

DEĞİŞEN DÜNYADA ÇALIŞMANIN GELECEĞİ  
VE  
**SOSYAL POLİTİKALAR**

EDİTÖR: **ADNAN KÜÇÜKALİ**



## DEĞİŞEN DÜNYADA ÇALIŞMANIN GELECEĞİ VE SOSYAL POLİTİKALAR

Editör: Adnan Küçükali

**Yayınevi Grubu Genel Başkanı:** Yusuf Ziya Aydoğan (yza@egitimyayinevi.com)

**Genel Yayın Yönetmeni:** Yusuf Yavuz (yusufyavuz@egitimyayinevi.com)

**Sayfa Tasarımı:** Kübra Konca Nam

**Kapak Tasarımı:** Eğitim Yayınevi Tasarım Birimi

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

**Yayıncı Sertifika No:** 76780

**E-ISBN:** 978-625-5014-16-0

1. Baskı, Eylül 2026

**Kütüphane Kimlik Kartı**

## DEĞİŞEN DÜNYADA ÇALIŞMANIN GELECEĞİ VE SOSYAL POLİTİKALAR

Editör: Adnan Küçükali

E-ISBN: 978-625-5014-16-0

VI+206 s., 160x240 mm

Kaynakça var, dizin yok.

Copyright © Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Eğitim Yayınevi'ne aittir. Bütün hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre kitabı yayımlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik/mechanik yolla, fotokopi yoluyla ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

**EĞİTİM**  
yayınevi

**Yayınevi Türkiye Ofis:**

**Konya:** Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Fevzi Çakmak Mah. 10721 Sok. B Blok, No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye

**İstanbul:** Salon Yayınları, Atakent mah., Yasemen sok., No: 4/B, Ümraniye, İstanbul, Türkiye

**Santral:** +90 332 351 92 85

**Editör hatları:** +90 533 151 50 42, +90 507 151 50 43

bilgi@egitimyayinevi.com

**Yayınevi Amerika Ofis:** New York: Egitim Publishing Group, Inc.

P.O. Box 768/Armonk, New York, 10504-0768, United States of America

americaoffice@egitimyayinevi.com

**Lojistik ve Sevkiyat Merkezi:** Kitapmatik Lojistik ve Sevkiyat Merkezi, Fevzi Çakmak Mah. 10721 Sok. B Blok, No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye

**İnternet Satış:** www.kitapmatik.com.tr

**Whatsapp hattı:** +90 553 950 50 37

bilgi@kitapmatik.com.tr

**Kitabevi Şubesi:** Eğitim Kitabevi, Şükran mah. Rampalı 121, Meram, Konya, Türkiye

**Whatsapp hattı:** +90 501 651 92 85

bilgi@egitimkitabevi.com

**EĞİTİM YAYINEVİ**  
**GRUBU**

**EĞİTİM**  
yayınevi

**SALON**  
yayınevi

**kitapmatik**  
Lojistik ve Sevkiyat

**Kitapmatik**  
yayınevi

**EĞİTİM**  
kitabevi

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ÖNSÖZ.....                                                                                                                            | IV  |
| GİRİŞ.....                                                                                                                            | 1   |
| ÇALIŞAN SESLİLİĞİ (EMPLOYEE VOICE) KAVRAMININ İŞ HUKUKU VE<br>İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDEKİ YERİ .....                               | 6   |
| Fatih Karcioğlu, Ceyhun Serçemeli                                                                                                     |     |
| TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN YOKSULLUĞU: SOSYODEMOGRAFİK, HANE VE<br>İSTİHDAM BULGULARIYLA SOSYAL POLİTİKA DEĞERLENDİRMESİ .....                | 20  |
| Harun Sıçrır                                                                                                                          |     |
| İŞGÜCÜNÜN İKLİM KAYNAKLI VERİMLİLİK KAYBININ SOSYAL POLİTİKA<br>AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ.....                                      | 51  |
| Olca Besnili Memiş                                                                                                                    |     |
| SOSYAL DIŞLANMA VE SOSYAL İÇERME: KAVRAMSAL, KURAMSAL VE<br>POLİTİKA ÇERÇEVESİ .....                                                  | 72  |
| Kübra Bozma, Fatih Karcioğlu                                                                                                          |     |
| İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE SOSYAL İÇERME YAKLAŞIMI<br>UYGULAMALARI .....                                                            | 96  |
| Kübra Bozma, Fatih Karcioğlu                                                                                                          |     |
| ÜNİVERSİTELİ İŞSİZLERİN SOSYAL DIŞLANMASI: EKONOMİK KRİZLERİN<br>GENÇLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ .....                                    | 117 |
| Kenan Özmen                                                                                                                           |     |
| TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ VE SOSYOLOJİK BİR DÖNÜŞÜM: ÇEKİRDEK<br>AİLEDEN “GENİŞLEMİŞ ÇEKİRDEK AİLE”YE .....                           | 151 |
| Fatih Karcioğlu, Ensar Balkaya                                                                                                        |     |
| DİJİTAL PLATFORM EKONOMİSİNDE MOTO KURYELERİN ÇALIŞMA<br>KOŞULLARI: SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME.....                  | 172 |
| Emine Nazlı                                                                                                                           |     |
| DİJİTAL ÇAĞDA ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE SANAL BAHİS<br>BAĞIMLILIĞI: RİSK FAKTÖRLERİ, SOSYAL SONUÇLAR VE KORUYUCU<br>YAKLAŞIMLAR ..... | 186 |
| Lokman Lokmacı, Adnan Küçükali                                                                                                        |     |

