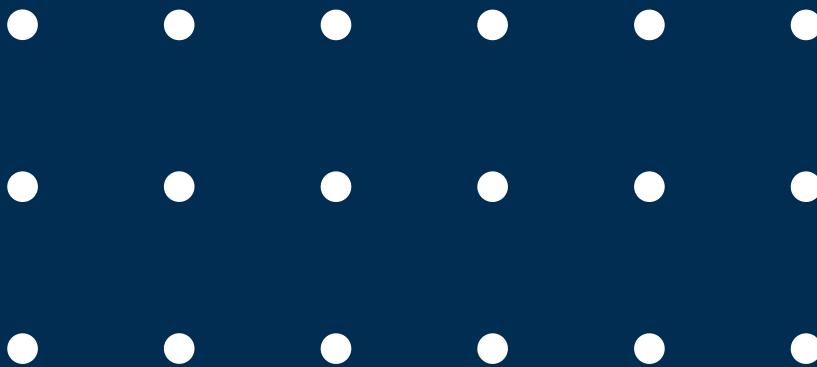




MALUMAT

DERGİSİ



Malumat Dergisi The Journal of Malumat
Sayı/Number: 2 • Aralık/December 2025

Malumat Dergisi uluslararası ve hakemli bir dergidir. Yayımlanan makalelerin sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir.
The Journal of Malumat is an international, peer-reviewed journal. The responsibility for the published articles rests with the author(s)

Dergi İmtiyaz Sahibi
Sosyal ve Ekonomik Perspektif Derneği (SEPDER)/
Social and Economic Perspective Association

Baş Editor/Editor-in-Chief
Dr. Öğretim Üyesi Furkan DÜZENLİ

Baş Editör Yardımcısı/Assistant Editor-in-Chief
Doç. Dr. Yasin YILMAZ

Baş Editör Yardımcısı/Assistant Editor-in-Chief
Öğr. Gör. Dr. Ersel ERTÜRK

Yayın Kurulu/Publishing Board

Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye
Prof. Dr. Bayram Zafer Erdoğan, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye
Prof. Dr. Bekir Berat Özipek, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Prof. Dr. Maria Elena Robles Rabago, Sevilla Üniversitesi, İspanya
Prof. Dr. Mehmet Fatih Aysan, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Prof. Dr. Metin Toprak, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Prof. Dr. Mujibur Rahman, Bangladeş Dakka Üniversitesi, Dakka, Bangladeş
Prof. Dr. Murat Şentürk, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Prof. Dr. Necmettin Kızılkaya, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Prof. Dr. Ramazan Nacar, Bursa Teknik Üniversitesi, Bursa, Türkiye
Prof. Dr. Serhat Yüksel, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Doç. Dr. Aamir Jamal, Calgary Üniversitesi, Calgary, Kanada
Doç. Dr. Hakan Kalkavan, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Doç. Dr. Osman Akgül, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye
Dr. Cafer Deniz, Newcastle Üniversitesi, Newcastle, İngiltere
Dr. Matilda Likaj, Aleksandër Moisiu Üniversitesi, Durrës, Arnavutluk
Dr. Pascal Stiefenhofer, Newcastle Üniversitesi, Newcastle, İngiltere
Dr. Öğr. Üyesi Serdar Serdaroğlu, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

Yayın Türü/Type of Publication

Uluslararası Süreli Yayın/International Periodical

Yayın Dili/Language of Publication Türkçe ve İngilizce/Turkish and English

Yayın Periyodu/Publishing Period

Altı ayda bir Haziran ve Aralık aylarında yayımlanır/Biannual (June and December)

İletişim/Correspondence

Akşemsettin Mah. Evyap Cad. 63/1 Eyüp - İstanbul
Türkiye

Web: <https://malumatdergisi.com>

Elektronik posta: editor@malumatdergisi.com

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Sosyal Ekonomi" Yaklaşımı: Kapitalist Sisteme Alternatif mi, Tamamlayıcı mı?	
Toghrul MAMMADOV	1
Göç ve Toplumsal Cinsiyet Kesişiminde Çalışma Deneyimleri: Küçükçekmece İlçesi Suriyeli Kadınlar Örneği	
Pelin DERİCİ	12
Kamu Görevlileri Sendikacılığı Açısından Demografik Faktörlerin Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi	
Ceyhun KONAK	31
Relationship Between Organizational Commitment and Individual Performance: A Research on Jordan Chambers of Commerce Employees	
Janin Jehad Said SHEHADEH & Canan YILDIRAN	51
Örgütsel Bağlılık ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Kavramsal Bir Analiz	
Ümmühan ARSLAN	66

Araştırma Makalesi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Sosyal Ekonomi" Yaklaşımı: Kapitalist Sisteme Alternatif mi, Tamamlayıcı mı?

Toghrul Mammadov¹

1 İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Öğrencisi, togrulmammadbayov7@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0006-4341-7115>

Öz: Bu akademik makalede, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi (SSE) yaklaşımını kapitalist sistem bağlamında eleştirel bir şekilde incelemektedir. SSE'nin, kapitalizme temel bir alternatif gibi işlev gördüğü yoksa hayati bir tamamlayıcı mekanizma olarak mı konumlandığı tartışılmaktadır. ILO tanımları, ilkeleri, tarihsel angajmanı ve güncel akademik söylemlerden yararlanılarak, SSE'nin kendine özgü değer odaklı çerçevesi, kapitalizmin içsel özellikleri ve eleştirileri zemininde analiz edilmektedir. Makale, katılımcı ekonomi ve sosyal kapitalizm gibi modeller de dahil olmak üzere, genel olarak, SSE'nin dönüştürücü bir alternatif olarak teorik argümanlarını değerlendirirken, bunun yanı sıra aynı zamanda piyasa aksaklıklarını giderme, sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etme ve ek olarak, mevcut kapitalist yapılar içinde enformel ekonomileri formelleştirme gibi pratik rollerini de değerlendirmektedir. Nitekim, çalışma, SSE'nin çok yönlü rolüne dair incelikli bir anlayış için bu perspektifleri sentezleyerek değişim potansiyelini kabul ederken, daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir küresel ekonomiye mevcut katkılarını da vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: ILO, Sosyal ekonomi, Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi, SSE.

The International Labour Organization's Approach to the "Social Economy": An Alternative or a Complement to the Capitalist System?

Abstract: This academic paper critically examines the International Labour Organization's (ILO) Social and Solidarity Economy (SSE) approach within the context of the capitalist system. It discusses whether SSE functions as a fundamental alternative to capitalism or is positioned as a vital complementary mechanism. Drawing on ILO definitions, principles, historical engagement, and current academic discourse, SSE's unique value-oriented framework is analyzed against the backdrop of capitalism's inherent characteristics and critiques. The paper evaluates SSE's theoretical arguments as a transformative alternative, including models such as participatory economy and social capitalism, while also considering its practical roles in addressing market failures, promoting sustainable development, and formalizing informal economies within existing capitalist structures. Indeed, the study synthesizes these perspectives for a nuanced understanding of SSE's multifaceted role, acknowledging its potential for change while highlighting its current contributions to a more inclusive and sustainable global economy.

Atıf: Mammadov, T. (2025). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "sosyal ekonomi" yaklaşımı: Kapitalist sisteme alternatif mi, tamamlayıcı mı?, Malumat Dergisi, 2, 1-11.

Geliş Tarihi: 23/06/2025

Kabul Tarihi: 15/12/2025



Telif Hakkı: © 2025. (CC BY)
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Keywords: ILO, Social economy, Social and Solidarity Economy, SSE.

1. Giriş

Küreselleşme, doğası gereği çelişkili ve diyalektik bir süreç olup, bünyesinde yeni fırsatlarla birlikte ciddi riskleri de barındırmaktadır. Sosyo-kültürel gerilimlerin gölgesinde, insan ve toplum sistemlerine ilişkin küresel sorunlar giderek derinleşmektedir. Sosyal istikrarın sağlanması, kültürlerarası etkileşimin yönetilmesi ve bireyin modern yaşam koşullarına uyumu gibi meseleler bu çok katmanlı krizin merkezinde yer almaktadır. Özellikle toplumlararası ilişkilerle doğrudan bağlantılı olan temel insan haklarının korunması sorunu, farklı devlet yapıları ve sosyo-ekonomik sistemler arasındaki karmaşık etkileşimlerden beslenmektedir. Bu çerçevede devredilemez insan haklarının güvence altına alınması, uluslararası ilişkilerin yalnızca bir unsuru değil, aynı zamanda en hayati bileşenlerinden biri olarak öne çıkmaktadır.

Günümüz küresel ekonomik manzarası, kronikleşen gelir ve servet eşitsizlikleri, çevresel tahribat ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla karakterize edilmektedir. Bu durum, hâkim ekonomik paradigmalardan eleştirel bir bakışla yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Nitekim Birleşmiş Milletler sistemi içerisinde özgün ve üçlü yapısıyla (devlet, işveren ve işçi temsilcileri) ayrıcalıklı bir konuma sahip olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), uzun süredir savunduğu “sosyal adalet” ve “insana yakışır iş” kavramlarının hayata geçirilmesinde klasik ekonomik modellerin yetersiz kaldığını açık biçimde kabul etmektedir. Bu kabul, mevcut ekonomik düzenin sosyal boyutu ihmal eden yapısal sınırlarına işaret etmektedir.

Giderek daha belirgin hâle gelen küresel zorlukların—özellikle eşitsizlik, iklim krizi ve kayıt dışı istihdam gibi sorunların—yalnızca dışsal şokların sonucu olmadığı; aksine mevcut kapitalist sistemin içsel dinamiklerinden kaynaklandığı ya da bu dinamikler tarafından derinleştirildiği yönündeki değerlendirmeler güç kazanmaktadır. Bu yapısal tıkanıklık, Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi (SSE) gibi alternatif ya da tamamlayıcı modellerin araştırılmasını acil bir ihtiyaç hâline getirmiştir. Kapitalist sistemin ürettiği sosyal ve çevresel tahribat karşısında SSE’nin yükselişi ve ILO’nun bu alanı kurumsal düzeyde desteklemesi, sistemik başarısızlıklara verilmiş stratejik bir yanıt olarak okunabilir. Bu bağlamda SSE’nin kapitalist sisteme radikal bir “alternatif” mi yoksa onu dönüştürmeyi hedefleyen bir “tamamlayıcı” mı olduğu sorusu, literatürdeki en güncel ve tartışmalı meselelerden biri hâline gelmiştir.

Literatürde sosyal ekonomi kavramına ilişkin farklı tanımlar bulunsa da, uluslararası düzeyde en referans alınan tanımlardan biri ILO tarafından yapılan Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi tanımıdır. ILO, SSE’yi toplumsal ve kamusal faydayı önceleyen; ekonomik, sosyal ve çevresel alanlarda faaliyet gösteren işletmeler, kuruluşlar ve diğer tüzel kişilikler bütünü olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşım, salt kâr maksimizasyonuna dayalı güdülerden belirgin bir kopuşu ifade etmekte; gönüllü iş birliği, karşılıklı dayanışma, demokratik yönetim ve sermaye üzerinde insanın ve toplumsal amacın önceliği gibi temel ilkelere vurgu yapmaktadır. Bu yönleriyle ILO’nun SSE tanımı, amaçları ve yönetim modeli itibarıyla geleneksel kapitalist işletmelerden açık biçimde ayrılmakta; SSE’nin operasyonel felsefesinin, tipik kâr odaklı işletme mantığından farklı bir zemine dayandığını ortaya koymaktadır.

Bu çalışma, ILO’nun Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi yaklaşımının kapitalist sisteme dönüştürücü bir alternatif mi yoksa bu sistem içerisinde işlev gören hayati bir tamamlayıcı güç mü olduğunu eleştirel bir perspektifle analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, SSE’nin kuramsal temelleri ve pratik uygulamaları, kapitalizmin temel özellikleri ve bu sisteme yöneltilen eleştirilerle karşılaştırmalı olarak ele alınacaktır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde kapitalizmin kavramsal çerçevesi ve eleştirel yaklaşımlar, ILO’nun SSE çerçevesi, SSE’nin alternatif olma iddiası, tamamlayıcı rolleri ve içsel sınırlılıkları tartışılacak; sentezleyici bir değerlendirme ve politika çıkarımlarıyla analiz tamamlanacaktır.

2. Kapitalist Sistemin Temel Özellikleri ve Eleştirileri

Modern politik teori, bu yönde dinamik ve çok katmanlı bir gelişim süreci içerisindedir. Çağdaş sosyo-kültürel sorunların sosyal adalet perspektifinden ele alınması ve bu bağlamda devlet faaliyetinin meşruiyetinin sorgulanması, bugün geline nokta, her ne kadar kuramsal olarak olgunlaşmış olsa da modern liberalizmin en güçlü yönlerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Liberal düşünce içindeki belirli bir eğilim, iktidar ve otoritenin liberal devlet çerçevesinde nasıl meşrulaştırılabileceği sorusuna odaklanmasıyla dikkat çekmektedir.

Kapitalizmin Tanımı ve İşleyiş Mekanizmaları

Geleneksel olmayan bir liberal sosyal adalet teorisi geliştirmeyi amaçlayan düşünürler, “etik liberalizm” ilkelerine dayanan adalet modelinin, karşılık gelen “siyasal liberalizm” yaklaşımına kıyasla daha tarafsız bir zemine sahip olduğunu vurgulamaktadır. Etik liberalizm çerçevesinde sosyal adalet anlayışı, belirli bir toplumda geçerli kabul edilen yaşam standartlarını paylaşmayan bireylerin dahi, toplumun diğer üyeleriyle barış içinde bir arada yaşayabileceği varsayımına dayanır. Bu yaklaşım, bireylerin kendi tercih ettikleri yaşam biçimlerini başkalarına zorla dayatma hakkına sahip olmadıkları gibi, başkalarının yaşam tercihlerine de müdahale edemeyeceklerini kabul eder. Böylece her bireyin, yaşam kalitesine ilişkin kendi değer ve kavrayışlarına bağlı kalma özgürlüğü güvence altına alınmış olur.

Etik liberalizm perspektifinden geliştirilen sosyal adalet anlayışı, bireyin kendi yaşamının gerçek değerlerini değerlendirmede nihai hakem olduğu düşüncesine dayanır. Bu yaklaşım, bireysel tercihleri ve değer yönelimlerini belirleyen ahlaki özerkliği merkeze alır. Bu yönüyle etik liberalizm, iktidar kurumlarını merkezine alan makro politik yaklaşımlardan ziyade, odağını bireye yerleştiren mikro politik bir kavramsallaştırma sunmaktadır.

Modern kapitalist sistemler ise temel olarak, mal ve hizmetlerin üretimi ile fiyatlandırılmasının ve bireylerin gelir düzeylerinin büyük ölçüde piyasa güçleri tarafından belirlendiği, merkezi planlamadan ziyade piyasa mekanizmasına dayalı bir ekonomik yapı ile tanımlanmaktadır. Bu sistemde ekonomik faaliyetler, özel işletmeler ve bireyler arasındaki etkileşimler yoluyla şekillenmektedir. Kapitalizmin ayırt edici özelliklerinden biri, birikmiş sermayenin üretken kapasiteyi artırmak amacıyla kullanılmasıdır. Sermaye birikimi, piramitler ya da katedraller gibi ekonomik açıdan verimsiz yatırımlara yönelmek yerine, üretkenliği ve ekonomik büyümeyi destekleyen alanlara kanallandırılmaktadır. Bu yönüyle kapitalist sistem, kâr güdüsü ve sermaye birikimini ekonomik faaliyetin temel itici güçleri olarak konumlandırmakta; kaynak tahsisini ve ekonomik çıktının dağılımında piyasa sinyalleri ile rekabetin merkezi rolünü vurgulamaktadır.

Kapitalizme Yönelik Başlıca Eleştiriler: Eşitsizlik, Sömürü, İstikrarsızlık ve Çevresel Etkiler

Modern liberalizm, liberal düşüncenin küresel toplumlarda giderek artan kültürel ve kimlik çeşitliliğiyle ne ölçüde uyumlu olduğu sorusuna tatmin edici bir yanıt üretme çabası etrafında gelişmiştir. Liberalizmin sosyal adaleti sağlama sorumluluğuna ilişkin tartışmanın ilk boyutu, liberal politikanın temel hedeflerine odaklanmaktadır. Bu bağlamda E. Gill, liberal politikanın odak noktasının belirli bir kültürel aidiyetin eleştirel temsili olmaktan çıkarılarak, bireyin özerkliğini en üst düzeyde ifade edebileceği seçim koşullarını mümkün kılan bir çerçeveye yönelmesi gerektiğini savunmaktadır. Gill’e göre kültürel çeşitlilik, kendi başına değil, bireylerin yaşamlarında özerkliklerini gerçekleştirebilmelerine hizmet ettiği ölçüde değer taşımaktadır. Bu yaklaşımda azınlıkların özel hak talepleri, belirli bir kolektif kimliğin korunmasından ziyade, bireyin kendi yaşam tercihlerini özgürce belirleyebilme hakkının bir uzantısı olarak yorumlanmaktadır. Dolayısıyla belirleyici olan, belirli bir kültürün kendisi değil, bireysel özerkliğin korunmasıdır. Bu perspektif, “bir kültüre ait olmanın, bireysel eylem çeşitliliği için bir ön koşul oluşturduğu, ancak bu aidiyetin nihayetinde bireysel özerkliğin bir ifade biçimi olduğu” tezinde somutlaşmaktadır.

Sosyal adalet ilkesinin kültürel ve ulusal azınlıklar açısından ne anlama geldiği ve bu grupların liberal adalet anlayışından ne tür beklentiler geliştirebileceği sorusunun ikinci boyutu ise, M. Deveau’nun çalışmasında ele alınmaktadır. İlk yaklaşım liberalizmin farklı kültürel talepleri uzlaştırma kapasitesine odaklanırken, Deveau’nun yaklaşımı bu taleplerin doğasını ve liberal sosyal adalet çerçevesinde ne ölçüde karşılanabileceğini sorgulamaktadır. Deveau, bireysel özerkliği liberalizmin temel taşı olarak kabul etmeye devam etmekle birlikte, kültürel aidiyet ile bireysel özerklik arasındaki ilişkinin her zaman uyumlu olmadığını vurgulamaktadır. Ona göre belirli bir kültüre ait olmanın bazı yönleri, bireysel özerkliği her zaman güçlendirmede olduğu gibi, kimi durumlarda onunla çelişebilmektedir. Bu nedenle, bireyin özerkliğini merkeze alan liberal yaklaşımın, desteklemeyi amaçladığı sosyo-politik grupların konumları tarafından sınırlandırılabilirliği uyarısında bulunmaktadır.

Liberal sosyal adaletin bu farklı yorumları, bir yandan modern liberal düşüncenin gelişimi açısından umut verici açılımlar sunarken, diğer yandan liberal siyasetin yapıcı potansiyelini ve kültürel çoğulculuk bağlamında sosyal adaletin sağlanabilirliğini sorgulayan eleştirel bir zemin oluşturmaktadır. Liberal paradigma içerisinde modern toplumlarda kültürel kimliklerin çoğulluğu

fikri, çokuluslu demokrasi kavramı çerçevesinde kuramsallaştırılmıştır. Bu bağlamda Charles Taylor, liberal demokratik sistemlerin vatandaşların kültürel kimlikleri bakımından giderek daha heterojen hâle geldiğini ve bu nedenle bu sistemlerin meşruiyetinin belirli bir toplumsal birlik ve dayanışma düzeyinin korunmasına bağlı olduğunu ileri sürmektedir.

Öte yandan kapitalizme yönelik eleştiriler, sistemin belirli sonuçlarına dair sınırlı itirazlardan, onun bütünsel olarak reddine kadar uzanan geniş bir yelpazede şekillenmiştir. Anarşist, sosyalist ve Marksist yaklaşımlar başta olmak üzere çeşitli düşünce gelenekleri, kapitalizmin yapısal olarak sömürüye dayandığını, bireyleri yabancılaştırdığını, ekonomik ve toplumsal istikrarsızlıklar ürettiğini ve derin eşitsizliklere yol açtığını savunmaktadır. Tarihsel olarak uzun çalışma saatleri, çocuk işçiliği ve “ücretli kölelik” olguları, emek ile sermaye arasındaki güç dengesizliğinin somut göstergeleri olarak değerlendirilmiştir. Engels’in erken sanayileşme döneminde Avrupa’daki çalışma koşullarına yönelik eleştirileri, kapitalist üretim ilişkilerinin insan onuruyla bağdaşmayan yönlerini gözler önüne sermektedir. Buna ek olarak, kapitalizmin insanı metalaştırdığı, demokratik süreçleri zayıflattığı, insan haklarını ve ulusal egemenliği aşındırdığı ve emperyalist eğilimleri beslediği yönündeki eleştiriler de literatürde geniş yer bulmaktadır. Çevresel açıdan bakıldığında ise, sistemin doğal kaynakların kontrolsüz tüketimini teşvik ettiği, iklim krizini derinleştirdiği ve ekolojik dengeleri tehdit ettiği ileri sürülmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü verileri, bu eleştirilerin güncel ampirik karşılıklarını ortaya koymaktadır. 1980’li yıllardan bu yana küresel gayrisafi yurt içi hasıladaki emeğin payı uzun dönemli bir düşüş eğilimi sergilemiş; 2019 sonrasında bu gerileme daha da belirginleşmiştir. Buna paralel olarak sermayenin payındaki artış, küresel servet eşitsizliğinin derinleştiğine işaret etmektedir. Ayrıca dünya genelindeki işçilerin yaklaşık yüzde altmışının hâlen enformel istihdam koşulları altında çalışıyor olması, güvencesizliğin küresel ölçekte yaygınlığını ortaya koymaktadır. Reel ücretlerin 2022 yılında uzun bir aradan sonra ilk kez düşüş göstermesi ise, özellikle gelişmiş kapitalist ekonomilerde yaşam standartlarının gerilediğini göstermektedir.

Bu yapısal eşitsizlikler, güvencesizlik biçimleri ve çevresel tahribat, Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi’nin insan ve gezegen odaklı yaklaşımını öne çıkaran güçlü bir boşluk yaratmaktadır. Bu çerçevede SSE, yalnızca kapitalist sistem içi bir düzeltme mekanizması olarak değil, aynı zamanda bu sisteme alternatif bir sosyo-ekonomik model olarak konumlanmaktadır. Kapitalizmin sermaye lehine işleyen güç ilişkilerine karşılık, SSE’nin demokratik yönetişimi, emek odaklı yaklaşımı ve toplumsal faydayı merkeze alan değer seti, doğrudan bir karşı denge mekanizması sunmaktadır. Emeğin küresel ekonomideki payının azalması ve reel ücretlerdeki gerileme gibi göstergeler, mevcut ekonomik yapının yarattığı güç dengesizliklerini görünür kılarken; SSE, katılımcı, adil ve dayanışmacı ilkeleriyle bu dengesizliklere karşı kurumsal ve etik bir alternatif geliştirme potansiyeline sahiptir.

3. ILO’nun Sosyal Ekonomi (SSE) Tanımı, İlkeleri ve Tarihsel Gelişimi

Uluslararası düzeyde kabul gören Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi (SSE) tanımında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), SSE’yi toplumsal ya da kamusal yararı gözetmek amacıyla ekonomik, sosyal ve çevresel faaliyetlerde bulunan işletmeler, kuruluşlar ve diğer tüzel kişilikler bütünü olarak ele almaktadır (ILO, 2015). Bu geniş çerçeve; kooperatifler, karşılıklı yardım sandıkları, dernekler (hayır kurumları dâhil), vakıflar ve sosyal girişimler gibi hem geleneksel hem de yeni nesil örgütsel yapıları kapsamaktadır. Söz konusu kuruluşlar, üyelerinin ya da daha geniş anlamda toplumun yararına mal ve hizmet üretmeyi hedeflemekte; uzun vadeli sürdürülebilirliği önceleyerek enformel ekonomiden formel ekonomiye geçişi destekleyen bir işlev üstlenmektedir.

SSE bünyesinde yer alan örgütsel yapıların çeşitliliği, bu yaklaşımın yalnızca belirli sektörlerle sınırlı olmayan; farklı toplumsal ve ekonomik ihtiyaçlara uyum sağlayabilen esnek bir model sunduğunu göstermektedir. Bu yönüyle SSE, marjinal ya da niş bir girişim alanı olmaktan ziyade, ölçeklenebilir ve sistemik bir sosyo-ekonomik alternatif olarak konumlanmaktadır. Farklı bağlamlara uyarlanabilir yapısı, SSE’nin yerel düzeyden küresel ölçeğe uzanan geniş bir etki alanı yaratmasına imkân tanımaktadır.

SSE kuruluşlarının faaliyetleri, gönüllü iş birliği, karşılıklı dayanışma, demokratik ve katılımcı yönetim, özerklik ve sermaye üzerinde insan önceliği gibi temel ilkelere dayanmaktadır (ILO, 2022). Bu çerçevede insan ve gezegene özen, eşitlik, adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik ve insana yakışır işlerin teşviki temel değerler arasında yer almaktadır. Elde edilen kârların önemli bir bölümünün toplumsal amaçlar doğrultusunda yeniden yatırıma yönlendirilmesi, SSE’yi hiyerarşik ve kâr maksimizasyonu odaklı kapitalist işletme modellerinden belirgin biçimde ayırmaktadır (ILO,

2023a). Bu yaklaşım, yalnızca üretilen çıktıya değil, üretim sürecinin nasıl gerçekleştiğine ve kimin yararına hizmet ettiğine odaklanarak ekonomik sistemin işleyişine ilişkin daha kapsayıcı ve dönüştürücü bir perspektif sunmaktadır.

ILO'nun sosyal ekonomiyle olan ilişkisi tarihsel olarak oldukça köklüdür. Örgütün kuruluşundan yalnızca bir yıl sonra, 1920'de Kooperatifler Birimi'nin oluşturulmasıyla bu angajman kurumsal bir nitelik kazanmıştır (ILO, 2023b). ILO Anayasası'nın 12. maddesi, örgütün işverenler, işçiler, kooperatifler ve sivil toplum kuruluşlarıyla istişare içinde çalışabileceğini açıkça düzenlemektedir. Ayrıca Uluslararası Kooperatifler Birliği (ICA) ile 1919 yılında kurulan resmi iş birliği, bu alandaki erken ve süreklilik arz eden etkileşimi ortaya koymaktadır.

ILO'nun 2008 tarihli Sosyal Adalet ve Adil Küreselleşme Bildirgesi ile 2019 tarihli İşin Geleceği için Yüzüncü Yıl Bildirgesi, SSE'nin sürdürülebilir kalkınma, istihdam yaratma ve insana yakışır iş hedeflerine katkısını açık biçimde tanımaktadır (ILO, 2021). COVID-19 sonrası döneme ilişkin geliştirilen insan merkezli iyileşme çağrısı da, SSE'nin kriz sonrası ekonomik toparlanmada oynayabileceği stratejik role dikkat çekmektedir. Haziran 2022'de Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen karar ve sonuçlar, SSE'nin sürdürülebilir kalkınma ve insana yakışır iş hedeflerine ulaşmadaki rolünü resmi olarak teyit etmiş; bunu takiben Kasım 2022'de ILO Yönetim Kurulu tarafından yedi yıllık küresel bir strateji ve eylem planı onaylanmıştır (ILO, 2023b).

Bu çerçevede ILO Tavsiye Kararı No. 204 (2015) özel bir önem taşımaktadır. Söz konusu tavsiye kararı, kooperatifler ve SSE kuruluşlarını enformel ekonomiden formel ekonomiye geçişte etkili araçlar olarak tanımlamakta; bu süreçte temel hakların korunması, ekonomik katılımın artırılması ve girişimciliğin desteklenmesi yönünde yol gösterici ilkeler sunmaktadır (ILO, 2015).

ILO'nun SSE ile olan uzun vadeli ve giderek derinleşen angajmanı, çeşitli resmi belgeler ve stratejik çerçeveler aracılığıyla kurumsallaşmış; SSE'nin yalnızca yerel ya da çevresel bir yaklaşım değil, küresel ölçekte sosyal adalet ve insana yakışır iş vizyonunun temel bileşenlerinden biri olarak kabul edildiğini ortaya koymuştur. Bu yaklaşım, özellikle geleneksel piyasa mekanizmalarının yetersiz kaldığı alanlarda kritik bir rol üstlenmektedir. ILO'nun tarihsel çizgisi, SSE'yi kapitalist sistemin tek başına çözemediği yapısal sorunlara yönelik sürdürülebilir ve bütüncül bir yanıt olarak değerlendirdiğini açık biçimde göstermektedir.

Tablo 1: ILO Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi - Temel İlkeler ve Özellikler

Kriter	Açıklama
Kapsam	İşletmeler, kuruluşlar ve diğer tüzel kişilikler.
Ana Türler	Kooperatifler, Karşılıklı Yardım Sandıkları, Dernekler (hayır kurumları dahil), Vakıflar, Sosyal Girişimler.
Temel Amaç	Kolektif ve/veya genel çıkarı gözetmek; kârın üzerinde sosyal ve/veya çevresel amaç.
Yönetişim	Gönüllü işbirliği, karşılıklı yardım, demokratik ve/veya katılımcı yönetim, özerklik, bağımsızlık.
Kâr Dağıtımı	Artı değerlerin/kârların ve varlıkların dağıtımında/kullanımında insan ve sosyal amacın sermayeye önceliği; kârların çoğu toplumsal hedefler için yeniden yatırılır.
Değerler	İnsan ve gezegen için özen, eşitlik, adalet, karşılıklı bağımlılık, özyönetim, şeffaflık, hesap verebilirlik, insana yakışır iş, onurlu geçim kaynakları.

Kriter	Açıklama
Operasyon Alanı	Ekonominin tüm sektörleri.
Hedef	Uzun vadeli yaşayabilirlik ve sürdürülebilirlik; enformel ekonomiden formel ekonomiye geçiş.

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

4. Sosyal Ekonominin Kapitalist Sisteme Alternatif Olarak Potansiyeli

Akademik literatürde kapitalizme yönelik temel teorik alternatifler arasında Robin Hahnel'in "katılımcı ekonomi" modeli ile Erik Olin Wright'ın "gerçek ütöpik sosyalizm" yaklaşımı öne çıkmaktadır. Bu modeller, ekonomik demokrasi, adalet ve insani dayanışma ilkelerine dayalı bir "demokratik ekonomi" inşa etmeyi amaçlamaktadır. Katılımcı ekonomi yaklaşımı, kapitalizmin temel kurumsal sütunları olan piyasa mekanizmaları, özel mülkiyet ve hiyerarşik iş bölümünü reddederek; katılımcı planlama, işçi denetimi ve eşitlikçi iş bölümü gibi ilkeleri savunmaktadır. Bu çerçevede işçi ve tüketici konseylerinin özyönetimi, yetkinlik ve çabaya dayalı ücretlendirme mekanizmaları temel araçlar olarak önerilmektedir.

Kapitalizme alternatif bu teorik çerçeveler, özellikle katılımcı ekonomi yaklaşımı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi (SSE) anlayışıyla demokratik kontrol, emek güçlendirme ve toplumsal amaçların öncelenmesi gibi temel değerler açısından önemli ölçüde örtüşmektedir. Bu normatif yakınlık, SSE'nin anti-kapitalist ideallerin pratikteki bir "gerçek ütöpik" tezahürü olarak değerlendirilebileceğini düşündürmektedir. Bu bağlamda SSE, yalnızca sınırlı reformlara odaklanan bir yaklaşım olmaktan ziyade, sistemik dönüşümü hedefleyen tutarlı bir felsefi çerçevenin kurumsal karşılığı olarak konumlanmaktadır.

Buna karşılık "sosyal kapitalizm" yaklaşımı, emeğin gelir içindeki payındaki uzun dönemli düşüşü tersine çevirmeyi ve sermaye ile emek arasındaki yapısal güç dengesizliklerini gidermeyi amaçlayan, kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümeye dayalı "yenilenmiş bir sosyal demokrasi" modeli olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu yaklaşım, özel mülkiyet ve piyasa mekanizmaları gibi kapitalist kurumların varlığını sürdürmesini kabul etmekle birlikte, devlet müdahalesi aracılığıyla bu kurumların sosyal hedeflere yönlendirilmesini öngörmektedir. İş hukuku reformları ve mevcut düzenlemelerin emek lehine etkin yorumlanması yoluyla işçilerin pazarlık gücünün artırılması, bu modelin temel politika araçları arasında yer almaktadır. Adam Smith'in "ahlaki duygular" kavramından ilham alan bu yaklaşım, bireysel çıkar arayışını toplumsal sorumluluk ve başkalarının haklarına saygı ilkeleriyle sınırlandırmayı hedeflemektedir.

