaynak: TÜİK, 2025c.

Grafik 2’de görüldüğü üzere, en yüksek kadın istihdam oranı %38,9 ile TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) bölgesinde, en düşük kadın istihdam oranı ise %19,8 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşmiştir. Bölgesel olarak en yüksek kadın istihdamının gerçekleştiği TR61 bölgesinde kadınlar, tarımda %20,4; sanayide %9,1; hizmet sektöründe ise %70,5’lik pay oluşturmaktadır. Keskin (2024: 7)’e göre; Antalya, Isparta ve Burdur’u içine alan TR61 bölgesi, önceleri tarım bölgesi olmasına karşın hizmet sektörünün

gelişmesiyle bu bölgede tarımın payı azalmıştır. Bu gelişmede Antalya'nın turizm bölgesi olması oldukça etkilidir. Türkiye'de büyük çoğunluğu hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların hizmet sektörüyle öne çıkan bu bölgede de istihdamda en yüksek payı oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Bölgesel olarak en düşük kadın istihdamının gerçekleştiği TRC3 bölgesinde ise kadınlar, tarımda %21,7; sanayide %22,9; hizmet sektöründe ise %55,4'lük pay oluşturmaktadır (TÜİK, 2025a). Bu bölgede de kadın istihdamının hizmet sektöründe yoğunlaştığı görülmekle birlikte kadın istihdamının az oluşu, bölgenin geleneksel cinsiyet rollerine bağlılığı ile ilişkilendirilebilecektir.

Türkiye'de 2025 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun işsizlik oranı %8,2'dir. Türkiye'de işsizliğin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde; bu oran kadınlarda %11,0 iken erkeklerde %6,7'dir (TÜİK, 2025b). Verilere bakıldığında, kadın işsizliğinin erkeklerden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim düzeyi ile işsizlik oranları cinsiyete göre incelendiğinde ise 2023 yılında 15 ve yukarı yaştaki nüfusta okuryazar olmayan kadınlarda işsizlik oranı %3,3 iken erkeklerde %9,5; lise altı eğitilmiş kadınlarda %9,2 iken erkeklerde %7,7; lise düzeyinde kadınlarda %18,5 iken erkeklerde %9,3; mesleki veya teknik lise düzeyinde kadınlarda %18 iken erkeklerde %7,4; yükseköğretim düzeyinde kadınlarda %14 iken erkeklerde %6,7'dir (TÜİK ve UN Women, 2024: 13). Verilere bakıldığında, yalnızca okuryazar olmayan erkeklerde işsizlik oranının kadınlardan daha yüksek olduğu, eğitim düzeyi yükseldikçe kadınlarda işsizlik oranının arttığı anlaşılmaktadır. Bu durum, daha fazla eğitim ve/veya nitelik gerektiren işlerde erkeklerin tercih edildiği şeklinde yorumlanabilecektir. Diğer taraftan bakıldığında, işveren tarafından ucuz işgücü olarak görülen okuryazar olmayan kadınların marjinal işlerde tercih edilmeleri, okuryazar olmayan kadınlarda işsizliği azaltabilmektedir.

3.3. Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam

2024 yılında 15 ve yukarı yaştaki nüfusta istihdam edilen 10.811.000 kadının 2.030.000'i (%18,8) tarım, 1.782.000'i (%16,5) sanayi, 113.000'i (%1) inşaat ve 6.886.000'si (%63,7) hizmet sektöründe istihdam edilmiştir. Aynı yıl istihdam edilen 21.809.000 erkeğin ise 2.796.000'i tarım (%12,8), 4.964.000'i (%22,8) sanayi, 2.049.000'i (%9,4) inşaat ve 12.001.000'i (%55) hizmet sektöründe yer almıştır (TÜİK, 2025a). Verilere bakıldığında kadın istihdamının hizmet sektöründe yoğunlaştığı, tarımda nispeten yüksek olduğu, sanayi ve inşaat sektöründe ise düşük düzeyde kaldığı görülmektedir.

3.4. İşteki Duruma/Statüye Göre İstihdam

Türkiye'de 2024 yılında 32.620.000 kişi istihdam edilmiş, bunlardan 23.137.000'i ücretli veya yevmiyeli, 1.510.000'i işveren; 5.297.000'i kendi

hesabına ve 2.677.000'i ücretsiz aile işçisi olarak istihdama katılmıştır (TÜİK, 2025a). Kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışma, diğer çalışma biçimlerine göre daha geçici, eğreti, güvencesiz (Karadeniz, 2011: 83-84) ve düşük ücretli kabul edilmektedir. Bu bağlamda 7.974.000 kişi (%24,4) bu tip çalışma biçimlerinde yer almıştır. 2024 yılında cinsiyete göre istihdamın işteki durumu Tablo 1'de gösterilmiştir:

Tablo 1: İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu (2024)					
(15+yaş)			(Bin kişi)		
Toplam					
Cinsiyet	Toplam	Ücretli veya yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi
(Erkek)	21 809	15 537	1 324	4 244	885
(Kadın)	10 811	7 779	186	1 054	1 792
Tarım					
(Erkek)	2 796	392	50	1 828	527
(Kadın)	2 030	242	7	278	1 503
Tarım dışı					
(Erkek)	19 013	14 966	1 274	2 416	358
(Kadın)	8 781	7 537	180	776	288

Kaynak: TÜİK, 2025a verilerinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 1'de görüldüğü üzere, 2024 yılında 15 ve yukarı yaştaki nüfusta 21.809.000 erkek, 10.811.000 kadın istihdam edilmiştir. Erkeklerde 4.244.000 kişi kendi hesabına, 885.000 kişi ücretsiz aile işçisi olmak üzere toplam 5.129.000 kişi (%23,5); kadınlarda ise 1.054.000 kişi kendi hesabına, 1.792.000 kişi ise ücretsiz aile işçisi olmak üzere toplam 2.846.000 kişi (%26,3) daha güvencesiz ve düşük ücretli kabul edilen çalışma biçimlerinde yer almıştır. Verilere bakıldığında, kadınların erkeklerden daha fazla oranda düşük ücrete ve güvencesiz işlere maruz kaldığı anlaşılmaktadır. İstihdam edilenlerin işteki durumuna tarım ve tarım dışı olarak bakıldığında ise; tarımda 2.355.000 erkek (%84,2), 1.781.000 kadın (%87,7); tarım dışında ise 2.774.000 erkek (%14,5), 1.064.000 kadın (%12,1) bu tip çalışmada yer almıştır.

3.5. Çalışma Hayatında Kalma Süresi

Emek piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine dair önemli göstergelerden bir diğeri de çalışma hayatında kalma süresidir. Kadınların istihdama katılımları çeşitli nedenlerle kesintiye uğrayabilmekte veya kadınlar istihdamdan çekilme kararı alabilmektedir. Kadınları çalışma hayatından alıkoyan en önemli nedenlerin başında doğum ve doğum sonrası süreler ile ev içi üretim ve bakım emeği faaliyetleri gelmektedir. Tablo 2'de cinsiyete göre çalışma hayatında kalma süreleri verilmiştir:

Tablo 2: Çalışma Hayatında Kalma Süresi, 2014-2023										
Yıl	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Erkek	37,9	38,2	38,7	39,0	39,3	39,0	36,4	38,6	39,2	39,2
Kadın	16,5	17,2	17,8	18,5	19,0	19,1	17,0	18,5	19,7	20,2

Kaynak: TÜİK, 2025a.

Tablo 2’de görüldüğü üzere, referans alınan tüm yıllarda çalışma hayatında kalma süreleri bakımından kadınlar erkeklerden oldukça geridedir. 2023 yılında erkekler 39,2 yıl çalışma hayatında kalırken, kadınlar ise 20,2 yıl çalışma hayatında kalmıştır.

3.6. Yarı Zamanlı Çalışma

2023 yılında 15 ve yukarı yaştaki nüfusta yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranı %10,2’dur. Bu oran kadınlarda %16,1 iken erkeklerde %7,3’tür (TÜİK, 2025c). Verilere bakıldığında, kadınların erkeklerden 2 kattan daha fazla oranda yarı zamanlı çalışmada yer aldığı anlaşılmaktadır. Kadınların yarı zamanlı çalışmada yer almalarının en önemli nedeni, ücretsiz ev içi emeğe ve bakım emeği faaliyetlerine ayırdıkları zamandır.

Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2024 verileri de emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili göstergelerden biri olan yarı zamanlı çalışmada kadınların daha fazla yer aldığını ortaya koymaktadır. Yarı zamanlı çalışmada kadınların oranı %25,57 iken bu oran erkeklerde %14,06’dır (WEF, 2024: 350).

3.7. Kayıt Dışı Çalışma

2024 yılında tarım ve tarım dışı sektörde 15 ve yukarı yaştaki nüfusta kayıt dışı istihdam oranı, tarımda kadınlarda %91,1 iken erkeklerde %73,5’tir. Tarım dışında ise kayıt dışı istihdam oranı kadınlarda %19,4 iken erkeklerde %15,7’dir (TÜİK, 2025a). Verilere bakıldığında, tarım ve tarım dışında kadınların kayıt dışı çalışmada daha fazla yer aldıkları ve tarımda kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu görülmektedir.

Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2024 verileri de kadınların kayıt dışı çalışmada daha fazla yer aldığını ortaya koymaktadır. Kayıt dışı sektörde kadınların oranı %36,32 iken bu oran erkeklerde %24,18’dir (WEF, 2024: 350).

3.8. Karar Alma Mekanizmalarına Katılım ve Meslekler

Kadınların emek piyasalarında yaşadıkları en önemli zorlukların başında karar alma mekanizmalarına katılımdan ve kariyerli işlerden/mesleklerden dışlanmaları ile terfi sorunları gelmektedir. Bazı mesleklerin eril özellikler

taşıdığına dair oluşan kalıp yargılar günümüzde devamlılığını korumakta ve kadınlar bu mesleklerde yer edinmekte zorlanmaktadır. Özellikle kariyerli mesleklerde cinsiyete yönelik oluşan asimetri, emek piyasalarında yatay ayrışmanın varlığına işaret etmektedir. Bununla birlikte yönetim kadrolarında ve terfilerde de eril baskınlık dikkat çekicidir. Kadınların aynı mesleklerde yükselmelerinin ve yönetim kadrolarında yer bulmalarının önündeki bu engel ise emek piyasalarında dikey ayrımcılığın olduğunu göstermektedir. Belli başlı veriler, emek piyasalarında yaşanan yatay ve dikey ayrışmayı açıkça göstermektedir.