## ÖNSÖZ

Çalışma hayatı, ekonomik, teknolojik, demografik ve toplumsal dönüşümlerin etkisiyle hızlı ve çok boyutlu bir değişim sürecinden geçmektedir. Dijitalleşme, yeni çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, işgücü piyasalarının esnekleşmesi, genç işsizliğin süreklilik kazanması, sosyal dışlanma risklerinin derinleşmesi, iklim değişikliğinin çalışma koşulları üzerindeki etkileri ve çalışanların işyerindeki temsil ve katılım beklentilerinin değişmesi, çalışma ilişkilerinin niteliğini yeniden şekillendirmektedir. Bu dönüşüm yalnızca çalışma hayatının ekonomik boyutunu değil; bireylerin sosyal yaşamlarını, aile ilişkilerini, toplumsal bütünleşmeyi ve sosyal refahı da doğrudan etkilemektedir.

Bu çerçevede sosyal politika, değişen çalışma ve toplum koşullarının ortaya çıkardığı sorunlara yönelik çözüm üretme, bireyleri ve toplumsal grupları koruma, fırsat eşitliğini güçlendirme ve sosyal adaleti geliştirme işleviyle her zamankinden daha önemli hâle gelmiştir. Geleneksel sosyal politika anlayışının yalnızca gelir kaybı, işsizlik veya çalışma koşullarındaki olumsuzluklara müdahale eden bir yaklaşım olmaktan çıkarak, bireyin yaşam döngüsünü, toplumsal katılımını ve değişen risklerle baş etme kapasitesini birlikte değerlendiren daha kapsamlı bir anlayışa yönelmesi gerekmektedir.

“Değişen Dünyada Çalışmanın Geleceği ve Sosyal Politikalar” başlıklı bu kitap, söz konusu dönüşüm ve sorun alanlarını Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri disiplininin sosyal politika perspektifiyle ele alma amacı taşımaktadır. Kitabın hazırlanmasında temel hareket noktası, çalışma hayatında ve toplumda ortaya çıkan güncel sorunları yalnızca betimlemek değil; bu sorunların nedenlerini, sosyal sonuçlarını ve mevcut politika yaklaşımlarının yeterliliğini bilimsel bir bakış açısıyla değerlendirmektir.

Kitapta genç işsizliği ve bunun aile yapısı ve toplumsal ilişkiler üzerindeki etkilerinden sosyal dışlanma ve sosyal içermeye; üniversiteli işsizlerin ekonomik krizler karşısındaki kırılganlığından dijital çağda üniversite öğrencilerinde ortaya çıkan sanal bahis bağımlılığına kadar farklı sorun alanları ele alınmaktadır. Bunun yanında çalışanların işyerindeki karar süreçlerine katılımını ifade eden çalışan sesliliği kavramı, iş hukuku ve insan kaynakları yönetimi bağlamında

değerlendirilmektedir. Dijital platform ekonomisinin yeni çalışma biçimlerinden biri olan moto kuryeliğin çalışma koşulları sosyal politika açısından incelenirken, insan kaynakları yönetiminde sosyal içerme yaklaşımının uygulama alanları da tartışılmaktadır. İklim değişikliğinin işgücü verimliliği üzerindeki etkileri ise çalışma hayatının geleceğini belirleyecek önemli risklerden biri olarak sosyal politika perspektifinden değerlendirilmektedir.