Sosyal kapitalizm, kapitalist üretim ilişkilerini bütünüyle dönüştürmekten ziyade, onları sosyal yapıya daha güçlü biçimde entegre etmeyi amaçlarken; ILO'nun SSE yaklaşımı, özellikle kooperatifler gibi mülkiyet ve yönetim biçimlerinde daha köklü dönüşümler önermektedir. Bu durum, SSE'nin sosyal kapitalizme kıyasla daha radikal bir alternatif sunduğunu ya da en azından daha eşitlikçi bir ekonomik düzen için farklı ve derinlikli bir yol önerdiğini ortaya koymaktadır. Sosyal kapitalizm mevcut kurumsal yapıları devlet müdahalesiyle iyileştirmeye odaklanırken, SSE'nin gönüllü iş birliği, demokratik yönetim ve sermaye üzerinde insanın ve toplumsal amacın önceliği gibi ilkeleri, kolektif mülkiyet biçimlerini ve kâr amacı gütmeyen örgütsel yapıları içermektedir. Bu yapısal farklılık, SSE'nin yüzeysel düzenlemelerin ötesine geçerek daha derin bir sistemik dönüşüm potansiyeli taşıdığını göstermektedir.

SSE'nin insan yaşamını, özgürlüğü, demokrasiyi, çevresel uyumu ve fırsat eşitliğini merkeze alan değer odaklı yaklaşımı, onu çağdaş ekonomik, sosyal ve çevresel sorunlara karşı stratejik bir araç hâline getirmektedir. Bu yaklaşım, temel insani değerlerin korunmasını toplumsal evrimle uyumlu üretken güçlerin gelişimiyle birlikte ele almakta; böylece daha insancıl, emek haklarını gözetken ve çevresel dönüşümle sosyal adaleti birlikte hedefleyen alternatif bir kalkınma yolu sunmaktadır.

Sosyal ve dayanışma ekonomisi uygulamaları hem ekonomik hem de toplumsal fayda üretme kapasitesini pratikte ortaya koymuş; özellikle kriz dönemlerinde devletlerin ve piyasa mekanizmalarının yetersiz kaldığı alanlarda istihdamı koruma ve artırma potansiyeli sergilemiştir.

SSE'nin sosyal ve çevresel hedefleri üretim ve yönetim süreçlerine içsel olarak entegre etmesi, eşitsizlik ve iklim krizi gibi yapısal sorunlara yönelik çözümleri dışsal müdahalelere ihtiyaç duymadan geliştirebilmesine olanak tanımaktadır. Bu değer temelli bütünlük, SSE'yi yalnızca bir kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı olmaktan çıkararak, doğrudan dönüştürücü bir sosyo-ekonomik model niteliği kazandırmaktadır. Bu yönüyle SSE, tamamlayıcı bir mekanizmanın ötesine geçerek, kapitalist sistemin yarattığı yapısal sorunlara karşı güçlü bir dönüşüm potansiyeli sunmaktadır.

5. Sosyal Ekonominin Kapitalist Sisteme Tamamlayıcı Rolü

“Kapitalizm çeşitliliği” yaklaşımı, kurumların tekil varlıkları üzerinden değil, birlikte işleyişleri üzerinden değerlendirilmesi gerektiğini savunmakta; belirli kurumsal yapıların bir arada bulunmasının birbirlerinin etkisini güçlendirerek kurumsal tamamlayıcılıklar yarattığını ileri sürmektedir (Hall & Soskice, 2001). Bu yaklaşım, ülkeleri firmaların piyasa temelli ya da stratejik koordinasyon biçimlerine olan bağımlılıklarına göre Liberal Piyasa Ekonomileri (LME'ler) ve Koordineli Piyasa Ekonomileri (CME'ler) olarak sınıflandırmaktadır. Her iki modelde de ekonomik aktörler arasındaki koordinasyon farklı kurumsal mekanizmalar aracılığıyla sağlanmaktadır.

Her ne kadar Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi (SSE) bu kuramsal çerçevede doğrudan ele alınmasa da, SSE kuruluşlarının piyasa aksaklıklarını telafi eden ya da alternatif koordinasyon mekanizmaları sunan yapısı, kurumsal tamamlayıcılık ilkesiyle büyük ölçüde örtüşmektedir. Özellikle SSE'nin uzun vadeli taahhütlere ve sosyal uyuma verdiği önem, CME'lerde gözlenen stratejik koordinasyon biçimleriyle doğal bir sinerji yaratma potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda SSE, mevcut kapitalist yapıların verimliliğini artıran veya sosyal sonuçlarını iyileştiren tamamlayıcı bir mekanizma olarak işlev görebilmektedir.

SSE, gönüllü iş birliği, demokratik yönetim ve kolektif çıkar ilkeleri doğrultusunda, yalnızca piyasa mekanizmalarına ya da merkezîyetçi devlet müdahalelerine dayanmayan alternatif koordinasyon ve kaynak tahsisi biçimleri sunmaktadır. Özellikle yetersiz hizmet alan bölgelerde uygun fiyatlı konut, sağlık hizmetleri ve eğitim gibi temel kamusal hizmetlerin sağlanmasında piyasa mekanizmalarının başarısız olduğu durumlarda, SSE kuruluşları bu boşlukları doldurmaktadır. Bu yönüyle SSE, sistem karşıtı bir yapıdan ziyade, mevcut ekonomik sistemin sosyal açıdan bütünlüğü bir unsur olarak değerlendirilebilir.

SSE kuruluşları, kamu ve özel sektör aktörleriyle çok boyutlu etkileşim ve iş birliği ilişkileri geliştirmektedir. Bu kuruluşlar sıklıkla sürdürülebilir kaynak yönetimi, atık azaltımı, karbon ayak izinin düşürülmesi, yenilenebilir enerji ve agroekoloji gibi alanlarda faaliyet göstermekte; ayrıca biyoçeşitlilik temelli ticaret (biotrade) girişimleri aracılığıyla doğa koruma ile kalkınma hedeflerini bütünleştirmeye yönelik uygulamalara öncülük etmektedir (ILO, 2022). Brezilya, Kolombiya, Kenya ve Güney Afrika gibi ülkelerde yürütülen saha çalışmaları, SSE ile sendikalar arasında geliştirilen ortaklıkların enformel ekonomi işçilerine destek sağlamada etkili olduğunu göstermektedir (ILO, 2023). Bu tür iş birlikleri, SSE'nin geleneksel ekonomik aktörlerle birlikte çalışabilme kapasitesini ve ekonomi içinde bağımsız bir alan olmaktan ziyade yerleşik bir bileşen hâline geldiğini ortaya koymaktadır.

Bu entegrasyon düzeyi, SSE'nin yalnızca alternatif bir model olmadığını; aynı zamanda ana akım ekonomik yapıların etkinliğini artıran ve sosyal sorumluluk alanındaki eksiklikleri gideren işlevsel bir unsur olduğunu göstermektedir.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 18 Nisan 2023 tarihli 77/281 sayılı kararı, SSE'nin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne ulaşma ve bu hedeflerin yerelleştirilmesi sürecinde oynayabileceği rolü resmen kabul etmiştir (UNGA, 2023). Bu karar, SSE'nin yoksulluğun azaltılması, sosyal kapsayıcılık ve dönüşüm süreçlerine katkılarını tanımaktadır. SSE özellikle SDG 2 (açlığa son), SDG 3 (sağlıklı ve kaliteli yaşam), SDG 9 (sanayi, inovasyon ve altyapı) ve SDG 11 (sürdürülebilir şehirler ve topluluklar) ile doğrudan uyumludur. Kadınların aktif katılımını teşvik eden yapısı sayesinde toplumsal cinsiyet eşitliği (SDG 5) üzerinde de güçlü bir etki yaratmaktadır (ILO, 2022).

Ayrıca kültürel çeşitliliğin korunması, teknolojinin yerel ihtiyaçlara uyarlanması, uygun fiyatlı konut ve kamu hizmetleri aracılığıyla kapsayıcı şehirlerin oluşturulması gibi katkılar sunmaktadır. Yaşam boyu öğrenmenin teşviki, sosyal uyumun güçlendirilmesi, adil ücretlendirme ve insana yakışır işlerin desteklenmesi SSE'nin temel hedefleri arasında yer almaktadır. Bununla birlikte küçük girişimlerin ve yerel ekonomilerin desteklenmesi yoluyla mikro düzeyde kalkınmaya da katkı sağlamaktadır.

SSE'nin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne yönelik bu çok yönlü ve bütüncül katkısı, onu yalnızca tamamlayıcı bir aktör olmaktan çıkararak, küresel sürdürülebilirlik çerçevesinde uygulamaya dönük öncü bir mekanizma hâline getirmektedir. Geleneksel piyasa mekanizmalarının yetersiz kaldığı alanlarda somut ve yerel çözümler sunabilme kapasitesi, SSE'yi kalkınma stratejilerinin sahadaki uygulanabilir araçlarından biri olarak öne çıkarmaktadır.

Tablo 2: Sosyal ve Dayanışma Ekonomisinin Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine (SDG'ler) Katkıları

SDG Numarası ve Adı	SSE'nin Katkıları
SDG 1: Yoksulluğa Son	Yoksulluğu ortadan kaldırma, sosyal dönüşümü katalize etme, sosyal kapsayıcılığı sağlama.
SDG 2: Açlığa Son	Tarım/gıda üretiminde faaliyet gösterme, erişim/uygun fiyatlılık odaklı olma, açlığı/yetersiz beslenmeyi azaltma, gıda egemenliğini artırma.
SDG 3: Sağlıklı ve Kaliteli Yaşam	Sağlık hizmetlerinde faaliyet gösterme, erişim/uygun fiyatlılık odaklı olma.
SDG 5: Cinsiyet Eşitliği	Kadınların aktif katılımı sayesinde kadınların ekonomik, sosyal ve siyasi güçlenmesi üzerinde önemli etki.
SDG 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme	Kapsayıcı/sürdürülebilir istihdam yaratma, insana yakışır çalışma koşulları, adil ücretler, işçi hakları önceliği; girişimciliği, küçük işletmeleri teşvik etme; enformel ekonomiden formel ekonomiye geçişi destekleme.
SDG 9: Sanayi, İnovasyon ve Altyapı	Yenilikçi uygulamalarla yerel ihtiyaçlara göre teknolojik çözümler geliştirme, kapsayıcı/sürdürülebilir sanayileşmeyi teşvik etme.
SDG 10: Eşitsizliklerin Azaltılması	Demokrasi, dayanışma, sosyal uyum etrafında şekillenen değerler ve ilkeler, eşitsizlikleri azaltmada önemli potansiyele sahip.
SDG 11: Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar	Topluluk odaklı planlama, uygun fiyatlı konut, kamu hizmetleri, sürdürülebilir ulaşım aracılığıyla kapsayıcı şehirler yaratma; kültürel koruma/çeşitliliği destekleme.
SDG 12: Sorumlu Tüketim ve Üretim	Yerelleşmiş üretim, değişim ve tüketim döngüleri, sürdürülebilir üretim ve tüketime yol açma.
SDG 13: İklim Eylemi	Sürdürülebilir kaynak yönetimi, atık azaltma/yeniden kullanım, karbon ayak izini düşürme, yenilenebilir enerji, agroekoloji, koruma çabalarında yer alma.

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2015 tarihli 204 sayılı Tavsiye Kararı (R204), kooperatifleri ve Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi (SSE) kuruluşlarını, enformel ekonomiden formel ekonomiye geçişi kolaylaştıran araçlar olarak açık biçimde tanımlamaktadır (ILO, 2015). Bu vurgu, küresel ölçekte yaklaşık yüzde 60'a ulaşan enformel istihdam oranının yarattığı yapısal sorunlar dikkate alındığında özellikle kritik bir önem taşımaktadır (ILO, 2024). Enformel istihdamın yaygınlığı, işçi haklarının korunması, sosyal güvenliğe erişim ve insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması açısından ciddi açıklar doğurmaktadır.

Enformel ekonomi, işçilerin sosyal güvenlik sistemlerine, finansal hizmetlere ve resmî iş ağı yapılarına erişimini sınırlandırarak çok boyutlu dışlanma biçimlerine yol açmaktadır (ILO, 2022). R204, yalnızca formel ekonomide yeni ve insana yakışır işlerin yaratılmasını değil, aynı zamanda mevcut formel işlerin enformelleşmesinin önlenmesini ve sosyal koruma kapsamının genişletilmesini de hedeflemektedir. Bu çerçevede SSE kuruluşları, geçim kaynaklarının istikrara kavuşturulması, sosyal koruma mekanizmalarına erişimin artırılması, istihdamın güçlendirilmesi ve finansal kaynaklara erişimin kolaylaştırılması gibi alanlarda belirleyici bir rol üstlenmektedir.

SSE'nin bu süreçte üstlendiği işlev, onu yalnızca kapitalizme alternatif bir ekonomik model olarak değil, aynı zamanda mevcut sistemin en temel yapısal başarısızlıklarından biri olan yaygın enformel istihdamın etkilerini azaltmaya yönelik stratejik bir tamamlayıcı olarak konumlandırmaktadır. Enformel ekonominin yarattığı hak kayıpları, düşük ücretler ve güvencesizlik gibi sorunlar karşısında SSE uygulamaları, sistem düzeyinde radikal bir dönüşüm yaratmaktan ziyade, dengeleyici ve onarıcı bir işlev görmektedir.

Bu bağlamda ILO'nun 2015 tarihli ve 204 sayılı "Kayıt Dışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı" kapsamında Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi'ni kayıt dışılığın azaltılmasında stratejik bir araç olarak konumlandırması, SSE'nin mevcut işgücü piyasalarının kapsayıcılığını artıran ve sosyal adalet açıklarını telafi eden yapısal bir tamamlayıcı niteliğe sahip olduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır.

6. Sosyal Ekonominin Sınırlılıkları ve Karşılaşılan Zorluklar

Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi (SSE) kuruluşları uzun vadeli sürdürülebilirliği hedeflemelerine rağmen, sosyal misyon ile ekonomik gerçeklik ve piyasa rekabeti arasındaki ilişkinin doğası önemli tartışmalara konu olmaktadır (OECD, 2023). Mevcut araştırmalar, sosyal hedeflerle rekabetçi piyasa koşulları arasında potansiyel bir uyumsuzluk alanına işaret etmekte; özellikle kooperatiflerin geçici bir "basamak" işlevi görmesi, ürün ve faaliyet çeşitliliğinin yönetilememesi ve kurumsal ağların zayıflığı gibi yapısal sorunlar ön plana çıkmaktadır (OECD, 2023). Buna ek olarak, uluslararası ölçekte ölçeklenme ve genişleme çabalarının, yeterli kurumsal çerçeve ve politika desteği bulunmadığında sınırlı kaldığı görülmektedir.

SSE'nin sosyal hedefler ile piyasa mantığı arasında sıkışmışlığı, ekonomik sürdürülebilirliği tehdit eden temel bir gerilim alanı oluşturmaktadır. Değer odaklı yaklaşım, uygun koşullar altında rekabet avantajı yaratma potansiyeline sahipken, yeterli sistemsel destekten yoksun kaldığında bir kırılganlık unsuruna dönüşebilmektedir. Bu durum, SSE'nin dönüştürücü kapasitesinin yalnızca kendi iç örgütsel dinamiklerine değil, aynı zamanda içinde faaliyet gösterdiği politika ortamının ve kurumsal çerçevenin niteliğine de güçlü biçimde bağlı olduğunu göstermektedir (Biersteker, 1998; Standing, 2008; Baccaro & Mele, 2012).

Bu çerçevede SSE'nin gelişimi ve yaygınlaşması, büyük ölçüde onun işleyiş mantığını ve toplumsal katma değerini tanıyan destekleyici kamu politikalarına ve hukuki düzenlemelere bağlıdır (OECD, 2023). Ölçeklenebilirlik, uluslararası iş birliği, ölçülebilir sosyal etki yaratımı ve görünürlük gibi hedeflerin hayata geçirilebilmesi için açık tanımların yapılması ve uygun yasal altyapının oluşturulması kritik önem taşımaktadır. OECD, özellikle "elverişli ortam" kavramı üzerinden hukuki netlik, etki ölçümü kapasitesi ve yatırım çekiciliği gibi unsurların altını çizmektedir.

Bu bağlamda devletin aktif desteği ve düzenleyici rolü, SSE'nin potansiyelinin tam anlamıyla ortaya çıkabilmesi açısından hayati bir unsur hâline gelmektedir. Bu durum, SSE'nin tamamen özerk ve sistemden bağımsız bir "alternatif" olarak değil; mevcut kapitalist yapılar içinde işleyen, onların sosyal ve kurumsal açıdan eksik kaldığı alanları tamamlayan bir yapı olarak değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir (Weiss, 2011; Boockmann, 2001; Alston, 2005).

SSE'nin sosyal ve ekonomik etkilerinin somut biçimde değerlendirilebilmesi ise, sistematik veri toplama süreçlerinin ve güvenilir etki ölçüm metodolojilerinin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Günümüzde ülkeler arasında sosyal ekonomi verilerinin kapsamı ve niteliği bakımından ciddi

farklılıklar bulunmakta; bu durum SSE'nin sürdürülebilir kalkınmaya olan katkısının ölçülmesini zorlaştırmakta ve politika yapıcılar nezdinde sunulan değer önerisini zayıflatmaktadır (OECD, 2023).

Sosyal etkinin parasal karşılıklarla ifade edilmesi, yatırımcılar açısından güvenilirlik oluşturulması ve şeffaflığın sağlanması amacıyla kullanılabilecek standartlaştırılmış araçlara ve metodolojilere duyulan ihtiyaç, bu alanın gelişimini sınırlayan temel sorunlardan biri olarak öne çıkmaktadır (UNRISD, 2021). Bu eksiklikler, SSE'nin daha fazla finansal ve kurumsal kaynak çekmesini, politik desteğin kalıcı hâle gelmesini ve stratejik ölçekte büyümesini engelleyen somut yapısal kısıtlar yaratmaktadır.

7. Sonuç ve Değerlendirme: Alternatif mi, Tamamlayıcı mı?

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çerçevesinde tanımlanan Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi (SSE), ekonomik organizasyona getirdiği çok katmanlı bakış açısı nedeniyle literatürde ikili bir konumda değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın bulguları, SSE'nin bir yandan kapitalist sistemin yarattığı sosyal ve kurumsal tahribatı onaran bir "tamamlayıcı", diğer yandan ise üretim ilişkilerini dönüştürme potansiyeli taşıyan bir "alternatif" olarak okunabileceğini ortaya koymaktadır.

Teorik düzlemde SSE; demokratik yönetim ilkeleri, sermaye yerine insanı önceleyen kurumsal yapısı ve kolektif çıkar odaklılığı ile kapitalizmin kâr maksimizasyonuna dayalı ve hiyerarşik iş bölümünü merkeze alan mantığıyla ontolojik bir karşıtlık içindedir (ILO, 2023). Bu ayrışma, Hahnel'in (2005) "katılımcı ekonomi" ve Wright'ın (2010) "gerçek ütöpik sosyalizm" yaklaşımlarıyla örtüşmekte; SSE'yi daha eşitlikçi ve demokratik bir gelecek arayışının somut bir deney alanı hâline getirmektedir. Buna karşılık pratik düzlemde SSE, UNRISD (2023) ve Hall & Soskice'in (2001) işaret ettiği üzere, piyasa başarısızlıklarını telafi eden ve özellikle kriz dönemlerinde sistemin işleyişini destekleyen işlevsel bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır. ILO'nun 2015 tarihli ve 204 sayılı Tavsiye Kararı kapsamında SSE'ye kayıt dışı ekonominin formelleştirilmesinde atfedilen rol, bu tamamlayıcı işlevin en somut kurumsal göstergelerinden biridir.

Bu çalışmada ulaşılan bulgular, SSE'nin "sistem içi onarıcı" (tamamlayıcı) rolü ile "sistem dışı dönüştürücü" (alternatif) rolü arasındaki gerilimin, birbirini dışlayan bir ikilikten ziyade, karşılıklı olarak beslenen diyalektik bir süreç olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede SSE'nin ani ve devrimci bir kopuş yerine, mevcut kapitalist sistemin yapısal boşluklarına yerleşerek interstisyel bir konumdan "evrimsel bir dönüşüm" yaratma potansiyeli taşıdığı değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım hem politik olarak daha uygulanabilir hem de kurumsal süreklilik açısından daha sürdürülebilir bir strateji sunmaktadır.

Bununla birlikte, bu çok katmanlı rolün önemli bir risk barındırdığı da göz ardı edilmemelidir. SSE'nin yalnızca kapitalist sistemin yol açtığı sosyal sorunları geçici olarak hafifleten, "sosyal yaraları saran" pasif bir tampon mekanizmaya indirgenmesi, onun dönüştürücü kapasitesini zayıflatma tehlikesi taşımaktadır. Bu nedenle politika yapıcıların SSE'yi yalnızca kriz dönemlerinde başvurulacak bir "yedek mekanizma" olarak değil, ekonomik çeşitliliğin (economic plurality) kalıcı ve asli bir bileşeni olarak konumlandırmaları gerekmektedir.

Sonuç olarak, ILO normları ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG'ler) doğrultusunda SSE'nin potansiyelini tam anlamıyla gerçekleştirebilmesi için, yasal ve kurumsal altyapının bu yapıların özerkliğini ve demokratik işleyişini güvence altına alacak biçimde yeniden düzenlenmesi elzemdir. SSE, kapitalizmin yalnızca "vicdanı" olarak konumlandırılmakla yetinmemeli; tabana yayılan demokratik yönetim modeli ve kolektif üretim ilişkileriyle, geleceğin ekonomik ve toplumsal düzeninin inşasında kurucu bir aktör olarak ele alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Alston, P. (Ed.). (2005). *Labour rights as human rights*. Oxford University Press.
- Baccaro, L., & Mele, V. (2012). Pathologies of path dependency? The postwar development and reproduction of labor institutions in Italy. *World Politics*, 64(4), 594–633. <https://doi.org/10.1017/S004388711200019X>
- Biersteker, T. J. (1998). The emergence of the “strong” state and its limits. In S. Solomou (Ed.), *States and sovereignty in the global economy*.
- Boockmann, B. (2001). The effects of labor market institutions on employment.
- Deveaux, M. (2000). *Cultural pluralism and dilemmas of justice*. Cornell University Press.
- Engels, F. (1845). *The condition of the working class in England*. Otto Wigand.
- Foster, J. B. (2009). *The ecological revolution: Making peace with the planet*. Monthly Review Press.
- Gordon, D. M. (1998). Foundations of neo-classical economic theory: Critiques and alternatives. In *Contending economic theories*. Cambridge University Press.
- Hahnel, R. (2005). *Economic justice and democracy: From competition to cooperation*.
- Hahnel, R. (2013). *Economic democracy*.
- Hall, P. A., & Soskice, D. (Eds.). (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford University Press.
- Harvey, D. (2010). *The enigma of capital and the crises of capitalism*. Oxford University Press.
- Hodgson, G. M. (2021). *Capitalism, institutions, and economic change*. Edward Elgar Publishing.
- International Labour Organization. (2015). *Transition from the informal to the formal economy recommendation, 2015 (No. 204)*. ILO.
- International Labour Organization. (2023a). *World employment and social outlook: Trends 2023*. ILO.
- International Labour Organization. (2023b). *Global wage report 2022–23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power*. ILO.
- International Labour Organization. (2024). *Informality and global labour markets: Statistical brief*. ILO.
- Krämer, H., Dullien, S., & Horn, G. A. (2023). Social capitalism and renewed social democracy. *Journal of Economic Policy*, 45(2), 123–145.
- Marx, K. (1867). *Capital: A critique of political economy* (Vol. 1). Otto Meissner Verlag.
- OECD. (2023). *Beyond the social economy: The role of SSE in sustainable development*. OECD Publishing.
- Public Seminar. (2024, December). *Social capitalism: An alternative to neoliberalism*. <https://publicseminar.org/2024/12/social-capitalism-an-alternative-to-neoliberalism/>
- Smith, A. (1759). *The theory of moral sentiments*. A. Millar.
- United Nations General Assembly. (2023). *Social and solidarity economy* (Resolution A/RES/77/281). United Nations.
- UNRISD. (2023). *Social and solidarity economy*. United Nations Research Institute for Social Development.
- Wisman, J. D. (2003). Social economy and democratic society: Challenges and prospects. *Review of Social Economy*, 61(3), 279–302. <https://doi.org/10.1080/0034676032000107524>
- Wood, E. M. (2003). *Empire of capital*. London: Verso.
- Wright, E. O. (2010). *Envisioning real utopias*. London: Verso.
- Wright, E. O. (2013). *Alternatives to capitalism*. New York: New Left Project.

Araştırma Makalesi

Göç ve Toplumsal Cinsiyet Kesişiminde Çalışma Deneyimleri: Küçükçekmece İlçesi Suriyeli Kadınlar Örneği

Pelin DERİCİ¹

¹ Yüksek Lisans Mezunu, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Bölümü, pelindrc@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0002-7115-1140>

Öz: Bu araştırma, Türkiye’de yaşayan göçmen kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını, çalışma koşullarını ve karşılaştıkları zorlukları anlamayı amaçlamaktadır. Türkiye’deki en yoğun göçmen nüfusunu oluşturmaları ve kayıt dışı sektörlerde yoğun biçimde yer almaları nedeniyle Suriyeli kadınlar çalışmanın öznesi olarak seçilmiştir. Çoğunlukla düşük eğitim düzeyine sahip ve sınırlı iş deneyimi olan bu kadınlar, nitelsiz ve güvencesiz işlerde istihdam edilmekte ve göçmen ile kadın kimliklerinden kaynaklı “çifte dezavantaj” yaşamaktadır. Araştırma, göçmen kadınların kendi anlatımları üzerinden görünmeyen çalışma deneyimlerini görünür kılmayı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çalışma yaşamı ve ev içi roller üzerinden yansımalarını analiz etmeyi hedeflemektedir. Araştırma İstanbul Küçükçekmece’de tekstil sektöründe çalışan Suriyeli kadınlarla yürütülmüş; yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler kartopu örnekleme yöntemiyle gerçekleştirilmiş ve veriler MAXQDA 24 programı ile nitel içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bulgular, kadınların zorunlu göç sonrası temel geçim ihtiyaçlarını karşılamak için işgücüne katıldıklarını; bu süreçte kayıt dışılık, düşük ücret, sosyal güvencesizlik ve ücret eşitsizliği gibi çok boyutlu sorunlarla karşılaştıklarını göstermektedir. Bununla birlikte kadınlar, geliştirdikleri stratejilerle pasif değil, ailelerin geçimini sağlamada aktif ve belirleyici özneler olarak rol almaktadır. Çalışma, göç ve kadın kimliğinin kesişiminde ortaya çıkan çalışma hayatı deneyimlerini analiz ederek, literatüre önemli katkılar sunmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Göç, Göçmen Kadınlar, Göçmen Emeği, Çalışma Koşulları, Göçün Feminizasyonu

Work Experiences at the Intersection of Migration and Gender: The Case of Syrian Women in Küçükçekmece District

Abstract: This research aims to examine the position of migrant women in Turkey’s labor market, focusing on their working conditions and the challenges they face. Syrian women were selected as the primary focus of the study due to their large presence within the migrant population and their significant concentration in informal employment sectors. Often with low levels of education and limited work experience, these women are predominantly employed in low-skilled, insecure jobs and experience a “double disadvantage” arising from both their migrant and gender identities. The study seeks to make visible the often-overlooked labor experiences of migrant women through their own narratives, while analyzing how gender

Atıf: Derici, P. (2025). Göç ve toplumsal cinsiyet kesişiminde çalışma deneyimleri: Küçükçekmece ilçesi Suriyeli kadınlar örneği, *Malumat Dergisi*, 2, 12-30

Geliş Tarihi: 22/09/2025

Kabul Tarihi: 06/01/2026



Telif Hakkı: © 2025. (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

inequalities are reflected in both working life and domestic roles. The field research was conducted with Syrian women employed in the textile sector in Istanbul’s Küçükçekmece district. Semi-structured, in-depth interviews were carried out using snowball sampling, and the data were analyzed through qualitative content analysis with the support of MAXQDA 24 software. The findings reveal that women’s labor market participation is largely driven by the necessity of meeting basic subsistence needs after forced migration; however, they encounter multiple challenges such as informality, low wages, lack of social protection, and wage inequalities. At the same time, the strategies women develop in response to these hardships highlight that they are not passive actors but active and decisive agents in ensuring household survival. By analyzing labor market experiences at the intersection of migration and gender, this study aims to contribute to the literature by shedding light on the complex dynamics of migrant women’s work and the reproduction of gender inequalities.

Keywords: Migration, Migrant Women, Migrant Labor, Working Conditions, Feminization of Migration

1.GİRİŞ

Göç olgusu, insanlık tarihi boyunca ekonomik krizler, savaşlar, doğal afetler ve siyasal baskılar gibi çeşitli nedenlerle toplumların yapısını dönüştüren en önemli dinamiklerden biri olmuştur. Günümüzde küreselleşmenin hızlanmasıyla göç hareketleri yalnızca bireylerin yer değiştirmesi değil, aynı zamanda kültürel etkileşimler, kimlik oluşumları ve toplumsal ilişkilerin yeniden şekillenmesi açısından da kritik bir alan haline gelmiştir (Diken & Buluş, 2016, s. 333; Taşçı, 2009, s. 178; Taştan, 2021, s. 85)

Türkiye, coğrafi konumu itibarıyla hem kaynak hem geçiş hem de hedef ülke olarak göç süreçlerinde merkezi bir yere sahiptir. Ulusal ölçekte değerlendirildiğinde teknolojik gelişmelerin etkisiyle kırdan kente göç artarken; uluslararası ölçekte ise savaşlar, işsizlik, ekonomik krizler gibi nedenlerle ortaya çıkan göç dalgaları, Türkiye'yi dinamik bir konuma taşımıştır. 1980 sonrası dönemde Sovyetler Birliği'nin dağılması ve ardından gelen düzensiz göç dalgaları, Türkiye'de işgücü piyasasında önemli değişimlere yol açmıştır. Bu süreçte özellikle kadın göçmen emeği görünür hale gelmiş, kadınlar başta ev içi hizmetler, turizm, tekstil, tarım ve bakım hizmetleri gibi sektörlerde yoğunlaşmıştır. 2011'de Suriye iç savaşıyla başlayan zorunlu göç dalgası ise Türkiye'deki kadın göçmen emeğinin boyutlarını ve çeşitliliğini daha da artırmıştır (Ünlütürk Ulutaş & Kalfa, 2009, s. 16; Toksöz & Ünlütürk, 2021).

Kadın göçmenler, göç sürecinde hem göçmen hem de kadın olmalarından kaynaklı çifte dezavantajlı bir konumda yer almakta; işgücü piyasasında düşük ücret, kayıt dışılık, güvencesizlik ve ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin göç deneyimlerinde yeniden üretildiğini göstermektedir. Kadınların emeği çoğunlukla değersizleştirilmekte ve görünmez kılınmakta; buna rağmen hane ekonomisinin sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol üstlenmektedirler. (Körükmez vd. 2020, s. 32; Lutz, 2010; Kofman vd., 2005)

Bu makale, göç ve emek ilişkisini özellikle kadın göçmenlerin deneyimleri üzerinden ele almaktadır. İstanbul'un Küçükçekmece ilçesinde Suriyeli kadınların işgücü piyasasındaki deneyimlerine ilişkin saha araştırmasının bulguları sunulmaktadır. Böylece göçmen kadın emeğinin Türkiye'deki işgücü piyasasında nasıl bir görünürlük kazandığı ve hangi zorluklarla karşılaştığı bütüncül bir bakışla değerlendirilecektir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma İstanbul'da yaşayan Suriyeli kadınların işgücü piyasasındaki deneyimlerini toplumsal cinsiyet perspektifinden incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada göçmen kadınların kayıt dışı istihdama katılım süreçleri, ücret düzeyleri, çalışma koşulları ve ev-iş yaşamı arasındaki dengeyi nasıl kurdukları, "çifte dezavantaj" bağlamında ele alınmıştır. Göçmen kadınların işgücünde maruz kaldığı çalışma koşulları, görünmez kılınan emek süreçlerini ve toplumsal cinsiyet temelli deneyimlerini kendi anlatıları üzerinden ortaya koyabilmek açısından nitel araştırma yönteminin kullanılması uygun bir çerçeve sunmaktadır.

Araştırmanın saha alanı olarak İstanbul'un en yoğun göçmen nüfusuna sahip ilçelerinden biri olan Küçükçekmece seçilmiştir. İlçede Suriyelilerin yoğunluğu ve özellikle tekstil sektöründeki iş olanakları, saha için uygun bir zemin oluşturmıştır. Çalışma, yalnızca çalışan Suriyeli kadınları kapsamaktadır.

Veri toplama sürecinde yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Katılımcılara kartopu örneklem yöntemiyle ulaşılmış, toplamda 28 Suriyeli kadınla yüz yüze görüşme yapılmıştır. Görüşmeler çoğunlukla ev ortamında gerçekleştirilmiştir; bu durum hem güven ve samimiyet ortamı yaratmış hem de kadınların kendilerini daha rahat ifade edebilmesine katkı sağlamıştır. Türkçe bilmeyen kadınlar için Suriyeli gönüllü tercümanlardan destek alınmıştır. Görüşmeler 15–40 dakika arasında sürmüş, ses kaydı alınarak deşifre edilmiştir. Veriler, MAXQDA 24 programı kullanılarak nitel içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiş; kodlama süreci sonunda temalar ve alt temalar belirlenmiştir.