3.8.1. Siyasette ve Çalışma Hayatında Karar Alma Mekanizmalarına Katılım

Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göre; 2024 yılında 593 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısı 118 iken erkek milletvekili sayısı 475'tir (TÜİK, 2025c). 2024 yılında milletvekillerinin cinsiyete göre dağılımlarına oransal olarak bakıldığında; bu oran kadınlarda %19,9 iken erkeklerde %80,1'dir. Bu hususta Avrupa Birliği üyesi 27 ülkenin ortalaması ise kadınlarda %33,6 iken erkeklerde %66,4'tür (TÜİK ve UN Women, 2024: 16). Avrupa Birliği üyesi 27 ülkenin ortalamasında mecliste kadın temsil oranının erkekleri yakalayamadığı görülmekle birlikte, bu fark neredeyse yarı yarıyadır. Ancak bu hususta Türkiye'de kadın ve erkek arasında ciddi bir temsiliyet farkı olduğu anlaşılmaktadır.

Türkiye'de 2024 yılında bakan sayılarının cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, 1 kadın bakana karşın 16 erkek bakan olduğu görülmektedir. Yine 2024 verilerine göre, yerel yönetimlerde cinsiyete göre temsil oranlarına bakıldığında, belediye başkanlarının %5,6'sı; il belediye başkanlarının %13,6'sı; ilçe belediye başkanlarının %5,1'i; belediye meclis üyelerinin %11,8'i ve muhtarların %3,3'ü kadındır (TÜİK ve UN Women, 2024: 16). Tüm veriler bir arada değerlendirildiğinde; kadınların yerel yönetimlerde varlığı neredeyse yok denecek kadar azdır.

Üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarının cinsiyete göre dağılımı, emek piyasalarındaki cinsiyet eşitsizliğine ve ayrımcılığına dair en önemli verilerden birini oluşturmaktadır. 2012 yılında üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı %14,4 iken 2023 yılında %20,6'dır (TÜİK, 2025c). Yıllar içerisinde kadın yönetici oranında az da olsa bu artışa rağmen 2023 yılında kadınların yönetici pozisyonlarındaki oranı %20,6 iken erkeklerin oranı %79,4'dir (TÜİK ve UN Women, 2024: 16). Bu bağlamda hala üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarında kadın ve erkek arasında ciddi bir fark oluşmakta ve eşitliğin yakalanması için kat edilmesi gereken uzun bir mesafe olduğu anlaşılmaktadır.

Üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarının yanı sıra şirketlerde yönetim kurulu üyeliklerinin cinsiyete göre dağılımı da emek piyasalarındaki cinsiyet eşitsizliğinin ve ayrımcılığının izlerine dair bir bakış açısı sunmaktadır. Bu bağlamda Borsa İstanbul'da işlem gören en büyük 50 şirketin (BİST 50) yönetim kurulu üyelerine bakıldığında, 2016 yılında %12,2 olan kadın üye oranının 2024 yılında %19,4 olduğu (TÜİK, 2025c) görülmekle beraber, bu artışa rağmen bu oran erkeklerde %80,6'dır (TÜİK ve UN Women, 2024: 16). Dolayısıyla kadın üye oranının artmış olması, erkekler ile aralarında oluşan uçurumu kapatmaya yetmemiştir.

Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2024 verileri de karar alma mekanizmalarına katılımda cinsiyet eşitsizliği yaşandığını ortaya koymaktadır. Yasa koyucular, üst düzey yetkililer ve yöneticiler sıralamasında 146 ülke arasında 124. sırada yer alan Türkiye'de kadınların üst düzey yöneticilik oranı %18,48 iken erkeklerin oranı ise %81,52'dir (WEF, 2024: 349).

3.8.2. Meslekler

Türkiye'de 2006 yılında savcı ve hakim oranlarına bakıldığında; savcılarda kadınların oranı %4,2 iken erkeklerde %95,8'dir. 2023 yılına gelindiğinde, bu oran kadınlarda %17,1 iken erkeklerde %82,9'dur. 2006 yılında hakimlerde kadınların oranı %28,2 iken erkeklerde %71,8'dir. 2023 yılına gelindiğinde ise bu oran kadınlarda %46,2 iken erkeklerde %53,8'dir (TÜİK ve UN Women, 2024: 18). Tüm bu veriler değerlendirildiğinde, yıllar içerisinde kadın savcı ve hakim oranlarında artış olmasına rağmen özellikle savcılarda kadınlar ve erkekler arasındaki uçurumun devam ettiği görülmektedir.

Türkiye'de vali ve kaymakam oranlarına bakıldığında; 2010 yılında valilerin tamamının erkek olduğu görülmektedir. 2023 yılına gelindiğinde ise valilerin %3,7'si kadın iken %96,3'sü erkektir. 2010 yılında kaymakamların %2,2'si kadın iken %97,8'i erkektir. 2023 yılına gelindiğinde ise kaymakamların %4,1'i kadın; %95,9'u erkektir (TÜİK ve UN Women, 2024: 18). Tüm bu veriler bir arada değerlendirildiğinde, yıllar içerisinde kadın vali ve kaymakam oranlarındaki artışın yok denecek kadar az olduğu, bir diğer ifade ile vali ve kaymakamlarda eril egemenliğin varlığı ve devamlılığı dikkat çekmektedir.

Dışişleri Bakanlığı verilerine göre; 2011 yılında kadın büyükelçi oranı %11,9 iken erkek büyükelçi oranı %88,1'dir. 2024 yılına gelindiğinde ise kadın büyükelçi oranı %26,9 iken erkek büyükelçi oranı %73,1'dir (TÜİK, 2025c). Yıllar içerisinde kadın büyükelçi oranı artmış olsa da erkeklerle arasında hala ciddi bir fark olduğu anlaşılmaktadır.

2023-2024 eğitim ve öğretim yılında yükseköğretimde görevli devlet üniversitelerindeki rektör oranı kadınlarda %3,9 iken erkeklerde %96,1'dir. Vakıf üniversitelerinde ise kadınlarda bu oran %18,7 iken erkeklerde %81,3'tür

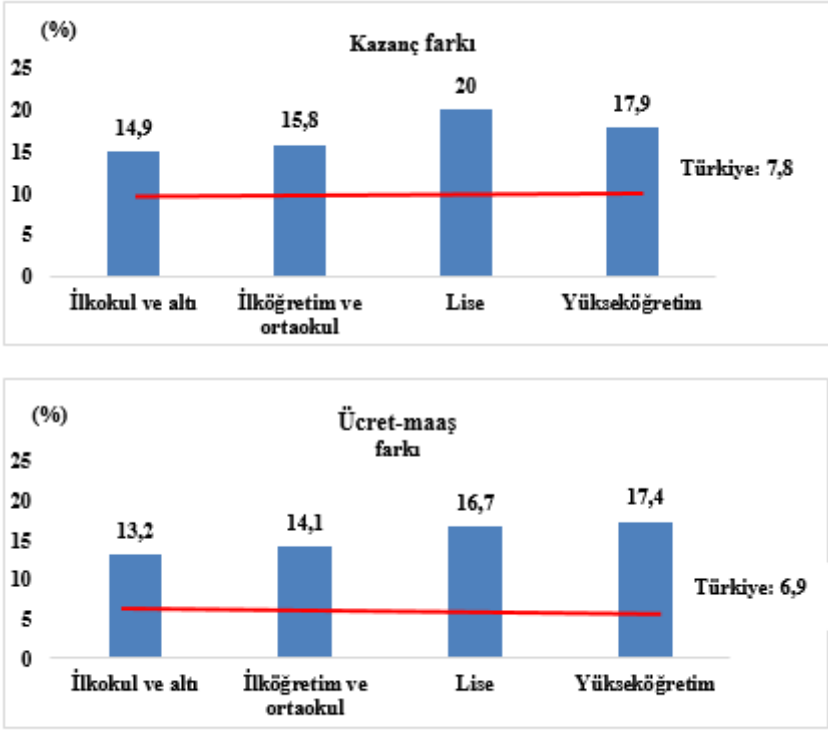
(TÜİK ve UN Women, 2024: 18). Yükseköğretim İstatistiklerine göre; 2025 yılında yükseköğretimde görevli 39.584 profesörün 13.847'si kadın, 25.737'si erkek; 25.792 doçentin 11.165'i kadın, 14.627'si erkek; 45.576 doktor öğretim üyesinin 21.774'ü kadın, 23.802'si erkek; 35.302 öğretim görevlisinin 18.403'ü kadın, 16.899'u erkek ve 39.071 öğretim görevlisinin 21.489'u kadın, 17.582'si erkektir (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, <https://istatistik.yok.gov.tr/>). 2023-2024 öğretim yılında yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadınların varlığına oransal olarak bakıldığında %34,6; doçentler içinde kadınların varlığına oransal olarak bakıldığında ise %42,1 olduğu görülmektedir (TÜİK ve UN Women, 2024: 18). Türkiye'de öğretim elemanlarının cinsiyete göre dağılımlarına dair rakamlara bakıldığında, kadınların akademik hiyerarşi içerisinde statü bakımından en alt sıralarda yer alan ve ilerleme imkânlarının kısıtlı ve zor olduğu öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrolarında yoğunlaşarak sayıca erkekleri geçtiği anlaşılmaktadır (Yerlikaya, 2024: 562). Kadın ve erkek arasındaki farkın en çok açıldığı unvan profesör olmakla birlikte, unvan arttıkça farkın açıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, akademide üst yönetimin eril hegemonyanın etkisi altında olduğu kadın ve erkek rektör oranlarından anlaşılmaktadır.