Bu konu çeşitliliği, ilk bakışta birbirinden farklı görünen sorunların aslında ortak bir zeminde bulunduğunu göstermektedir. Genç işsizliği, sosyal dışlanma, platform çalışması, iklim kaynaklı verimlilik kayıpları, çalışanların karar süreçlerine katılımı ve sosyal içerme gibi başlıkların tamamı, bireyin çalışma hayatındaki konumunun yanı sıra sosyal hayata katılımını ve yaşam kalitesini de belirleyen unsurlardır. Dolayısıyla günümüz sosyal politikalarının yalnızca istihdam yaratmaya veya gelir kayıplarını telafi etmeye odaklanması yeterli değildir. Bireyin ekonomik, sosyal ve toplumsal bütünleşmesini birlikte gözeten politikaların geliştirilmesi zorunludur.

Kitabın bir diğer önemli özelliği, farklı konu başlıklarını ortak bir disipliner perspektif altında buluşturmasıdır. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanının sosyal politika ağırlıklı bilim dalı, çalışma hayatı ile toplum arasındaki karşılıklı etkileşimi anlamada önemli bir imkân sunmaktadır. Bu alanın temel sorumluluklarından biri, çalışma hayatında ortaya çıkan sorunları yalnızca ekonomik göstergeler üzerinden değil, insan onuru, sosyal adalet, eşitlik, sosyal koruma, toplumsal bütünleşme ve refah kavramları çerçevesinde değerlendirmektir.

Bu kitap, alanında akademik çalışma ve bilimsel birikim sahibi akademisyen ve bilim uzmanlarının katkılarıyla hazırlanmıştır. Her bir çalışma, kendi konu alanına ilişkin güncel tartışmaları ele alırken, aynı zamanda sosyal politika yapımının gerektirdiği eleştirel ve çözüm odaklı yaklaşımı ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle kitabın, çalışma hayatının değişen niteliğini anlamaya, güncel sorunların sosyal boyutlarını görünür kılmaya ve geleceğin sosyal politikalarına ilişkin tartışmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

Sonuç olarak bu eser, değişen çalışma dünyasının beraberinde getirdiği sorunların yalnızca bugünün meseleleri olmadığından hareket etmektedir. Bugün alınacak sosyal politika kararları, geleceğin çalışma ilişkilerini, toplumsal refah düzeyini ve sosyal bütünleşme kapasitesini

doğrudan etkileyecektir. Bu nedenle sosyal politika, değişimin gerisinden gelen değil, değişimi öngören; ortaya çıkan sorunlara yalnızca tepki vermek yerine geleceğin risklerini önceden tespit ederek politika geliştiren bir anlayışa sahip olmalıdır.

Kitabın hazırlanmasına katkı sağlayan tüm akademisyen ve bilim uzmanlarına, değerli çalışmaları ve bilimsel katkıları için teşekkür eder; eserin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanına, sosyal politika literatürüne, araştırmacılara, öğrencilere ve politika yapıcılara yararlı olmasını dilerim.

**Editör**  
**Adnan KÜÇÜKALİ**

# GİRİŞ

## Değişen Dünyada Çalışmanın Geleceği ve Sosyal Politikaların Yeniden Düşünülmesi

Çalışma, bireyin yalnızca ekonomik yaşamını sürdürebilmesi için gelir elde ettiği bir faaliyet alanı değildir. Aynı zamanda bireyin toplumsal statüsünü, sosyal ilişkilerini, kimliğini, yaşam standardını ve toplumsal bütünleşme düzeyini belirleyen temel unsurlardan biridir. Bu nedenle çalışma hayatında meydana gelen değişimler, doğrudan doğruya toplumsal yapının dönüşümünü de beraberinde getirmektedir. Günümüzde teknolojik gelişmeler, dijitalleşme, ekonomik krizler, demografik değişimler, iklim değişikliği ve çalışma biçimlerindeki çeşitlenme, çalışma hayatının geleneksel yapısını önemli ölçüde dönüştürmektedir. Bu dönüşüm, sosyal politikanın amaçlarını, araçlarını ve müdahale alanlarını da yeniden değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır.