Araştırma öncesinde İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır. Katılımcıların güvenliğini sağlamak adına görüşmeler işveren ortamından bağımsız yürütülmüş, kimlik gizliliği korunmuştur. Araştırmanın en önemli sınırlılığı, yalnızca çalışan Suriyeli kadınların ele alınmasıdır. Ayrıca bazı görüşmelerde eşlerin müdahalesi ya da ev

ortamındaki kalabalık, kadınların yanıtlarını kısmen sınırlamıştır. Bununla birlikte elde edilen veriler, Suriyeli kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına dair derinlemesine bir bakış sağlamaktadır.

1. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

1.1. Araştırmanın Katılımcıları ve Demografik Bilgiler

Araştırmada toplam 28 çalışan Suriyeli kadınla görüşme yapılmıştır. Genel demografik bilgileri aşağıda verilmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Kod	Yaş	Medeni Durum	Evde Yaşayan Çocuk Sayısı/ Kardeş Sayısı	Türkiye'ye Geliş Yılı	Çalıştığı Sektör	Suriye'deyken Yaşadığı Yer
K1	24	Evli	2	2015	Tekstil (Makinacı)	Halep
K2	39	Evli	2	2021	Tekstil-Kuaför	Halep
K3	30	Evli	2	2018	Tekstil	Afrin
K4	53	Evli	3	2013	Tekstil	Halep
K5	16	Bekar	5 (kendisi ile evde yaşayan çocuk sayısı)	2013	Tekstil	Afrin
K6	16	Bekar	2(kendisi ile kardeş sayısı)	2013	Tekstil	Halep
K7	34	Evli	2	2016	Tekstil (yarım gün)	Halep
K8	19	Bekar	5	2012	Tekstil	Halep
K9	40	Evli	2	2013	Tekstil	Afrin
K10	38	Evli	2	2013	Tekstil	Halep
K11	38	Evli	4	2014	Tekstil	Halep
K12	25	Evli	Yok	2018	Tekstil	Afrin
K13	22	Bekar	3 (kendisi ile kardeş sayısı)	2013	Tekstil	Halep

K14	34	Evli	4	2013	Evde parça başı iş	Afrin
K15	16	Bekar	4 (kendisi ile kardeş sayısı)	2013	Tekstil	Afrin
K16	37	Evli	1	2014	Tekstil (yarım gün)	Halep
K17	43	Evli	4(1tanesi torun)	2014	Tekstil	Halep
K18	50	Evli	4	2013	Tekstil	Afrin
K19	26	Evli	2	2013	Tekstil (evde parça başı)	Halep
K20	35	Evli	4	2014	Tekstil	Halep
K21	39	Evli	3	2013	Tekstil (yarım gün)	Halep
K22	19	Bekar	1 (kendisi ile)	2013	Tekstil	Halep
K23	37	Evli	4	2013	Tekstil	Halep
K24	37	Evli	4	2013	Tekstil	Halep
K25	16	Bekar	4 (kendisi ile)	2012	Tekstil-Kuaför	Halep
K26	38	Evli	4	2014	Tekstil	Afrin
K27	20	Bekar	6 (kendisi ile)	2015	Tekstil	Halep
K28	47	Evli	2	2013	Tekstil	Halep

Görüşme yapılan kadınların yaş ortalaması 31,3'tür. Evli olan kadınların sayısı 20 iken bekar kadınların sayısı 8'dir. Yani %71 katılımcı evli iken %29 oranında katılımcı bekadır. Evde yaşayan çocuk sayısı ise ortalama 3,4'tür.

3.2. Suriyeli Kadınların Göç Süreci Deneyimi

3.2.1. Göç Süreci Öncesi Ekonomik Koşullar ve Zorunlu Göç

Suriyeli göçmen kadınların Türkiye'ye uzanan göç deneyimi, yalnızca mekânsal bir hareketlilik değil; aynı zamanda ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan yeni bir konumlanma sürecidir. Göç aileleri bütünüyle etkilese de kadınların ev içi bakım emeğine ek olarak ekonomik sorumluluk üstlenmeleri süreci çok boyutlu bir kırılma noktasına dönüştürmüştür.

Savaş öncesi dönemde Suriye'de kadınların istihdama katılımı sınırlıydı; araştırmaya katılan kadınlardan yalnızca üçü çalışmış ve bu işler de kuaförlük ya da tarımsal yardım gibi geleneksel rollerle sınırlı kalmıştır. Çoğu kadın eşlerinin veya babalarının geliriyle yaşamlarını sürdürdüklerini, ekonomik açıdan güvende hissettiklerini ifade etmiştir:

"Kendi evimiz vardı. Kocam çalışıyordu. Gayet rahattık. Onun çalışması hepimize yetiyordu. Kadınlar zaten çalışmıyor orada... Ama savaş çıkınca her şey altüst oldu." (K16)

"Savaş öncesi iyiydi. Bir kişi çalışıp evde yaşayabiliyorduk rahat. Sonra savaş çıktı, maddi durum çok zorlaştı, biz de geldik." (K29)

Bu ifadeler, göç öncesi süreçte kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin içselleştirilerek yeniden üretildiğini göstermektedir. Kadınlar için çalışmama durumu "olması gereken olağan" bir düzen olarak aktarılmıştır. Savaşın başlamasıyla aile bütünlüğü, barınma ve sağlık hizmetleri ciddi biçimde sarsılmış; göç, kadınlar için yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda duygusal ve toplumsal açıdan da yıpratıcı olmuştur. Bu süreçte katılımcıların, aile üyelerinden ayrılma, barınma sorunları, sağlık hizmetlerine erişmeme gibi birçok travmatik sorunlarla karşılaştıkları görülmüştür. Kadınların göç sırasında aile bütünlüğünü korumaya çalışma, çocukları taşımak ve gıda, barınma ve bakım ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çabaları, kadınların hem aile üyelerinin güvenliği hem de göç sürecinin lojistik ve duygusal yükünü büyük ölçüde taşıdıklarını göstermektedir.

"Bizim evimiz vardı ama savaşta hepsi yıkıldı. Şam'a gittik, sonra buraya kaçtık." (K7)

"Halep'te yaşıyorduk. Çocuklarımı ilaçsız, doktorsuz doğurdum. Sonra Lübnan'a geçtik, bir sene çok kötü geçti, sonra buraya geldik." (K16)

"Halep'te savaş başlayınca Afrin'e kaçtık. Amcamların yanına sığındık ama kalabalıktı, okulda yattık beş ay. Sonra buraya geldik." (K19)

Özellikle genç kadınların ifadelerinde, savaş öncesi yaşam biçimine duyulan özlem belirgindir:

Yani üzüliyorum gençliğime. Tabii insan üzülüyor. Zor geliyor. Kendi ülkemizde olsa okurduk belki. Halep zaten çok güzel. Annem anlatıyordu çok güzel bir yer olduğunu. Orada zaten doğduk biz. İsterdim normal bir yaşantım olsun, kendi ülkemde yaşayayım. Babam işten geliyordu, ev her gün dolu dolu, eksikimiz yoktu. Yani o anlar... İnsan üzülüyor tabii şimdi. Orada olsaydık daha iyi olurdu... Ama artık savaş falan orası da yani artık bitti biliyoruz. Gitsek eskisi gibi olmayacak hiçbir şey..." (K 16)

Bu bulgular, göçün kadınlar açısından geçmişle kopuşu ve yeni rollerin dayatıldığı, kırılmanın derinleşmeye başladığı bir süreç olduğunu göstermektedir.

3.2.2. Sınırdan Geçerken Karşılaşılan Sorunlar

Sınırdan geçiş deneyimi, Suriyeli kadınlar için göçün en kritik ve travmatik eşiklerinden biri olmuştur. Düzensiz geçişlerde kadınlar ve çocukları günlerce ormanlık alanlarda yürümek, aç ve susuz kalmak gibi zorluklarla karşılaşmıştır:

"Çok koşuyorduk. Çok koştüğümüzü hatırlıyorum. Durup su içemiyorduk o derece çok koştüğümüzü hatırlıyorum. Yani pek hatırlamıyorum ama sadece ormanlık gibi bir alanda çok koştüğümüzü hatırlıyorum. Bir yakınımda vardı. O kucığına almıştı kardeşlerimi falan." (K25)

"Yok, rahat değildi tabii. Sınırdan geçerken zorluk yaşadık ama. Ormandan gelirken çok zordu mesela." (K4)

"Çok zordu. Üç gün sınırdan yattık. Çok zordu yani, ne yedik içtik hiç hatırlamak istemiyorum..." (K20)

Kadınların bu süreçte yalnızca kendilerinin değil, çocuklarının güvenliği ve bakımıyla da sorumlu olmaları, yaşanan travmayı derinleştirmiştir. Ancak 2013 yılında açık kapı politikaları ile sınır geçiş deneyimini daha az zorlukla karşılaştıklarını belirtmiştir:

"Buraya geldiğimde mesela ben küçüktüm. Sınır açılmıştı zaten, asker bize el salladı geçerken çok zorlanmadık. Ama sınırda 3 gün kaldık. Kaç kere denedik olmadı, en sonunda da kapı açıldı işte herkes gitsin dediler sınırdan geçtik biz de hemen." (K27)

"Sınırda çok zorlanmadım. Millet vardı, sağ olsunlar bize yardım ettiler..." (K24)

Görüşmelerde sıklıkla kadınların her şeyin göze alınarak "daha iyi" bir yaşam için bu süreçte katlandıkları vurgulanmıştır. Ancak bu süreç hem dönemin politik koşullarına bağlı olarak değişmekle birlikte, kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle çok daha ağır bir deneyim olarak yaşanmıştır.

3.3. Suriyeli Kadınların Ekonomik Zorluklarla Başa Çıkma Stratejisi: Göçmen Ağları ve Uyum

Suriye'de yaşanan iç savaşın ardından Türkiye'ye göç eden Suriyelilerin büyük bir kısmı için ilk etapta barınma, iş bulma ve dil bariyeri gibi temel uyum sorunlarıyla karşı karşıya kalmıştır. Bu durum elbette bütün göç eden bireylerin yaşadığı temel uyum sorunları olmaktadır. Göçmen kadınlar için bu süreç, daha önce herhangi bir mesleki deneyimlerinin olmaması, bakım emeği sorumluluklarının devam etmesi ve toplumsal cinsiyet normlarının getirdiği baskı nedeniyle daha karmaşık ve çok boyutlu hale gelmektedir.

Kadınlar ifadelerinde dil bariyeri, uyum sağlayamama, çalışmak zorunda kalma gibi birçok zorluk yaşadıklarından bahsetmiştir. Daha önce iş deneyimi olmayan kadınlar için çalışma hayatına ani giriş özellikle zorlayıcı olmuştur:

"...Biz buraya geldiğimiz zaman sadece tek bir kıyafetimizle geldik. Ev bulmaya kadar, çalışmaya kadar, buraya alışmaya kadar biraz zorluk oldu. Pek konuşmayı da bilmiyorduk. Alışveriş bilmiyorduk. Böyle şeyler zor oldu yani bizim için." (K4)

"Çok zorlandık. Alışmak çok zordu. Dil bilmeden çalışmak, orada hiç çalışmadığımız için çok ağır gelmişti bana." (K21)

Bu zorluklarla başa çıkmada en önemli strateji göçmen ilişki ağları olmuştur. Akrabalık, hemşehrlik ve arkadaşlık ilişkileri kadınların barınma ve iş bulmasını kolaylaştırmıştır:

"Kardeşim 3-4 sene burada kaldı. Bizden önce gelmişti. Evi o buldu bize. İş de akrabalarımız, arkadaşlarımız buradaydı; onlar sayesinde hemen işe başladık. Bir de bu mahallede çoğu Kürt olduğu için anlaşabildik çoğu kişiyle. Rahat bulduk o yüzden..." (K18)

Sonra eşimin kardeşine geldik o bizden önce buraya gelmişti. Birkaç ay onda kaldık. O bize ev kurdu. Sonra iş bulduk ev geçtik." (K12)

Bazı kadınlar akrabalarıyla aynı evi paylaşarak hem ekonomik yükü azalttıklarını hem de çocuk bakımını kolektif biçimde yürüttüklerini belirtmiştir:

"Ben çalışmadım uzun bir süre. Abim geldi. İki aile olduk. 4 sene öyle yaşadık. İki oda bir salonda. Küçük bir evdi. Abimler bir odada biz diğer odada. Bu eve de 6-7 sene oldu geli." (K10)

"Şimdi kocam engelli. Kas hastalığı vardı. İki üç yıl çalıştı sonra hastalık iyice arttı. Artık hiç basamıyor yere, gücü yok. Sonra çocukları yalnız bırakamadım çok küçüklerdi bir süre çalışmadım. Sonra 2018 eltim geldi. Birlikte yaşamaya başladık. İş ve ev sorununu birlikte çözdük. Çocuklara o bakmaya başladı ben öyle işe girdim." (K18)

Göçmen kadınların bu dayanışma biçimleri, toplumsal cinsiyet rolleriyle de yakından ilişkili olmuştur. Kadınların ev dışında istihdama katılabilmeleri için, ev içi bakım işlerinin ya başka bir

kadınla paylaşılması ya da birlikte yaşama biçiminde organize edilmesi gerekmektedir. Bu durum, göçmen kadınların çalışmasını mümkün kılan bir strateji olarak ele alınabilir.

Diğer yandan göçmen ağlarının dışında kalan kadınlar içinse komşuluk ilişkileri ve mahalle dayanışması önemli olmuştur. Bu tür yardımlaşma ilişkileri, literatürde “zayıf ağlar” olarak tanımlanmakta ve kişiler için sosyal hareketliliklerinde önemli fırsatlar yaratabildiği belirtilmektedir (Körükmez vd., 2020, ss. 21-22):

“Evler çok pahalı çok zorlandım geldiğimde. Bir akraba var bir de burada tanıştığım bir arkadaş var, Suriyeli. Onlar yardım etti bana sağ olsunlar. Onlar ev buldular iş buldular.” (K2)

“Ben Kürtçe biliyorum. Burada bir kadın vardı Urfalı, burada mahallede tanışmıştık. O Kürtçe biliyordu. O yardımcı oldu. Evimizi o buldu, eşime iş buldu.” (K12)

“Geldiğimden beri herkes bana yardım ediyor. Kocam zaten iş ve ev bulmuştu. Komşularım çok iyiydi, Hepsi Türk, ama yardım ediyorlardı, iyi davranıyorlardı. Kocam engelli olduğu için de çok yardım ettiler. Ev eşyalarımızı onlar sayesinde yerleştirdik, onlar sayesinde alıştık bu mahalleye. 10 senedir buradayız. İşte sen iyilik yaparsan iyi, düşmanlık yaparsan o da aynı karşılık olur. Suriyeli olmakla alakası yok yani insan olmakla alakası var.” (K17)

Bu bulgular, Suriyeli kadınların ekonomik yaşama katılımında göçmen ağları ve komşuluk ilişkilerinin kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Dayanışma mekanizmaları yalnızca geçim koşullarını hafifletmekle kalmamış, kadınların toplumsal cinsiyet rollerini yeniden organize etmelerine de katkıda bulunmuştur.

3.4. Zorunluluk Olarak Çalışma: Suriyeli Kadınların Ekonomik Baskı Altında İşgücüne Katılımı

Ekonomik koşullar göçmen kadınların işgücüne katılımında en belirleyici unsur olmuştur. Çalışma, çoğu zaman bireysel tercih değil, yapısal zorunluluk ve hayatta kalma stratejilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Suriyeli kadınlar, kira, fatura ve çocukların bakımı gibi temel ihtiyaçların karşılanamaması nedeniyle aile bütçesine katkı sağlamak zorunda kalmışlardır. Bu bağlamda Suriyeli kadınlar için çalışma “zorunlu bir emek” olarak karşımıza çıkmaktadır.

Katılımcıların ifadelerine göre göçün yaşattığı en büyük dönüşüm, ekonomik baskı ile şekillenen çalışma yaşamına katılımları olmuştur. Göç öncesi ev içi rollerle sınırlı kalan Suriyeli kadınlar, zorunlu göç sonrası vasıfsız, kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmiştir. Görüşülen kadınların tamamı tekstil sektöründe çalışmaktadır. Katılımcılar gelir elde etmeyi bir “hayatta kalma aracı” olarak tanımlamakta, kazançlarını anında temel ihtiyaçlara harcadıklarını belirtmektedirler. Bu durum literatürde de vurgulandığı üzere (Körükmez vd., 2020), kadınların toplumsal baskıyı aşmak için mecburiyeti gerekçe gösterdiklerini göstermektedir.

Bu durum, Lülüfer vd. tarafından da desteklenmekte; Suriyeli çalışan kadınların deneyimleri analizine baktığımızda kadınların geçimlerini sağlamak amacıyla mecburiyetten çalıştıklarını ve toplumsal baskıyı bu şekilde ikna ettikleri belirtilmektedir (Körükmez vd., 2020, ss. 18-19).

Sonuç olarak Suriyeli kadınlar açısından işgücüne katılım, özgürleştirici değil; yoksulluk ve sınırlı kaynakların zorunlu kıldığı bir deneyimdir. Bu süreç, toplumsal cinsiyet normlarıyla iç içe geçmiş bir kırılganlık alanı yaratmaktadır.

3.5. Gelirin ve Harcamanın Hane İçinde Bölüşümü ve Kadınların Rolü

Göçle birlikte Suriyeli ailelerde geçim yükü yeniden şekillenmiştir. Gelirin elde edilmesi ve harcanmasına ilişkin kararlar kadınların da aktif olarak gelir getirici ve harcama sorumlusu haline gelmesine neden olmuştur. Bu durum toplumsal cinsiyet temelli rollerin dönüşümünü gösterse de kadınların ekonomik ve duygusal yükünü artırmıştır.

Katılımcı beş Suriyeli kadının eşlerinin çalışmaması, engelli olması veya yurtdışında bulunması nedeniyle tek başına ailenin geçimini üstlenmektedir:

“Yok kızım var bir tek. Kocam yurt dışına çıktı. Sadece ben çalışıyorum.” (K16)

“Eşim engelli, tek başıma evi geçindiriyorum.” (K12)

Başka ailelerde ise hem kadın hem çocuklar birlikte gelir elde etmekte, kadınlar aynı anda hem anne hem de "aile reisi" rolünü üstlenmektedir. Katılımcılardan K8 şu ifadeleriyle ekonomik yükün ağırlığını vurgulamış; evin temel ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir yerde olduğu görülmüştür:

"Şu an hiçbir şeye yetmiyor kazandığımız para. Abim haftalık alıyor. O aldığı parayla bakkaldaki borçları filan ödüyor. Ben de çocuklara harcıyorum, kiraya harcıyorum. Yani ben kirayı ve faturaları ödüyorum, aylık benimki. O da eve bakıyor, çocuklara bakıyor. Tabii çok zor. Bu çocuğun maması 200 TL olmuş. Hepsini küçük ve hepsinin maması var, bezi var." (K8)

Maddi geçimi sağlama konusunda yaşadıkları büyük zorluklar, ailedeki çocukların da işgücüne dahil edilmesinde etkili olarak ailelerin geçim stratejilerinden biri olmuştur:

"Kocam gittiği için borç oldu. Beş bin Euro filan onun gidişine harcadık. Şimdi onları da ödüyorum. Mesela kızım haftalık alıyor, o, evin ihtiyaçlarına gidiyor. Mesela oğlumun aldığıyla borcu ödüyoruz. Yani aldıkça harcamalarımıza gidiyor işte hepsi." (K23)

Kadınların kazançlarını çoğunlukla kira, fatura ve çocukların ihtiyaçlarına harcadıkları görülmektedir. Çoğu durumda gelir yalnızca temel ihtiyaçlara yetmekte, birikim yapma imkanı bulunmamaktadır. Gelirin harcanma biçimi ise iki şekilde öne çıkmaktadır: kadının kazancını tamamen eşine vererek ailenin temel ihtiyaçlarını karşılaması biçiminden ya da kadının elinde parayı tutarak belirli harcamaları üstlenmesi. Bu durum toplumsal cinsiyet normlarının sürdüğünü, ancak kadının gelir sağlayıcı rolünün de giderek kabul edildiğini göstermektedir. Yukarıda bahsedildiği üzere eşinin sakatlık durumundan dolayı yahut maddi geçimi sağlamaya yönelik kadınların çalışmak zorunda kalmaları, Lutz'un çalışmasında değindiği gibi bir "maskülenlik krizi" ortaya çıkarmamıştır. Aynı zamanda yine Lutz ve değindiği diğer çalışmalarda da vurguladığı gibi ev içi ve bakım işlerin geleneksel biçimde sürdürülüyor olması ev içi toplumsal cinsiyet rollerine dair dönüşümün gerçekleşmediği durumuyla da tutarlı olmuştur (Lutz, 2010, ss. 1656-1657). Körükmez vd. tarafından yapılan çalışmada kadınların para kazanması güç dengelerini sarsmaması adına kadınların birçok farklı davranış sergilediklerini belirtmiştir. Burada da paranın veriliyor olması "gelir getiren" eş ile bu dengenin sarsılmaması ve toplumsal cinsiyet normlarının aile içinde hala sürdürülüyor olmasına bir örnek olabilmektedir (Körükmez vd., 2020). Kadınların harcamalara ilişkin verdiği cevaplar şu şekildedir:

"Yani genelde kazandığımız parayı eşime veriyoruz. Bir şey lazım olursa falan o bize veriyor. Hani harçlık olarak da veriyor. Ama kirayı, faturaları da o yatırıyor." (K4)

"Mesela mutfak masrafını, ev ihtiyaçlarını, harçlıkları ne kadar gerekiyorsa bölüşüyoruz. Ben mutfak ve evin diğer ihtiyaçlarını alıyorum, eşim de diğer faturaları filan yatırıyor. Bize harçlık da veriyor. Bu şekilde idare ediyoruz." (K1, 24, evli)

"Beraber yapıyoruz aslında. Ne ihtiyaç varsa birbirimizle paylaşıyoruz. Kirayı ve faturaları ödemesi için ona veriyorum. Ben yiyecek almak için pazar alışverişi ya da çocuklar için bir şeyler almam gerekiyor onun parasını alıyorum mesela. O şekilde." (K 23)

"Mesela ben bir şey alacaksam para bende kalır. Eşim ihtiyacı kadarını alır. Ben kira, faturalar, mutfak masrafları için harcarım." (K11)

Kadınların ekonomik yükü artarken, ev içi bakım sorumlulukları da devam etmektedir. Yani hem üretici hem de yeniden üretici rolünü üstlenmek zorunda kalan kadınlar için kazanç, çoğu zaman özgürleşme değil, krizi yönetme aracı haline gelmektedir.

Öte yandan bazı kadınlar zor durumda olmalarına rağmen Suriye'deki ailelerine de düzenli veya düzensiz biçimde para göndermektedir:

"...Biz para yolluyoruz mecbur. Anne baba Suriye'deler. İki üç ayda bin veya iki bin lira filan yollamaya çalışıyoruz." (K7)

Son olarak, bazı katılımcılar (K23, K17) yardım kuruluşlarından destek aldıklarını belirtmiştir. Bu yardımlar faturaların ödenmesi gibi temel giderlerin karşılanmasında kritik rol oynamaktadır.

3.6. Çalışma Koşulları: Tekstil Sektöründe Suriyeli Kadınlar

Türkiye'nin en önemli ihracat alanlarından biri olan tekstil sektörü, kayıt dışı ve ucuz işgücüne dayalı yapısıyla göçmen kadın emeğinin yoğunlaştığı alanlardan biridir (Dedeoğlu, 2012; Dursun & Nizamoğlu, 2021). Suriyeli kadınlar da düşük ücret, uzun çalışma saatleri ve güvencesiz koşullar nedeniyle bu sektörde önemli bir işgücü haline gelmiştir.

Suriyeli kadınlar için çalışma izinlerine yönelik düzenlemelerin olmasına rağmen, birçok sebeple göç sonrasında işgücü piyasasında genel olarak niteliksiz, güvencesiz ve esnek çalışma biçimlerinin oluşturduğu koşullarda istihdam edilmektedir. Çalışmak zorunda olmaları, belgesiz olmaları gibi sebepler de kadınların zor koşullarda çalışmalarına sebep olmaktadır. Görüşmelerde katılımcıların tamamının tekstil sektöründe kayıt dışı ve düşük ücretlerle çalıştığı tespit edilirken fiziksel olarak da zorlayıcı koşullara sahip olması kadınları hem bedensel hem de ruhsal açıdan yıpratıldığını göstermektedir.

3.6.1. İşgücünde Kayıt Dışı Çalışma Koşulları ve Ücretler

Tekstil sektörü küresel ölçekte kayıt dışı çalışmanın en yoğun olduğu alanlardan biridir. Katılımcıların tamamının kayıt dışı çalışması, çalışma izinlerine erişimde yaşanan zorluklarla doğrudan ilişkilidir (Dedeoğlu & Bayraktar, 2018).

Görüşmelere katılan Suriyeli kadınların ifadeleri, tamamının sosyal güvenceden yoksun, asgari ücretin altında ve enformel sektörlerde çalışmak zorunda kaldığını ortaya koymaktadır. Literatürde de vurgulandığı üzere, çalışma izni alma sürecindeki zorluklar ve geçici koruma statüsünün getirdiği sınırlılıklar, göçmen kadınları daha kırılgan bir konuma sürüklemektedir (Akbaş & Ulutaş, 2018; Coşkun, 2014; Özgür & Kıvılcım, 2015). Bu kırılganlık, uzun çalışma saatleri, kötü koşullar ve düşük ücretlerle birlikte, emek sömürsünü derinleştirmektedir. Katılımcıların deneyimleri de bu bulgularla örtüşmekte; işverenlerin kar odaklı tutumları ve güç eşitsizlikleri nedeniyle Suriyeli kadınların özellikle tekstil sektöründe kayıt dışı, güvencesiz ve asgari ücretin dahi altında istihdam edildiklerini göstermektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Çalışma Ücret Düzeyleri ve Saatleri

KOD	ÇALIŞMA ÜCRETİ	ÇALIŞMA SAATİ
K1	Asgari Ücret	06.00-19.00
K2	Asgari Ücret (+ Kuaför: aylık 7.000-8.000 arası)	08.00-19.30
K3	Asgari Ücret	08.00-19.30
K4	13.000	08.30-19.00
K5	16.000	08.00-18.30
K6	Asgari Ücret	08.00-20.00
K7	8.000 (Yarım Gün)	08.00-14.00
K8	20.000	08.00-18.30
K9	Asgari Ücret	08.30-19.00
K10	16.000	08.00-18.30
K11	10.000	08.00-19.00
K12	Asgari Ücretin Altında (Miktar Tam olarak belirtilmemiş)	08.00-19.00
K13	17.000	08.00-19.30
K14	8.000-10.000 arası değişmekte (Eve İş Getirme)	Esnek
K15	12.000	07.00-19.30
K16	16.000	08.00-13.30 /13.00-17.30 (Yarım Gün Çalışma)
K17	16.000	08.00-19.00
K18	10.000	08.00-19.00

K19	15.000-16.000 Arası (Eve İş Getirme)	Esnek
K20	Asgari Ücret	08.30-19.00
K21	Asgari Ücret (yarım gün)	08.00-13.00/ 13.00-18.30
K22	Asgari Ücret	08.00-18.30
K23	15.000	08.00-18.30
K24	Asgari Ücretin Altında (Net bir rakam belirtmemiştir)	08.00-18.30
K25	10.000 (+ Kuaför: Aylık 2.000)	08.00-19.30 Hafta Sonu (Kuaför): 09.00-20.00
K26	12.000	08.00-18.30
K27	Asgari Ücret	08.00-19.00
K28	15.000	08.00-19.00

Katılımcılardan yalnızca 9'u asgari ücret alırken 19'u daha düşük ücretlerle çalışmaktadır. Ortalama gelir düzeyinin 16.651 TL olması, göçmen kadınların işgücü piyasasında yapısal olarak dezavantajlı ve korunmasız konumda yer alan "ikincil işgücü piyasası"nın tipik öznesi haline geldiklerini göstermektedir. Bu durum, düşük ücret, güvencesizlik ve eşitsiz güç ilişkilerinin, göçmen kadın emeği üzerinden yeniden üretildiğini ortaya koymaktadır. Çoğu katılımcı bu durumu kabullenmek zorunda kaldığını ifade etmiştir. Ayrıca yaşı daha genç olan kadınların iş yükü daha fazla olmasıyla birlikte düşük ücretler aldıkları belirtilmiştir:

"16 bin verdi ilk başta. İşi bir sürü kişi bıraktı. Biliyoruz ki 20 bin alanlar var. Biz yükseltsin istedik ama en son 17 bin yaptı. İsterseniz çıkın dedi. Mecbur kabul ettik." (K10)

"Çok düşük asgari ücretin çok altında. Küçük olduğumuz için çok düşük veriyorlar. Daha çok çalıştırıp daha az veriyorlar. Her işi yapıyoruz resmen ama para çok az." (K15)

Bazı kadınlar maaşlarının geciktirildiğini veya eksik ödendiğini belirtmiştir:

"...Maaş günü geliyor, sürekli öncelik kendi vatandaşlarında oluyor ve bu çok haklı bence, bir şey diyemem. Gelecek aya seninkini öderiz diyorlar ama ödemiyorlar. Genel olarak bu sorunu çalıştığım günden beri yaşıyorum. Sonuçta biz de bu ülkede şeyiz. Haklılar." (K25)

Literatürde başka çalışmalarda da göçmen kadınların konfeksiyon atölyelerinde işverenler tarafından uzun saatler çalıştırıldığı, düşük ücret verildiği ve muhtaçlıklarından yararlanılarak "para yok, ister kalır ister gidersin" şeklindeki karşılıklarla sömürüldükleri belirtilmektedir (Dedeoğlu, 2011; Körükmez vd., 2020, s. 27).

Çalışma saatleri genellikle 11-12 saati bulmakta, bazı kadınlar iki işte birden çalışmaktadır:

"İki gün kuaförde oluyorum. Yani cumartesi öğlen bire kadar tekstildeyim zaten. Sonra kuaföre geçiyorum. Kalan vakitte de kuaföre geçiyorum. Tatil olursa eğer tekstilde, ben hemen kuaföre geçip çalışıyorum. Yani tatil hiç yok. Çünkü mecburum yani." (K2)

"İki yerde de kayıt dışı çalışıyorum zaten. Tekstilde sabah 08.00, akşam 19.30 arası. Kuaförde de 09.00 da başlayıp akşam 20.40 gibi çıkıyorum. Yani eğer iş çok uzarsa dokuzu buluyor. Hafta sonu ama burası... Tekstilde ama ekstra da çalıştırıyorlar tabi." (K25)

Bu yoğunluk, kadınların ev içi işlerini yerine getirmelerini zorlaştırmakta ve "çifte yük" yaşamalarına neden olmaktadır.

3.6.2. Tekstil Sektöründe Çalışmanın Zorlukları

Ucuz işgücü olarak göçmen kadınların yoğun biçimde istihdam edildiği sektörlerden biri olan tekstilde çalışan Suriyeli kadınlar, yoğun çalışma temposu, uzun süre ayakta kalma ve sağlıksız atölye koşullarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle havalandırması yetersiz ve tozlu atölye ortamları, kadınların çalışma sürecinde fiziksel olarak zorlanmalarına neden olmaktadır. Bu koşullar, zamanla çeşitli sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına ve mevcut rahatsızlıkların ağırlaşmasına yol açmaktadır.

Katılımcılar, işin yoğunluğu ve çalışma koşullarının zorlayıcılığı nedeniyle hem bedensel hem de ruhsal olarak yıprandıklarını ifade etmektedir. Çalışma temposunun yüksek olması, sürekli ayakta çalışmayı gerektirmesi ve işverenler tarafından hız baskısına maruz kalınması, kadınların dinlenme imkanlarını kısıtlamakta ve sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Katılımcıların anlatıları, bu çalışma koşullarına katlanma zorunluluğunu ve sağlık üzerindeki etkilerini açık biçimde ortaya koymaktadır:

"Nefes darlığı yaşıyorum. Evet, burada çalıştığım için de sekiz tane başka bir sürü hastalıktan ameliyat geçirdim. Bir de çok toz var burada. Alerji yapıyor onlar hep. Bu yüzden çok zorlanıyorum."(K4)

"Ben bu işte çok yoruluyorum. Yarım gün çalışıyorum. Gelip küçük çocuklarımla ilgileniyorum. Sonra yine iş... Sürekli ayaktasın orada. Allah bilir akşama kadar çalışsaymışım ne olurdu bana. (K7)

"Ben çok hastayım. Klostrofobim var. Atölyede çok zorlanıyorum o yüzden. Bazen çıkıp hava alayım diyorum ama sürekli izin alamam ki. Mecbur çalışıyorum, katlanıyorum. İlaç alıyorum sürekli." (K9)

"Çok zorlanıyorum. İşler gerçekten zor burada. Ben hastayım. Böbreklerimden rahatsızım. Sürekli ağrıyor. Sabahdan beri çalışıyorum, eve geliyorum dayanamayıp ağlıyorum o yüzden hep. "(K11)

Atölyelerdeki tozlu ve sağlıksız ortamların astım ve benzeri solunum rahatsızlıklarını tetiklediği, katılımcıların anlatılarında sıklıkla vurgulanmaktadır. Bununla birlikte işverenler tarafından yöneltilen sürekli "hızlı hızlı" veya "acil acil" çalışma taleplerinin, kadınların hiç durmadan çalışmak zorunda kalmasına neden olduğu görülmektedir. Bu durum, kadınlar üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik baskı yaratarak çalışma sürecini daha da zorlaştırmaktadır.