Tüm bu veriler bir arada değerlendirildiğinde, kadınların hem prestijli/kariyerli mesleklerde yer edinmede hem de karar alma mekanizmalarına katılımda ayrımcılığa maruz kaldığı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinliği dikkat çekmektedir.

3.9. Cinsiyete Göre Ücret veya Kazanç Farklılıkları

Cinsiyete göre ücret veya kazanç farkı, kadın ve erkek arasındaki ücret veya kazanç farkının erkek ücret veya kazancına yüzdesel oranı olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2025c). Kazanç düzeyleri, erkek ve kadınlarda eğitim seviyesine paralel olarak artış göstermektedir. Türkiye'de 2023 yılında eğitim durumuna göre en yüksek yıllık ortalama brüt kazancı yükseköğretim düzeyine sahip olanlar elde etmiş, bu eğitim düzeyinde yıllık ortalama brüt kazanç erkeklerde 431 bin 364 TL, kadınlarda ise 354 bin 149 TL olmuştur. En yüksek yıllık ortalama brüt ücret-maaşı da yükseköğretim düzeyine sahip olanlar elde ederken, bu eğitim düzeyinde erkeklerin brüt ücret-maaşı 364 bin 370 TL iken kadınların 301 bin 73 TL olmuştur (TÜİK, 2024c). Brüt kazanç ve brüt ücret-maaş ile ilgili verilere bakıldığında, kadınların emek piyasalarında yatay ve dikey ayrışma engeline takılmalarının yanı sıra kendileriyle benzer niteliklere sahip erkeklerden daha düşük ücret veya kazanç elde ettikleri anlaşılmaktadır. Grafik 3'te eğitim durumuna göre cinsiyetler arası oluşan ücret veya kazanç farkı gösterilmektedir:

Grafik 3: Eğitim durumuna göre cinsiyetler arası ücret veya kazanç farkı, 2023



Kaynak: TÜİK, 2024c; TÜİK, 2025c

Grafik 3'te görüldüğü üzere, yıllık ortalama brüt kazanç ile hesaplanan gösterge için en yüksek fark %20 ile lise mezunlarında, en düşük fark ise %14,9 ile ilkokul ve altı mezunlarında gerçekleşmiştir. Kadın ve erkek arası kazanç farkı toplamda %7,8'dir. Yıllık ortalama brüt ücret-maaş ile hesaplanan gösterge için ise en yüksek fark %17,4 ile yükseköğretim mezunlarında, en düşük fark ise yine %13,2 ile ilkokul ve altı mezunlarında gerçekleşmiştir. Kadın ve erkek arası ücret-maaş farkı toplamda %6,9'dur (TÜİK, 2024c). Tüm veriler bir arada değerlendirildiğinde; tüm eğitim düzeylerinde kadın ve erkek arası ücret veya kazanç farkının kadınların aleyhine gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Kadın ve erkek arasındaki ücret veya kazanç farkının tüm eğitim düzeylerinde olduğu gibi tüm meslek gruplarında da kadınların aleyhine gerçekleştiği görülmektedir. Kadın ve erkek arasındaki kazanç farkının en yüksek olduğu meslek grupları; %23,5 ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar ve %22,9 ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarıdır. Bu farkın en düşük olduğu meslek grupları %2,0 ile yöneticiler ve %7,2 ile hizmet ve satış elemanlarıdır. Kadın ve erkek arasındaki ücret farkının en yüksek olduğu

meslek grupları ise %21,1 ile profesyonel meslek mensupları, %20,3 ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılar ve %20,3 ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar olmuştur. En düşük olduğu meslek grupları ise %1,8 ile yöneticiler ve %6,4 ile nitelik gerektirmeyen mesleklerdir (TÜİK, 2024c). Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2024 verileri de cinsiyetler arası ücret farkını ortaya koymaktadır. Benzer işte ücret eşitliğinde Türkiye, küresel sıralamada 146 ülke arasında 96. sırada yer alırken, tahmini kazanılan gelirden ise 121. sıraya yerleşmektedir (WEF, 2024: 349). Bu bağlamda emek piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitsizliği göstergelerinde önemli olan ücret ve gelir hususunda da Türkiye'nin eşitliği yakalamak için oldukça mesafe kat etmesi gerektiği görülmektedir. En nihayetinde benzer eğitim düzeyinde ve mesleklerde de olsalar kadın ve erkek arasında ücret veya kazanç farkı oluşmakta ve bu durum, emek piyasalarında cinsiyet eşitsizliğine katkıda bulunmaktadır.

3.10. Ücretsiz Ev İçi Emek ve Bakım Emeği Sorumluluğu ve İstihdam

Türkiye'de 2014 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı %59,8 iken 2023 yılında %60,1'dir. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, 2023 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı %27,1 iken erkeklerin istihdam oranı %90,6'dır (TÜİK, 2025c; TÜİK ve UN Women, 2024: 14). Veriler incelendiğinde, bakım emeği nedeniyle kadınların erkeklerden farklı olarak büyük ölçüde istihdama katılamadığı ve 3 yaşın altında çocuğu olan erkeklerin bakım emeği sorumluluğundan etkilenmediği anlaşılmaktadır.

Türkiye'de cinsiyete göre işgücüne dâhil olmama nedenlerine bakıldığında; kadınların erkeklerden farklı olarak ev işleriyle meşgul olmaları nedeniyle işgücü dışında kaldıkları anlaşılmaktadır. 2024 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki erkeklerde işgücüne dâhil olmayanlar 9.146.000 kişi iken bu sayı kadınlarda 21.047.000 kişidir. Kadınların 7.376.000'si ev işleriyle meşgul olmaları nedeni ile işgücüne dâhil olmazken, erkeklerde bu nedenden dolayı işgücüne dâhil olmama gibi bir durum söz konusu değildir (TÜİK, 2025a). 2023 yılında da 15 ve yukarı yaştaki nüfusta kadınlarda ev işiyle meşguliyet nedeni ile işgücüne katılmama oranı %42,9 (TÜİK ve UN Women, 2024: 14) ile büyük bir pay oluşturmaktadır.

Cinsiyete göre zaman kullanımına bakıldığında; 2014-2015 yılında hane halkı ve aile bakımı için bir günde ayrılan süre kadınlarda 4 saat 35 dakika iken erkeklerde 53 dakikadır. 2021 yılında kadın ve erkeklerde hanedeki işlerin sorumluluğunu üstlenme oranı incelendiğinde ise yemek yapma kadınlarda %85,4 iken erkeklerde %10,8; çamaşır yıkama kadınlarda %85,6 iken erkeklerde %11 ve çocuk bakımı kadınlarda %94,4 iken erkeklerde %2,3'tür." cümlesi ile "2021 yılında kadın ve erkeklerde hanedeki işlerin sorumluluğunu üstlenme oranı arasındaki farklılık da dikkat çekicidir. Bu oranlara göre, yemek yapmada

kadınlar %85,4 oranında sorumluluk üstlenirken erkekler %10,8; çamaşır yıkamada kadınlar %85,6 oranında sorumluluk üstlenirken erkekler %11 ve çocuk bakımında kadınlar %94,4 oranında sorumluluk üstlenirken erkekler %2,3 oranında sorumluluk üstlenmiştir. (TÜİK ve UN Women, 2024: 22).

Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2024 verileri de kadınların ücretsiz ev içi emek ve bakım emeğinde geçirdikleri zamanın fazlalığına dikkat çekmektedir. Ücretsiz ev içi emek ve bakım emeğinde kadınların oranı %19,15 iken erkeklerin ise %3,71'dir (WEF, 2024: 350). Verilere bakıldığında, ücretsiz ev içi emek ve bakım emeği sorumluluğunda erkeklerin payının çok az olduğu ve tüm sorumluluğun neredeyse kadınlarda olduğu anlaşılmaktadır. Kadınlar ücretsiz ev içi emek ve bakım emeği sorumluluğu nedeniyle kimi zaman istihdama katıl(a)mazken, istihdama katılmaları durumunda ise çifte mesai sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır.

4. Sonuç

Türkiye emek piyasasına dair güncel veriler incelendiğinde, kadınların işgücüne ve istihdama katılımında erkeklerin gerisinde kaldığı, işsizlik oranının ise kadınlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınlar, erkekler ile benzer eğitim düzeyine veya niteliğe sahip olsalar dahi erkeklerden daha düşük ücret/gelir elde etmektedir. İstihdama katılan kadınlar yarı zamanlı ve kayıt dışı çalışmada erkeklerden daha fazla yer almaktadır. Kadınlar, çoğunlukla ücretsiz ev içi emek ve bakım emeği faaliyetleri nedeniyle esnek ve yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Pek çok kadın ise bu sorumlulukları nedeniyle istihdam dışı kalmaktadır. Düşük ücretli ve güvencesiz çalışma olarak da nitelendirilen kendi hesabına çalışmada ve ücretsiz aile işçiliğinde de kadın yoğunluğu mevcuttur. İşgücüne katılım, istihdam ve işsizlik rakamlarının yanı sıra tüm bu çalışma tiplerinde kadınların daha fazla yer alıyor olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini artıran faktörlerdendir. Emek piyasalarında yatay ve dikey ayrışmanın oldukça yoğun yaşanması ise kadınları kariyerli mesleklerden, siyasette ve çalışma yaşamında karar alma mekanizmalarına从不 katılımından ve yönetim kadrolarından dışlamaktadır. Bu dışlama, emek piyasalarında cinsiyet eşitsizliğinin en açık göstergelerinden bir diğeridir.