Sanayi toplumunun çalışma ilişkileri büyük ölçüde standart istihdam, işveren-işçi ilişkisi, düzenli çalışma süreleri, belirli işyeri ve sosyal güvenlik mekanizmaları etrafında şekillenmiştir. Oysa günümüzde çalışma hayatı daha parçalı, esnek ve çeşitlenmiş bir yapıya doğru ilerlemektedir. Dijital platformlar üzerinden gerçekleştirilen işler, uzaktan ve hibrit çalışma modelleri, atipik istihdam biçimleri ve yeni meslekler, çalışma ilişkilerinin sınırlarını yeniden tanımlamaktadır. Bu süreç bir taraftan bireylere yeni istihdam ve gelir elde etme olanakları sunarken, diğer taraftan iş güvencesi, sosyal güvenlik, çalışma süreleri, örgütlenme, temsil ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından yeni sorun alanları oluşturmaktadır.

Dolayısıyla çalışmanın geleceği tartışması, yalnızca teknolojik gelişmelerin istihdam üzerindeki etkisinin incelenmesiyle sınırlı tutulamaz. Asıl mesele, dönüşen çalışma biçimlerinin birey ve toplum açısından hangi yeni riskleri ortaya çıkardığı ve bu risklere karşı nasıl bir sosyal politika yaklaşımının geliştirilmesi gerektiğidir. Sosyal politikanın temel amacı, değişen koşullar altında bireyleri korumak, sosyal adaleti güçlendirmek ve toplumsal bütünleşmeyi desteklemek olduğuna göre, çalışma hayatındaki dönüşümün sosyal sonuçlarını bütüncül biçimde değerlendirmek önem taşımaktadır.

Bu bağlamda genç işsizliği, günümüz işgücü piyasalarının en önemli sorun alanlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Gençlerin eğitimden istihdama geçiş süreçlerinde karşılaştıkları güçlükler, yalnızca gelir kaybına yol açmamakta; bireylerin gelecek beklentilerini, aileleriyle ilişkilerini, toplumsal katılımlarını ve yaşam tercihlerini de etkileyebilmektedir. Özellikle uzun süreli işsizlik, genç bireyin çalışma hayatının dışında kalmasının ötesinde, sosyal dışlanma riskini artıran bir süreç hâline gelebilmektedir. Üniversite mezunu gençlerin işgücü piyasasına girişte yaşadığı sorunlar ise eğitim-istihdam ilişkisinin yeniden sorgulanmasını gerekli kılmaktadır.

İşsizliğin ve ekonomik belirsizliğin aile yapısı üzerindeki etkileri de bu çerçevede değerlendirilmelidir. Çalışma yaşamındaki dönüşümler, aile kurumunun ekonomik ve sosyal işlevlerini de değiştirmektedir. Geleneksel çekirdek aile modelinin yanında, ekonomik dayanışmanın, bakım sorumluluklarının ve kuşaklar arası ilişkilerin yeniden biçimlendiği farklı aile örüntüleri ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatındaki sorunların aile yapısından bağımsız değerlendirilmesi mümkün değildir. Genç işsizliği ile aile ilişkileri arasındaki etkileşim, çalışma ekonomisi ve sosyal politika açısından önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır.

Kitapta ele alınan bir diğer temel konu sosyal dışlanma ve sosyal içermedir. Sosyal dışlanma, yalnızca ekonomik yoksunlukla açıklanamayacak kadar geniş kapsamlı bir olgudur. Bireyin istihdama, eğitime, sosyal güvenliğe, toplumsal ilişkilere ve karar alma süreçlerine yeterli düzeyde katılamaması, sosyal dışlanmanın farklı boyutlarını oluşturmaktadır. Buna karşılık sosyal içerme, bireylerin toplumsal yaşamın ekonomik, sosyal ve kurumsal alanlarına etkin biçimde katılmalarını sağlamayı amaçlayan çok boyutlu bir politika yaklaşımıdır. Bu nedenle sosyal politika açısından hedef yalnızca dışlanmanın sonuçlarını telafi etmek değil, dışlanmaya neden olan yapısal koşulları ortadan kaldırmaya yönelik önleyici politikalar geliştirmek olmalıdır.