3.6.3. İşgücünde Dışlanma ve Ayrımcılık

Göçmen kadınlar dil bariyerleri, kültür ve kimlik farklılıkları nedeniyle işyerlerinde dışlanabilmektedir. İşyerinde karşılaştıkları sosyal sorunların başında gelen bu durum sosyal uyumu da zorlaştırmaktadır. Katılımcıların bazıları bu durumu önlemek amacıyla mesafeli kalmayı tercih ettiklerini, sorun yaşadıkları zamanlarda ise sessiz kaldıklarını söylemiştir:

"Bazen sorunlar olabiliyor evet. "O Suriyeli ben Türk" diyor yani. Farkımız var diyorlar. Ama benden yana problem yok. Söylenenlere tepki vermiyorum. Sakinim ben karışmam. Çalışıyorum sonra eve gidiyorum bu kadar. Çok ilişki kurmuyorum." (K2)

"Ben kimseye karışmıyorum. Ben sabah akşama kadar kulaklık takıyorum çalışıyorum. O yüzden kimseyle çok fazla konuşmuyorum. Zaten her yerde böyle insanlar var. Burada da illa karşılaşıyorum tabi. Ama ilişki kurmayınca rahatım."(K8)

"Oluyor bazen kötü sözler işitiyoruz elbet ama sorun olmuyor bana. Çünkü ben kimseye karışmıyorum. Konuşmuyorum bile. Kimse de bana karışmıyor."(K27)

Bununla birlikte görüşmelerde çoğu katılımcı dışlanmanın oldukça az yaşandığını ve olumlu ilişkiler kurduklarını belirtmiştir:

"Yok, hepimiz aynıyız. Hiçbir zaman da kötü söz etmedik birbirimize. Türk ya da Suriyeli hiç fark etmiyor. Hepimiz iyi anlaşıyoruz."(K13)

Elbette bu durum, çalışmanın yapıldığı ilçede tekstil atölyelerinin yoğun olması, göçmen nüfusun ağırlıklı olarak istihdam edilmesi ve farklı uyrukların uzun süredir bir arada çalışmasıyla, Türk ve göçmen işçiler arasında görece bir uyum sürecinin gelişmiş olmasıyla da ilişkilidir.

Göçmen kadınlar halihazırda göçmen ve kadın oldukları için işgücünde ayrımcılığa uğrayarak yer almaya başlamaktadır. Çünkü işgücünde göçmen ve kadın olmak nitelsiz işlerde ve ucuz işgücü olarak çalışmayı kabul etmek zorunda kalmak demektir. Aynı zamanda işveren tarafından güvencesiz ve kayıt dışı istihdam demektir. Katılımcıların ifadelerine göre ücret farklılıkları ise en yaygın ayrımcılık biçimi olmuştur:

"Asgari ücretten daha az alıyorum. Çalıştığımız yerde Türklere asgari ücret veriyorlar ama Suriyelilere vermiyorlar." (K4)

"Zaten gerçek bu; Türkler bizden daha çok alıyor. Çünkü onların sigortası var. Bizim sigorta yok." (K8)

"Ayrımcılık var. Maaş çok az. Türkler çok daha fazla alıyor biliyoruz duyuyoruz. Sigortasız çalışıyoruz zaten. Türkler tabi sigortalı hepsi." (K17)

Bazı genç kadınlar ise yaşları nedeniyle daha fazla iş yükü altında olduklarını belirtmiştir:

"Yani sonuçta onlara muhtaç görüyorlar bizi. Biz kovarız o çıkamaz... Bir de yaşımızdan dolayı ekstra çalıştırıyorlar, baskı yapıyorlar bana." (K24)

"Aynı saatlerde çıkıyoruz evet ama orada iş yükü çok daha fazla oluyor bize bence. Bir de tabi daha az veriyorlar bize hem Suriyeliyiz hem de yaşımız küçük diye. (K15)

Buna karşılık bazı kadınlar işverenlerini "aile gibi" gördüklerini, ücret dışında hiçbir ayrımcılığa maruz kalmadıklarını dile getirmiştir:

"Hiçbir ayrımcılık olmadı. Çalıştığım yerde Türkler de var. Kimse kimseye farklı yaklaşmıyor orada herkes eşit aynı. (K18)

"Zaten çalıştığımız yerde herkes Suriyeli. Patron da hepimize çok iyi, hiç ayırım yapmadan ilgileniyor bizimle." (K21)

"Sadece yeğenimle ben Suriyeliyim zaten. Geri kalan Türk burada. Bizi o kadar sevdiler ki işi bırakmamıza izin vermiyorlar. Patron da hiç bizi bırakmak istemiyor, çok ilgileniyor bizimle. Yani sen karşılığını güzel verince sen de güzel karşılık alırsın." (K28)

3.6.4. İşgücünde Taciz, Cinsel İstismar ve Şiddet

Göçmen kadınların kırılgan konumları onları taciz ve şiddete karşı savunmasız kılabilmektedir. Dil bariyerleri, kadınların yasal haklarına dair bilgilere de erişimlerinin kısıtlı olması gibi olumsuz etkiler yaşamaktadırlar. Ancak görüşmelerde katılımcıların çoğu böyle bir durum yaşamadıklarını, işverenlerini "aile gibi" gördüklerini ifade etmiştir:

"Herkes ailem sanki vallahi. Afgan kadınlar da sıkıntı yaşamıyor. Hiç öyle kötü bir yaklaşımı da olmadı vallahi. Eşimin sakat olduğunu biliyorlar. Ama hiç öyle kötü niyetli bakışlar, yaklaşımlar, dokunmalar olmadı. Herkes işinde." (K12)

"Yok hiç kötü bir yaklaşımı olmadı. Çocuklar bile çalışıyor, beş seneden fazla burada çalışıyoruz. Hiç öyle taciz, saldırı gibi bir şey yaşamadık." (K16)

"Dört senedir çalışıyorum, hiçbir şey olmadı. Hiç kötü niyetle yaklaşmadı. Hep düzgün bir ilişki kurdu bizimle. Kötü bir şey olsa yanımızda oldu. Hiç kötü bir şey görmedim." (K5)

"Patron hepimize çok iyi valla. Hiç kötü bir sözü davranışı, taciz gibi bir şeyi olmadı. Bizden daha saygılı valla." (K21)

Taciz ve şiddetin olmaması işverenlerine karşı büyük bir güven duygusunu da yarattığı saptanmıştır. Kadınların iş yerlerini, işverenlerini aile gibi görmesi işgücünde işverenlerle kadın işçiler arasında ve işçilerin kendisi arasında da saygılı bir ilişki kurmasını sağladığı aynı zamanda işgücünde kolaylıkla dahil olup uyumlanabilmelerini sağlamıştır. Buna karşılık yalnızca bir katılımcı tacize maruz kaldığını, şikayet ettiğinde işten çıkarılmakla tehdit edildiğini belirtmiştir:

"...Bir abi sürekli bana dokunuyordu. Rahatsız olduğumu belirtmeme rağmen. Sonra bir gün beni istediğini söyledi. Kıyameti kopardım orada. Patrona anlattım ama 'kapı açık, çıkabilirsin' dediler." (K25)

Başka bir çalışmada Suriyeli kadınların üçte birinin cinsel istismara uğradığı, ekonomik baskılar nedeniyle de taciz ve istismara karşı çoğu zaman sessiz kalmak zorunda bırakıldıkları belirtilmektedir (Aygül & Kaba, 2019: 1270). Görüşmelerde ise genel itibariyle katılımcıların ekonomik bir baskı altında çalışıyor olmalarının yanında cinsel istismar, taciz ve şiddetin çok fazla yaşanmadığı ortaya koyulmaktadır.

3.7. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Aile İçindeki Dönüşümü

Göç süreci Suriyeli kadınların toplumsal cinsiyet rollerini yeniden tanımlamalarına yol açmıştır. Suriye’de ev işleri ve çocuk bakımına odaklanan kadınlar, Türkiye’ye göçle birlikte işgücüne katılarak ailenin temel geçim kaynağı haline gelmiştir. Bu durum, kadınların yalnızca ev içinde değil, sosyal anlamda da farklı roller üstlenmelerine neden olmuştur. Unat’a göre toplumsal cinsiyet ve göç ilişkisi, göç sonrasında kültürlerin çarpışması ile farklı değer yargıların oluşması aile içinde eşitlikçi bir tutumu ortaya çıkaran bir süreç olarak ifade edilmiştir (Unat, 2002, s. 151-152). Literatürdeki çalışmalara bakıldığında, Türkiye’ye gelen Suriyeli kadınlar, işgücüne katılarak artık “gelir getiren” konumuna dönüşmüş; bu durum kadınların sosyal anlamda da dönüşümünü getirmiştir. Literatürde yapılan çalışmalarda, kadınların istihdama katılımının toplumla bütünleşme aracı olarak değerlendirildiği ve toplumsal normların dayattığı rollerin kısmen yıkımına işaret ettiği görülmektedir (Aygül & Kaba, 2019, s. 1271). Ancak bu dönüşüm tam anlamıyla eşitlikçi değildir; kadınlar işgücüne katılsalar da ev içi sorumluluklarını sürdürmek zorunda kalmışlardır. Erkekler için statü kaybı anlamına gelen bu değişim, öfke, sinirlilik ve üzüntü gibi duygularla yansımış; kadınlar ise ev içi yüklerini daha fazla üstlenerek bu gerilimi dengelemeye çalışmış ve süreç kadınlar için duygusal emek yükünü arttıran bir deneyime dönüşmüştür (Körükmez vd., 2020, ss. 36-37).

Görüşmelerde ise katılımcıların eşleri tarafından yaşanan statü kaybı ve bunun sürekli hissettirilmesi ile sistematik bir baskının söz konusu olmadığı ifadelerinde görülmüştür. İşgücüne dahil olmalarıyla ilk başlarda çalışmalarına karşı tutumları ile başlayan sürecin bir süre sonra aşıldığı ifade edilmiştir. Ekonomik zorluklar ve çalışma zorunluluğu bunun en büyük etkeni olmuştur.

3.7.1. Ev İçi İşlerin Dağılımı

Kadınların çalışmaya başlaması evdeki iş yükünü azaltmamış, tersine “çifte yük” olarak iş ve ev sorumluluklarını bir araya getirmiştir. Katılımcıların çoğu ev işlerini tek başına üstlendiğini, bazılarının ise kızları ya da anneleriyle iş bölümü yaptığını belirtmiştir:

“Eltim gelmeden önce ben evdeydim, işlerimi yapıyordum ama zorluk çekiyordum çok tek başıma. Ama şimdi tüm ev işlerini eltim yapıyor. Çocuklara bakıyor. Ben de işe gidip geliyorum. Geldiğimde çocuklarla ilgileniyorum sadece.” (K17)

“Ev işlerini annem yapıyor genellikle. Annem evde çünkü. Ben de biraz yardım ediyorum ama çok değil. Çalıştığım için vakit olmuyor.” (K6)

“Kızım var o yapıyor. 16 yaşında olan. Hem okuyor hem de eve bakıyor o.” (K20)

Bazı kadınların çocukları tekstil atölyelerine giderek annelerine işte yardım etmekte, ardından ev işlerini birlikte yapmaktadır:

“Kız mesela okula gidiyor, sonra işe yanıma geliyor. Birlikte işi bitiriyoruz sonra eve geçiyoruz. Ben de ev işlerini halletmeye çalışıyorum.” (K16)

Bu yöntem aynı zamanda kadınların çocuklarının bakım işini yapamaması sebebiyle tercih edilen bir yöntem olmuştur. Diğer yandan yarı zamanlı çalışarak iş yükünü dengelemeye çalışanlar da olmuştur:

“Öğlene kadar çalışıp eve geliyorum, ev işlerini ve çocukların yemeklerini halletmeye çalışıyorum.” (K21)

“Çocuklar evde duruyorlar, beni bekliyorlar. Yarım gün çalıştığım için çok zor olmuyor. Öğlene kadar yatıyorlar zaten. Sonra ben gelip onlara yemek hazırlıyorum. Etrafı topluyorum filan” (K7)

Diğer yandan atölyelerde çalışıp evdeki bütün iş yükünü tek başına ele alan kadınların da çoğunlukta olduğu görülmüştür. Genel olarak birçok kadın ev işlerini hafta sonuna bırakmakta, yoğunluk nedeniyle aksattığını ifade etmektedir:

“Hafta sonu yapıyorum ev işini. Hafta içinde çalışıyorum, yine geliyorum yemek yapıyorum, bulaşık yıkıyorum falan.” (K4)

"Vallahi ne desem... Benim evim berbat oldu. Ben hiç yapmıyorum bir şey. Temizliğim hep kaldı. Vallahi bir hafta hiç yemek yapmadığım oldu. İşte bir yumurta yapıyorum onu yiyoruz bazen resmen. Çok yoruldum yani. Yorgunum ya yapamıyorum."(K10)

Genel olarak iş bölümünün yalnızca Suriyeli kadınların üzerinde olması, ev ve iş arasında denge kurmalarını zorlaştırmaktadır. "Çifte yük" altında kalan kadınlar hem işgücünde çalışıp hem de ev işlerini üstlenmekten dolayı yorgun ve zorlandıklarını ifade etmiştir. Bu durum, işgücüne katılımın toplumsal cinsiyet normlarını dönüştürmede yetersiz kaldığını göstermektedir. Nitekim Körükmez vd. (2020), erkeklerin ev işlerine katılmadığını, sorumlulukların çoğunlukla kadınlar arasında paylaşıldığını belirtmiştir; bu da Lutz'un (2010) yeniden üretimin kadınlar arasında gerçekleştiğine dair bulgusuyla örtüşmektedir. Kadınlar, çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayamamaktan duydukları üzüntüyü dile getirmiş, bu durumun duygusal bir yük yarattığını vurgulamıştır. Erkeklerin çalışmadığı (örneğin engelli eşlerin bulunduğu) hanelerde kadınlar hem gelir getirici hem de bakım sağlayıcı olarak tüm sorumluluğu üstlenmiş, ancak eşlerinin "başarısız" olarak görülmediğini, geçim stratejisinin bir parçası olarak meşrulaştırıldığını aktarmışlardır. Sonuç olarak, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışan Suriyeli kadınlar için evdeki iş yükünün eklenmesi, özgürleştirici değil; aksine baskı yaratan bir deneyime dönüşmüştür.

3.7.2. Eve İş Getirme (Parça Başı İş)

Bazı kadınlar ev işlerinin yoğunluğu ya da eşlerinin dışarıda çalışmaya izin vermemesi nedeniyle eve iş getirmeyi tercih etmektedir. Bu durum, bir yandan ataerkil pazarlığın sonucu olarak görülürken (Uçar, 2020), diğer yandan ırkçılık ve dışlanmaya karşı bir korunma stratejisi işlevi görmektedir. Kadınların çalışmasının kabul görmemesi bazı kadınların eşlerini ikna ederek evde parça başı iş olarak gerçekleştirebilmektedir. "Ataerkil pazarlık" olarak adlandırılan bu durum toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği sorumluluklar olarak ev ve bakım işlerinin aksamaması için de tercih edilmektedir.

"Çünkü hem çocuklar var hem ev işler, yemek... Onlara bakıyorum bir yandan da. Dışarıda çalışmıyorum. Eşim istemiyordu çalışmamı ama eve iş getirmemi kabul etti. Hem evdeyim çocuklara bakıyorum hem de para kazanıp eşime destek oluyorum." (K14)

Diğer yandan muhafazakar kültürel yaklaşımlar sebebiyle dışarı çıkmaktan çekinen kadınlar için ev, hem "koruyucu" hem de "üretim alanı" haline gelmiştir (Uçar,2020):

"Bizde para istemek ayıptır. Çalış ya da evde çalış derler... Burada kızlar erkekler bir arada, çok farklı kültürler var. Ben açıkçası çok çekiniyorum ve iyi hissetmiyorum. Evde daha rahatım. Ailem de bunu istiyor zaten. Kimseyle ilişki kurmuyorum. Tek derdimiz zaten kimseye borçlu olmayalım da bir şekilde kazanalım." (K19)

3.7.3. Sosyalleşebilmek ve Komşuluk

Kadınların iş ve ev işleri arasındaki yoğunluğu sosyalleşmelerini büyük ölçüde kısıtlamıştır. Katılımcılar genellikle vakit bulamadıklarını, bazılarının da dil yetersizliği nedeniyle çekindiklerini ifade etmiştir:

"A yok komşular çok iyi hiç sıkıntı yaşamadım. Ama bazen ben istemiyorum zaten yani. Çünkü ben çalışıyorum. Sabah kalkıp işe gideceğiz. E zaten işten akşam geliyoruz. Halin olmuyor ki. Vakit yok."(K2)

"Bak, ne diyeceğim bizde kız, gelin geldiğinde başka, sizde erkek arkadaş var sıkıntı olmuyor, ama bizim normal erkek arkadaşımız olmaz. Yani ben kimseye güvenmiyorum aslında arkadaşım yok şu an." (K19)

"Komşular iyi aslında ama ben sadece kız kardeşlerim falan burada, onların yanlarına gidiyorum. Çok kimseyle konuşmuyorum. Çekiniyorum çıkmaya. Hastaneye gittiğimizde bile çocuklarım tercüme ediyor."

Zamanla mahallede kabul gören ilişkiler kurulsa da kadınların sosyal çevresi genellikle akrabalar ve yakın komşularla sınırlı kalmıştır.

3.8. Toplumsal Normlar ve Ayıplanma: Kadınların Zorunlu Emek Katılımı

Suriye'de çoğu kadın toplumsal cinsiyet normlarının getirdiği gelenekler nedeniyle çalışmazken, göç sonrasında yaşanan ekonomik zorluklar kadınları işgücüne katılmaya zorlamıştır. Başlangıçta "ayıp" olarak görülen kadın emeği, zamanla "normalleşmiştir" (Körükmez vd., 2020, ss. 16-17; Tutar, 2021). Türkiye'ye savaşın ardından gelmeleri ile yaşadıkları ekonomik zorluk sebebiyle en

çok istihdam edildikleri tekstil sektöründe çalışmaya başlamışlardır. Artık çevredekilerin ve aile üyelerinin kabul etmeye başladıkları bir süreç gerçekleşmiştir. Bu açıdan işgücünde yer alan kadınların toplumsal cinsiyet rollerine karşı zorlayıcı bir değişim yarattığı söylenebilir. Katılımcıların ifadeleri bu dönüşümü açıkça ortaya koymaktadır:

“Önce eşim dedi ki eğer sen işe gidiyorsan eve gelme. Zoruna gidiyordun yani. Ama bakıyor görüyor ihtiyacımız var; o zaman bir şey söyleyemedi. Kabul etti mecbur. Eve para gelmesi sonradan onu da mutlu etti yani.” (K24)

“Buraya geldiğimizde kocamı zar zor ikna ettim, sırf çalışmak için. Çünkü o zamanlar aldığı maaş hiçbirimize yetmiyordu. Bir de küçük çocuklarım vardı. Çok masraflı oluyordu her şey. Mecbur ben de çalıştım yani. Kocam en son kabul etti mecbur.” (K9)

“Yani çalışmama izin vermiyorlardı. İstemiyorlardı. Oğullarım da kocam da. Mecbur kalınca, maddi durumumuz kötü olunca çalışmaya başladım.” (K18)

Zamanla “çalışmak ayıptır” anlayışı, kariyer veya keyif amaçlı yapılan özgürleştirici bir durumu yaratan çalışma hayatına katılımdan ziyade temel ihtiyaçların karşılanması ve ailenin geçimini sağlayabilmek için işgücünde yer alması olmasından dolayı “zorunluluk” çerçevesinde kabullenilmeye başlanmıştır:

“İlk geldiğimiz zaman biraz zordu. Ama baktık mesela ayıp bir şey değil. Normal herkes çalışıyormuş burada. Normalleşti, bizden herkes alıştı. Herkes aynı haldeydi yani. Herkes birbirinin mecbur olduğunu farkındaydı. Mecburiyetten yani.” (K4)

“Eskidendi o artık ayıp değil. Çünkü mecbur olduğunu biliyorlar. Evet, kadınlar çalışmıyor ama burada mecburuz. Gelen herkes de çalışıyor zaten. Kimse kimseye laf etmiyor bu yüzden.” (K21)

Bu durum, Lutz’un (2010) da belirttiği gibi kültürel kodlara aykırılık olarak değil, göçün getirdiği zorunlu uyum süreci olarak ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda kadınların ev ve bakım işlerini sürdürmesi, çalışmanın “anormal” karşılanma algısını da ortadan kaldıran önemli bir etken olmuştur.

3.9. Zorunluluk ve Çalışmanın Anlamı

Kadınlar için çalışmanın temel anlamı geçim sağlamak ve borçlarını kapatmaktır. Birçoğu çalışmayı zorunluluk olarak tanımlamış, temel motivasyonu yalnızca geçinebilmekten ibaret olması ile süreci ypratıcı bulmuştur:

“Oradayken hiç düşünmüyordum paranın nereden geldiğini, nasıl olacağını. Çünkü aile vardı, baba da çalışıyordu. Ama burada hani artık bir şey olmuş. Çalışmak zorundasın. Çünkü çalışmazsam param olmaz. Hep bunun telaşındayım.” (K1)

Diğer yandan bazı Suriyeli kadınlar, özellikle genç olanlar, çalışmayı ailelerine destek olmanın yanı sıra kişisel bir tatmin ve başarı kaynağı olarak görmüş; tekstilin zorlu koşullarına rağmen bu katkının kendileri için önemli olduğunu ifade etmiştir:

“Çalışmak güzel bir şey ama tekstil biraz zor. Ama alıştığın zaman yavaş yavaş kolaylaşıyor. İş öğreniyorsun, anlıyorsun, yeni gelenlere öğretiyorsun. İyi hissediyorsun yani kendini. Biraz zor evet ama üstesinden gelebiliyoruz.” (K5)

“Ayakları üzerinde durmak kötü bir şey değil. Okulu ben çok sevmiyorum. Babam bana sen oku ben çalışırım dedi ama yok ben okumak istemiyorum. Çalışmak daha iyi.” (K6)

“Ben kendi harçlığım için çalışıyorum. Aileme yük olmuyorum böylece...Para kazanmak hoşuma gidiyor yani.” (K13)

Katılımcıların kadın olarak niteliksiz ve zorlu koşullara sahip tekstil sektöründe yer almaları da elbette etkili olmaktadır. Suriyeli kadınlar için çalışma, güvencesizlik ve düşük ücretler nedeniyle hayallerini erteledikleri, yalnızca geçim ve borçlarını karşılamaya yönelik bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu süreç, sorunlara karşı susmalarına ve daha fazla sömürülmelerine yol açarken; ev ve

bakım sorumluluklarının yanında ek bir yük getirerek özgürleştirici değil, kısıtlayıcı bir deneyim yaratmaktadır:

“Yani üzüliyorum gençliğime. Kendi ülkende olsam bunları görmezdim. İnsan arada bir düşünüyor. Zor geliyor. Kendi ülkemizde olsa okurduk. Halep zaten çok güzelmiş. Annem anlatıyordu hep. İsterdim normal bir yaşantım olsun kendi ülkemde yaşayayım. Babam işten geliyordu, ev dolu her gün... Orada olsaydık okurdum belki... Belki bu şekilde zorlanarak çalışmazdım.” (K15)

“Yani şu an maddi olarak biraz sıkıntılı bir durumdayız. Çünkü bu eve biz daha yeni taşındık. Bir yıl bile dolmadı yani ve buraya taşınırken de gerçekten çok fazla maddi anlamda zarara girdik. Onun için hani bir nevi borçlarımızı kapatıyoruz şu anlık. Önceliği ailemize, ihtiyaçlarına verdik. Çok yoruluyorum bazen ama yaşamak için mecburuz.” (K25)

Sonuç olarak, Suriyeli kadınların işgücüne katılımı toplumsal tabuların kısmen kırılmasına katkı sağlasa da çoğu kadın için özgürleştirici değil; aksine ağır sorumluluklarını artıran bir süreç olmuştur. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinde dönüşümden çok, kadınların daha kısıtlayıcı bir yaşama itilmesiyle sonuçlanmıştır. Görüşmelerde, çalışmayı özgürleşme ya da keyif alma aracı olarak değil, çoğunlukla zorunluluk ve “çifte yük” olarak deneyimledikleri öne çıkmıştır. Niteliksiz tekstil sektöründe yer almaları, kadınların fiziksel ve psikolojik açıdan yıpranmalarına yol açmış; güçlenme beklentisinin aksine daha fazla kısıtlanmalarına neden olmuştur. Ayrıca, toplumsal cinsiyet normları nedeniyle daha önce iş yaşamında hiç bulunmamış olmaları da çalışmayı zorlu ve yorucu bir süreç olarak ifade etmelerini anlaşılır kılmaktadır.

4. TARTIŞMA

Bu çalışma, Türkiye’de geçici koruma altında bulunan Suriyeli kadınların göç süreciyle birlikte dahil oldukları işgücü piyasasındaki deneyimlerini, toplumsal cinsiyet ve göçmen kimliklerinin kesişiminde karşılaştıkları zorluklar üzerinden ele almaktadır. İstanbul’un Küçükçekmece ilçesinde tekstil sektöründe çalışan Suriyeli kadınlarla gerçekleştirilen görüşmeler, göçmen kadın emeğinin kayıt dışılık, güvencesizlik ve düşük ücret ekseninde şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Görüşmeler, göç öncesinde çoğunlukla ev içi rollerle sınırlı olan kadınların, savaş ve zorunlu göçle birlikte işgücü piyasasına katılmak zorunda kaldıklarını göstermektedir. Bu süreç, aile içinde ekonomik sorumluluğun kadınlar tarafından üstlenilmesine yol açmış; kadınların çalışması çoğu zaman “ekonomik mecburiyet” temelinde, aile içi ikna mekanizmaları aracılığıyla mümkün olabilmıştır. Suriye’deki kültürel normlar çerçevesinde kadınların çalışmasının uygun görülmemesine rağmen, geçim zorunluluğu bu direnci aşmış ve kadınların ücretli emeği “normalleşmiştir”. Bu bulgu, Körükmez vd. (2020) ve Uçar (2020) tarafından vurgulanan ataerkil pazarlık süreçleriyle örtüşmektedir.

Lutz’un da belirttiği gibi, göçmen kadınların çalışması çoğu zaman “sorunlu” olarak algılsa da bu durum kültürel bir çelişki olarak görülmemiş; kadınlar ev geçindiren özne konumuna gelmiştir. Bu dönüşüm, kadınların aile içindeki konumlarını da kısmen dönüştürmüş; “gelir getirici” bireyler olarak görünürlük kazanmaları, Unat’ın (2002) da işaret ettiği üzere daha eşitlikçi bir tutum olarak karar alma süreçlerinde daha etkin hale gelmelerine olanak tanımıştır.

Ancak bu görünürlük, ev içi sorumlulukların ortadan kalkması anlamına gelmemiştir. Kadınlar hem ücretli emek hem de bakım emeğini eş zamanlı olarak sürdürmüş; gündelik yaşamları iş ve ev arasında bölünmüş bir zaman rejimiyle şekillenmiştir. Bu durum literatürde Körükmez vd. (2011), Dedeoğlu (2011) ve Lutz (2010) tarafından tartışılan “çifte yük” sorunsalıyla örtüşmektedir. Kadınların hem üretim hem de bakım emeğini üstlenmeye devam etmesi, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretildiğini ve göç sürecinin bu eşitsizlikleri ortadan kaldırmadığını göstermektedir.

Kadınların istihdam deneyimleri aynı zamanda göçmen olmaktan kaynaklanan yapısal eşitsizliklerle de kesişmektedir. Görüşmeler, kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile göçmen olmanın getirdiği eşitsizliklerin kesişiminde “çifte dezavantaj” yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum yalnızca Küçükçekmece’ye özgü olmayıp, Körükmez vd. (2020) ve Duran (2018) gibi çalışmalarda da benzer biçimde tespit edilmiştir.

Bu dezavantajlı konumlanmaya karşı kadınlar çeşitli başa çıkma ve uyum stratejileri geliştirmiştir. Çocukları işe götürme, evdeki diğer kadınlarla iş bölümü yapma ya da evde parça başı işler üstlenme gibi pratikler, kadınların hem ev içi sorumluluklarını hem de ücretli emeği dengelemeye çalıştıklarını göstermektedir. Bu durum, Uçar (2020) ve Dedeoğlu’nun (2008) vurguladığı görünmeyen emek ve stratejik öznellik tartışmalarını desteklemektedir.

Kadınların çalışma süreçlerinde kadın emeğinin ataerkil bir yapıyla sürdürülen bir müzakere halinin söz konusu olduğu gözlemlenmiştir. Yarı zamanlı çalışma, eve iş alma ya da ev işlerini aksatmamaya özen göstererek çalışmayı sürdürme gibi tercihler, kültürel normlarla doğrudan bir çatışma yaşamadan var olmayı mümkün kılan “uyum stratejileri” olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda Lutz’un ataerkil pazarlık kavramı, Suriyeli kadınların deneyimlerinde somut biçimde izlenebilmektedir.

Kadınların çalışmaya katılımı çoğunlukla özgürleşme arzusundan ziyade hayatta kalma refleksiyle gerçekleşmiştir. Bu durum, kadın emeği ve güçlenme arasındaki ilişkinin literatürde sıklıkla varsayıldığı biçimde otomatik bir özgürleşme yaratmadığını göstermektedir. Dedeoğlu ve Bayraktar (2018), Toksöz (2006) ve Morokvasic (1991) gibi çalışmalarla paralel biçimde, bu araştırma da kadınların ekonomik görünürlük kazanmalarına rağmen bu sürecin zorunluluğa dayalı olduğunu ortaya koymaktadır.

Evde parça başı iş yapan kadınların deneyimleri, ataerkil denetim ve toplumsal çekincelerle baş etme biçimi olarak şekillenmiştir. Bu strateji bir yandan kadınların erkek onayını almasını sağlarken, diğer yandan sosyalleşme alanlarını sınırlandırmıştır. Bu nedenle evde çalışan kadınların, atölyede çalışanlara kıyasla daha sınırlı bir dönüşüm yaşadığı söylenebilir. Uçar (2020) Gaziantep’te Suriyeli kadınlarla yaptığı çalışmasında da parça başı işlerde çalışan kadınların hayatta kalma ve uyum mekanizması stratejileri geliştirmesi bu durumun yalnızca Küçükçekmece ilçesine özgü olmadığını göstermektedir.

Suriyeli kadınların işgücü piyasasındaki konumları, toplumsal cinsiyet rollerinin yanı sıra geçici koruma statüsünün getirdiği yasal belirsizlik, sınıfsal kırılmalık ve vasıfsızlıkla da şekillenmektedir. Bu durum, Uçar (2020), Körükmez vd. (2020) ve Yalın ve Narin (2022) gibi çalışmalarla paralel biçimde, göçmen kadın emeğinin tekstil gibi emek yoğun sektörlerde ucuz, değersizleştirilmiş ve güvencesiz bir emek pratiği olarak konumlandığını göstermektedir.

Bu bağlamda esnek ve düşük maliyetli emek biçimlerinin yaygınlaşması, kadın emeğinin güvencesiz istihdam alanlarında yoğunlaşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu durum göçmen kadınlar söz konusu olduğunda daha belirgin hale gelmektedir. Araştırmanın bulgularıyla paralel olarak Ergüder (2008) ve Pombo (2015), göçmen kadınların ikincil işgücü olarak konumlandığı sektörlerde uzun çalışma saatleri, sağlıksız çalışma ortamları, sosyal güvenceden yoksunluk ve yoğun hız baskısının yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Bu koşullar, kadınların hem fiziksel hem de ruh sağlığını olumsuz etkilemekte ve çalışma yaşamında karşılaştıkları kırılmalıkları derinleştirmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye’de geçici koruma altında bulunan Suriyeli kadınların göç süreciyle birlikte dahil oldukları işgücü piyasasındaki deneyimlerini, toplumsal cinsiyet ve göçmen kimliklerinin kesişiminde ele almıştır. İstanbul’un Küçükçekmece ilçesinde tekstil sektöründe çalışan Suriyeli kadınlarla gerçekleştirilen görüşmeler, kadınların işgücü piyasasında çoğunlukla kayıt dışı, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde istihdam edildiğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, göçmen kadın emeğinin belirli sektörlerde yoğunlaşan kırılmalık bir istihdam yapısı içinde konumlandığını göstermektedir.