Emek piyasalarında yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en önemli nedeni, esas olarak kadınların ev içi üretim ve bakım emeği faaliyetlerinden sorumlu tutulmalarıdır. Zaman kullanımı ile ilgili veriler bu durumun en açık kanıtıdır. Bu durum çalışan kadınların çifte mesai yapmalarına neden olurken, pek çok kadın ev içi sorumlulukları nedeniyle emek piyasalarına katılamamaktadır. Özellikle 3 yaş altı çocuğu olan kadınlara dair istihdam verileri, kadınların bakım emeği hususunda desteklenmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Bakım hizmetleri konusunda kadınların desteklenmeleri, istihdama katılımlarını büyük ölçüde kolaylaştıracaktır. Bu nedenle bakım

sorumluluklarının kadın ve erkek arasında dengeli bir şekilde dağıtılmasını sağlayacak toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar geliştirilmesi ve kamusal hizmetlerin artırılması elzemdir. Özellikle doğum sonrası dönemde kadınlar istihdamdan geçici veya kalıcı olarak çekilmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle doğum izinleri ebeveynleri kapsayacak şekilde düzenlenmelidir.

Kadınların günümüzde hala duygusal emek gerektiren işlerde yoğunlaşmaları, daha açık bir ifadeyle geleneksel “kadın işlerinde” istihdam edilmeye devam etmeleri ve STEM alanında çok az yer almaları, kadınların erkeklerden daha düşük ücretlerle ve kötü çalışma koşullarında istihdam etmeye devam etmeleri anlamına gelmektedir. Bu nedenle disiplinlerin ve mesleklerin cinsiyetlendirilmesi geleneğinin dönüşmesi ve eşitlikçi bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir. Bu dönüşüm için geleneksel bakış açısının değişmesi, erken dönemde eğitim kurumlarında disiplinlerin ve mesleklerin cinsiyet vurgusu olmadan çocuklara tanıtılması ve sevdirmesi önemlidir.

Emek piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması için toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak bu politikaların etkinliğe ulaşması için patriyarkal kültüre içkin yerleşik düşüncelerin değişmesi gerekmektedir. Bu değişimin çok kısa sürede olmayacağı açık olmakla birlikte bir an evvel adım atılması da zaruridir. Çocukluktan itibaren kız ve erkek çocuklarına benimsetilen cinsiyet kalıplarına ilişkin tutum ve davranışlar, daha eşitlikçi bir yapıya dönüştürülmelidir. Bu değişimin gerçekleşebilmesi için eğitim kurumları bir basamak olarak düşünülmelidir. Toplumsal cinsiyete dayalı yargılar ve cinsiyetçi işbölümü derin bir tarihsellik barındırdığı için topluma işleyen bu klişeler kısa vadede çözülmeyecektir. Ancak emek piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması için kalıcı çözümler aranması, toplumun bu konuda eğitilmesi ve bakış açısını değiştirecek uygulamaların hayata geçmesi gerekmektedir.

Kadın istihdamının artması, tek başına yeterli değildir. Kadın istihdamı artarken, bu artışın ücret, çalışma koşulları ve istihdam süreleri gibi konularda ne sunduğu da oldukça önemlidir. Bu nedenle salt kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar emek piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada sadece bir basamaktır. Bu nedenle kapsamlı bir dönüşüm için toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması ve klasik iktisadın eril bakış açısı yerine yeni bir iktisadi bakış açısının benimsenmesi gerekmektedir. Son olarak mevcut durumu gözlemleyebilmek, analiz etmek ve çözüm geliştirmek için emek piyasası ile ilgili veri kaynaklarının varlığı, güvenilirliği ve güncelliği çok önemlidir. Bu nedenle ilgili veri kaynaklarının güncelliği gözden geçirilmeli ve kaynaklar çeşitlendirilmelidir.

Kaynakça

- Ayta, F. ve Şen, M. (2023). Türkiye’de kadın istihdamının genel görünümü: İstihdamın artırılması kapsamında seçilmiş ülke örnekleri. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 9(2), 421-454. <https://doi.org/10.20979/ueyd.1327737>
- Dedeoğlu, S. ve Şahankaya, A. (2015). Türkiye’de iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları. S. Dedeoğlu ve A. D. Elveren, (Der.), *2000’ler Türkiye’inde sosyal politika ve toplumsal cinsiyet* içinde (s.93-121). Ankara: İmge Kitabevi.
- Demir, O. Ö. (2017). Nitel araştırma yöntemleri. K. Böke (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* içinde (s.286-318). Alfa Yayınları.
- Durmaz, N. (2018). “Tamamlanmamış Devrim”in Türkiye’ye yansımaları. *Feminist sosyal politika: Bakım, emek, göç* içinde (s.67-68). İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Güngör Delen, M. (2017). *Duygusal emek & Tinsel emek*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- İlkkaracan, İ. (2018). Toplumsal cinsiyet eşitlikçi, sürdürülebilir büyüme ve kalkınma için mor ekonomi. *Feminist sosyal politika: Bakım, emek, göç* içinde (s.31-66). İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 83-127.
- Keskin, T. (2024). *TR61 bölgesi istatistiki göstergeler raporu*. Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı.
- Molyneux, M. (2012). Ev emeği tartışması ve ötesi. G. Acar-Savran ve N. Tura Demiryontan, (Haz.), *Kadının görünmeyen emeği* içinde (s.115-155). 2.b., İstanbul: Yordam Kitap.
- Neuman, W. L. (2022). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar* (Ö. Akkaya, Çev.), Sekizinci edisyon, cilt-2, Siyasal Kitabevi.
- Öcal, A. T. (2021). *Türkiye’de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği*. World Women Conference-II. February 11-12, 2021, Baku, Azerbaijan.
- Öcal, A. T. & Tunç, Y. E. (2019), Sendikaların iş-yaşam dengesine yönelik yaklaşımları. *Karatahta İş Yazıları*, 13, 59-76.
- Özbay, F. (2015). Kadınların ev içi ve ev dışı uğraşlarında değişme. *1980’ler Türkiye’inde kadın bakış açısından kadınlar* içinde (s.115-139). 6.b., İstanbul: İletişim Yayınları.

- Özkaplan, N. (2023). Duysusal emek ve kadın işi/erkek işi. U. Serdaroğlu ve E. Işık, (Ed.), *İktisat ve toplumsal cinsiyet: kuramsal ve felsefi tartışmalar* içinde (s.139-154). Ankara: Heretik Yayınları.
- Tokol, A. (2013). Günümüz Türkiye'sinde sosyal sorunlar ve sosyal politika uygulamaları. M. Zencirkıran, (Ed.), *Türkiye'nin toplumsal yapısı* içinde (s.449-467). Yenilenmiş 4.b., Bursa: Dora Yayınları.
- Toksöz, G. (2012). *Kalkınmada kadın emeği*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Toksöz, A. G., Dedeoğlu, S., Memiş Parmaksız, E. ve Kaya Bahçe, S. (2014). *Türkiye'de kadın işgücü profili ve istatistiklerinin analizi* (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Genel Müdürlüğü Destekli Proje). Ankara: Duygu Matbaacılık.
- TÜİK, (2024a). *İşgücü istatistikleri, 2023*. Erişim tarihi: 01.05.2025, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521>.
- TÜİK, (2024b). *Ulusal Eğitim İstatistikleri, 2023*. Erişim tarihi: 23.04.2025, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ulusal-Egitim-Istatistikleri-2023-53444>.
- TÜİK, (2024c). *Kazanç Yapısı İstatistikleri, 2023*. Erişim tarihi: 20.04.2025, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kazanc-Yapisi-Istatistikleri-2023->.
- TÜİK, (2025a). *İşgücü İstatistikleri, 2024*. Erişim tarihi: 10.04.2025, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2024-54059>.
- TÜİK, (2025b). *İşgücü İstatistikleri, Şubat 2025*. Erişim tarihi: 09.03.2025, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Subat-2025-54060>.
- TÜİK (2025c). *İstatistiklerle Kadın, 2024*. Erişim tarihi: 06.04.2025, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2024-54076>.
- TÜİK ve UN Women (2024). *Türkiye'de İstatistiklerle Kadın: 2024*. Erişim tarihi: 09.04.2025, file:///C:/Users/Pc/Desktop/YEN%C4%B0%20%C3%87ALI%C5%9EMA%205.04.2025/turkiye_de%20istatistiklerle%20kadin%202024%20raporu%20%C3%B6nemli.pdf.
- WEF (2024). *Global Gender Gap 2024*. Erişim tarihi: 08.05.2025, <https://www.weforum.org/publications/>.
- Yerlikaya, B. (2022). Yeşil ekonomiye geçiş kadınların istihdama katılımı için kriz mi fırsat mı?: Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında yeşil işler. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 44(1), 137-161. <https://doi.org/10.14780/muiibd.1135553>

- Yerlikaya Yaran, B. (2024). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin akademideki izdüşümleri: Artvin Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(2), 559-593. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.1382181>
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, 12.b. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. Erişim tarihi: 15.03.2025, <https://istatistik.yok.gov.tr/>.
- 4857 sayılı İş Kanunu. Erişim tarihi: 18.03.2025, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatN o=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.



Okullarında Yabancı Uyruklu (Suriyeli) Öğrenci Bulunan Öğretmen ve Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunlar

Ömer Furkan Yıldırım¹ & İlknur Maya²

¹ Sosyal Bilgiler Öğretmeni, ORCID NO: 0009-0007-9994-718X

² Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, ORCID NO: 0000-0001-9964-1382

GİRİŞ

Birinci bölümde; araştırmanın problemi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sınırlılıkları, sayıtları ve tanımları yer verilmektedir.