Araştırma bulguları, kadınların çalışmaya katılımının büyük ölçüde ekonomik zorunluluklar ve hayatta kalma pratikleri üzerinden şekillendiğini göstermektedir. Göç süreci, kadınların aile içinde ekonomik sorumluluk üstlenmesine ve ücretli emeğe katılımının “normalleşmesine” yol açarken, bu durum ev içi bakım ve temizlik sorumluluklarının ortadan kalkması anlamına gelmemiştir. Aksine kadınlar hem ücretli emek hem de ev içi emeği aynı anda sürdürerek gündelik yaşamlarını çoklu sorumluluklar altında yürütmek zorunda kalmıştır. Bu durum, göç sürecinin toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünü dönüştürmekten ziyade çoğu zaman yeniden ürettiğini göstermektedir.

Kadınların işgücü piyasasındaki konumlanmaları, yalnızca toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerle değil; aynı zamanda göçmenlik statüsünün getirdiği yasal belirsizlikler, sınıfsal kırılmalık ve vasıfsızlık gibi yapısal faktörlerle de şekillenmiştir. Bu durum, kadınların daha kötü çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalmasına, güvencesiz ve sağlıksız iş ortamlarında çalışmasına ve emeklerinin değersizleştirilmesine neden olmuştur.

Bununla birlikte çalışma, Suriyeli kadınların yalnızca pasif mağdur özneler olarak değil; gündelik yaşamlarını sürdürebilmek için çeşitli uyum ve başa çıkma stratejileri geliştiren aktif özneler olarak

konumlandığını göstermektedir. Kadınların çocuk bakımı, ev içi iş bölümü ve çalışma biçimleri üzerinden geliştirdikleri stratejiler, onların işgücü piyasasında var olma mücadelesinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Göç süreciyle birlikte kadınların hane içindeki rollerinin dönüşmesi, karar alma süreçlerine daha fazla dahil olmaları ve kendi aralarında oluşturdıkları bakım ağları, göçmen emeğinin değişen ancak sınırları olan dinamiklerine işaret etmektedir.

Diğer yandan bulgular, Suriyeli kadınların işgücü piyasasına katılımın çoğunlukla özerk ekonomik tercihlerden ziyade, ailevi yükümlülükler, yoksulluk ve geçici koruma statüsünün getirdiği dezavantajlar çerçevesinde şekillendiğini ortaya koymaktadır. Tekstil sektöründe düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, ağır çalışma koşulları ve sosyal güvenceden yoksunluk, kadınların ikincil işgücü piyasasında konumlandığı bir emek sürecine işaret etmektedir. Kadınların sınıfsal konumlarıyla birlikte daha önce ücretli emek deneyimlerinin sınırlı olması ve vasıfsız olarak değerlendirilmesi, bu kırılmalı derinleştiren unsurlar arasında yer almaktadır.

Bu çerçevede Suriyeli kadın emeği, yalnızca ekonomik üretim süreçlerinin değil; aynı zamanda aile içi ilişkilerin, toplumsal cinsiyet rollerinin ve göçle birlikte dönüşen sosyal yapıların kesişiminde yer alan çok katmanlı bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Küçükçekmece özelinde elde edilen bulgular, Türkiye genelinde göçmen kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları yapısal sorunları ve bu sorunlarla baş etme biçimlerini anlamak için önemli bir çerçeve sunmaktadır.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, Suriyeli kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının iyileştirilmesi ve karşılaştıkları eşitsizliklerin azaltılmasına yönelik yerel ve ulusal düzeyde çeşitli politika ve uygulama alanlarına işaret etmektedir. Özellikle göçmen kadın emeğinin yoğunlaştığı bölgelerde belediyeler ve sivil toplum örgütleri, kadınlara yönelik danışmanlık ve destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda erişilebilir eğitimlerin yaygınlaştırılması ve belediye destekli kreş olanaklarının artırılması yoluyla önemli bir rol üstlenebilir. Ulusal düzeyde ise, kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesi, çalışma iznine erişimin kolaylaştırılması ve sosyal güvence mekanizmalarının güçlendirilmesi, göçmen kadın emeğinin daha adil ve güvenceli koşullarda yer alabilmesi açısından öncelikli alanlar olarak öne çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akbaş, S., & Ulutaş, Ç. Ü. (2018). Küresel Fabrika Kentinin Görünmeyen İşçileri: Denizli İşgücü Piyasasında Suriyeli Göçmenler. *Çalışma ve Toplum*, 1(56), 167-192.
- Aygül, H. H., & Kaba, E. M. (2019). Suriyeli Kadınların İşgücüne Katılımı ve Deneyimleri (İstanbul- Sultanbeyli Örneği). *Turkish Studies-Social Sciences*, 14(4), 1255-1275. doi: 10.29228/TurkishStudies.23013
- Buz, S. (2007). Göçte Kadınlar: Feminist Yaklaşım Çerçevesinde Bir Çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 18(2), 37-50.
- Coşkun, E. (2014). Türkiye'de Göçmen Kadınlar ve Seks Ticareti. *Çalışma ve Toplum*, 3(42), 185-206.
- Dedeoğlu, S. (2008). Türkiye İşçi Sınıfı ve Emek Hareketi Küreselleşiyor Mu? İçinde Avrupa'da Göçmen Kadın Emeği ve Sosyal Refah Devleti (ss. 221-232). *Sosyal Araştırmalar Vakfı Sınıf Çalışmaları Dizisi*.
- Dedeoğlu, S. (2011). Türkiye'de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır-Giyim Sanayinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(01), 27-48.
- Dedeoğlu, S., & Bayraktar, S. S. (2018). Tarımsal Üretimde Suriyeli Göçmen Kadın Emeği: Bereketli Topraklarda Zehir Gibi Yaşamlar. İçinde *Feminist Sosyal Politika Bakım Emek Göç* (1., ss. 247-280). İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Duran, N. (2018). Türkiye ve Avrupa İş Piyasalarında Suriyeli Mülteci Kadınlar: Çifte Ayrımcılık Bağlamında Meydan Okumaları Tanımlamak. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (75), 43-67.
- Ergüder, B. (2008). Enformelden Formele Kadın Emeği. İçinde *Sosyal Araştırmalar Vakfı Sınıf Çalışmaları Dizisi: C. 17-3. Türkiye İşçi Sınıfı ve Emek Hareketi Küreselleşiyor Mu?* (1. basım, ss. 201-220). Beyoğlu-İstanbul.
- Körükmez, L., Karakılıç, İ. Z., & Danış, D. (2020). Mecburiyet, Müzakere, Değişim: Suriyeli Kadınların Çalışma Deneyimleri ve Toplumsal Cinsiyet İlişkileri. *Göç Araştırmaları Derneği Kitap Serisi*, (2).
- Lutz, H. (2010). Gender in the Migratory Process. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1647-1663.
- Morokvasic, M. (1991). Fortress Europe and Migrant Women. *Feminist Review*, 39(1), 69-84.
- Önder, F. (2021). İstanbul'da Evde Bakım Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar ve Ev Sahipleri: Mikro-Siyaset Pratiği Olarak Duygulara Bakmak. *Çalışma ve Toplum*, 4(71), 2903-2934.
- Özgür, N., & Kıvılcım, Z. (2015). *Sürgünde Toplumsal Cinsiyet: İstanbul'da Suriyeli Kadın ve LGBTİ Mülteciler*. Çağaloğlu, İstanbul: Derin Yayınları.
- Pombo, G. (2015). *Migrant Women and Gender Violence – Strategies and Perspectives for Interventions*. Buenos Aires - Argentina: VCR Impresores S.A. Geliş tarihi gönderen <https://www.iom.int/resources/migrant-women-and-gender-violence-strategies-and-perspectives-interventions>
- Toksöz, G. (2021). *Emanet Emek Göç Yollarında Kadınlar* (1. baskı). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Tutar, K. (2021). Evde Bakım Hizmetinde Çalışan Kadın Göçmen İşgücünün İstihdam Deneyimleri: Ankara İli Örneği. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 1-9. doi: 10.47257/busad.962450
- Uçar, C. (2020). Gaziantep Parça Başı Emek Piyasasının Suriyeli Kadınları: Emek, Zorunlu Göç ve Şiddet. *Türkiye'de Göç Araştırmaları*, 38-55.
- Unat, A. N. (2002). *Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa* (1.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Araştırma Makalesi

KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI AÇISINDAN DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN SENDİKAL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

Ceyhun KONAK¹

¹ Doktor, Posta ve Telgraf Teşkilatı, İstanbul-Türkiye, ceyhunkonak@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2766-3392>

Öz: Kamu görevlileri sendikaları açısından üye sayıları ve üyelerinin sendikal bağlılıkları en önemli güç unsurlarıdır. Bu itibarla sendikalar için mevcut üyelerini muhafaza etmeye çalışırken, yeni üye kazanmak açısından sendikal bağlılık kavramı büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerini ve demografik faktörlerin üyelerin sendikal bağlılık düzeyleri üzerine etkilerini incelemektedir. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formunda; demografik veriler, Sendikal Bağlılık Ölçeği ve Siyasi Eğilim Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler için frekans, ortalama, yüzde gibi istatistiksel metotlar ve t-testi, one way Anova testinden yararlanılmıştır. Çalışmada demografik faktörlerden cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve kıdem değişkenlerinin sendikal bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kıdemin sendikal bağlılıkla anlamlı bir ilişkisi olduğu; medeni durumun ise sendikal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Diğer çalışmalarda da demografik faktörlerin sendikal bağlılıkla ilişkisi incelenmiş ve elde edilen sonuçlar karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak, kamu görevlileri sendikalarına üyelerinin sendikal bağlılıklarını artırmalarına yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikal Bağlılık, Demografik Faktörler, Kamu Görevlisi

Jel Kodları: J45, J51, M54

THE IMPACT OF DEMOGRAPHIC FACTORS ON UNION COMMITMENT IN THE CONTEXT OF PUBLIC SERVANTS' UNIONISM

Abstract: Membership size and the level of union commitment among members constitute the primary sources of influence for public sector unions. Consequently, while unions aim to retain their existing members, fostering union commitment is also critical for the recruitment of new members. This study investigates the levels of union commitment among public sector employees and examines the impact of demographic factors on members'

Atıf: Konak, C. (2025). Kamu görevlileri sendikacılığı açısından demografik faktörlerin sendikal bağlılık üzerine etkisi, *Malumat Dergisi*, 2, 31-50.

Geliş Tarihi: 28/10/2025

Kabul Tarihi: 11/12/2025



Telif Hakkı: © 2025. (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

union commitment. Data were collected using a survey methodology, which incorporated demographic information, the Union Commitment Scale, and the Political Orientation Scale. The collected data were analyzed using descriptive statistics, including frequencies, means, and percentages, alongside inferential analyses such as t-tests and one-way ANOVA. Specifically, the study explored the effects of gender, age, educational attainment, marital status, and seniority on union commitment. The findings revealed that gender, age, educational level, and seniority were significantly associated with union commitment, whereas marital status did not exhibit a significant effect. The results were also compared with previous studies investigating the relationship between demographic factors and union commitment. Based on these findings, recommendations are offered for public sector unions to enhance their members' union commitment.

Keywords: Union, Union Commitment, Demographic Factors, Public Servant

Jel Codes: J45, J51, M54

1. GİRİŞ

Sendikalar sahip oldukları üye sayıları ve üyelerinin sendikalarına olan bağlılık düzeylerine göre güç elde edebilir ve varlıklarını devam ettirebilirler. Sendikal bağlılık, üyelerin sendika amaçlarını benimsemek, sendikal faaliyetlere katılım göstermek, örgütsel dayanışmayı desteklemek şeklinde tanımlanabilmektedir. Bu çerçevede sendikaların üyelerinin sadakatlerini kazanıp yeni üye elde etmelerini sağlamak için sendikal bağlılık önemli bir kavramdır.

Üyelerin sendikal bağlılıklarını etkileyen farklı faktörler bulunmaktadır. Bunlardan birisi de demografik faktörlerdir. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem gibi demografik faktörler üyelerin sendikalarına karşı tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle, kamu görevlileri sendikalarında demografik faktörlerin sendikal bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar, sendikalar için çok önemli bulgular sağlamanın yanı sıra literatüre de katkı sunmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye genelinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda yürütülen anket sonuçlarına dayanarak, kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerini ve demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeyi üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulguları, demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeyi üzerindeki etkilerini ortaya koymanın yanı sıra, kamu görevlileri sendikalarına üyelerinin sendikal bağlılıklarını artırmaya yönelik stratejiler sunacaktır.

2. SENDİKAL BAĞLILIK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sendikal bağlılık, çalışanların sendikayı benimseme ve destekleme düzeyini ifade etmektedir. Gordon ve arkadaşlarına göre bu bağlılık, üyenin sendikada kalma arzusu ve sendika için çalışmaya gösterdiği gönüllü çabadır.

Sendika ile üye arasındaki ilişki psikolojik bir süreçtir ve sendikanın gücü, büyük ölçüde üyelerin bağlılık düzeyine bağlıdır. Sendikal bağlılık, üyelerin ortak hareket etmesini sağlar ve sendikanın hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunur. Gordon'a göre bağlılık, üyeliğe istek duyma, yüksek performans sergileme ve örgütün değerlerine inanmayı içeren çok boyutlu bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Gordon, Philpot, Burt, Thompson and Spiller, 1980).

2.1. Sendikal Bağlılığın Boyutları

Sendikal bağlılık alanında Gordon ve arkadaşlarının çalışmaları, alanda sıklıkla referans verilen ve temel kaynak olarak kabul edilen çalışmalardan biridir. Sonraki araştırmalarda genellikle Gordon vd.'nin geliştirdiği sendikal bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek farklı kullanıcılar tarafından geliştirilmiştir (Sverke and Kuruvilla, 1995). 2003 yılında da Bilgin tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Söz konusu sendikal bağlılık ölçeği dört boyuttan oluşmaktadır: sendikal sadakat, sendikacılığın önemine inanma, sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışma istekliliği; ilk iki boyut tutumsal bağlılığı, diğer ikisi ise davranışsal bağlılığı göstermektedir.

2.1.1. Sendikal Sadakat

Sendikal sadakat, üyelerin sendikaya güçlü bağlılıklarını ifade eder. Barling vd.'ne göre (Barling, Fullagar and Kelloway, 1992) bu bağlılık; sendikadan gurur duyma, sendikanın ihtiyaçlarını karşılayacağı beklentisi ve üyelik sürdürme isteğinden oluşmaktadır. Sadakat, sendikal bağlılığın en güçlü belirleyicisidir (Klandermans, 1989; Kelloway, Catano and Southwell, 1992). Yüksek sadakat düzeyine sahip üyeler, sendikali

olmaktan gurur duyar ve sendikanın sağladığı faydaları bilirler (Demirbilek ve Çakır, 2004).

2.1.2. Sendikacılığın Öneme İnanmak

Bu boyut, üyelerin sendikacılığın genel önemi ve sendikal faaliyetlere yönelik tutumlarını kapsamaktadır. Sendikal inanç, bağlılığın öncülüdür ve sendikacılığa inanan üyelerin bağlılığı daha kalıcıdır (Gordon et al., 1980; Barling, 1992,, akt. Millioğulları Kaya, 2015: 18; Tetrick, 1995).

2.1.3. Sendikaya Karşı Sorumluluk

Sendikaya karşı sorumluluk, üyelerin sendikal görev ve yükümlülüklerini yerine getirme isteği ve sorumluluk duygusunu ifade etmektedir. Kendilerini sendikaya karşı sorumlu hisseden üyeler, sendikanın haklarını korur, sorunları bildirir ve toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasını denetler (Gordon et al., 1980; Klandermans, 1989; Tetrick, 1995; Bilgin, 2003; Bayar, 2016).

2.1.4. Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik

Sendika için çalışmaya isteklilik, üyenin sendika için gönüllü ve beklentilerin ötesinde gösterdiği aktif katılımı ifade etmektedir. Böyle üyeler, sendikal faaliyetlere daha fazla katılır ve sendikanın değerlerine güçlü şekilde inanırlar (Barling et al., 1992; Share, 1995, akt. Millioğulları Kaya, 2017: 19).

2.2. Sendikal Bağlılığın Sonuçları

Bir çalışanın sendikal bağlılık düzeyi, sendikal faaliyetlere katılım oranı ve bu faaliyetlerden elde ettiği doyum seviyesi ile ilişkilidir. Sendikal bağlılık düzeyi düşük olan üyeler, sendikal faaliyetlere katılmama eğilimi göstereceklerdir. Sendikalar ancak üyelerinin bağlılıklarını arttırıcı politikalar üreterek katılım oranını arttırıp, üyelerin doyum elde etmelerini sağlayabilirler.

2.2.1. Sendikal Katılım

Sendikal bağlılık, sendika üyesi bireylerin sendikal faaliyetlere katılım düzeylerine doğrudan etki eden bir faktördür. Sendikal katılım, üyelerin sendikal faaliyetlere, toplantılara, eylemlere, gönüllü çalışmalara katılmaları anlamına gelmektedir.

Sendikal bağlılık düzeyi yüksek olan üyeler, sendikalarını sadece bir hak arama aracı olarak değil, aynı zamanda aidiyet ve kimlik duygusu kazandıkları bir yer olarak da görmektedirler. Bu durum sendikal faaliyetlere gönüllü olarak katılımı sağlarken sendikayı da güçlü kılmaktadır. Buna ek olarak, yüksek sendikal bağlılık üyelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini de desteklemektedir (Fullagar, Gallagher, Gordon and Clark, 1995).

2.2.2. Sendikal Doyum

Sendikal doyum, çalışanların sendika üyelikleri yoluyla elde ettikleri memnuniyet seviyesini ifade etmektedir. Gerçekleştirilen araştırmalara göre sendikal bağlılık düzeyinin artması, sendikal doyumunu da olumlu şekilde etkilemektedir (Snape, Redman and Chen, 2000). Üyeler, sendikalarının kendilerini temsil ettiğine ve çıkarlarını koruduğuna inandıklarında, sendikal doyum düzeyleri yükselmektedir. Dolayısıyla bu durum sendikadan ayrılma niyetini azaltarak, sendikal sadakati desteklemektedir. Sendikal doyum arttıkça, sendika üyelerinin dayanışma duyguları da güçlenecektir (Kelloway and Barling, 1993).

3. YÖNTEM: ARAŞTIRMANIN METODOLOJİ VE UYGULAMA BOYUTU

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizleriyle kullanılan istatistiksel testler açıklanmıştır. Araştırmanın temel amacı, kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerini belirlemek ve bu bağlılığın üzerinde demografik faktörlerin etkisini açıklamaktır. Bu doğrultuda nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır.

Elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeğin güvenirliği Cronbach's Alpha, geçerliliği ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleriyle değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için t-testi, ANOVA ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Böylece sendikal bağlılık ile demografik faktörler arasındaki istatistiksel ilişkiler nesnel biçimde ortaya konulmuştur.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada çalışanların sendikal bağlılıklarıyla bazı demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve kıdem) arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma modelinde sendikal bağlılık üzerinde etkisi incelenen demografik faktörler bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, kamu görevlisi sendika üyelerinin bağlılıklarının belirlenmesi için tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelle, örnekleme aynı sorular sorularak değişkenlerin ölçümü gerçekleştirilmiştir (Ek 1).

Anket, demografik faktörler ve sendikal bağlılıkla ilgili sorulardan oluşan iki bölümden meydana gelmektedir. Katılımcı sayısı 682 sendika üyesidir. Araştırma yapılan kamu kurumunda yaklaşık 20.000 sendika üyesi kamu görevlisi bulunmaktadır. İdeal örneklem büyüklüğü $20.000 < X < 30.000$ arası evren için 379 katılımcı olduğu için (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2015) örneklem büyüklüğü yeterli seviyededir.

Araştırmada, Gordon vd (1980) tarafından geliştirilen ve 2003 yılında Bilgin tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin, Konak (2022) tarafından siyasi eğilim boyutu eklenerek revize edilmiş hali kullanılmıştır.²

Anket sonucu elde edilen veriler, SPSS 26 programında değerlendirilmiştir. Maddeler kodlanırken sendikal bağlılık yönüne en yüksek puan verilmiştir. Altı madde olumsuz ifade içerdiği için ters kodlanmış olup (4, 11, 13, 14, 16, 17) 5'li likert ölçek tercih edilmiştir. Elde edilen veriler çözümlenirken pearson chi-square testi, t-testi, one-way Anova testi uygulanmıştır.

3.1.1. Güvenilirlik Testi

Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 değerleri arasında ve korelasyona dayalıdır. Cronbach's Alpha (α) değeri ölçekteki soruların homojen yapıda olup olmadıklarını göstermektedir.

Tablo 1: Araştırmanın Güvenilirlik İstatistiği

Cronbach's Alpha (α)	Standart maddelere dayalı Cronbach Alfa	Madde sayısı
,915	,911	21

Ölçeğin Cronbach's Alpha (α) değeri 0,911 çıkmış ve çok yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmiştir (Demir, 2020).

3.1.2. Geçerlilik Testi

Geçerlilik analizi, ölçeğin istatistiksel açıdan geçerli olup olmadığını tespit etmek için başvurulan yöntemdir. Anketin geçerliliğiyle ilgili KMO ve Bartlett testleri gerçekleştirilmiştir. KMO testi veri seti büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup

² Araştırma için kullanılan anket formu İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı'nın 20.12.2021 tarih ve 660379 sayılı yazıları ile etik yönden uygun bulunmuştur.

olmadığını araştırmak için, Bartlett testi ise veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır.

Tablo 2: KMO ve Bartlett Test Sonuçları

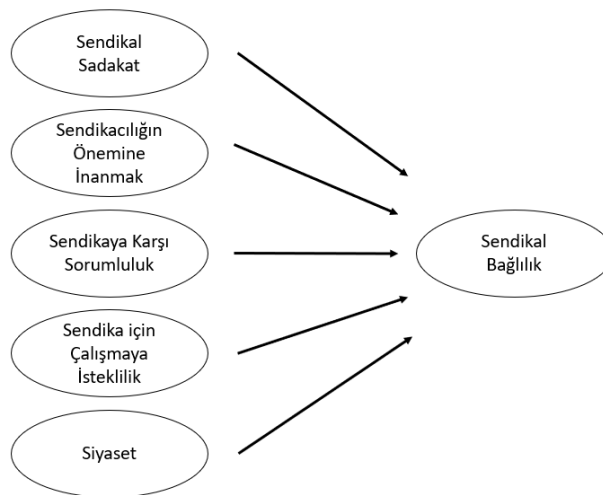
Örneklem Uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Ölçütü		0,942
Bartlett Küresellik Testi	Approx. Chi-Square	8980,242
	df	210
	Sig.	0,000

KMO değeri 0,94 olup, örnek hacminin mükemmel büyüklükte olduğunu göstermektedir (Demir, 2020). Bartlett testi sonucunda elde edilen Sig (p-value) değeri $0,00 < 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında sıfır hipotezi reddedilmiş ve ölçeğin istatistiksel olarak geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.2. Araştırma Modeli

Sendikal bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda Gordon vd. (1980) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmaktadır. Konak (2022) bu ölçeği geliştirerek siyasi eğilim boyutunu da eklemiştir. Dolayısıyla çalışanların sendikal bağlılıklarıyla sendikal sadakatleri, sendikacılığın önemine inanmaları, sendikaya karşı sorumlulukları, sendika için çalışmaya isteklilikleri ve siyaset arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılarak araştırmanın modeli oluşturulmuştur.

Bu modelde sendikal bağlılığı etkileyebileceği öngörülen değişkenler bağımsız değişkenleri, sendikal bağlılık ise bağımlı değişkeni oluşturmaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.3. Araştırma Hipotezleri

Araştırma kapsamında, kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerine etki eden demografik faktörleri tespit edebilmek için beş hipotez sorgulanmıştır. Bunlar cinsiyet

(H.1), yaş (H.2), eğitim düzeyi (H.3), medeni durum (H.4) ve kıdem (H.5) ile sendikal bağlılık arasındaki ilişki olduğu yönündedir.

3.4. Araştırma Örneklemi

Araştırma için kullanılan ankette, anket sayısı çalışan sayısı ve sendika üye sayılarının hizmet kollarına göre dağılımı göz önünde bulundurulmuştur. Araştırma Türkiye genelindeki sendika üyeleri ile yapılmıştır. Toplam 837 kişi anketi yanıtlamış olup, ankete katılanların 682 sendika üyesi olduğu için değerlendirmeye alınmıştır.

Ankete katılanların %58'i Memur-Sen'e bağlı sendika üyesi (n=395), %29'u Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendika üyesi, %10'u KESK'e bağlı sendika üyesi ve %3'ü de diğer konfederasyonlara bağlı sendika üyelerinden oluşmaktadır.

3.5. Araştırma Ölçeği

Gordon vd. (1980) tarafından geliştirilen ve son olarak Konak (2022) tarafından uyarlanan ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,911 olarak bulunmuş ve anket "çok yüksek derecede güvenilir" kabul edilmiştir (Tablo 1).

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME: DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İŞİĞİNDA SENDİKAL BAĞLILIK

Bu bölümde, demografik değişkenlerin sendikal bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir.

4.1. Cinsiyet ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişki

Cinsiyetin sendikal bağlılıkla olan ilişkisinin açıklanması için bağımsız örneklem T-Testi'nden yararlanılmaktadır (Bayram, 2013). Aşağıdaki tabloda gerçekleştirilen analize ilişkin sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 3: Bağımsız Gruplar için Levene ve T-Testi

Bağımsız Örneklem Testi		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T Testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Sendikal Bağlılık	Varyansların Eşit Olduğu Varsayıldı	0,932	0,335	3,562	680	0,000
	Varyansların Eşit Kabul Edilmediği			3,636	379,993	0,000

Yukarıdaki tabloda gösterildiği üzere, Levene's Test for Equality of Variance sig. değeri 0,335 bulunmuştur. Bu değer, %5 anlamlılık düzeyi için 0,05'ten büyük çıktığı için varyansların homojen dağıldığı varsayılmaktadır. Eşit varyanslar sütunundaki sig. değerine göre hipotez yorumlanmış olup, sig. (2-tailed) değeri 0,00<0,05 olduğu için sendikal bağlılık, cinsiyete göre farklılık göstermiştir.

Tablo 4: Erkek ve Kadınların Sendikal Bağlılıklarının Ortalama Değerleri

Cinsiyetiniz	Frekans	Ortalama	Standart S.
Erkek	485	3,5005	0,80020
Kadın	197	3,2630	0,76210

T-Testi grup istatistikleri incelendiğinde, erkeklerin sendikal bağlılık ortalamalarının (Mean: 3,500) kadınların ortalamasına (Mean: 3,263) göre yüksek olduğu görülmüştür. Kadın ve erkek sayısı eşitlenerek test tekrar edilmiş, yeni veri setinin sonuçlarının ilk sonuçlara yakın çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre *H.1 hipotezi cinsiyet değişkenine göre kabul edilmiştir.*

Cinsiyet ve sendikal bağlılık arasındaki ilişkiye dair çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bilgin (2003) tarafından gerçekleştirilen çalışmada cinsiyetin sendikal bağlılık üzerine anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir.³

Bayar (2016) tarafından işçi sendikaları üzerine yapılan çalışmada ise önceki bulgularından farklı olarak cinsiyet ile sendikal bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Benzer şekilde cinsiyet ile sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğuna dair farklı çalışmalar bulunmaktadır. Demir'in (2009) öğretmenlerle ilgili araştırmasında kadınların sendika için çalışmaya isteklilik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Köse'ye ait (2017) çalışmada cinsiyet ve sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca kadınların sendikal bağlılık düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bemmels (1995) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise cinsiyet ve sendikal bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğu ve yine kadınların sendikal bağlılık düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Gordon vd'ne (1980) ait çalışmada ise erkeklerin sendikal bağlılık düzeyleri kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Yalçın'ın (2018) kamu görevlisi olan öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada erkeklerin sendikal bağlılık düzeyleri benzer şekilde yüksek çıkmıştır.

Aydın vd. (2019) tarafından üniversite hastanelerindeki işçiler üzerine yapılan çalışmada cinsiyetle sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu çalışmada kadınların sendikal bağlılık düzeyleri erkeklere oranla daha yüksek çıkmıştır. Kadın ve erkeklerin sendikal bağlılık düzeylerindeki farklılıklar, çalışmalarda kadınların toplumdaki rolü, çalıştıkları sektör, eğitim düzeyi gibi değişkenlerin etkisine bağlanmıştır.

4.2. Yaş ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişki

Katılımcılara yönelik yaş değişkeni ile sendikal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Anova testi yapılmıştır (Bayram, 2013). Aşağıdaki tabloda elde edilen sonuçlar gösterilmiştir.

³ Benzer sonuçlara Clark vd. (Clark, Gallagher and Pavlak, 1990) tarafından şirket prosedürleri ve çalışan bağlılığı araştırmasında, Deery vd (Deery, Iverson and Erwin, 1994) tarafından beyaz yakalılarla ilgili çalışmada, Demirbilek vd.'nin (2004) petro-kimya sektöründeki çalışmasında, Bayar (2006) tarafından kamu sektöründe çalışan sağlık çalışanları üzerine araştırmasında, Hacıoğlu'nun (2014) metal sanayi alanında çalışanlarla ilgili araştırmasında ve Millioğulları Kaya (2015) tarafından işçiler üzerine yapılan çalışmalarda rastlanılmış ve cinsiyet ile sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5: Yaş Değişkenine Göre Sendikal Bağlılık Anova Testi

	Frekans	Ortalama	Standart S.	F	P
20-35	189	3,3495	0,78419	3,159	0,024
36-45	304	3,3924	0,82859		
46-55	142	3,5614	0,77573		
56 ve üstü	47	3,6282	0,61189		
Total	682	3,4319	0,79615		

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, yaş gruplarına göre sendikal bağlılık düzeyi arasında ilişki olduğu ortaya koymuştur ($F=3,159$; $p<0,05$). Buna göre H_2 hipotezi yaş değişkenine göre kabul edilmiştir.

Farklılığa yönelik hangi gruplardan kaynaklandığına dair tespit yapabilmek için Pos Hoc testi yapılmıştır. Varyanslar homojen dağılmadığı için Games-Howell testi uygulanmıştır.

Tablo 6: Yaş Değişkeni ile Sendikal Bağlılık Anova Testi (Games-Howell)

Yaş		Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	F	P
20-35	36-45	-0,04293	0,07424	0,939	3,159	0,024
	46-55	-0,21191	0,08655	0,070		
	56 ve üstü	-,27871*	0,10592	0,048		
36-45	20-35	0,04293	0,07424	0,939		
	46-55	-0,16898	0,08060	0,157		
	56 ve üstü	-0,23578	0,10112	0,100		
46-55	20-35	0,21191	0,08655	0,070		
	36-45	0,16898	0,08060	0,157		
	56 ve üstü	-0,06680	0,11047	0,930		
	20-35	,27871*	0,10592	0,048		

56 ve üstü	36-45	0,23578	0,10112	0,100		
	46-55	0,06680	0,11047	0,930		

*The mean difference is significant at the 0.05 level.

Buna göre 20-35 yaş grubunun 56 ve üstü yaş grubuna göre anlamlı bir şekilde sendikal bağlılık ortalamasının düşük olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda yaş ve sendikal bağlılık ortalamaları doğru orantılı olduğu tablodan anlaşılmaktadır.

Yaş değişkeni ve sendikal bağlılık arasında ilişkiye yönelik çalışmalarda çoğunlukla anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür. Deery vd. (1994), Bemmels (1995), Demirbilek vd. (2004), Hacıoğlu (2014), Millioğulları Kaya (2015), Bayar (2016), Köse (2017), Aydın vd. (2019) tarafından yapılan araştırmalar, yaş değişkeni ile sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucunu tespit etmiştir.

Snape vd.'ne (2000) ait araştırmada yaş değişkeni ve sendikal bağlılık düzeyi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Hatta yaş düzeyi yükseldikçe ilişkinin daha da güçlendiği elde edilen bulgular arasındadır. Clark'ın (1990) çalışmasında da benzer şekilde yaş ve sendikal bağlılık arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Eğitim Düzeyi ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişki

Ankete katılan kamu görevlilerinden iki kişi ilköğretim mezunu olduğu, gözlem sayısını küçük olması sebebiyle değerlendirmeye alınmamıştır. Eğitim düzeyi ve sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamak için Anova testinden yararlanılmıştır.

Tablo 7: Eğitim Düzeyine Göre Sendikal Bağlılık Anova Testi

	Frekans	Ortalama	Standart S.	F	P
Lise	21	3,8413	0,63216	3,061	0,028
Önlisans	54	3,5917	0,77629		
Üniversite	457	3,4207	0,81415		
Lisans Üstü	148	3,3581	0,74635		
Total	680	3,4336	0,79564		

Eğitim düzeyi ve sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik Anova testinin analiz sonuçlarına göre iki değişken arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($F=3,061$; $p<0,05$). Ayrıca eğitim düzeyi yükseldikçe sendikal bağlılık ortalaması düşmektedir.