1.1. Problem

Son yıllarda, savaş, ekonomik kriz ve göç gibi nedenlerle farklı ülkelerden gelen yabancı uyruklu öğrencilerin sayısı artmaktadır. Bu durum, çeşitli toplumsal, kültürel ve akademik etkiler yaratmış; okullarımızın yapısında yeni düzenlemeler gerektirmiştir. Ancak bu değişim süreci, öğretmenler ve okul yöneticileri için çeşitli zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu çalışma, yabancı uyruklu öğrencilerin bulunduğu okullarda karşılaşılan temel sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerini ele almaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı okullarında Suriye uyruklu öğrenci bulunan öğretmen ve yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar hakkındaki düşüncelerini ortaya koymaktır. Alt amaçlar ise aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

1. Farklı kültürel alışkanlıklar sınıf ortamında hangi tür çatışmalara yol açmaktadır?
2. Dil bariyeri, öğrencilerin akranlarıyla iletişim kurmasını ve sosyal uyumlarını nasıl etkilemektedir?
3. Öğretmenlerin, yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrencilerle çalışırken hangi eğitim ihtiyaçlarını hissettiği gözlemlenmektedir?
4. Okul yöneticileri, karşılaştıkları sorunları çözmede hangi devlet mekanizmalarının eksikliği hissetmektedir?
5. Farklı dil ve kültürlerden gelen öğrencilere yönelik etkili öğretim stratejilerinin eksikliği hangi sorunlara yol açmaktadır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Eğitimde Fırsat Eşitliği ve Entegrasyon: yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrencilerin eğitime dahil edilmesi, toplumsal entegrasyonun sağlanması ve fırsat eşitliğinin desteklenmesi açısından önemlidir. Bu öğrencilerin okullarda yaşadığı sorunları anlamak, onların eğitime tam ve etkili katılımını sağlamak için gereklidir. Yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrencilerin varlığı, öğretmenlerin ve yöneticilerin karşılaştığı yeni zorlukları da beraberinde getirmiştir. Bu zorlukların belirlenmesi, eğitim politikalarının geliştirilmesi ve mevcut sistemin iyileştirilmesi için önem taşır. Yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrenciler, kültürel ve dilsel farklılıkları nedeniyle sınıf içi uyum sorunları yaşayabilirler. Araştırma, öğretmenlerin ve yöneticilerin bu durumlara nasıl yaklaştığını ve ne tür çözümler

üretebileceğini belirleyerek daha kapsayıcı bir eğitim ortamı oluşturulmasına katkı sağlar. Savaş ve göç gibi travmatik deneyimler yaşamış olan yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrenciler, psikososyal destek gereksinimi duyabilir. Bu ihtiyaçların öğretmen ve yöneticiler tarafından nasıl karşılandığını anlamak, destek mekanizmalarının geliştirilmesi açısından kritik önem taşır.

Araştırma sonuçları, yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrencilerin eğitimiyle ilgili politika yapıcılar için yol gösterici olabilir. Eğitim sisteminde bu öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayacak stratejilerin geliştirilmesine olanak tanıyabilir. Yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrencilerle çalışan öğretmenler ve yöneticiler, eğitim sürecinde doğrudan deneyime sahiptir. Onların karşılaştığı sorunları ve önerilerini anlamak, sahadaki gerçek durumu görmek açısından değerlidir.

Bu araştırma, sadece yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrencilerin değil, eğitim ortamında yer alan tüm paydaşların ve dezavantajlı öğrencilerin daha iyi bir deneyim yaşamalarına katkıda bulunacak çözümler üretmek için temel oluşturur.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Kuramsal çerçeve bölümünde ilk olarak kültürel alışkanlıkların tanımı ve önemi, farklı dil ve kültürlerden gelen öğrencilere yönelik etkili öğretim stratejileri ve eğitimde devlet mekanizmaları konuları araştırılmaktadır.

2.1. Kültürel Alışkanlıkların Tanımı ve Önemi

Bir toplumun üyeleri arasında yaygın olarak benimsenen davranışlar, normlar, gelenekler ve inançlar kültürel alışkanlıklar olarak bilinir. Bir topluluğun yaşam tarzı ve kimliği bunlarla şekillenir. Bireylerin günlük yaşamlarındaki tercihlerinden özel günlerdeki davranışlarına kadar, kültürel alışkanlıklar birçok şeyi etkiler. Bir toplumun tarihini ve inançlarını yansıtan kültürel alışkanlıklar, insanların sosyal çevrelerinde nasıl davranacaklarına rehberlik eder. Farklı kültürler arasındaki anlayış ve hoşgörü, bu alışkanlıklar tarafından büyük ölçüde desteklenir.

2.1.1. Kültürel Alışkanlıkların Önemi

- Toplumun kimliğini ve tarihini yansıtır.
- Kültürel mirasın korunmasına katkı sağlar.
- Farklı kültürlerin anlaşılması ve hoşgörünün artmasına yardımcı olur.

2.2. Farklı Dil ve Kùltürlerden Gelen Öğrencilere Yönelik Etkili Öğretim Stratejileri

Farklı dil ve kùltürlerden gelen öğrencilere etkili öğretim şemaları hem dil hem de kùltürel farklılıkları dikkate alarak bu öğrencilerin akademik başarılarını ve sosyal uyumlarını desteklemeye odaklanır. Bu stratejiler, öğrenme sürecini daha kapsayıcı hale getirerek gerçek potansiyellerini ortaya koymasına yardımcı olur. Bu stratejilere bazı örnekler:

2.2.1. Dil Desteği Sağlama

- Dil Geliştirme Programları: Öğrencilerin öğrenim diline hakimiyetlerini artırmak için yoğun dil eğitimi programları (örneğin, İngilizce öğrenenler için İngilizce destek programları) düzenlenebilir.
- Çift Dilli Eğitim: Öğrencilere kendi anadillerinde destek sağlanarak, öğrenim diline geçiş süreci kolaylaştırılabilir. (Özşahin,2011).
- Görsel ve İşitsel Destek: Öğretim materyallerinde görsel, sesli ve diğer yardımcı araçlar kullanılarak dil bariyerleri azaltılabilir.

2.2.2. Kùltürel Çeşitliliği Kucaklayan Öğretim

- Kùltürel Duyarlılık Eğitimi: Öğretmenler, farklı kùltürel normları anlamak ve sınıf ortamında bu normlara saygı göstermek için eğitilmelidir.
- Kapsayıcı Ders İçerikleri: Öğrencilerin kùltürlerini tanıyacak ve değer verecek şekilde hazırlanmış ders içerikleri kullanılmalıdır.
- Kùltürel Paylaşım Aktiviteleri: Öğrenciler, kendi kùltürlerini tanıtabilecekleri etkinliklere katılabilirler (örneğin, uluslararası günler veya yemek festivalleri).

2.2.3. Etkileşim ve Katılımı Artırma

- Grup Çalışmaları: Farklı kùltürlerden gelen öğrencilerin birlikte çalışmasını teşvik eden projeler ve etkinlikler düzenlenebilir. Bu, sosyal uyumu ve empatiyi artırır (Kutlu,2009).
- Etkileşimli Öğrenme: Soru-cevap oturumları, oyunlar ve tartışmalar gibi yöntemler kullanılarak öğrencilerin aktif katılımı sağlanabilir.
- Eşli Öğrenme (Peer Learning): Anadilinde akıcı olan öğrenciler, dil konusunda zorlanan arkadaşlarına destek olabilir.

2.2.4. Aile ve Toplum Katılımını Teşvik Etme

- Aile ile İletişim: Velilerle düzenli olarak iletişim kurulmalı, onların eğitim sürecine dahil olması sağlanmalıdır.
- Kültürel Aracılar: Okulda farklı kültürel grupları temsil eden rehberler veya danışmanlar bulunabilir.
- Toplumsal Destek Programları: Yerel topluluklarla iş birliği yapılarak öğrencilerin topluma entegrasyonu kolaylaştırılabilir.

2.3. Eğitimde Devlet Mekanizmaları Nelerdir?

Eğitimde devlet mekanizmaları, bir ülkenin eğitim sisteminin yönetimi, düzenlenmesi ve denetlenmesi için kullanılan yapılar ve süreçlerdir. Bu mekanizmalar, eğitim politikalarının belirlenmesi, uygulanması ve değerlendirilmesinden sorumludur. İşte eğitimde devlet mekanizmalarının temel unsurlarından biri olan “Eğitim Bakanlıkları ve merkezi yönetim Eğitim politikalarını belirler, müfredatları oluşturur, öğretmenlerin atamasını düzenler ve eğitim standartlarını denetler. Türkiye’de bu görev Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından yürütülmektedir” (Yalçın, 2012). Yerel Eğitim Müdürlükleri ise il ve ilçe düzeyinde, okulların ihtiyaçlarını karşılamak ve eğitim politikalarını yerelde uygulamak için çalışır. Yerel yönetimin en önemli unsuru olan belediyeler, bazı ülkelerde okulların fiziksel altyapısını sağlama, öğrenci taşımacılığı veya okul sonrası programlar gibi hizmetlerde aktif rol oynar.

Eğitim yasaları ise eğitim sisteminin çerçevesini çizen yasalardır. Zorunlu eğitim süresi, müfredat içerikleri ve öğretmen standartlarını belirler. Düzenleyici yönetmelikler, eğitimle ilgili yönetmelikler, uygulamada rehberlik eder. Örneğin, sınav yönetmelikleri veya öğretmenlerin disiplin kuralları. Bu mekanizmalar, eğitim sisteminin işleyişini düzenler ve toplumsal ihtiyaçlara cevap verecek şekilde şekillenir. Her ülkenin eğitim sistemine bağlı olarak bu mekanizmaların kapsamı ve işleyişi değişebilir.

2.3.1. Düzenleyici–Politik Mekanizmalar

Yasalar ve mevzuatlar eğitim sisteminin genel çerçevesini, amaçlarını ve çalışma esaslarını belirlemektedir. Milli Eğitim Temel Kanunu, Yükseköğretim Kanunu genel çerçeveyi oluştururken Genelgeler, Yönetmelikler ve Tebliğler ise kanunları uygulamaya dönük detaylandırmaktadırlar. Strateji belgeleri ve planlar ulusal eğitimimizin ileriye dönük hedeflerini oluşturur.

2.3.2. Yönetsel–İdari Mekanizmalar

Merkezi teşkilatın en önemli birimi olan ulusal politikayı belirleyen Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ilköğretim, ortaöğretim ve yaygın eğitimi planlar, bütçeyi oluşturarak tahsis eder. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ise üniversitelerin

açılması, akademik takvim, program akreditasyonu, öğretim elemanı atamaları ve araştırma politikalarını koordine etmekle sorumludur.

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evreni ile örneklem grubunu oluştururken desenlemenin oluşumuyla ilgili açıklamalara yer verilmektedir.