Yapılan Post Hoc Tukey testi, eğitim düzeyi lise olan kamu görevlisi sendika üyelerinin, sendikal bağlılık ortalamalarının eğitim düzeyi lisans üstü olanlardan daha yüksek olduğunu göstermiştir. Tukey test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. *Bu sonuçlara göre H.3 hipotezi eğitim düzeyi değişkeni açısından kabul edilmiştir.*

Tablo 8: Eğitim Düzeyi ile Sendikal Bağlılık Anova Testi (Tukey)

Eğitim Düzeyi		Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.
Lise	Önlisans	0,24956	0,20369	0,611
	Üniversite	0,42062	0,17676	0,082
	Lisans Üstü	,48316*	0,18469	0,045
Önlisans	Lise	-0,24956	0,20369	0,611
	Üniversite	0,17106	0,11397	0,438
	Lisans Üstü	0,23360	0,12592	0,249
Üniversite	Lise	-0,42062	0,17676	0,082
	Önlisans	-0,17106	0,11397	0,438
	Lisans Üstü	0,06254	0,07491	0,838
Lisans Üstü	Lise	-,48316*	0,18469	0,045
	Önlisans	-0,23360	0,12592	0,249
	Üniversite	-0,06254	0,07491	0,838

*The mean difference is significant at the 0.05 level.

Eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasında ilişki olup olmadığına ilişkin çalışmalarda farklı sonuçlara rastlanmıştır. Demirbilek ve Çakır (2004) eğitim düzeyinin sendikal bağlılığı etkilemediği tespit etmiş; Hacıoğlu (2014), Millioğulları Kaya (2015) ile Aydın vd. (2019) de araştırmalarında benzer şekilde eğitim düzeyi ve sendikal bağlılık arasında bir ilişki tespit etmemiştir.

Diğer taraftan Bayar (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada eğitim düzeyinin sendikal bağlılık üzerine etkisi olduğu tespit edilmiştir. Köse'ye (2017) ait çalışmada da eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Deery (1994) ve Bemmels'in (1995) araştırmalarında da eğitim değişkeninin sendikal bağlılık üzerinde negatif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Clark'a (1990) ait araştırmada eğitim düzeyiyle sendikal sadakat arasında yine negatif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır.

4.4. Medeni Durum ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırmadaki örneklem grubunun medeni durum değişkeni ile sendikal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki Anova testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 9: Medeni Durum ile Sendikal Bağlılık Anova Testi

Medeni Durum	Frekans	Ortalama	Standart S.	F	P
Bekar (Hiç evlenmemiş)	88	3,3561	0,82111	0,479	0,620
Evli	571	3,4445	0,78940		
Boşanmış/Dul	23	3,4099	0,88399		
Total	682	3,4319	0,79615		

Yukarıdaki tabloda gösterildiği üzere, medeni durum ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($F=,479$; $p>0,05$). Bu sonuçlara göre *H.4 hipotezi medeni durum değişkeni açısından reddedilmiştir.*

Medeni durum değişkeniyle sendikal bağlılık arasındaki ilişkiye dair yapılan araştırmalarda ağırlıklı olarak bir ilişki saptanmamıştır. Demir (2009) ve Yalçın'ın (2018) öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmalarda, Demirebilek vd. (2004), Bayar (2016) ile Aydın vd.'nin (2019) araştırmalarında medeni durum ile sendikal bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Hacıoğlu (2014) tarafından yapılan araştırma da ise medeni durum değişkeninin sendikal bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

4.5. Kıdem ile Sendikal Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırmaya iştirak eden örneklem grubunun kıdem değişkeni ile sendikal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla Anova testi yapılmış olup, sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 10: Kıdem Düzeyine Göre Sendikal Bağlılık Anova Testi

Kıdem Süresi	Frekans	Ortalama	Standart S.	F	P
1-5 yıl	55	3,3039	0,75795	3,412	0,017
6-10 yıl	141	3,2854	0,83448		
11-16 yıl	253	3,4474	0,81993		
17 ve üstü yıl	233	3,5340	0,74077		
Total	682	3,4319	0,79615		

Araştırma sonuçlarına göre kıdem düzeyi ile sendikal bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=3,412$; $p<0,05$). Farkın gruplara göre dağılımını tespit etmek için Post Hoc Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 11: Kıdem Değişkeni ile Sendikal Bağlılık İlişkisi Anova Testi

Kaç yıldır kamu personelisiniz?		Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	F	P
1-5	6-10	0,01852	0,12590	0,999	3,412	0,017
	11-16	-0,14350	0,11782	0,616		
	17 ve üstü	-0,23013	0,11872	0,213		
6-10	1-5	-0,01852	0,12590	0,999		
	11-16	-0,16202	0,08323	0,210		
	17 ve üstü	-,24865*	0,08450	0,018		
11-16	1-5	0,14350	0,11782	0,616		
	6-10	0,16202	0,08323	0,210		
	17 ve üstü	-0,08664	0,07191	0,624		
17 ve üstü	1-5	0,23013	0,11872	0,213		
	6-10	,24865*	0,08450	0,018		
	11-16	0,08664	0,07191	0,624		

*The mean difference is significant at the 0.05 level

Çalışma süreleri yıl olarak 17 ve üstü olan kamu görevlilerinin sendikal bağlılık ortalamaları 6-10 yıl arası olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Buna göre *H.5 hipotezi kıdem değişkeni açısından kabul edilmiştir.*

Kıdem düzeyi ile sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran önceki çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Demirebilek vd. (2004) tarafından işçiler üzerine yapılan araştırmada kıdem değişkeninin sendikal bağlılık düzeyi üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada 16 yıl ve üstü çalışanların diğer gruplara göre düzeyleri yüksek bulunmuş, kıdem ile sendikal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Kıdem düzeyinin sendikal bağlılıkla ilişkisine yönelik Hacıoğlu (2014), Millioğulları Kaya (2015), Aydın vd. (2019) tarafından yapılan araştırmalarda kıdem düzeyi ile sendikal bağlılık arasında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Benzer şekilde Deery vd. (1994) tarafından yapılan araştırmada da iki değişken arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada ise (Demir, 2009) sendikal sadakat ve sendikacılığın önemine inanmak faktörleri açısından anlamlı ilişki olduğu; sendikaya karşı sorumluluk ve sendika için çalışmaya isteklilik açısından anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

5. SONUÇ

Bu araştırmada sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeyleri hakkında beş hipotez sorgulanmıştır. Hipotezlerin sorgulanabilmesi için yapılan anket çalışması Türkiye'nin tüm illerinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda gerçekleştirilmiştir. Ankete 837 kişi katılmış olup, katılanların 682'si sendika üyesidir. Araştırma verileri SPSS programında analiz edilmiştir.

Kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeyleri ile demografik faktörler arasındaki ilişki incelendiğinde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı ilişki olduğu; medeni durum değişkenine göre ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Ankete katılanların %71'i erkektir. %72'si ise 45 yaş ve altı çalışanlardan oluşmaktadır. Eğitim düzeyi açısından ankete katılanların %89'u lisans ve üstü mezunu olup eğitim seviyesi oldukça yüksek bulunmuştur. Katılımcıların %71'i 11 yıl ve üzeri süreden beri kamu görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Sendikal bağlılık düzeyine demografik faktörlerin etkisi üzerine yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilebilmektedir. Bu farklılıklar, çalışmanın özel veya kamu sektöründe yapılması, işin niteliği, örgütlenme düzeyi, faaliyet gösterilen sektör ve benzeri faktörlerin, demografik değişkenlerle sendikal bağlılık arasındaki ilişkinin değişkenlik göstermesine bağlıdır.

Bu araştırmada katılımcıların eğitim düzeyi oldukça yüksek çıkmıştır. Bu nedenle farklı araştırmalarda demografik faktörlerin sendikal bağlılık üzerindeki etkisi incelenirken bu ve benzeri hususlara dikkat edilmelidir.

Yurt dışında gerçekleştirilen bazı çalışmalarda kadın sendika üyelerinin bağlılık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır (Sherer and Morishima, 1989). Benzer sonuçlar, ülkelere göre kadının toplumdaki yeri ve sorumlulukları ile örtüşmektedir. Yani kültür ile kadınların sendikal bağlılık düzeyleri ilişkilidir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliği giderildikçe sendikal bağlılık düzeyinin kadın lehine değişmesi mümkündür. Bu konuda yapılabilecek en önemli aksiyon ise sendikaların kadın üyelere yönelik faaliyetleri ve yönetimlerindeki kadın sayısının artırılmasıdır.

Değişkenlere göre sendikal bağlılık düzeyleri incelendiğinde, bazı demografik faktörlerin bağlılık üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Örneğin yaş değişkenine göre sendikal bağlılık düzeyi anlamlı şekilde farklılık göstermiş ve yaş ilerledikçe sendikal bağlılık düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasında negatif yönlü ilişki gözlemlenmiş olup, bu araştırmada eğitim seviyesi yüksek olan katılımcıların çoğunlukla daha düşük unvanlı pozisyonlarda çalışanlar olduğu belirlenmiştir.

Bu nedenle, benzer araştırmalarda demografik faktörlerin sendikal bağlılıkla olan ilişkisi değerlendirilirken, örneklemin özellikleri ve eğitim durumu gibi değişkenler dikkate alınmalıdır. Örneğin bu araştırmada katılımcıların %89'unun lisans ve üstü eğitim seviyesine sahip olması, eğitim durumu ve buna bağlı diğer değişkenlerle yapılacak karşılaştırmalarda sonuçların bağlamına dikkat edilmesini gerekli kılmaktadır.

Bu araştırma kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerini demografik faktörler açısından açıklamayı amaçlamaktadır. Bu itibarla araştırmada beş hipotez geliştirilmiş ve her bir hipotezin demografik değişkenlerle sendikal bağlılık arasındaki ilişkiyi test etmesi hedeflenmiştir.

Hipotezlerin ilkinde cinsiyet değişkeni ile sendikal bağlılık düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu ilişkinin açıklanması için T-testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre sendikal bağlılık cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermiştir. Araştırma sonuçlarına göre sendika üyesi erkek üyelerin bağlılık düzeyleri kadın üyelere göre daha yüksek çıkmış ve *H.1 hipotezi kabul edilmiştir*.

Kadınların sendikal bağlılık düzeylerinin daha düşük çıkmasının temel nedenlerinin başında, kadının toplumdaki rolü gelmektedir. Aynı zamanda sendikalarda erkeklerin daha fazla yönetimde yer almaları da farklılığın önemli nedenleri arasındadır. Üye istatistikleri incelendiğinde hem yönetimlerde hem de üyeliklerde erkek sayısının kadına

oranla daha yüksek olduğu görülebilmektedir. Kadınların sendikal bağlılıklarını artırabilmenin en hızlı ve etkili yolu, sendika yönetimlerinde daha fazla yer almalarını sağlamak ve bu yolla kendilerinin temsil edildiklerini düşünmelerini sağlamaktır.

İkinci hipotez yaş ile sendikal bağlılık düzeyi arasında ilişki olduğu yönünde olup, gerçekleştirilen Anova testi ile iki değişken arasında ilişki olduğu tespit edilerek *H.2 hipotezi kabul edilmiştir*.

20-35 yaş arası olan en genç üye grubunun sendikal bağlılık düzeyi, yaş grupları arasında en düşük seviyede çıkmıştır. Bu nedenle sendikaların politika geliştirirken bu yaş grubunun ihtiyaç ve beklentilerini göz önünde bulundurması, üye teveccühü kazanılması açısından fayda sağlayacaktır. Genç sendika üyelerinin ihtiyaç ve beklentileri için özel anketler düzenlenebileceği gibi etkin sosyal medya kullanımı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Üçüncü hipotez, eğitim seviyesinin sendikal bağlılığı üzerine etkisini incelemeye yöneliktir. Hipotezi test etmek amacıyla elde edilen veriler Anova testi ile değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları, eğitim düzeyi ile sendikal bağlılık arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu göstermiş, bu doğrultuda *H.3 hipotezi kabul edilmiştir*.

Ankete katılan kamu görevlilerinin %89'u lisans ve üzeri mezuniyet seviyesine sahiptir. Bu kadar yüksek eğitim düzeyi göz önünde bulundurulduğunda, örgütlenme ve hak arama bilincinin de yüksek olması beklenmektedir. Yapılacak araştırmalarda eğitim düzeyinin sendikal bağlılıkla ilişkisi incelenirken, örneklemin eğitim seviyesi mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

Dördüncü hipotez medeni durumun sendikal bağlılık üzerine etkisi üzerinedir. Yine Anova testinden yararlanılmıştır. Bekar, evli ve boşanmış/dul üyelere göre yapılan araştırmada sendikal bağlılık açısından anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu nedenle *H.4 hipotezi reddedilmiştir*.

Beşinci hipotez ise kıdem ile sendikal bağlılık arasında ilişki olduğuna yöneliktir. Bu itibarla Anova testi uygulanmış, sonuçlar kıdem düzeyinin sendikal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğunu göstermiş olup, *H.5 hipotezi kabul edilmiştir*.

Elde edilen bulgular, medeni durum dışındaki tüm demografik faktörlerin sendikal bağlılıkla anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bunun yanında demografik faktörlerin sendikal bağlılık üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalarda farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Bu farklılıkların temel nedeni, araştırmanın yürütüldüğü toplumsal yapı, sektör, kurum türü ve çalışma koşulları gibi hususlardır.

Sonuç olarak, Türkiye'de kamu görevlilerine yönelik sendikal bağlılık araştırmaları sınırlıdır. Dolayısıyla tüm hizmet kollarını kapsayacak şekilde yürütülecek araştırmalar, sendikalara yönelik politika geliştirme süreçleri için önemli veri sağlayacaktır.

Ayrıca sendikal bağlılık çalışmalarında genellikle Gordon vd. (1980) tarafından geliştirilen sendikal bağlılık ölçeği esas alınmaktadır. Fakat bu ölçek Türkiye'de kamu görevlileri sendikalarında, sendikal bağlılık düzeyini açıklamak için yeterli değildir. Konak (2022) tarafından geliştirilen sendikal bağlılık ölçeğinde, siyasi eğilim faktörünün sendikal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerine yönelik araştırmalarda bu faktör mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu doğrultuda, elde edilen bulgular ışığında, kamu görevlilerinin sendikal bağlılık düzeylerini etkileyen demografik ve örgütsel faktörlerin kapsamlı bir şekilde ele alınmasının, hem sendikal politika geliştirme süreçlerine hem de gelecekteki akademik çalışmalara önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, J. C., & Yenimahalleli Yaşar, G. (2019). Hastanelerde çalışan taşeron işçilerin sendikaya bağlılıkları. *Emek Araştırma Dergisi*, 10(15), 149–170.
- Barling, J., Fullagar, C., & Kelloway, E. K. (1992). *The union and its members: A psychological approach*. New York, NY: Oxford University Press.
- Bayar, L. S. (2016). Demografik faktörlerin sendikal bağlılık düzeyi üzerine etkisi: İşçi sendikaları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(4), 189–209.
- Bayar, L. S. (2006). Kamu sağlık çalışanlarının sendikal bağlılığı: İzmir ili incelemesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bayram, N. (2013). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi* (4. bs.). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bemmels, B. (1995). Dual commitment: Unique construct or epiphenomenon?. *Journal of Labor Research*, 16(4), 401–422.
- Bilgin, S. L. (2003). Sendikaya bağlılık ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4), 12–31.
- Clark, P. F., Gallagher, D. G., & Pavlak, T. J. (1990). Member commitment in an American union: The role of the grievance procedure. *Industrial Relations Journal*, 21(2), 147–157.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı* (8. bs.). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Deery, S. J., Iverson, R. D., & Erwin, P. J. (1994). Predicting organizational and union commitment: The effect of industrial relations climate. *British Journal of Industrial Relations*, 32(4), 581–597.
- Demir, İ. (2020). *SPSS ile istatistik rehberi*. İstanbul: Efe Akademi.
- Demir, Ş. (2009). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin sendikal bağlılıklarının demografik özelliklerine göre incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirbilek, T., ve Çakır, Ö. (2004). *Sendikal bağlılık*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Fullagar, C. J., Gallagher, D. G., Gordon, M. E., & Clark, P. F. (1995). Impact of early socialization on union commitment and participation: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 147–157.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 479–499.
- Hacıoğlu, S. (2014). Bir örgütsel bağlılık türü olarak sendikal bağlılık ve bir sendika örneği (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Klandermans, B. (1989). Union commitment: Replications and tests in the Dutch context. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 869–875.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1993). Members' participation in local union activities: Measurement, prediction, and replication. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 262–279.
- Kelloway, E. K., Catano, V. M., & Southwell, R. R. (1992). The construct validity of union commitment: Development and dimensionality of a shorter scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 197–211.
- Konak, C. (2022). Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığının gelişimi ve sendikal bağlılık açısından PTT örneği (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, S. (2017). Sendikal bağlılık ve bir alan araştırması. *Asya Studies*, 1(1), 67–81.
- Millioğulları Kaya, Ö. (2015). Konfederasyonlara göre işçilerin sendikal tutumları ve sendikaya bağlılıkları üzerine bir alan çalışması (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara.
- Sherer, P. D., & Morishima, M. (1989). Roads and roadblocks to dual commitment: Similar and dissimilar antecedents of union and company commitment. *Journal of Labor Research*, 10(3), 311–330.
- Snape, E., Redman, T., & Chen, A. W. (2000). Commitment to the union: A survey of research and the implications for industrial relations and trade unions. *International Journal of Management Reviews*, 2(3), 205–230.
- Sverke, M., & Kuruvilla, S. (1995). A new conceptualization of union commitment: Development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 505–532.
- Tetrick, L. E. (1995). Developing and maintaining union commitment: A theoretical framework. *Journal of Organizational Behavior*, 16(6), 583–595.
- Yalçın, A. (2018). Eğitim yöneticilerinin demografik özellikleri ile sendikal bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği) (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

EKLER**Ek 1: Sendikal Bağlılık Araştırması Anket Formu****1. BÖLÜM****1. Cinsiyetiniz**

- 1) Erkek 2) Kadın

2. Yaşınız

- 1) 20-35 2) 36-45 3) 46-55 4) 56 ve üstü

3. Eğitim Düzeyiniz

- 1) İlköğretim 2) Lise 3) Önlisans 4) Lisans 5) Lisans Üstü

4. Medeni Durumunuz

- 1) Bekâr (Hiç evlenmemiş) 2) Evli 3) Boşanmış/Dul

5. Unvanınız

- 1) Amir 2) Avukat 3) Başmüdür Yardımcısı 4) Başmühendis
5) Başpostacı 6) Başteknisyen 7) Daire Başkan Yardımcısı 8) Gişe-Büro Görevlisi
9) Mimar 10) Müdür 11) Mühendis 12) Postacı
13) Programcı 14) Şef 15) Şoför 16) Tekniker
17) Teknisyen 18) Uzman Yardımcısı 19) Veznedar 20) Diğer
21) Müdür V. 22) Kontrolör

6. Kaç yıldır kamu personelisiniz?

- 1) 1-5 2) 6-10 3) 11-16 4) 17 ve üstü

7. Kişisel gelir yeterlilik düzeyiniz nedir?

- 1) Temel ihtiyaçlarımı karşılayamıyorum.
2) Sadece temel ihtiyaçlarımı karşılayabiliyorum.
3) Tüm ihtiyaçlarımı karşılayabiliyorum.
4) İhtiyaçlarımı karşılayıp, tasarruf yapabiliyorum.

8. Yaşam memnuniyetinizi belirtiniz.

- 1) Hiç memnun değilim 2) Memnun değilim 3) Kararsızım
4) Memnunum 5) Oldukça memnunum

9. Sosyo-politik açıdan kendinizi nasıl tanımlarsınız? (Lütfen yalnızca bir şık seçiniz)

- 1) Etnik Milliyetçi
2) Kemalist
3) Liberal

- 4) Milliyetçi
- 5) Muhafazakâr
- 6) Siyasal İslamcı
- 7) Sosyal Demokrat
- 8) Sosyalist \ Komünist
- 9) Ulusalcı
- 10) Ülkücü
- 11) Hiçbiri (Siyasete ilgi duymuyorum)

10. Hangi Sendikaya Üyesiniz?

- 1) Birlik Haber-Sen (Memur-Sen)
- 2) Haber-Sen (KESK)
- 3) Türk Haber-Sen (Türkiye Kamu-Sen)
- 4) Güven Haber-Sen
- 5) Bağımsız Haber-Sen
- 6) Haber Hak-Sen
- 7) Liyakat Haber-Sen
- 8) Şehit Gazi-Sen-Haberleşme
- 9) Adil Haber-Sen
- 10) Daha önce üyeydim ama şimdi üye değilim (10.1, 10.2)
- 11) Daha önce hiç sendika üyesi olmadım (10.3)

10.1. (11) İstifa etmeden önce hangi sendikaya üyeydiniz?

- 1) Birlik Haber-Sen (Memur-Sen)
- 2) Haber-Sen (KESK)
- 3) Türk Haber-Sen (Türkiye Kamu-Sen)
- 4) Güven Haber-Sen
- 5) Bağımsız Haber-Sen
- 6) Haber Hak-Sen
- 7) Liyakat Haber-Sen
- 8) Şehit Gazi-Sen-Haberleşme
- 9) Adil Haber-Sen

10.2. (12) Neden sendikanızdan istifa ettiniz?

- 1) Sendika üyeliğini gerekli görmüyorum.
- 2) Sendikalar siyasetin güdümünde olup, çalışanlara fayda sağlamadığı için istifa ettim.
- 3) Sendikalara güvenmiyorum.
- 4) Sendika yöneticilerinin beni temsil edebildiklerine inanmadığım için istifa ettim.
- 5) Hepsi
- 6) Makam elde etmek için
- 7) Diğer
- 8) Yöneticiler sendika üyesi olmamalı

10.3. (11) Neden hiç sendika üyesi olmadınız?

- 1) Sendika üyeliğini gerekli görmüyorum.
- 2) Sendikalar siyasetin güdümünde olup, çalışanlara fayda sağlamadığı için üye değilim.
- 3) Sendikalara güvenmiyorum.
- 4) Sendika yöneticilerinin beni temsil edebildiklerine inanmadığım için üye değilim.
- 5) Diğer

11. Kaç Yıldır Sendika Üyesisiniz?

- 1) 1 yıldan az
- 2) 1 yıldan-5 yıla kadar
- 3) 5 yıldan-10 yıla kadar
- 4) 10 yıldan fazla

12. Siyasi iktidarın değişmesi sendika değiştirmenize neden olur mu?

- 1) Evet, başka sendikaya geçebilirim.
- 2) Hayır, sendikamı değiştirmem.

13. Hâlihazırda üye olduğunuz sendikadan farklı bir sendikaya daha önce üye oldunuz mu?

- 1) Hayır, üyesi olduğum sendikadan başka sendikaya daha önce üye olmadım.
- 2) Daha önce Birlik Haber-Sen (Memur-Sen)'e üyeydim. (13.1)
- 3) Daha önce Haber-Sen (KESK)'e üyeydim. (13.1)
- 4) Daha önce Türk Haber-Sen (Türkiye Kamu-Sen)'e üyeydim. (13.1)
- 5) Daha önce Diğer Sendikalara (Güven Haber-Sen, Bağımsız Haber-Sen, Haber Hak-Sen, Liyakat Haber-Sen, Şehit Gazi-Sen-Haberleşme, Adil Haber-Sen) üyeydim. (13.1)

13.1. Neden sendika değiştirmeyi tercih ettiniz?

- 1) Yönetimin baskısı nedeniyle
- 2) Sendikal baskı nedeniyle
- 3) Tayin, terfi vb. konularda yardımcı olunacağını bekleyerek
- 4) Siyasi tercihlerime uygun olduğu için
- 5) Kişisel çıkara-kayırmacılığa fazla önem verilmesinden dolayı
- 6) Yeterli mücadele verilmediği için
- 7) Arkadaşlarımla hatırı için
- 8) diğer

14. Sendika yönetiminin sendika politikalarına/değerlerine aykırı davranışları/uygulamaları olursa tutumunuz ne olur?

- 1) İstifa ederim, başka sendikaya geçerim.
- 2) Yönetimin değişmesi için hareket ederim; benim gibi düşünenlere seçimde destek veririm/yeni muhalif grup için öncülük ederim
- 3) Yönetimi uyarırım (bireysel veya grup olarak).
- 4) "Bir bildikleri vardır" diyerek sorgulamam.

5) Sendikanın (veya kendisinin) çıkarlarına hizmet ediyorsa, hakların elde edilmesine katkısı varsa, onaylarım, desteklerim.

2.BÖLÜM

Aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı lütfen en uygun seçeneğe göre belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1-Kesinlikle katılmıyorum						
2-Katılmıyorum						
3-Kararsızım						
4- Katılıyorum						
5- Kesinlikle katılıyorum						
1	Üyesi bulunduğum sendikaya bağlılık duymaktayım.	1	2	3	4	5
2	Sendikamın değerleriyle kişisel değerlerim birbiri ile örtüşmektedir.	1	2	3	4	5
3	Bu sendikanın bir parçası olmaktan gurur duymaktayım.	1	2	3	4	5
4	Sendikaya üye olmamın tek nedeni yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi gibi) almayı garantilemektir.	1	2	3	4	5
5	Sendikamda, üyelerin isteklerine önem verilmektedir.	1	2	3	4	5
6	İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.	1	2	3	4	5
7	Bir çalışanın hak arayışına destek olmak her sendika üyesinin görevidir.	1	2	3	4	5
8	Bu kurumda çalıştığım sürece, sendikamın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.	1	2	3	4	5
9	İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komisyonda çalışabilirim.	1	2	3	4	5
10	Sendikamın başarılı olabilmesi için, ortalama bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.	1	2	3	4	5
11	Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirdim.	1	2	3	4	5
12	Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru olduğuna inanmaktayım.	1	2	3	4	5
13	Bu sendikadaki yöneticilerin çoğuna güvenim ve inancım yok.	1	2	3	4	5
14	Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yok.	1	2	3	4	5
15	Onaylamadığım halde sendikal bir eyleme destek olurum.	1	2	3	4	5
16	Üyelik aidatı devlet tarafından ödenmeseydi, sendikaya üye olmazdım.	1	2	3	4	5
17	Üyesi olduğum sendikaya, siyasi açıdan güçlü bir sendika olduğu için üye oldum.	1	2	3	4	5
18	Kamu görevlisi/memur sendikasının asıl işi siyasi partilerden bağımsız olarak çalışanların hakkını savunmaktır.	1	2	3	4	5

19	Üyesi olduğum sendikayı, eylem ve etkinliklerini beğendiğim için tercih ettim.	1	2	3	4	5
20	Sendikamın kararı/eylemi desteklediğim siyasi partiye oy kaybettirecek olsa bile sendikamı desteklemeye devam ederim	1	2	3	4	5
21	Sendikam dünya görüşüme uygundur.	1	2	3	4	5

Araştırma Makalesi

Relationship Between Organizational Commitment and Individual Performance: A Research on Jordan Chambers of Commerce Employees

Janin Jihad Said Shehadeh¹, Canan Yıldırım^{2*}

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük-Türkiye, shehadehjenin@gmail.com

² Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Karabük-Türkiye, cananyildiran@karabuk.edu.tr

Abstract: This research was conducted to determine the importance of the relationship between organizational commitment and individual performance. The aim of the study was to determine the relationship between organizational commitment and individual performance and how this relationship developed according to demographic variables. In the research, data were collected and analyzed from 440 people working in the Jordanian Chamber of Commerce. Correlation analysis was used to determine the relationship between organizational commitment and individual performance, and the t-test method was used to determine the relationships with demographic variables. As a result of the research, when it was examined whether organizational commitment differed according to demographic variables, it was determined that it differed according to the age variable, but not according to the variables of education level and length of work experience. When we examined whether individual performance differed according to demographic variables, it was determined that it did not differ according to three variables. The third hypothesis, which was accepted as the main hypothesis of the study, "There is a positive and significant relationship between organizational dependence and individual performance", was accepted.

Keywords: Organizational commitment, performance, individual performance

Jel Kodları: M10, M12, M19

Örgütsel Bağlılık ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki: Ürdün Ticaret Odaları Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Öz: Bu araştırma örgütsel bağlılık ile bireysel performans arasındaki ilişkinin önemini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın amacı örgütsel bağlılık ile bireysel performans arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin demografik değişkenlere göre nasıl geliştiğini belirlemektir. Araştırmada Ürdün Ticaret Odası'nda çalışan 440 kişiden veri toplanıp analiz edildi. Örgütsel bağlılık ile bireysel performans arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla

korelasyon analizi, demografik değişkenlerle olan ilişkileri belirlemek amacıyla ise t-testi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde yaş değişkenine göre farklılaştığı, ancak eğitim düzeyi ve çalışma deneyimi değişkenlerine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bireysel performansın demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde üç değişkene göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın analizleri doğrultusunda, araştırmanın temel hipotezi olarak kabul edilen "Örgütsel bağlılık ile bireysel performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır" şeklindeki üçüncü hipotez kabul edilmiştir.

Atıf: Shehadeh, J.J.S & Yıldırım, C. (2025). Relationship Between Organizational Commitment and Individual Performance: A Research on Jordan Chambers of Commerce Employees, *Malumat Dergisi*, 2, 51-65.

Geliş Tarihi: 17/11/2025

Kabul Tarihi: 19/12/2025



Telif Hakkı: © 2025. (CC BY)
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, performans, bireysel performans

Jel Codes: M10, M12, M19

1. INTRODUCTION

Individuals' sense of commitment to an organization affects their behavior and performance. Individuals who feel a sense of commitment to their organizations also increase the efficiency and performance of organizations. Therefore, the sense of commitment that individuals feel towards their organizations is important. Individuals with a high sense of commitment use their talents in line with the goals and objectives of the organization. It can be expressed as the commitment of organizations to their goals, objectives and values. The commitment of individuals to their organizations is related to their individual performance. Organizations utilize their human resources to achieve their goals. Organizations demand that their human resources exhibit high performance. High-performing individuals will help increase organizational performance and gain competitive advantage for the organization. Therefore, organizations should take steps to improve the performance of individuals. Distribution of duties and responsibilities, determination of standards and criteria, rewarding and encouraging are some of these steps. It can be emphasized that managing individual performance requires effective performance management. This research is about determining the relationship between organizational commitment and individual performance and whether organizational commitment and individual performance differ according to demographic variables. In this context, firstly the literature review was presented, information about the research was given in the methodology section, and the analysis results were given in the findings section, and the study was completed with the conclusion section.

2. LITERATURE REVIEW

Commitment has been defined as consistent behavior (Becker, 1960). Organizational commitment is defined by Kanter (1968) as a process in which individuals strive to achieve organizational goals. Organizational commitment is defined by O'Reilly and Chatman (1986) as the psychological attachment of individuals to organizations. Allen and Meyer (1990) state that organizational commitment is the commitment of individuals towards their identification with the organization, commitment based on the costs associated with leaving the organization, and feelings of commitment towards the obligation to remain in the organization. Rafiei et al. (2014) stated that organizational success depends on the commitment of employees to the organization, and commitment to the organization is more than just a formal membership and includes employees' attitude towards the company and their willingness to do anything for the company. Individuals with a high level of commitment strive to achieve the goals of the organization and are willing to continue their membership in the organization (Koç, 2009). It is important for the organization to gain and maintain competitive advantage through teams consisting of individuals with high organizational commitment (Keskes, 2014). There are many approaches to organizational commitment in the literature. Among these approaches, the most researched approach is the one put forward by Meyer and Allen (1996). The authors divide organizational commitment into three: affective commitment, continuance commitment and normative commitment. These types of commitment indicate how individuals interact with their organizations. Affective commitment: Affective commitment is defined by Meyer et al. (2004) as an attachment that involves identification with and participation in the target entity. Individuals exhibit organizational commitment to the extent that they embrace the values and goals of organizations (Tutar, 2007). Wiener (1982) stated that to increase affective commitment, it would be effective for employers to implement a fair management policy. Continuance commitment: Becker (1960) defined continuance commitment as the emergence of secondary investments or side bets that will be lost if an action or activity is abandoned. Organizational continuity will occur depending on the extent of investment employees make in their organizations and the level of new job opportunities outside (Allen & Meyer, 1990). Potential costs of leaving an organization include the risk of wasting time and effort invested in learning non-transferable skills, losing attractive benefits, losing seniority-based privileges or moving the family to another location, and disrupting personal relationships (Kasogela, 2019). While continuance commitment refers to the financial commitment of employees to their organizations, employees do not want to leave their jobs considering the efforts they give to their organizations and employees believe that the costs of leaving their jobs are high, so they show financial commitment to their organizations (Luthans, 2011). It can be stated that continuance commitment is the time and effort that individuals spend on the organization. It can be said that the longer an individual spends in that organization, the more his/her continuance commitment increases. When an employee leaves the organization, he/she chooses to stay in the organization because s/he will face material and moral losses, which is a continuance commitment (Somers, 2009). In other words, when an individual leaves work, there will be a decrease in his/her personal

investments, education and career planning, abilities, and financial expectations. Normative commitment: Wiener (1982) stated that acts of commitment are motivated by internal forces such as “moral standards”. The factor that makes a person stay in the organization is the belief that s/he must do so. Social pressures, cultural backgrounds and experiences gained because of the socialization process have a great impact on the development of this commitment (Çöllü & Summak, 2010).