3.1. Araştırma Evreni ve Çalışma Grubu

Araştırmada elde edilen bulguların ve varılan sonuçların genellenmesinin hedeflendiği çalışma evreni, 2024-2025 eğitim-öğretim yılı içerisinde Gaziantep ilinin Şahinbey ilçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenler ile yöneticilerden meydana gelmektedir. Sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda çoğunlukla evrenin tamamına ulaşmanın güçlüğü, araştırmacıları evrenden belirli bir çalışma grubunu seçmeye yönlendirmektedir. Çalışma grubu ilkeleri dikkate alınarak ve seçilen evreni temsil yeterliğine sahip daha küçük bir küme olan çalışma grubuna ulaşılır. (Karasar, 2014)

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırmalarda gözlemler, yüz yüze görüşmeler ya da dokümanların analiz edilmesi gibi seçenekler bulunmaktadır. Veriler araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme soruları aracılığıyla toplanmıştır. Okul yöneticilerinin kendilerine yöneltilen sorulara daha ayrıntılı yanıtlar vermesi için görüşme formunda açık uçlu sorular tercih edilmiştir. Görüşme formu toplam 8 sorudan oluşmaktadır. Bu yöntemde araştırmacı, katılımcıların kişisel (öznel) deneyimleriyle ilgilenir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanırken formun kapsam geçerliliği ve uygunluğu için Prof. Dr. İlknur MAYA'nın görüşü alındıktan sonra forma son şekli verilmiştir.

Kişisel Bilgiler Formu: Formda katılım gösterecek öğretmen ve idarecilerin cinsiyet ve kıdem belirtmeleri istenmiş, kimliklerini ortaya çıkaracak bilgilere yer verilmemiştir.

3.3. Verilerin Analizi ve Yorumu

Alt amaçlar doğrultusunda elde edilen bulgular arasındaki ilişkiler belirlenmiş, benzerlik ve farklılıklar ortaya konularak rapor edilmiştir. Her bir öğretmenle gerçekleştirilen görüşme formları ayrı ayrı değerlendirilmiş, ortak noktalar tespit edilerek sonuçlandırılmıştır. Araştırmada toplanan veriler, betimsel analiz yöntemiyle çözümlenmiştir.

Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilen verilerin, önceden belirlenmiş temalara göre özetlenip ve açıklandığı nitel bir veri analizi türüdür. Bu analiz türünde araştırmacılar görüştüğü veya gözlemlediği kişilerin

görüşlerini çarpıcı bir şekilde ifade edebilmek için genellikle doğrudan referanslar verebilir. Bu analizin temel amacı, bulguları okuyucuya özetleyip yorumlayarak sunmaktır (Şimşek ve Yıldırım, 2003).

Katılımcıların cinsiyet, eğitim, meslekteki çalışma süreleri gibi özelliklerine daha açık bir biçimde ifade edilebilmesi için katılımcılara şu şekilde kodlar verilmiştir:

İ₁ (C, MÇS): Bu harflere denk gelen ifadeler aşağıda sıralanmıştır.

İ₁ : İdareci

C : Cinsiyet

MÇS : Meslekte Çalışma Süresi

Ö₁ (C, MÇS): Bu harflere denk gelen ifadeler aşağıda sıralanmıştır.

Ö₁ : Öğretmen

C : Cinsiyet

MÇS : Meslekte Çalışma Süresi

İdarecileri belirtmek için “idareci” kelimesinin kısaltılarak “İ” harfi kod olarak kullanılmıştır. “İ” kodunun yanına verilen indis numaraları araştırmacı tarafından katılımcı olan idarecilere verilen sıra numarasıdır. “İ” ve indis ile verilen kodun yanındaki parantez içerisinde ifade edilen kısaltmalarda bulunan birinci kısaltma “C” katılımcının cinsiyetini ifade etmekte olup kadınlar için “K”, erkekler için ise “E” kısaltması kullanılmıştır.

Parantez içerisinde bulunan ikinci kısaltmamız ise “MÇS” idarecinin okul yöneticisi olarak geçirdiği görev süresinin toplamının yıl olarak ifadesidir. Bu son ifademiz idarecinin farklı zamanlarda yaptığı müdürlük, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığının toplamıdır.

Öğretmenleri belirtmek için “öğretmen” kelimesinin kısaltılarak “Ö” harfi kod olarak kullanılmıştır. “Ö” kodunun yanına verilen indis numaraları araştırmacı tarafından katılımcı olan öğretmenlere verilen sıra numarasıdır. “Ö” ve indis ile verilen kodun yanındaki parantez içerisinde ifade edilen kısaltmalarda bulunan birinci kısaltma “C” katılımcının cinsiyetini ifade etmekte olup kadınlar için “K”, erkekler için ise “E” kısaltması kullanılmıştır.

Parantez içerisinde bulunan ikinci kısaltmamız ise “MÇS” öğretmenin meslekte geçirdiği sürenin yıl olarak ifadesidir.

Katılımcılara ait geri kalan yaş ve meslekte geçirdikleri süreler ise Tablo.1 demografik özellikler tablosunda gösterilmiştir.

Araştırma kapsamındaki okullarda öğretmen veya yöneticilik yapan 20 kişi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubuna ilişkin bilgiler aşağıdaki tablo üzerinde gösterilmiştir.

Tablo1. Demografik Özellikler

Katılımcı No	Cinsiyet	Kıdem Süresi (Yıl)	Görevi	Okul Yöneticiliğinde Çalışma süresi (Yıl)
1	Kadın	0-5	Öğretmen	
2	Erkek	0-5	Öğretmen	
3	Erkek	11-15	Öğretmen	
4	Kadın	6-10	İdareci	3
5	Erkek	0-5	Öğretmen	
6	Erkek	6-10	İdareci	5
7	Kadın	0-5	Öğretmen	
8	Kadın	0-5	Öğretmen	
9	Erkek	0-5	Öğretmen	
10	Kadın	11-15	İdareci	6
11	Kadın	0-5	Öğretmen	
12	Kadın	0-5	Öğretmen	
13	Erkek	0-5	Öğretmen	
14	Kadın	0-5	Öğretmen	
15	Kadın	6-10	Öğretmen	
16	Erkek	0-5	Öğretmen	
17	Kadın	6-10	Öğretmen	
18	Erkek	20 ve üzeri	İdareci	20 yıl ve üzeri
19	Erkek	11-15	İdareci	7
20	Kadın	11-15	Öğretmen	

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma neticesinde elde edilmiş olan bulgulara ve okul yöneticileri ile öğretmenlere ait görüşlere yer verilmiştir.

4.1. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Yapılan görüşmeler sonucunda; okul idarecilerinin cinsiyeti, eğitim durumu, branşı, kıdem süresi ve yöneticilikte geçen süreleri incelenmiş olup tablo 2’de sayısal veriler işlenmiştir.

Tablo2. Demografik Özelliklere ait Bulgular

	Özellikler	İdareci ve Öğretmen Sayısı
Cinsiyet	Kadın	12
	Erkek	8
Görevi	Öğretmen	15
	İdareci	5
Kıdem süresi	0-5	11
	6-10	4
	11-15	4
	15-20	0
	20 yıl ve üzeri	1
Yöneticilik süresi	3 yıl	1
	5 yıl	1
	6 yıl	1
	20 yıl ve üzeri	1

Tablo 2’de görüşme yapılan eğitimcilerin; 12’si kadın 9’u erkek,15’i öğretmen, 5’i İdareci; 11’i 0-5 yıl arası kıdeme 4’ü 6-10 yıl arası kıdeme 4’ü 11-15 yıl arası kıdeme 1’i 20 yıl ve üzeri kıdeme; 1’i 3 yıl yöneticilik süresine 1’i 5 yıl yöneticilik süresine 1’i 6 yıl yöneticilik süresine, 1’i 20 yıl ve üzeri yöneticilik süresine sahiptir. Bu veriler doğrultusunda alt problemlere ait bulgular incelenmiştir.

4.2. Alt Problemlere Ait Bulgular

Gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bilgiler, araştırma sorularıyla ilişkilendirilerek betimsel analiz yöntemi doğrultusunda değerlendirilmiş; bu bilgilerden anlamlı kodlar türetilmiştir. Kodlar arasındaki ortak yönler ve ayrışan noktalar saptanmış, bu doğrultuda önce kategoriler, ardından da temalar oluşturulmuştur.

Bu temalar:

“Dil Bariyerinin anlamı”,

“Okul genel atmosferi”,

“Karşılaştığınız en büyük eğitimsel zorluklar nelerdir?”,

“Öğretmenlerin eğitim aldığı bir program veya destek mevcut mu?”,

“Hangi devlet mekanizmalarının eksikliğini hissediyorsunuz?” olarak belirlenmiştir.

Tablo3. Bulgulara ilişkin Tema ve Kategoriler

Tema 1	Tema 2	Tema 3	Tema 4	Tema 5 :
Dil Bariyerinin anlamı	Okul genel atmosferi	Karşılaştığınız en büyük eğitimsel zorluklar nelerdir?	Öğretmenlerin eğitim aldığı bir program veya destek mevcut mu?	Hangi devlet mekanizmalarının eksikliğini hissediyorsunuz?

Kategori 1:
Öğrenme seviyesi

Kategori 1:
Gruplaşmalardaki artış

Kategori 1:
Dil ve kültür farkı

Kategori 1:
Hayır yok

Kategori 1:
Yerel yönetimler

Kategori 2:
Davranış problemleri

Kategori 2:
Okula alışma süreci

Kategori 2:
Davranışsal uyum problemleri

Kategori 2:
Yetersiz

Kategori 2:
İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri

Tema 1: Dil Bariyerinin Anlamı

Dil bariyeri anlamına dair alınan yanıtlar ile “Öğrenme seviyesi”, “Davranış problemleri” kategorileri ortaya çıkmıştır.

Bir öğretmen dil bariyerinin öğrenmeye olan olumsuz etkisini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

Ö₉(E,0-5): *“Türkçe konusundaki yetersizlikleri öğrencilerin algı seviyelerini düşürmekte ve öğrenmelerini olumsuz etkilemektedir. Konuştuklarımızı anlamayan öğrenciler öğretim sürecine katılamamakta ve sınıfta bir yabancından farkı kalmamaktadır. Bundan dolayı Türkçe eksikliği olan öğrencilere Piktes projesi kapsamında sadece Türkçe eğitimi verilmektedir.”*

Türkçe konusundaki yetersizliğin “dil bariyeri” özelinde öğrenme seviyesine olan etkisi yanıt aracılığıyla anlaşılmaktadır. Dil bariyerini davranış problemlerine sebep olduğunu söyleyen bir başka öğretmen görüşü ise aşağıdaki gibidir:

Ö₃(E,0-5): *“Anlamayan ve Anlaşılamayan bir pozisyonda oldukları için iç içe kapanık ve çekingen tavırlar sergilemekte, bunun yanında bazı yabancı uyruklu öğrencilerin ise davranış problemlerine yol açmaktadır. Öğrenim kademesine uygun olarak oyun temelli somut ve yaşantı destekli öğrenmeler gerçekleştirmekteyim.”*

Tema 2: Okul Genel Atmosferi

Okul Genel Atmosferine dair alınan yanıtlar “Gruplaşmalardaki artış”, “eğitim kalitesinin yüksek olması ve çalışanların mutluluğu” gibi kategoriler elde edilmiştir.

Okul Genel Atmosferinin “gruplaşmalardaki artış” ile ilgili olduğuna yönelik öğretmen görüşü aşağıdaki gibidir:

Ö₃(K,0-5): *“Okulda kültürel çeşitlilik arttı ancak iletişim eksikliği nedeniyle gruplaşmalar oluştu. Bazı sınıflarda iletişim sorunu nedeniyle öğrenme ortamı sekteye uğruyor. Öğretmenler ve öğrenciler arasında sabır gerektiren bir uyum*

süreci başladı. Dil bariyeri sebebiyle sınıf içi etkileşim zayıfladı, bazı öğretmenler kendini çaresiz hissediyor. Anlayışlı ve kapsayıcı bir ortam yaratılmaya çalışılsa da desteğin yetersizliği hissediliyor.”

Okul Genel Atmosferinin gruplaşmalardaki artış ile ilgili olduğuna ilişkin yapılan vurgu dikkat çekmektedir. Okula alışma süreciyle ilgili öğretmen görüşü ise aşağıda paylaşılmıştır:

Ö₈(E,0-5): *“Başlarda okul ortamına ve arkadaşlarına alışmaları zaman alsa da ilerleyen süreçte bu durum ortadan kalkıyor.”*

Tema 3: Karşılaştığınız En Büyük Eğitimsel Zorluklar Nelerdir?

Karşılaştığınız en büyük eğitimsel zorluklar nelerdir sorusuna alınan cevaplardan en öne çıkan yanıt dil ve kültür farklılığı olmuş diğer bir sorun ise davranışsal uyum problemleri olarak öne çıkmıştır.

Dil ve kültürel farklılığa alınan yanıt aşağıdaki gibi olmuştur:

Ö₂(K,0-5): *“Dil ve kültürel farklılık Türkçe bilmeyen öğrenciler ile iletişim kurmakta ve devam ettirmekte zorluklar yaşıyorum. Ayrıca benim yetiştirildiğim kültür ile yabancı uyruklu öğrencilerin kültürü çok farklı olduğu için onların yaşam tarzını anlamakta güçlükler yaşadım. Bu durumun negatif yönünü eğitim ortamında konunun hızlı kavranması için verdiğim örneklerin anlaşılmasında sorun yaşandığını gördüğümde anladım.”*

Davranışsal uyum problemleri eğitimsel olarak yaşanan diğer önemli sorunlardan biri oluşuna dair yanıt aşağıdaki gibidir:

İ₂(K,6-10): *“Davranışsal Uyum Problemleri: Kuralları ve okul kültürünü anlamakta zorlandıkları için sık sık uyum problemleri yaşıyor. Bazı öğrencilerde motivasyon eksikliği ya da içe kapanıklık gözleniyor.”*

Okullardaki yetersiz destek mekanizmaları yabancı uyruklu öğrencileri (Suriyeli), öğretmenlerin anlamalarındaki en büyük problemlerden biri olarak yer almaktadır. İlgili cevap aşağıdaki gibidir.

Ö₂(K,0-5): *“Okulda bu öğrencilere yönelik özel bir rehberlik, psikolojik destek ya da dil destek programı yok.”*

Tema 4: Öğretmenlerin Eğitim Aldığı Bir Program veya Destek Mevcut Mu?

Öğretmen ve idarecilerin en hızlı yanıt verdiği sorulardan birisini bu tema altında topladık. İki kategoriye ayırdığımız cevaplar genelde hayır yok veya yetersiz olarak iki başlık altında toplanıyor.

Yabancı uyruklu öğrencilere (Suriyeli) öğrencilere yönelik almış olduğunuz eğitim, program veya destek mevcut mu? Sorusuna verilen hayır yanıtları şu şekilde:

Ö₇(K,0-5): *“Hayır, şu ana kadar bu konuda herhangi bir hizmet içi eğitim almadım. Okulda bu alana özel bir öğretmen eğitimi ya da destek programı uygulanmıyor. Dil bariyeri ve kültürel farklılıklarla başa çıkmak için öğretmenlere yönelik sistemli bir rehberlik desteği yok.”*

Ö₂(K,0-5): *“Fen Bilimleri alanında böyle bir eğitim yok.”*

Ö₁₂(K,0-5): *“Bulunduğumuz okulda böyle bir eğitim mevcut değil.”*

Yabancı uyruklu öğrencilere (Suriyeli) öğrencilere yönelik almış olduğunuz eğitim, program veya destek mevcut mu? Sorusuna verilen yetersiz yanıtları şu şekilde:

Ö₆(K,0-5): *“Zaman zaman hizmet içi eğitimlerle hem yüz yüze hem de online olarak branş öğretmenlerine yönelik eğitimler alıyoruz. Ancak yeterliliği tartışılır.”*

Ö₁₇(K,6-10): *“Türkçe öğretmenleri için Piktet eğitimleri bulunmakta ancak eğitim saatleri arttırılmalı”*

Tema 5: Hangi Devlet Mekanizmalarının Eksikliğini Hissediyorsunuz?

Devlet mekanizmalarının yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrenciler ve velilerle eğitim süreci içerisinde destek veya eksikliklerini hissediyor musunuz? Sorusuna verilen cevaplardan biride yerel yönetimler, İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri olarak verilmiştir. Yerel yönetimlerden muhtarlıklar ile ilgili cevap şu şekildedir.

İ₂(K,6-10): *“Yabancı uyruklu öğrencilerin ortaokulumuza kaydı sırasında büyük zorluklar yaşıyoruz. Örneğin, okulumuzdaki yabancı uyruklu öğrencilerin sayısının, okul toplam mevcudu içerisindeki payının belli bir oranı geçmemesi gerekiyor. Bu hususa dikkat ederek yeni kayıt alıyoruz ancak öğrencinin ikametgâh adresi bulunduğumuz mahallede olmayabiliyor, sistemde ikametgahı hiç gözükmebiliyor veya bulunduğu mahalledeki ortaokul çok fazla yabancı uyruklu öğrenci kaydı yaptığını ileri sürerek yeni kayıt kabul etmiyor. Bu gibi durumlarda mahalle muhtarlıklarına büyük iş düşüyor. Okul yöneticilerine destek verilmesi gereken temel bir sorun.”*

İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinden idareci ve öğretmenlerin bu süreçte ihtiyaç duyduğu destek aşağıda verilmiştir.

İ₁₉(K,20+): “Yabancı uyruklu öğrencilerle özellikle velilerle çok ciddi iletişim problemi yaşıyoruz. Bu sebepten dolayı veli toplantılarımıza istenilen düzeyde maalesef katılım sağlanmıyor. Hem bu sorunun önüne geçmek hem de yabancı uyruklu öğrencilerin evrak işlemlerini en hızlı şekilde yürütebilmek açısından il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinde olduğu gibi okullarda da en azından yarı zamanlı çalışan tercüman olmasını istiyoruz. Bu destek mekanizmasının hayata geçirilmesi bizlerin işlerini daha da hızlandıracaktır.”

Okullarında yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrenci bulunan öğretmen ve yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar ve talepler bu şekilde sıralanmıştır. Alınan yanıtlardan dil bariyerinin, kültürel farklılıkların ve iletişim konusunun en temel sorunlar olduğu göze çarpmaktadır. Bunun yanında iletişimden kaynaklanan sosyal uyum, çatışma ve akademik başarının istenilen düzeyin altından kalması gibi problemler öğretmenlerin üstesinden gelmesi gereken diğer unsurlardır. İdareciler açısından da aynı problemler yaşanmakla birlikte yerel ve merkezi yönetimlerden kaynaklanan birtakım sorunlar ve buna bağlı olarak talepler olduğu görülmüştür.

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmaya ilişkin yapılan görüşmeler ışığında; sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Bu araştırmada, okullarında yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrenciler bulunan öğretmen ve okul yöneticilerinin yaşadıkları deneyimler incelenmiş, bu kapsamda dil bariyeri, kültürel farklılık, uyum süreci, destek mekanizmalarının yeterliliği ve devlet kurumlarının işlevselliği gibi konular detaylandırılmıştır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan temel sonuçlar aşağıda özetlenmiştir:

- Dil bariyeri, öğretmen ve öğrenciler arasında anlamlı iletişim kurulmasını engellemekte, bu durum hem akademik başarıyı olumsuz yönde etkilemekte hem de öğrencilerin sınıf içi katılımlarını azaltmaktadır.
- Kültürel farklılıklar, öğretim sürecinde kullanılan örneklerin, yöntemlerin ve sınıf içi davranışların anlaşılmasında zorluklara neden olmakta, öğretmenlerin pedagojik uygulamalarını sınırlamaktadır.
- Sınıf içi etkinliklerde kültürel farklılıklardan dolayı öğretmenler homojen gruplar oluşturmakta sorunlar yaşamaktadır. Yalnızca hemcinslerin bir arada olduğu grup çalışmaları yapılabilmektedir. Grup projelerinde rol

paylaşımında anlaşmazlık, sorumluluk itişmesi, dışlanma veya gruplaşma gibi çatışmalar çıkabilmektedir.