Becker (1960) defines individual performance as a performance that encompasses multifaceted activities in which the individual fulfills the responsibilities assigned to him/her and contributes to the goals of the organization. Individual performance is of the employee to fulfill the duties included in the job description and to perform them within acceptable limits (Tutar & Altınöz, 2010). It involves measuring an employee’s competence, adaptability, and ability to collaborate effectively (Rosen et al., 2011). Performance depends on the individual’s knowledge, skills and efforts as well as the organizations management’s ability to provide work and workplace environments that can increase performance (Yıldız et al., 2014). Dessler (2020) states that organizations frequently use performance evaluations, feedback and goal setting methods to measure and improve individual performance. It is accepted that individual performance is an important factor for organizational success (Cera & Kusaku, 2021). In the literature, the sub-dimensions of individual performance were first discussed by Borman and Motowidlo (1993) in two dimensions as task performance and contextual performance. Most subsequent researchers have also moved forward in their research by recognizing the two dimensions of individual performance. Task performance: It is based on a contract between the employer and the employee that determines the duties and responsibilities to be fulfilled mutually (Conway, 1999). Task performance, considered the fundamental aspect of performance, centers around mastering and executing job tasks (Lambourne & Tomporowski, 2010). Employees who excel in task performance form the basis of success as they ensure the execution of operational tasks (Joyce & Slocum, 2012). Contextual performance: Borman and Motowidlo (1997) define contextual performance as behaviours that enhance harmony in the workplace, including actively helping colleagues solve problems and volunteering to improve relationships with coworkers. Goodman and Svyantek (1999) emphasizes that contextual performance often includes behaviors that are not specified in the job description or performed outside of specified tasks.

3. METHOD

Research Model and Hypotheses

The aim of the study was to determine the relationship between organizational commitment and individual performance and to determine how this relationship developed according to demographic variables. The research model is shown in Figure 1.

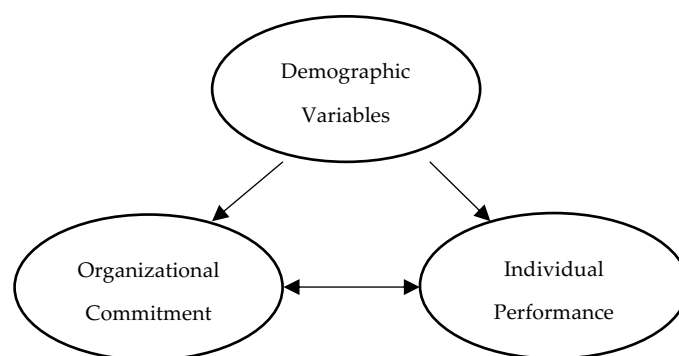


Figure 1: Research Model

In the study conducted by Bakotić (2022), it was found that there was a positive relationship between organizational commitment and age variable; in the study conducted by Akintayo (2010), there was a positive relationship between organizational commitment and education level, and in the study conducted by Lee et al. (2023), there was a positive relationship between organizational commitment and length of work experience. Based on the studies in the literature, the following hypothesis was designed.

H₁: Organizational commitment varies according to demographic variables.

H_{1a}: Organizational commitment varies according to age variable.

H_{1b}: Organizational commitment varies according to education level variable.

H_{1c}: Organizational commitment varies according to length of work experience variable.

In the research conducted by Ismail et al. (2010), it was found that there was a positive relationship between individual performance and age variable; in the research conducted by Windani et al. (2024), it was found that there was a positive relationship between individual performance and education level, and in the research conducted by Aderibigbe et al. (2020), it was found that there was a positive relationship between individual performance and work experience period. Based on the research in the literature, the following hypothesis was designed.

H₂: Individual performance varies according to demographic variables.

H_{2a}: Individual performance varies according to age variable.

H_{2b}: Individual performance varies according to education level variable.

H_{2c}: Individual performance varies according to length of work experience variable.

In the research conducted by Camilleri and Van Der Heijden (2007), it was determined that high levels of organizational commitment lead to better performance and productivity, and it was also emphasized that commitment has a critical role in the public sector where the research was conducted. In the research conducted by Nandan et al. (2018), it was found that both normative and affective commitment were positively related to performance, while continuance commitment was indifferent or negatively related. In the research conducted by Uludağ (2018), it was determined that there is a significant and positive relationship between organizational commitment and employee performance. The research conducted by Eliyana and Ma'arif (2019) stated that organizational commitment is important as a fundamental driver of individual performance and overall organizational effectiveness. The research conducted by Loan (2020) emphasized that organizational commitment significantly affects individual performance in the workplace, employee commitment can increase or decrease job aspirations and can also affect productivity and quality. The research conducted by Karatepe et al. (2022) found that affective commitment significantly and positively affects job performance and emphasized the importance of creating a supportive and interesting work environment to increase performance. In the research conducted by Mohammed (2024), it was determined that high levels of employee commitment are positively linked to higher levels of financial performance, increased job satisfaction and productivity. Based on the research in the literature, the following hypothesis was designed.

H₃: There is a positive and significant relationship between organizational commitment and individual performance.

Data Collection Method and Measures

In this study, the survey method was used to collect data, and 440 people working in the Jordanian Chamber of Commerce participated in the survey. It should be noted that a sufficient sample size (384) was reached for the research (Coşkun et al., 2020). The questionnaire form consists of three sections. The first section includes the demographic characteristics of the participants and consists of three questions. The second section is a 24-item organizational commitment scale with three sub-dimensions. The third section is a 25-item individual performance scale with two sub-dimensions. Both scales are 5-point Likert-type scales (1=strongly disagree to 5=strongly agree). The organizational commitment scale developed by Allen and Meyer (1990) and the individual performance scale designed by Goodman and Svyantek (1999) were used. To obtain the necessary permissions regarding the applicability of the surveys used in the research, the necessary application was made to the Karabük University Social and Human Sciences Research Ethics Committee, and with the decision dated 26.09.2023 and numbered E-78977401-050.01.04-277483, it was decided that the survey was applicable. The data collected through the survey was collected in 2024.

Data Analysis Methods

The research analysis methods used frequency analysis, t-tests, and correlation analyses. Analyses were conducted using the Statistical Package Program.

4. FINDINGS

Findings Regarding Demographics Variables

Under this heading, frequency analyses of demographic variables of the participants in the study are included. Table 1 includes findings regarding demographic variables.

Table 1. Distributions According to Demographic Variables

Variable		N	%
Age	45 and below	220	50.0
	46 and above	220	50.0
Education Level	BSc or BA	200	45.5
	Postgraduate	240	54.5
Length of Work	11 and below	152	34.6
Experience (year)	12 and above	288	65.4

When the distribution of participants according to age variable is examined in Table 1, 50.0% are 45 years old and below and 50.0% are 46 years old and above. When the distribution of participants according to education level variable is examined, 45.5% have BSc or BA and 54.5% have Postgraduate. When the distribution of participants according to length of work experience (years) variable is examined, 34.6% have 11 years and below and 65.4% have 12 years and above.

Validity and Reliability Analyses

Under this heading, the validity and reliability of the scales used in the research were analyzed.

Table 2. Construct Validity Analysis of the Organizational Commitment Scale

Statements	1	2	3
2	0.71		
3	0.79		
4	0.66		
5	0.76		
6	0.71		
7	0.65		
8	0.81		
9		0.73	
12		0.83	
13		0.67	
14		0.75	
15		0.80	
16		0.69	
17			0.80
18			0.80
19			0.60
20			0.84
21			0.86
22			0.82
23			0.71

24			0.80
Variance Explained	30.8	18.0	11.8
Cronbach's Alpha	0.87	0.85	0.91
KMO Value		0.84	
*Total Variance Explained: 60.10%			

As seen in Table 2, because of the analysis, the KMO value was found to be 0.84. The first dimension in the organizational commitment scale explains 30.8% of the explained variance, and the factor loading values of the items in this sub-dimension vary between 0.81 and 0.65. The internal consistency coefficient of this dimension was calculated as 0.87. The second dimension explains 18.0% of the explained variance, and the factor loading values of the items in this sub-dimension vary between 0.83 and 0.67. The internal consistency coefficient of this dimension was calculated as 0.85. The third dimension explains 11.8% of the explained variance, and the factor loading values of the items in this sub-dimension vary between 0.86 and 0.60. The internal consistency coefficient of this dimension was calculated as 0.91. The factor analysis "1, 10 and 11" statements were removed because their factor loadings were below 0.50. When the item total correlation coefficients of the scale were examined, it was seen that the scale was a valid measurement tool.

Table 3. Construct Validity Analysis of the Individual Performance Scale

Statements	1	2
1	0.72	
2	0.66	
4	0.51	
5	0.71	
6	0.80	
7	0.65	
8	0.70	
9	0.53	
10	0.59	
11	0.71	
12	0.53	
13	0.74	
14	0.63	
15	0.61	
16	0.77	
17		0.73
18		0.55
19		0.70
20		0.80
21		0.61
22		0.78
23		0.79
24		0.67
Variance Explained	30.1	17.8
Cronbach's Alpha	0.90	0.84
KMO Value		0.82

*Total Variance Explained: 69.80%

As seen in Table 3, the KMO value was determined as 0.82 because of the analysis. The first dimension in the individual performance scale (contextual performance) explains 30.1% of the explained variance and the factor loading values of the items in this sub-dimension vary between 0.80 and 0.51. The internal consistency coefficient of this dimension was calculated as 0.90. The second dimension (task performance) explains 17.8% of the explained variance and the factor loading values of the items in this sub-dimension vary between 0.80 and 0.55. The internal consistency coefficient of this dimension was calculated as 0.84. The factor analysis “3 and 25” statements were removed because their factor loadings were below 0.50. When the item total correlation coefficients of the scale were examined, it was seen that the scale was a valid measurement tool.

Descriptive Statistics

This heading includes tables for the descriptive statistics of the organizational commitment and individual performance scales.

Table 4. Descriptive Values of Affective Commitment

Statements	Mean	Standard Deviation	Scale Mean	Scale Standard Deviation
2	4.21	0.80	4.02	0.64
3	4.05	0.88		
4	4.00	0.82		
5	4.08	0.79		
6	3.75	0.98		
7	4.19	0.75		
8	3.86	0.90		

When Table 4 is examined, the general affective commitment score is 4.02 with a standard deviation of 0.64. This result shows that there is a high level of commitment among the participants. The highest average score belongs to the statement “2” with an average of 4.21 and a standard deviation of 0.80. It can be interpreted that there is a very high level of commitment and satisfaction among the participants and that they think of a long-term future with the Jordan Chamber of Commerce. The lowest average score is the statement “6” with an average of 3.75 and a standard deviation of 0.98, which is reverse scored. Although it is the lowest score, it is still categorized as high and again shows that most employees feel a significant level of affective commitment to the organization.

Table 5. Descriptive Values of Continuance Commitment

Statements	Mean	Standard Deviation	Scale Mean	Scale Standard Deviation
9	3.05	0.99	3.24	0.87
10	3.01	1.17		
13	3.82	1.11		
14	3.22	1.07		
15	3.11	1.11		
16	3.28	1.34		

When Table 5 is examined, the general continuance commitment score is 3.24 with a standard deviation of 0.87. This result shows that there is a moderate level of commitment among the participants. The highest average score belongs to the statement “13” with an average of 3.82 and a standard deviation of 1.11. It shows that staying at the Jordan Chamber of Commerce is seen as a

necessity rather than a complete desire for the participants. The evaluations of other employment options by the participants may imply the difficulty of economic or market conditions. The lowest average score was determined to be “10” with an average of 3.01 and a standard deviation of 1.17. The lowest average score can be seen as a moderate average, but it can be stated that the participants’ decision to stay in the organization stems from personal circumstances or external factors. It may be thought that there will be a relatively moderate level of deterioration in their personal lives if they choose to leave the job.

Table 6. Descriptive Values of Normative Commitment

Statements	Mean	Standard Deviation	Scale Mean	Scale Standard Deviation
17	4.74	0.48	4.66	0.45
18	4.75	0.48		
19	4.67	0.66		
20	4.65	0.52		
21	4.65	0.58		
22	4.56	0.63		
23	4.67	0.61		
24	4.56	0.67		

When Table 6 is examined, the general normative commitment score is 4.66 with a standard deviation of 0.45. This result shows that normative commitment is at a high level among the participants. The highest average score is 4.75 with a standard deviation of 0.48. It belongs to the reverse-scored statement “18”. It is seen that the participants do not strongly agree with this statement and therefore the loyalty to the organization is high among the participants. The lowest average score is the statement “22” with a mean of 4.56 and a standard deviation of 0.63.

Table 7. Descriptive Values of Contextual Performances

Statements	Mean	Standard Deviation	Scale Mean	Scale Standard Deviation
1	3.54	1.17	3.92	0.60
2	4.28	0.80		
4	4.20	0.78		
5	3.85	0.98		
6	3.81	0.94		
7	3.17	1.20		
8	3.31	1.16		
9	4.54	0.55		
10	4.21	0.80		
11	4.05	0.88		
12	4.00	0.82		
13	4.08	0.79		
14	3.75	0.98		
15	4.19	0.75		
16	3.86	0.90		

When Table 7 is examined, the general contextual performance score is 3.92 with a standard deviation of 0.60. This result shows that there is a high level of contextual performance among the participants. The highest average score belongs to the statement “9” with an average of 4.54 and a

standard deviation of 0.55. It shows that the participants have a sense of responsibility and that workplace rules are given importance. The lowest average score was determined to be the statement "7" with an average of 3.17 and a standard deviation of 1.20. Even though it is expressed as the lowest average, it can be interpreted as a medium level. It can be stated that the participants are moderately willing to help others despite their workload.

Table 8. Descriptive Values of Task Performance

Statements	Mean	Standard Deviation	Scale Mean	Scale Standard Deviation
17	3.05	0.99	3.15	0.82
18	3.01	1.17		
19	2.72	1.10		
20	2.97	1.31		
21	3.82	1.11		
22	3.22	1.07		
23	3.11	1.11		
24	3.28	1.34		

When Table 8 is examined, the general task performance score is 3.15 with a standard deviation of 0.82. This result shows that there is a high level of task performance among the participants. The highest average score belongs to the statement "21" with an average of 3.82 and a standard deviation of 1.11. It can be interpreted that the participants can successfully fulfill their responsibilities. The lowest average score is found to be the statement "19" with an average of 2.72 and a standard deviation of 1.10. It can be inferred that the participants have expertise in certain jobs.

Hypotheses Testing

Under this heading, analyses of the hypotheses of the research are included.

Table 9. T-test Results According to Age Variable

Variables	Age	N	$\bar{X}$	S	Sd	T	p
Affective commitment	≤ 45	220	4.11	0.54	440	2.81	0.03
	≥ 46	220	3.94	0.71			
Continuance commitment	≤ 45	220	3.21	0.85	440	0.69	0.053
	≥ 46	220	3.27	0.90			
Normative commitment	≤ 45	220	4.63	0.50	440	1.05	0.01
	≥ 46	220	4.68	0.40			
Organizational commitment	≤ 45	220	4.05	0.38	440	0.67	0.02
	≥ 46	220	4.03	0.33			

As seen in Table 9, the affective commitment sub-dimension of the organizational commitment scale differs significantly according to the age variable ($t(440)=2.81$, $p<0.05$). It is seen that the affective commitment level perceived by participants aged 45 and under ($\bar{X}=4.11$) is higher than that of participants aged 46 and over ($\bar{X}=3.94$). It is seen that the continuance commitment sub-dimension of the organizational commitment scale does not differ according to the age variable ($t(440)=0.69$, $p>0.05$). The normative commitment sub-dimension of the organizational commitment scale differs significantly according to the age variable ($t(440)=1.05$, $p<0.05$). It is seen that the level of normative commitment perceived by the participants aged 45 and under ($\bar{X}=4.63$) is higher than the participants aged 46 and over ($\bar{X}=4.68$). The organizational commitment scale shows a significant difference according to the age variable ($t(440)=0.67$, $p<0.03$). It is seen that the level of organizational commitment perceived by the participants aged 45 and under ($\bar{X}=4.05$) is higher than the participants aged 46 and over ($\bar{X}=4.03$). The hypothesis of the research "H1a: Organizational

commitment varies according to age variable" is accepted. As a result of the analysis, it is seen that organizational commitment can be interpreted as showing significant difference according to the age variable.

Table 10. T-test Results According to Education Level Variable

Variables	Education	N	$\bar{X}$	S	Sd	T	p
Affective commitment	BSc or Ba	200	4.14	0.54	440	3.79	0.01
	Postgraduate	240	3.92	0.71			
Continuance commitment	BSc or Ba	200	3.29	0.85	440	1.09	0.01
	Postgraduate	240	3.20	0.90			
Normative commitment	BSc or Ba	200	4.69	0.50	440	1.19	0.76
	Postgraduate	240	4.63	0.40			
Organizational commitment	BSc or Ba	200	4.11	0.38	440	3.59	0.56
	Postgraduate	240	3.99	0.33			

As seen in Table 10, the affective commitment sub-dimension of the organizational commitment scale shows a significant difference according to the education level variable ($t(440)=3.79$, $p<0.05$). It is seen that the affective commitment level perceived by the participants with BSc or BA education level ($\bar{X}=4.14$) is higher than the participants with postgraduate education level ($\bar{X}=3.92$). The continuance commitment sub-dimension of the organizational commitment scale shows a significant difference according to the education level variable ($t(440)=1.09$, $p<0.05$). It is seen that the continuance commitment level perceived by the participants with BSc or BA education level ($\bar{X}=3.29$) is higher than the participants with postgraduate education level ($\bar{X}=3.20$). It is seen that the normative commitment sub-dimension of the organizational commitment scale does not differ according to the education level variable ($t(440)=1.19$, $p>0.05$). The organizational commitment scale does not differ according to the education level variable ($t(440)=3.59$, $p>0.05$). The hypothesis of the research "H1b: Organizational commitment varies according to education level variable" is rejected. As a result of the analysis, it can be interpreted that organizational commitment does not differ significantly according to the education level.

Table 11. T-test Results According to the Length of Work Experience (year)

Variables	Year	N	$\bar{X}$	S	Sd	T	p
Affective commitment	≤ 11	152	3.84	0.78	440	-3.99	0.00
	≥ 12	288	4.12	0.52			
Continuance commitment	≤ 11	152	3.39	0.77	440	2.78	0.01
	≥ 12	288	3.16	0.91			
Normative commitment	≤ 11	152	4.65	0.43	440	-0.07	0.16
	≥ 12	288	4.66	0.47			
Organizational commitment	≤ 11	152	4.02	0.37	440	-0.84	0.43
	≥ 12	288	4.05	0.34			

As seen in Table 11, the affective commitment sub-dimension of the organizational commitment scale shows a significant difference according to the length of work experience variable ($t(440)=-3.99$, $p<0.05$). It is seen that the affective commitment level perceived by the participants with 11 years and below length of work experience ($\bar{X}=3.84$) is higher than the participants with 12 years and above length of work experience ($\bar{X}=4.12$). The continuance commitment sub-dimension of the organizational commitment scale shows a significant difference according to the length of work experience variable ($t(440)=2.78$, $p<0.05$). It is seen that the continuance commitment level perceived by the participants with 11 years and below length of work experience ($\bar{X}=3.39$) is higher than the participants with 12 years and above length of work experience ($\bar{X}=3.16$). The normative commitment sub-dimension of the organizational commitment scale shows a significant difference according to the length of work experience variable ($t(440)=-0.07$, $p<0.05$). It is seen that the level of

normative commitment perceived by the participants with 11 years and below length of work experience ($\bar{X}=4.65$) is higher than the participants with 12 years and above work experience ($\bar{X}=4.66$). The organizational commitment scale does not differ according to the length of work experience variable ($t(440)=-0.84$, $p>0.05$). The hypothesis of the research “H1c: Organizational commitment varies according to length of work experience variable” is rejected. In line with these findings, it can be interpreted that the continuance commitment and length of work experience variables do not differ significantly.

Table 12. T-test Results According to Age Variable

Variables	Age	N	$\bar{X}$	S	Sd	T	p
Contextual performance	≤ 45	220	3.92	0.56	440	0.06	0.15
	≥ 46	220	3.92	0.63			
Task performance	≤ 45	220	3.10	0.78	440	-1.14	0.01
	≥ 46	220	3.19	0.86			
Individual performance	≤ 45	220	3.64	0.44	440	-0.67	0.51
	≥ 46	220	3.67	0.45			

When Table 12 is examined, the contextual performance sub-dimension of the individual performance scale does not differ according to the age variable ($t(440)=0.06$, $p>0.05$). The task performance sub-dimension of the individual performance scale shows a significant difference according to the age variable ($t(440)=-1.14$, $p<0.05$). According to the age variable, it is seen that the task performance level perceived by the participants aged 45 and under ($\bar{X}=3.10$) is lower than the participants aged 35 and over ($\bar{X}=3.19$). It is seen that the individual performance scale does not differ according to the age variable ($t(440)=-0.67$, $p>0.05$). The hypothesis of the research “H2a: Individual performance varies according to age variable” is rejected. In line with these findings, it can be said that the individual performance does not show a significant difference according to the age variable.

Table 13. T-test Results According to Education Level Variable

Variables	Education	N	$\bar{X}$	S	Sd	T	p
Contextual performance	BSc or Ba	200	4.05	0.53	440	4.00	0.11
	Postgraduate	240	3.82	0.63			
Task performance	BSc or Ba	200	3.18	0.79	440	0.72	0.09
	Postgraduate	240	3.12	0.84			
Individual performance	BSc or Ba	200	3.74	0.40	440	4.01	0.04
	Postgraduate	240	3.58	0.46			

When Table 13 is examined, the contextual performance sub-dimension of the individual performance scale shows a significant difference according to the education level variable ($t(440)=4.00$, $p<0.05$). According to the education level variable, it is seen that the contextual performance level perceived by the participants with BSc or BA education level ($\bar{X}=4.05$) is higher than the participants with Postgraduate ($\bar{X}=3.82$) education level. The task performance sub-dimension of the individual performance scale shows a significant difference according to the education level variable ($t(440)=0.72$, $p<0.05$). According to the education level variable, it is seen that the task performance level perceived by the participants with BSc or BA education level ($\bar{X}=3.18$) is higher than the participants with Postgraduate ($\bar{X}=3.12$) education level. It is seen that the individual performance scale does not differ according to the education level variable ($t(440)=4.01$, $p>0.05$). The hypothesis of the research “H2b: Individual performance varies according to education level variable” is rejected. In line with these findings, it can be interpreted that the individual performance does not show a significant difference according to the education level variable.

Table 14. T-test Results According to the Length of Work Experience (year) Variable

Variables	Year	N	$\bar{X}$	S	Sd	T	p
Contextual performance	≤ 11	152	3.76	0.68	440	-3.98	0.00
	≥ 12	288	4.01	0.52			
Task performance	≤ 11	152	3.25	0.71	440	1.98	0.00
	≥ 12	288	3.09	0.87			
Individual performance	≤ 11	152	3.58	0.48	440	-2.40	0.13
	≥ 12	288	3.69	0.42			

When Table 14 is examined, the contextual performance sub-dimension of the individual performance scale shows a significant difference according to the length of work experience variable ($t(440)=-3.98$, $p<0.05$). According to the length of work experience variable, it is seen that the contextual performance level perceived by the participants with 11 years and below ($\bar{X}=3.76$) length of work experience is at a lower level than the participants with 12 years and above ($\bar{X}=4.01$) length of work experience. The task performance sub-dimension of the individual performance scale shows a significant difference according to the length of work experience variable ($t(440)=1.98$, $p<0.05$). According to the length of work experience variable, it is seen that the task performance level perceived by the participants with 11 years and below ($\bar{X}=3.25$) length of work experience is at a higher level than the participants with 12 years and above ($\bar{X}=3.09$) length of work experience. It is seen that the individual performance scale does not differ according to the length of work experience variable ($t(440)=-2.40$, $p>0.05$). The hypothesis of the research "H2c: Individual performance varies according to length of work experience variable" is rejected. In line with these findings, it can be interpreted that individual performance does not show a significant difference according to the length of work experience variable.

Table 15. Correlation Analysis

Scale	AC	CC	NC	OC	CP	TP	IP
AC	1						
CC	-0.29**	1					
NC	0.35**	-0.09	1				
OC	0.56**	0.49**	0.64**	1			
CP	0.89**	-0.17**	0.44**	0.63**	1		
TP	-0.27**	0.97**	-0.14**	0.46**	-0.15**	1	
IP	0.61**	0.48**	0.30**	0.85**	0.78**	0.51**	1

** Significant at the 0.01 level

Affective Commitment= AC, Continuance Commitment= CC, Normative Commitment= NC, Organizational Commitment= OC, Contextual Performance= CP, Task Performance= TP, Individual Performance= IP

When Table 15 showing the relationship between organizational commitment and individual performance is examined, it is seen that there is a positive significant relationship between individual performance and affective commitment ($r=0.61$, $p<0.01$); continuance commitment ($r=0.48$, $p<0.01$); normative commitment ($r=0.30$, $p<0.01$); and organizational commitment and individual performance ($r=0.85$, $p<0.01$). When Table 16 showing the relationship between organizational commitment and task performance sub-dimension is examined, it is seen that there is a negative significant relationship between task performance and affective commitment ($r=-0.27$, $p<0.01$) and normative commitment ($r=-0.14$, $p<0.01$); and a positive significant relationship between continuance commitment ($r=0.97$, $p<0.01$) and organizational commitment and task performance ($r=0.46$, $p<0.01$). When Table 16, which shows the relationship between the organizational commitment scale and contextual Performance, is examined, it is seen that there is a positive significant relationship between contextual performance and affective commitment ($r=0.89$, $p<0.01$); a negative significant relationship between continuance commitment ($r=-17.48$, $p<0.01$); a positive

significant relationship between normative commitment ($r=0.44$, $p<0.01$) and organizational commitment and contextual performance ($r=0.63$, $p<0.01$). The hypothesis of the research "H3: There is a positive and significant relationship between organizational dependence and individual performance" is accepted.

5. CONCLUSION

This research was conducted to determine the relationship between organizational commitment and individual performance and to determine how this relationship develops according to demographic variables. When we examine whether organizational commitment differs according to demographic variables, it is determined that it differs according to age, but not according to education level and length of work experience variables. When we examined whether individual performance differed according to demographic variables, it was determined that it did not differ according to three variables. The main hypothesis of the research, "There is a positive and significant relationship between organizational commitment and individual performance", was accepted because of the research analysis. Difficulties were encountered in collecting data for this study because very little research has been done on the Jordanian Chambers of Commerce. The research was limited to employees of one organization, which limits the generalizability of the findings to other sectors or cultural contexts. Because data are collected at a single point in time, it limits the ability to establish causal relationships between variables. The use of surveys in the study may have introduced some bias due to participants overestimating or underestimating their levels of commitment and performance. To increase organizational commitment, organizations can manage within the framework of three dimensions. Workplace cultures that encourage inclusivity, mutual respect, and affective commitment can be developed. Career development opportunities and benefits can be offered to employees. A culture of commitment can be created with transparent policies. Employees can be made to feel valued and encouraged to contribute. An important issue for organizational commitment is leadership. Leaders should work to strengthen the affective, continuance and normative commitment of employees. They must ensure that communication and feedback mechanisms function properly. When individuals perceive opportunities for advancement prospects within organizations, their commitment levels will increase, and their performance will also improve. Similar research can be conducted on other institutions, specifically in Jordan. The results of sector-based research can be compared. Long-term applied research can be done. That is, it is possible to examine how commitment and performance progress over time. The roles of internal and external factors in the relationship between organizational commitment and individual performance can be investigated. Instead of the survey method, data can be collected, and research can be conducted through expert opinions or focus groups. The relationship between commitment and performance can be addressed by including the digitalization dimension in the research.

REFERENCES

- Aderibigbe, J. K., Nwokolo, E. E., & Solomon, O. (2020). Occupational stress among some Nigerian graduate employees: The impact of work experience and education. *Cogent Psychology*, 7(1), 1802948.
- Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counselling*, 2(1), 1-8.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Bakotić, D. (2022). How do demographic characteristics relate to organizational commitment? Evidence from Croatia. *Economic Research*, 35(1), 3551-3570.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In Schmitt N. and Borman W. C. (eds.) *Personnel Selection in Organizations*, San Francisco: Jossey Bass, 71-98.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Camilleri, E., & Van Der Heijden, B. I. (2007). Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector. *Public Performance & Management Review*, 31(2), 241-274.
- Cera, E., & Kusaku, A. (2021). Factors influencing organizational performance: Work environment, training-development, management and organizational culture. *European Journal of Economics and Business Studies*, 6(1), 16-27.
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 3-13.
- Coşkun R., Altunışık, R., & Yıldırım E. (2020). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çöllü, E. F., & Summak, M. E. (2010). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi: Konya’da bulunan mali müşavir çalışanları üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(1-2), 273-288.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management* (5th edition). New York: Pearson.
- Eliyana, A., & Ma’arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter?. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Ismail, A. I., Rose, R. C., Abdullah, H., & Uli, J. (2010). The relationship between organisational competitive advantage and performance moderated by the age and size of firms. *Asian Academy of Management Journal*, 15(2), 157-173.
- Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (2012). Top management talent, strategic capabilities, and firm performance. *Organizational Dynamics*, 41(3), 183-193.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organizations: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 449-517.
- Karatepe, T., Öztüren, A., Karatepe, O. M., Üner, M. M., & Kim, T. T. (2022). Management commitment to the ecological environment, green work engagement and their effects on hotel employees’ green work outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(8), 3084-3112.
- Kasogela, O. K. (2019). The impacts of continuance commitment to job performance: A theoretical model for employees in developing economies like Tanzania. *Advanced Journal of Social Science*, 5(1), 93-100.
- Keskes, I. (2014). Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions. *Intangible Capital*, 10(1), 26-51.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (10th edition). Irwin: McGraw-Hill.
- Lambourne, K., & Tomporowski, P. (2010). The effect of exercise-induced arousal on cognitive task performance: A meta-regression analysis. *Brain Research*, 1341, 12-24.

- Lee, S., Hameduddin, T., & Lee, G. R. (2023). Organizational image and employee engagement: Exploring the inter-relationships between construed external image and perceived organizational identity. *The American Review of Public Administration*, 53(2), 82-96.
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007.
- Mohammed, A. I. (2024). The role of motivation and job satisfaction in enhancing employee performance: Systematic Review. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 13(1), 115-120.
- Nandan, S., Halkias, D., Thurman, P. W., Komodromos, M., Alserhan, B. A., Adendorff, C., Alhaj, N. H. Y. Y., De Massis, A., Galanaki, E., Juma, N., Kwesiga, E., Nkamnebe, An. D., & Seaman, C. (2018). Assessing cross-national invariance of the three-component model of organizational commitment: A cross-country study of university faculty. *EuroMed Journal of Business*, 13(3), 254-279.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). The assessment of reliability. *Psychometric Theory*, 3(1), 248-292.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Rafiei, M., Amini, M. T., & Foroozandeh, N. (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management Science Letters*, 4(8), 1841-1848.
- Rosen, M. A., Bedwell, W. L., Wildman, J. L., Fritzsche, B. A., Salas, E., & Burke, C. S. (2011). Managing adaptive performance in teams: Guiding principles and behavioral markers for measurement. *Human Resource Management Review*, 21(2), 107-122.
- Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 75-81.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(2), 195-218.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 171-193.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Windani, A., Irhamni, M. R., & Saputra, Y. R. (2024). The effect of education level, competence, and work experience on employee performance at police central java. *International Journal of Management, Business, and Social Sciences*, 2(02).
- Yıldız, S., Savcı, G., & Hüsnü, K. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 233-249.

Araştırma Makalesi

Örgütsel Bağlılık ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Kavramsal Bir Analiz

Ümmühan Arslan¹

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Bandırma Onyediy Eylül, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, ummuhanarslan35@gmail.com.