- Okul ortamında sosyal uyum sorunları yaşanmakta; gruplaşmalar, iletişim eksikliği ve sınıf içi etkileşimde azalma, öğretmenlerin motivasyonunu düşürmektedir.
- Öğretmenlerin büyük çoğunluğu, yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrencilere yönelik herhangi bir özel hizmet içi eğitim almadığını ifade etmiş, mevcut desteklerin ise yetersiz olduğunu vurgulamış, PİKTES eğitimlerinden daha geniş öğretmen kitlelerinin yararlanması gerektiğini ifade etmişlerdir.
- Okul yöneticileri ve öğretmenler, devlet kurumlarından (özellikle yerel yönetimler ve İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri) daha etkin destek mekanizmaları beklemektedir. Kayıt süreçleri, tercüman eksikliği ve veli iletişimi gibi alanlarda sorunlar yaşandığı ifade edilmiştir.

Genel olarak, mevcut durumun öğretmenler üzerinde yük artırıcı bir etki yarattığı, destek mekanizmalarının geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, mevcut eğitim sisteminde göçmen öğrencilere yönelik politikaların hem öğretmenler hem de öğrenciler açısından yeterince kapsayıcı ve destekleyici olmadığını ortaya koymaktadır.

5.2. Tartışma

Bu araştırma kapsamında, Gaziantep'in Şahinbey ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, yabancı uyruklu (Suriyeli) öğrencilerle olan etkileşimlerine dair deneyimleri incelenmiş; elde edilen bulgular, mevcut eğitim politikalarının sahadaki yansımalarını değerlendirmek amacıyla betimsel analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Araştırma sonuçları, çok kültürlü eğitim bağlamında Türkiye'deki mevcut yapının özellikle dil, kültür ve yönetsel destek boyutlarında ciddi yapısal eksiklikler barındırdığını ortaya koymaktadır.

Çalışmada belirlenen en temel sorun, dil bariyeridir. Bu durum yalnızca öğrencilerin akademik başarılarını olumsuz yönde etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda sınıf içi sosyal etkileşimi ve öğretmen-öğrenci iletişimini de ciddi şekilde sekteye uğratmaktadır. Bu bulgu, Öztürk ve Yıldırım'ın (2020) göçmen öğrenciler üzerine yaptığı çalışmada da dile getirilmektedir; dil yeterliliği eksikliği, öğrenme süreçlerinde motivasyon kaybına ve sosyal izolasyona neden olmaktadır. Özellikle öğretmenlerin, öğrencilerin dersi takip edememesi nedeniyle pedagojik yeterliliklerini etkili biçimde kullanamadıkları yönündeki ifadeleri, sahadaki öğretmen yükünün arttığını ve bu yükün sistematik olarak desteklenmediğini göstermektedir.

Araştırmada öne çıkan bir diğer tema ise kültürel farklılıklara bağlı olarak gelişen uyum problemleridir. Öğretmenler, farklı kültürel kodlarla yetişmiş öğrencilerle iletişimde zorlandıklarını ifade etmiş, bu durumun sınıf içi yönetim süreçlerine doğrudan yansıdığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, öğretmenlerin kültürlerarası pedagojik yeterliliklerinin geliştirilmemiş olması dikkat çekicidir. Mevcut hizmet içi eğitimlerin ya hiç sunulmadığı ya da yetersiz olduğu yönündeki ifadeler, Aydın (2017) tarafından da dile getirilen “öğretmenlerin çokkültürlü sınıflarda yalnızlaştırılması” olgusunu destekler niteliktedir.

Sosyal uyum eksikliği ve bunun doğurduğu gruplaşma, çatışma, dışlanma gibi dinamikler, okul iklimini olumsuz etkilemektedir. Katılımcıların görüşleri, özellikle okul atmosferinde kapsayıcılığın henüz kurumsallaşmadığını; öğretmenlerin bireysel çabalarıyla süreci yürütmeye çalıştığını göstermektedir. Bu durum, göçmen öğrencilerin eğitime entegrasyonunun bireysel sorumluluk düzeyinde bırakıldığını ve kurumsal destek mekanizmalarının yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, UNICEF (2019) raporlarında da vurgulandığı üzere, göçmen öğrencilere yönelik sistematik bir sosyal uyum stratejisinin eksikliği, Türkiye’deki eğitim sisteminin en temel sorun alanlarından biridir.

Öğretmen ve yöneticilerin, devlet kurumlarıyla ilgili beklentileri de dikkate değerdir. Kayıt süreçlerinde yaşanan bürokratik zorluklar, iletişim kuramayan velilerle yapılan toplantıların verimsizliği ve okul idarelerinin tercüman desteğinden yoksun olması, merkezi ve yerel yönetimler arasında koordinasyon eksikliğini gözler önüne sermektedir. Bu durum, Göç ve Uyum Araştırmaları Derneği’nin (GÖÇDER) yayımladığı politika raporlarıyla da örtüşmektedir; söz konusu raporlar, eğitim süreçlerinin etkin biçimde yönetilebilmesi için yerel düzeyde güçlendirilmiş idari ve sosyal destek mekanizmalarının kurulması gerektiğini savunmaktadır.

Sonuç olarak, araştırma bulguları Türkiye’de göçmen öğrencilerin eğitime ilişkin uygulamaların, politika düzeyinde bütüncül bir yaklaşımdan yoksun olduğunu, öğretmenlerin bu süreçte büyük oranda yalnız bırakıldığını ve mevcut uygulamaların sürdürülebilirlik açısından yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. Çok kültürlü yapının eğitim sistemiyle sağlıklı biçimde bütünleştirilebilmesi için dil eğitimi, öğretmen eğitimi, sosyal uyum çalışmaları ve yönetsel desteklerin eş zamanlı ve sistemli bir biçimde yapılandırılması gerekmektedir. Aksi hâlde, göçmen öğrencilerin hem akademik hem de toplumsal uyumu, yüzeysel ve geçici çözümlerle sınırlandırılacak; eğitimde fırsat eşitliği ilkesi zedeleneyecektir.

5.3. Öneriler

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

1. Dil desteği programları yaygınlaştırılmalıdır. Türkçe öğrenme süreci, yabancı uyruklu öğrencilerin eğitim sistemine entegrasyonunda kritik bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, PİKTES gibi projeler genişletilmeli ve her okulda uygulanabilir hâle getirilmelidir (MEB, 2020).

2. Hizmet içi eğitimler artırılmalı ve zorunlu hale getirilmelidir. Öğretmenlerin, çok kültürlü sınıf yönetimi, yabancı uyruklu öğrencilerle etkili iletişim ve farklı öğrenme ihtiyaçlarına uygun pedagojik stratejiler konusunda eğitilmesi gerekmektedir (UNICEF, 2019).

3. Okullarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin etkinliği artırılmalı; bu kapsamda yabancı uyruklu öğrencilerin duygusal ve sosyal uyum süreçlerine katkı sağlayacak çok dilli danışmanlık birimleri hayata geçirilmelidir.

4. Yerel ve merkezi yönetimlerin işbirliği artırılmalıdır. İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ile yerel yönetimlerin birlikte çalışarak tercüman desteği sağlaması, kayıt süreçlerini kolaylaştırması ve okul yönetimlerini desteklemesi önem arz etmektedir.

5. Okullarda sosyal uyumu destekleyen projeler uygulanmalıdır. Kültürel etkinlikler, sosyal etkileşimi artırıcı grup çalışmaları ve veli katılımını teşvik eden programlarla öğrenciler arasında bağlar güçlendirilebilir.

6. Politika geliştirme süreci tabana yayılmalıdır. Eğitim politikalarının geliştirilmesinde, sahadaki öğretmen ve yöneticilerin görüşlerinin dikkate alındığı katılımcı modeller benimsenmelidir. Böylece uygulamaya uygun, etkili ve sürdürülebilir çözümler geliştirilebilir.

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın ortaya çıkışında ilgisini ve zamanını esirgmeden bana rehberlik eden değerli danışman hocam Prof. Dr. İlknur MAYA 'ya, çalışmamın her evresinde bana destek olan kıymetli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

KAYNAKÇA

- Aykırı, K. (2017). Sınıf öğretmenlerinin sınıflarındaki Suriyeli öğrencilerin eğitim durumlarına ilişkin görüşleri. *Turkish Journal of Primary Education*, 2, 44–56.
- GÖÇDER (Göç ve Uyum Araştırmaları Derneği). (2021). *Göçmen öğrencilerin eğitime erişimi ve okul deneyimleri: Politika önerileri raporu*. GÖÇDER Yayınları.
- Kahraman, M., & Ulusoy, M. A. (2024). Yabancı uyruklulara eğitim veren öğretmenlerin manevi ve insani değerleri. *Ortadoğu ve Göç Dergisi*, 2024(1), 177–212.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi* (26. baskı). Nobel Yayıncılık.
- Kaya, A. (2015). *Türkiye’de göçmen öğrenciler ve eğitim politikaları*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kılınç, A. Ç., & Kartal, V. (2021). Suriyeli öğrencilerin eğitimi: Öğretmen görüşleri bağlamında bir değerlendirme. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 17(1), 1–18.
- Kutlu, O. (2009). *Eğitimde etkileşimli öğrenme stratejileri*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2020). *PIKTES Projesi faaliyet raporu*. Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Öztürk, M. (2022). Ortadoğu göç politikaları. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Ortadoğu ve Göç Dergisi*, 12, 1–XX.
- (**Not:** Sayfa numarası eksikse “XX” olarak bırakılmıştır; tamamlayabilirsiniz.)
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2003). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.
- UNICEF. (2019). *Türkiye’deki mülteci çocukların eğitimi raporu*. UNICEF Türkiye Ofisi.