Öz: Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, yaşamın çeşitli alanlarında önemli değişikliklere yol açmıştır. Bu teknolojiler, günlük aktivitelerden iş yapış biçimlerine kadar bir dizi alanda etkili olup, örgütsel yapıya destek sağlamaktadır. İnternetin sunduğu iletişim kolaylığı, birçok ihtiyacın bilişim teknolojileri aracılığıyla karşılanmasına olanak tanımaktadır. Bu bağlamda, çalışanlara sunulan bu imkanlar, sanal dünyada etkileşimde bulunmayı teşvik etmekte ancak gereksiz sanal ortamların kontrolünü ise imkânsız hale getirebilmektedir. Çalışma yaşamında internet, en çağdaş uygulamalardan faydalanma imkânı sağlasa da çalışanların interneti sıklıkla işle ilgisi olmayan amaçlar için kullanması, yeni bir "iş aksatma hareketi" olarak düşünülmektedir. İnternetin etkili bir iş aracı olmasına rağmen, çalışanların bunu kişisel amaçlar için kullanması, örgütler için bir problem teşkil etmektedir. Bu sorunlardan birisi sayılan 'sanal kaytarma' genel olarak iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılması anlamına gelmektedir. Bu durum, çalışanların üretkenliğini olumsuz etkileyebileceği gibi önemli maliyetlere de neden olabilmektedir. Bu çalışmada da sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır ve bu amaç doğrultusunda sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık kavramları ayrı ayrı incelenerek aralarındaki ilişki irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnternet Kullanımı, Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık.

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND VIRTUAL SLACKING: A CONCEPTUAL ANALYSIS

Abstract: Rapid advancements in information and communication technologies have led to significant changes in various aspects of life. These technologies have an impact on a range of areas, from daily activities to business practices, and support organizational structures. The ease of communication offered by the internet allows many needs to be met through information technologies. In this context, these opportunities offered to employees encourage interaction in the virtual world, but can also make it impossible to control unnecessary virtual environments. Although the internet provides the opportunity to benefit from the most modern applications in working life, the frequent use of the internet by employees for purposes unrelated to work is considered a new form of "work disruption." Despite being an effective work tool, employees' use of it for personal purposes poses a problem for organizations. One of these problems, 'virtual loafing,' generally refers to the use of computer and internet systems, which are provided for work purposes, for personal purposes. This situation can negatively affect employee productivity and also lead to significant costs. This study aims to examine the relationship between cyberloafing and organizational commitment. To this end, the concepts of cyberloafing and organizational commitment are examined separately, and the relationship between them is explored.

Atıf: Arslan, Ü. (2025). Örgütsel bağlılık ve sanal kaytarma arasındaki ilişki: Kavramsal bir analiz, *Malumat Dergisi*, 2, 66-73.

Geliş Tarihi: 11/12/2025
Kabul Tarihi: 14/01/2026



Telif Hakkı: © 2025. (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Keywords: Internet Usage, Cyberloafing, Organizational Commitment

1. GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler, işin doğasını, çalışma ortamlarını ve işveren-çalışan ilişkilerini köklü bir biçimde değiştirmekte; bilgi teknolojileri günümüz organizasyon yapılarının kilit bir parçası haline gelmektedir. Bu yeni teknolojiler, çalışan verimliliğini ve etkinliğini artırma potansiyeli taşımakla birlikte, iş zamanının kişisel internet kullanımı amacıyla kötüye kullanılması gibi çeşitli riskleri de beraberinde getirmektedir (Kilpatrick, 2003). Bu bağlamda, teknolojinin sunduğu olanakların doğru yönetilmesi, örgütlerin sürdürülebilir verimliliği açısından büyük bir önem arz etmektedir.

Teknolojinin iş ortamındaki bu yaygınlığı ile ortaya çıkan ve "siber kaytarma" olarak adlandırılan kavram; çalışanların iş saatlerinde örgüt internetini kişisel amaçlarla kullanmasını, kişisel e-postaların kontrol edilmesini ya da işle ilgili olmayan web sitelerinde gezilmesini ifade etmektedir. Mobil cihazlarla internet erişiminin kolaylaşmasıyla daha karmaşık bir hal alan bu durum, işverenler açısından endişe verici bir konu haline gelmiştir. Araştırmalar, yöneticilerin çoğunun bu eylemler nedeniyle çalışan verimliliğinin olumsuz etkilendiğini düşündüğünü gösterse de bazı araştırmacılar siber kaytarmanın yapıcı etkilerine de dikkat çekmektedir (Andreassen, Torsheim, & Pallesen, 2014). İnternet kullanımını olumlu değerlendiren bu yaklaşım, çevrimiçi aktivitelerin iş-yaşam dengesi için gerekli olduğunu; stresi ve tükenmişliği azaltırken yaratıcılığı, bağlılığı ve iş memnuniyetini artırabildiğini savunmaktadır. Ayrıca internetin bilinçaltı problem çözmeye yardımcı olabileceği, sıkıcı görevlerin etkisini hafifletebileceği ve çalışanın rahatlamasına katkı sağlayabileceği öne sürülmektedir (Coker, 2011).

Siber kaytarmanın her zaman olumsuz bir davranış olarak değerlendirilmemesi gerektiğine işaret eden bu görüşler, çalışanın örgüte olan tutumunun önemini gündeme getirmektedir. Bu noktada, çalışanların iş yerindeki davranışlarını şekillendiren temel faktörlerden biri olan "örgütsel bağlılık" kavramı ön plana çıkmaktadır. Son yıllarda popüler bir araştırma konusu olan ve bireylerin örgütleriyle özdeşleşip üyeliklerini sürdürme arzusu olarak tanımlanan örgütsel bağlılık; yüksek seviyelerde olduğunda daha iyi verimlilik, iş memnuniyeti ve motivasyonla ilişkilendirilmektedir. Buna karşılık, bağlılık düzeyi ile devamsızlık ve geç kalma gibi olumsuz sonuçlar arasında da ters yönde bir ilişki bulunmaktadır. Yüksek bağlılığa sahip çalışanların daha iyi performans gösterdiği ve özveri ile dürüstlük gibi olumlu davranışlar sergilediği bilinmektedir (Candan, 2014).

Bu doğrultuda çalışma; iş yeri davranışlarının dinamiklerini daha iyi anlayabilmek adına sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır. Bu amaç çerçevesinde, sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık kavramları ayrı ayrı ele alınarak aralarındaki ilişki irdelenmektedir.

2. SANAL KAYTARMA

Bilişim teknolojileri sayesinde bilgisayar ve internet, günümüzde birçok işyerinde yaygın olarak kullanılmakta ve iş süreçlerinin temel bir parçası haline gelmektedir. Teknoloji, iş hayatında kalite ve verimliliği artırmakta; internet, çalışanların performansını yükselten ve işletmelere önemli fırsatlar sunan stratejik bir araç olarak kabul edilmektedir (Whitty & Carr, 2006). Ancak sanal dünyanın doğru yönetilmemesi durumunda çeşitli sorunlar ortaya çıkabilmekte; bilgi ve iletişim teknolojilerinin yanlış kullanımı işletmeler açısından ciddi riskler yaratmaktadır. Bu risklerden biri de literatürde giderek daha fazla önem kazanan ve üretkenlik karşıtı bir iş davranışı olarak nitelendirilen sanal kaytarma (cyberloafing) kavramıdır (Wheatherbee, 2010).

Sanal kaytarma, organizasyonların internet erişim imkânlarıyla sınırlı kalmayıp bireysel ve örgütsel internet erişimini sağlayan tüm araçları kapsayan bir davranış biçimi olarak tanımlanmakta; çalışanların işyerinde sunulan teknolojileri kişisel amaçlar doğrultusunda kullanarak zaman kaybetmeleri anlamına gelmektedir (Keating, Cullen-Lester & Meuser, 2024). Bu bağlamda sanal kaytarma, bilişim teknolojilerinin kötüye kullanılması ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. Çalışanların mesai saatlerinde işle ilgisi bulunmayan web sitelerini ziyaret etmesi veya kişisel e-postalarını kontrol etmesi bu duruma örnek teşkil etmektedir (Ahmadi, Bagheri, Ebrahimi, Rokni & Kahrer, 2011). Anandarajan ve Simmers'e (2004) göre sanal kaytarma, iş gereklilikleri dışında çevrim içi kaynakların kullanılmasıdır ve zamanın etkin yönetimini engellemesi nedeniyle iş yerindeki sapkın davranışlar arasında sınıflandırılmaktadır. Blanchard ve Henle (2008) bu durumu, çalışanların sunulan internet imkânlarını işyerinde kişisel amaçlarıyla kullanmaları olarak tanımlarken; Weatherbee (2010) online oyun oynamak ve eğlence sitelerini ziyaret etmek gibi eylemleri de bu kapsama dâhil etmektedir. Özetle sanal kaytarma; iş ortamında ve çalışma

saatlerinde, üretkenliğe aykırı biçimde, istekli ve bilinçli olarak gerçekleştirilen, işle ilgisi bulunmayan kişisel aktiviteler bütünüdür.

2.1. Sanal Kaytarmanın Nedenleri

Sanal kaytarma davranışının arkasındaki dinamikler çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Gezer ve Barutçu (2020), bu sebepleri örgütsel bağlılık, iş özellikleri, iş yükü, iş-özel hayat dengesi, bireysel etkenler ve psikolojik bağımlılık çerçevesinde incelemektedir. Van Doorn (2015) ise faktörleri daha geniş bir perspektifle ele alarak, değişkenler arasındaki ilişkilerin detaylı biçimde değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Bireysel faktörler açısından bakıldığında, kişilik özellikleri belirleyici bir rol oynamaktadır. Landers ve Lounsbury (2006), Beş Faktör Kişilik Kuramı (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık) ile internet kullanımı arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Sorumluluk duygusu yüksek bireylerin öz disiplinli olduğu ve kaytarma eğiliminin düştüğü; buna karşın bu duygudan yoksun olanların dikkatsiz davranışlar sergilediği belirtilmektedir. Benzer şekilde, yüksek uyumluluk gösteren bireyler güvenilir olarak nitelendirilirken, düşük uyumluluğa sahip olanlar daha kaba ve güvensiz davranışlar sergileyebilmektedir (Somer, 1998). Duygusal denge açısından nevrotik eğilimler gösteren huzursuz ve kaygılı bireylerin sanal ortamda rahatlatma arayışına girebileceği; dışadönük bireylerin ise sosyal etkileşim ihtiyaçlarını sanal ortamlara taşıyabileceği ifade edilmektedir (Somer, Korkmaz & Tatar, 2011; İnanç & Yerlikaya, 2012).

Örgütsel faktörler de en az bireysel özellikler kadar etkilidir. Garrett ve Danziger'in (2008) çalışmasına göre, işe yönelik olumsuz tutum geliştiren çalışanlar daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilerken, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar bu davranışlardan kaçınmaktadır. Ayrıca iş yoğunluğunun yüksek olduğu ortamlarda çalışanların sanal kaytarma ayıracak zaman bulamadıkları görülmektedir. Sarıca (2020) ve Orta ile Güngör (2018), adalet algısı, kurumsal politikalar ve iş tatmini gibi unsurların da bu davranışları şekillendirdiğini belirtmektedir. Özellikle çalışanların iş ve özel yaşam sınırlarını net çizememesi, sanal kaytarma davranışlarına zemin hazırlayan önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Akca, 2013).

2.2. Sanal Kaytarmanın Sonuçları

Sanal kaytarma davranışları hem bireysel hem de örgütsel düzeyde yarattığı çok yönlü etkiler nedeniyle literatürde geniş yer bulmaktadır. Örgütsel açıdan en belirgin sonuç verimlilik kaybıdır. Lim (2002) tarafından yapılan araştırmalar, çalışanların mesai saatleri içinde kişisel internet kullanımı nedeniyle harcadıkları zamanın, işletmeler için ciddi bir maliyet kalemi oluşturduğunu ve genel üretkenliği düşürdüğünü ortaya koymaktadır. İş süreçlerinin yavaşlaması ve dikkat dağınıklığına bağlı hataların artması, kurumun performans hedeflerine ulaşmasını zorlaştırmaktadır.

Bir diğer kritik boyut ise güvenlik ve teknik risklerdir. Liberman ve diğerleri (2011), çalışanların güvenli olmayan web sitelerini ziyareti veya kaynağı belirsiz e-postaları açmaları sonucunda kurumsal ağlara virüs ve casus yazılım bulaşma riskinin arttığını belirtmektedir. Bu durum, bant genişliğinin gereksiz kullanımına yol açarak ağ performansını düşürmekte ve teknik altyapıyı savunmasız hale getirmektedir. Ayrıca, kurumsal verilerin dışarı sızması, ticari sırların ifşası veya telif hakkı ihlalleri gibi durumlar, işletmeleri hukuki yaptırımlarla karşı karşıya bırakabilmektedir (Mills et al., 2001). Sosyal medya üzerinden yapılan kontrolsüz paylaşımlar ise kurumsal itibarı zedeleyebilmekte ve örgüt imajına zarar verebilmektedir.

Bireysel düzeyde ise sanal kaytarma, çalışanın kariyerini ve psikolojik durumunu etkileyen sonuçlar doğurmaktadır. İşverenler tarafından tespit edilen uygunsuz internet kullanımları, disiplin cezalarından iş akdinin feshine kadar uzanan yaptırımlara neden olabilmektedir (Weatherbee, 2010). Ayrıca, sürekli çevrimiçi olma isteği ve işten kopuş, çalışanlarda konsantrasyon eksikliği yaratmakta; bu durum işlerin zamanında yetismemesine ve stres düzeyinin artmasına yol açmaktadır. Öztürk (2015), bireylerin sanal kimlikleri ile gerçek kimlikleri arasındaki farkın kaybolmasının psikolojik baskı ve beğenilme kaygısı yarattığını vurgulamaktadır. Sonuç olarak sanal kaytarma, sadece bir zaman kaybı değil; örgütsel verimlilik, bilgi güvenliği, hukuksal süreçler ve çalışan psikolojisi üzerinde derin etkileri olan, yönetilmesi kritik bir örgütsel davranış sorunudur.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Günümüzde değişen iş koşulları ve artan rekabet ortamı, çalışanları bir örgütte tutmayı giderek zorlaştırmakta ve çalışan devrinin artmasına neden olmaktadır. Bir çalışanın eğitim ve uyum

sürecinin ardından işten ayrılması, örgüte ciddi maliyetler yüklemekte; bu durum yetişmiş işgücü ihtiyacını daha kritik bir hale getirmektedir. Nitelikli işgücü talebinin artmasıyla derinleşen işgücü açığı, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmayı ve bu bağlılığı etkileyen faktörlerin belirlenmesini temel bir gereklilik kılmaktadır. Çalışanların kurumun sürekliliği ve verimliliği açısından kritik bir rol oynadığı bu denklemde; örgütsel bağlılık kavramı, tanımı, boyutları, belirleyicileri ve sonuçlarıyla incelenmesi gereken stratejik bir konu olarak öne çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılık, son yıllarda artan akademik ilgiyle birlikte çok boyutlu ve tanımlanması karmaşık bir kavram haline gelmiştir. Farklı araştırmacılar konuyu çeşitli perspektiflerden ele alarak farklı tanımlar geliştirmiştir. Morris, Lydka ve O'Creevy (1993), bağlılığı kişisel sadakat ile yakından ilişkili bir olgu olarak değerlendirirken; Balay (2007) bu kavramı, çalışanın kurumun amaçlarına etkili bir şekilde bağlanması ve örgüt hedeflerine yönelik bir uyum süreci olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Özsoy, Ergül ve Bayık (2001) bağlılığı bireyin örgüt çıkarlarını önceliklendirmesi olarak ifade ederken; Candan ve İnce (2016) bireylerin örgütle bütünleşme isteğine vurgu yapmaktadır.

Temelde çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri aidiyet duygusunu ifade eden örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün değerlerini benimseyerek hem kendilerine hem de kuruluşlarına fayda sağlayacak olumlu davranışlar sergilemelerine zemin hazırlamaktadır. Bu bağlılık, işgücü verimliliği ve motivasyonu açısından büyük önem taşımakta; örgüte bağlı çalışanların performansı artarken iş tatminleri de yükselmektedir. Yüksek örgütsel bağlılık, devamsızlık oranlarını düşürerek iş sürekliliğini desteklemektedir. İşten ayrılma eğilimi, moral ve performans gibi çeşitli örgütsel çıktılarla yakından ilişkili olan bu kavram, örgütlerin sürdürülebilir başarısı için kilit bir değişkendir. Bununla birlikte, bağlılığın yönü ve düzeyi üzerinde çalışanların yaş ve cinsiyet gibi demografik özellikleri ile işgörenin işiyle kurduğu ilişki ve görev anlayışı da belirleyici rol oynamaktadır (Hasanov, 2010; Erkman & Şahinoğlu, 2012).

3.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık literatüründe en yaygın kabul gören sınıflandırma, Allen ve Meyer'in (1990) üç boyutlu modelidir. Bu modele göre bağlılık; duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç temel eksende şekillenmektedir. Her bir boyut çalışanın örgütte kalma isteğini yansıtsa da bu isteğin altındaki motivasyon ve iş davranışları farklılaşmaktadır.

Duygusal Bağlılık: Bireylerin örgütleriyle özdeşleşmelerini ve duygusal bir bağ kurarak örgütte kalma isteklerini ifade eder. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte kalmayı "istedikleri için" tercih eder ve örgütün yararı için gönüllü çaba harcarlar. Bu boyutun gelişiminde iş deneyimleri ve bireysel özellikler önemli rol oynamaktadır (Meyer, Stanley & Parfyonova, 2012).

Normatif Bağlılık: Çalışanın örgütte kalması gerektiğine yönelik hissettiği ahlaki zorunluluk duygusudur. Çalışan, örgütte kalmayı bir görev olarak görür ve bu kararın doğru olduğuna inanır. Genellikle işten ayrılmanın yaratacağı maliyetlerin yanı sıra, çalışanın örgüte duyduğu minnettarlık hissi bu bağlılığın temelini oluşturur (Demirel, 2009).

Devam Bağlılığı: Çalışanların örgütte kalmayı tercih etmelerinin temel nedeninin "zorunluluk" olduğu boyuttur. Bu bağlılık, çalışanın harcadığı emek, zaman, kariyer yatırımları veya elde ettiği statü ve maddi kazanımları kaybetme korkusuyla ortaya çıkar. Çalışanlar, olası maddi kayıplardan ve iş bulma sürecindeki zorluklardan kaçınmak için örgütte kalmaya devam ederler. Saygınlık kaybı, kıdem tazminatı hakları ve alternatif iş imkanlarının azlığı gibi unsurlar devam bağlılığını artıran faktörlerdir (Tunçbilek & Kaya, 2020).

3.2. Örgütsel Bağlılığın Nedenleri

Çalışanların örgüte olan bağlılıklarını şekillendiren unsurlar; demografik, örgütsel ve çevresel faktörler olmak üzere üç ana başlıkta toplanabilir.

Demografik özellikler bağlamında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve medeni durum öne çıkmaktadır. Araştırmalar, yaş arttıkça iş bulma şansının azalması algısıyla birlikte kuruma bağlılığın arttığını göstermektedir. Cinsiyetin etkisi üzerine yapılan çalışmalar ise karmaşık sonuçlar vermektedir; bazı araştırmalar kadın veya erkeklerde bağlılığın daha yüksek olduğunu savunurken, bazıları anlamlı bir fark bulamamıştır (Durna & Eren, 2005). Eğitim seviyesi ile bağlılık arasında ise genellikle ters orantı gözlemlenmektedir; eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin alternatif iş imkanlarına ulaşma beklentisi artmakta ve bu durum bağlılığı düşürebilmektedir. Medeni durum açısından bakıldığında, evli çalışanların ailevi sorumluluklar nedeniyle işten ayrılma konusunda daha temkinli oldukları ve bağlılık düzeylerinin bekar çalışanlara göre daha

yüksek seyrettiği görülmektedir (Yılmaz & Vardarlier, 2021). Ayrıca kıdem arttıkça kazanılan haklar nedeniyle uzun süreli personelin yeni başlayanlara göre daha sadık olduğu belirtilmektedir. Ancak Bayram'ın (2005) ifade ettiği gibi, demografik faktörlerin etkisi her zaman tutarlı değildir ve genellikle dolaylı bir nitelik taşımaktadır.

Örgütsel faktörler ise bağlılığı doğrudan etkileyen unsurlardır. İşin niteliği (görev çeşitliliği, özerklik, işin anlamı), yönetim tarzı, ücret politikaları, takım çalışması ve örgüt kültürü bu grupta yer alır. Katılımcı ve destekleyici bir yönetim anlayışı ile adil bir ücret sistemi, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırmaktadır. Takım çalışması ve örgütsel güven ortamı, bireyin kendini örgütün bir parçası olarak hissetmesini sağlarken; çalışanların değerleriyle uyumlu bir örgüt kültürü bağlılığı pekiştirmektedir (Kaplan & Ögüt, 2012; Demirel, 2009).

Son olarak, örgüt dışı faktörler de göz ardı edilmemelidir. Gündoğan'a (2009) göre, işsizlik oranları, sektörün durumu ve alternatif iş bulma olanakları çalışanların mevcut işlerine bakışını şekillendirmektedir. Ekonomik belirsizliklerin ve işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde çalışanların mevcut işlerine daha sıkı bağlandığı, alternatiflerin bol olduğu durumlarda ise bağlılığın zayıflayabildiği görülmektedir.

3.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın düzeyi, çalışanların davranışlarını ve örgüte katkılarını doğrudan etkilemektedir. Randall (1990), bu etkileri bağlılığın yoğunluğuna göre üç düzeyde sınıflandırmaktadır:

Düşük Örgütsel Bağlılık (Zorunluluk/Devamlılık): Bu düzeyde çalışanlar örgütle zayıf bir bağa sahiptir. Örgüt hedeflerine ulaşmak için ekstra çaba sarf etmeye isteksizdirler ve genellikle maliyetleri göz önünde bulundurarak "zorunda oldukları için" örgütte kalırlar. Bu durum "devamlılık bağlılığı" ile ilişkilendirilir. Düşük bağlılığa sahip çalışanlar genellikle gruptan kopuktur ve fırsat bulduklarında işten ayrılma eğilimindedirler (Bozkurt & Yurt, 2013).

İlımlı Örgütsel Bağlılık (Normatif): Bireyin örgüt hedeflerini kabul ettiği ancak kendini tam anlamıyla örgüte ait hissetmediği düzeydir. Çalışan, kişisel değerleri ile örgüt beklentileri arasında zaman zaman çatışma yaşayabilir, ancak örgütte kalmayı bir yükümlülük olarak görür. Bu durum, "normatif bağlılık" kavramıyla örtüşmektedir (Ko, 2009).

Yüksek Örgütsel Bağlılık (Duygusal): Bireyin örgütün amaç ve değerleriyle tamamen bütünleştiği en üst düzeydir. Bu düzey, "duygusal bağlılık" ile karakterize edilir. Yüksek bağlılığa sahip çalışanlar, örgütte kalmayı içtenlikle isterler, güçlü bir özdeşleşme yaşarlar ve örgütün başarısı için yüksek performans ve özveri gösterirler (Pelit, Boylu & Güçer, 2007).

4. SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Teknolojideki hızlı ilerlemeler, iş dünyasına verimlilik kattığı kadar, çalışanların mesai saatleri içinde iş dışı amaçlarla internet kullanımı olarak tanımlanan sanal kaytarma davranışlarını da tetiklemektedir. Bu durum, zaman ve üretim kaybına yol açarak örgüt kaynaklarının israf edilmesine neden olmaktadır (Lim, 2002). Ayrıca internetin yanlış kullanımı, telif hakları ihlalleri, güvenlik açıkları veya gizli bilgilerin ifşası gibi nedenlerle örgütleri ciddi yasal ve etik risklerle karşı karşıya bırakabilmektedir (Mills et al., 2001). Dolayısıyla, olası olumsuzlukların önlenmesi adına iş yerlerinde internet erişiminin belirli politikalarla denetlenmesi gerekliliği doğsa da bu denetim tek başına yeterli bir çözüm sunmamaktadır.

Bu noktada, çalışanların örgütsel tutumları ve özellikle bağlılık düzeyleri, örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi ve risklerin yönetilmesi açısından kritik bir rol oynamaktadır (Niaei, Peidaei & Nasiripour, 2014). Sanal kaytarma gibi üretkenlik karşıtı davranışların artması, çalışanların iş saatlerini verimsiz geçirmesine ve etik dışı davranışların çoğalmasına yol açarken; bu sorunun temel çözümü çalışanların örgütle kurdukları bağın niteliğinde yatmaktadır. Sadece yasaklar ve kısıtlamalar getirmek yerine, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması, içsel bir denetim mekanizması oluşturarak daha sürdürülebilir bir strateji sunmaktadır (Söyük, 2018).

Yöneticilerin, örgütün başarısını ve gelişimini sürdürebilmesi için çalışanların bağlılık düzeylerini yükseltmeye yönelik aktif çaba göstermeleri büyük önem taşımaktadır. Çünkü örgütsel bağlılık, bireyleri sadece kurallara uyan değil, karşılaştıkları sorunları etkili biçimde çözebilen ve örgüt çıkarlarını gözetken bir konuma getirmektedir. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip bireyler, örgütle özdeşleştikleri için kurum imajını olumsuz etkileyebilecek sanal kaytarma gibi davranışlardan kaçınma eğilimindedirler. Literatür, bu çalışanların iş dışı uygunsuz davranışlara karşı daha düşük

tolerans gösterdiğini; buna karşılık daha yaratıcı, üretken ve yüksek performanslı bir çalışma disiplini sergilediklerini ortaya koymaktadır (Gürbüz & Yüksel, 2008; Meyer et al., 2002).

5. SONUÇ

Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, dijitalleşen iş dünyasının en kritik yönetsel paradokslarından biri haline gelmiştir. Bu çalışmada ortaya konan kavramsal çerçeve, sanal kaytarmanın yalnızca bireysel bir disiplin sorunu değil, aynı zamanda çalışanın örgüte duyduğu bağlılık düzeyiyle şekillenen çok boyutlu bir örgütsel davranış olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular ve literatür taraması ışığında; örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgüt hedeflerini içselleştirmeleri nedeniyle sanal kaytarma davranışlarını daha az sergiledikleri veya interneti yalnızca zihinsel toparlanma aracı olarak kullandıkları anlaşılmaktadır. Buna karşılık, düşük bağlılık (özellikle duygusal bağlılık eksikliği), sanal kaytarmanın "zaman öldürme" ve "işten kaçış" aracı olarak daha yıkıcı biçimlerde ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla, sanal kaytarma ile mücadelede salt yasaklayıcı tedbirlerin ötesine geçilmesi, örgütsel sürdürülebilirlik ve çalışan motivasyonu açısından hayati bir gerekliliktir.

Bu bağlamda uygulayıcılara ve yöneticilere yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir:

Yasaklama Yerine Yönetme: İnternet erişimini tamamen kısıtlamak yerine, "kabul edilebilir kullanım politikaları" oluşturulmalıdır. Yöneticiler, kısa süreli internet kullanımlarının çalışanların stresini azaltıp yaratıcılığı artırabileceği (yapıcı sanal kaytarma) gerçeğini göz ardı etmemelidir.

Bağlılık Odaklı Yaklaşım: Sanal kaytarma bir semptom, düşük örgütsel bağlılık ise kök neden olarak görülmelidir. Yöneticiler, çalışanların duygusal bağlılığını artıracak katılımcı yönetim anlayışını benimsemeli, adil ücret ve kariyer geliştirme fırsatları sunarak çalışanların örgütle özdeşleşmesini sağlamalıdır.

İş Zenginleştirme: Monoton ve otonomiden yoksun işler sanal kaytarmayı tetiklemektedir. İş tanımlarının zenginleştirilmesi ve çalışana inisiyatif verilmesi, işe odaklanmayı artırarak sanal kaytarma eğilimini azaltacaktır.

Şeffaf İletişim: İzleme ve filtreleme sistemleri kullanılacaksa, bu durum çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılmalı ve "güvensizlik" algısı yaratılmamalıdır. Karşılıklı güvene dayalı bir örgüt kültürü, elektronik gözetimden daha etkili bir denetim mekanizmasıdır.

Gelecek çalışmalara yön vermesi açısından araştırmacılara yönelik öneriler ise şunlardır:

Sektörel Karşılaştırmalar: Sanal kaytarma ve bağlılık ilişkisi, teknoloji yoğun sektörler ile geleneksel üretim sektörleri arasında farklılık gösterebilir. Gelecek araştırmaların farklı sektörleri (eğitim, sağlık, bilişim) karşılaştırmalı olarak incelemesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Aracı Değişkenlerin İncelenmesi: Bu iki değişken arasındaki ilişkide; tükenmişlik, iş stresi, örgütsel adalet algısı veya psikolojik sözleşme ihlali gibi aracı değişkenlerin etkisinin incelenmesi, ilişkinin mekanizmasını daha net ortaya koyabilir.

Nitel Araştırmalar: Nicel verilerin ötesinde, çalışanların sanal kaytarma nedenlerini ve bağlılık algılarını derinlemesine irdeleyen mülakat tabanlı nitel araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Kuşaklar Arası Farklılıklar: Dijital yerliler (Y ve Z kuşağı) ile önceki kuşaklar arasında sanal kaytarma algısı ve örgütsel bağlılık dinamiklerinin nasıl değiştiğinin incelenmesi, modern yönetim stratejileri için önemli veriler sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Ahmadi, H., Bagheri, F., Ebrahimi, S. A., Rokni, M. A. N., & Kahreh, M. S. (2011). Deviant work behavior: Explaining relationship between organizational justice and cyber-loafing as a deviant work behavior. *American journal of Scientific research*, 24(103-116).
- Akca, A. (2013). *Okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım (siber aylaklık) davranışlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Predictors of use of social network sites at work-a specific type of cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(4), 906-921.
- Balay, R. (2007). Predicting conflict management based on organizational commitment and selected demographic variables. *Asia Pacific Education Review*, 8(2), 321-336.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, (59), 125-139.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in human behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Candan, H. (2014). Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel güven algılamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: Bir kamu kurumu üzerinde araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(4):889-917.
- Candan, H., & İnce, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Coker, B. L. (2011). Freedom to surf: the positive effects of workplace Internet leisure browsing. *New technology, work and employment*, 26(3), 238-247.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Erkman, T., & Şahinoğlu, F. (2012). Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin çalışan algıları ile örgütsel bağlılığın hizmet sektöründe incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(2), 267-294.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *CyberPsychology & Behavior*, 11(3), 287-292.
- Gezer, H., & Barutçu, E. (2020). Sanal kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 11(1), 35-48.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye cumhuriyet merkez bankası uygulaması. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Hasanov V (2010) *Çalışanların işletmelerin sosyal sorumluluklarına ilişkin algılamalarının örgütsel bağlılığa etkisi*. Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- İnanç, Y. B. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kaplan, M., & Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Keating, D. J., Cullen-Lester, K. L., & Meuser, J. D. (2024). Virtual work conditions impact negative work behaviors via ambiguity, anonymity, and (un) accountability: An integrative review. *Journal of Applied Psychology*, 109(2), 169.
- Kilpatrick, I. (2003). Employee Guidance for Email and the Web. *Logistics & Transport Focus*, 47-49.
- Ko, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Landers, R. N., & Lounsbury, J. W. (2006). An investigation of Big Five and narrow personality traits in relation to Internet usage. *Computers in human behavior*, 22(2), 283-293.
- Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192-2199.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 1-16.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001). Cyberslacking: A liability issue for wired workplaces. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.
- Morris, T., Lydka, H., & O'Creevy, M. F. (1993). Can commitment be managed? A longitudinal analysis of employee commitment and human resource policies. *Human resource management journal*, 3(3), 21-42.
- Niaei, M., Peidaei, M. M., & Nasiripour, A. A. (2014). The relation between staff cyberloafing and organizational commitment in organization of environmental protection. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 3(7), 59-71.
- Orta, İ. M., & Güngör, E. (2018). Sanal kaytarmanın öncülleri, sonuçları ve kontrolü üzerine bir derleme. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1), 79-95.
- Özsoy, S. A., Ergül, Ş., & Bayık, A. (2001). Bir yükseköğretim çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1-16.
- Öztürk, U. C. (2015). Bağlantıda kalmak ya da kalmamak işte tüm korku bu: İnternetsiz kalma korkusu ve örgütsel yansımaları. *Journal of International Social Research*, 8(37), 629-638.
- Pelit, E., Boylu, Y., & Güçer, E. (2007). Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 86-114.
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. *Journal of organizational Behavior*, 11(5), 361-378.

- Somer, O. (1998). Beş-faktör kişilik model. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17-32.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2011). *Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik modeli ve beş faktör kişilik envanteri:(5FKE)*. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi.
- Söyük, S. (2018). Örgütsel adalet ve iş tatmini: sağlık sektöründeki önemi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(3), 435-442.
- Tunçbilek, M. M., & Kaya, M. (2020). Otoriter, demokratik ve serbest bırakıcı liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Journal of Politics Economy and Management*, 3(2), 31-52.
- Van Doorn, B. W. (2015). Pre-and post-welfare reform media portrayals of poverty in the United States: The continuing importance of race and ethnicity. *Politics & Policy*, 43(1), 142-162.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44.
- Whitty, M. T., & Carr, A. N. (2006). New rules in the workplace: Applying object-relations theory to explain problem Internet and email behaviour in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 22(2), 235-250.
- Yılmaz, M., & Vardarlier, P. (2021). Motivasyon araçlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Perakende sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(4), 1347-1365.