Çalışanların işyerindeki süreçlere katılımı da değişen çalışma ilişkilerinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Çalışan selsiliği kavramı, çalışanların işyerine, çalışma süreçlerine ve örgütsel kararlara ilişkin görüş, öneri ve eleştirilerini ifade edebilme kapasitesini gündeme getirmektedir. Çalışanların seslerinin dikkate alındığı çalışma ortamları, yalnızca örgütsel verimlilik açısından değil, çalışanların işyerindeki

aidiyetleri, temsil edilmeleri ve çalışma ilişkilerinin demokratik niteliği bakımından da önem taşımaktadır. Bu nedenle çalışan sesliliğinin iş hukuku ve insan kaynakları yönetimi perspektifinden değerlendirilmesi, geleceğin çalışma ilişkilerinin niteliğini anlamak bakımından önemlidir.

Dijitalleşmenin çalışma hayatına etkileri yalnızca istihdam biçimleriyle sınırlı değildir. Dijital çağ, bireylerin sosyal ve ekonomik davranışlarında da yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Özellikle üniversite öğrencileri arasında sanal bahis gibi dijital ortam üzerinden gerçekleştirilen davranışların yaygınlaşması, bireysel bir tercih olarak görülmenin ötesinde sosyal, ekonomik ve toplumsal sonuçları bulunan bir sorun alanıdır. Bu tür risklerin ortaya çıkışında ekonomik belirsizlikler, sosyal çevre, dijital erişilebilirlik ve bireysel kırılganlıkların birlikte değerlendirilmesi; koruyucu ve önleyici sosyal politika yaklaşımlarının geliştirilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Dijitalleşmenin doğrudan çalışma hayatında ortaya çıkardığı önemli sonuçlardan biri ise platform ekonomisinin gelişmesidir. Moto kuryelik, bu yeni çalışma biçimlerinin görünür örneklerinden biri hâline gelmiştir. Platform ekonomisi bir taraftan işgücü piyasasına giriş için yeni olanaklar sağlarken, diğer taraftan çalışanların statüsü, gelir güvencesi, sosyal güvenlik, çalışma süreleri ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli tartışmaları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle platform çalışanlarının karşı karşıya kaldığı risklerin sosyal politika perspektifinden ele alınması, çalışma hayatının geleceğine ilişkin politika tartışmalarının temel unsurlarından biridir.

İnsan kaynakları yönetiminde sosyal içerme yaklaşımının önem kazanması da bu dönüşümün bir başka boyutudur. Günümüz işletmelerinde çalışanların yalnızca üretim sürecinin bir unsuru olarak değil, farklı özellikleri, ihtiyaçları ve beklentileri bulunan bireyler olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Sosyal içerme yaklaşımı, işyerinde eşit fırsatların geliştirilmesi, ayrımcılığın önlenmesi, dezavantajlı grupların çalışma yaşamına katılımının desteklenmesi ve çalışanların örgütsel yaşam içerisinde kendilerini değerli hissetmelerinin sağlanması açısından önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu yönüyle insan kaynakları yönetimi ile sosyal politika arasındaki ilişkinin giderek güçlendiği görülmektedir.

Ekonomik krizler de çalışma hayatındaki eşitsizlikleri ve kırılganlıkları derinleştiren önemli faktörlerden biridir. Kriz dönemlerinde gençler, özellikle de eğitimi tamamlamış ancak istihdama

geçiş yapamamış üniversite mezunları, işgücü piyasasındaki belirsizliklerden daha fazla etkilenebilmektedir. İşsizliğin ekonomik sonuçlarının yanı sıra sosyal dışlanma, gelecek kaygısı ve toplumsal katılım üzerindeki etkileri, kriz dönemlerinde kapsamlı sosyal politika müdahalelerine duyulan ihtiyacı artırmaktadır. Bu nedenle istihdam politikalarının aktif işgücü politikaları, sosyal koruma mekanizmaları ve sosyal içerme politikalarıyla birlikte ele alınması gerekmektedir.

Çalışmanın geleceğini belirleyecek unsurlardan biri de iklim değişikliğidir. Artan sıcaklıklar, aşırı hava olayları ve çevresel değişimler, özellikle açık alanda ve fiziksel yoğunluk gerektiren işlerde çalışanların verimliliğini ve çalışma koşullarını doğrudan etkileyebilmektedir. İklim kaynaklı verimlilik kayıpları, yalnızca ekonomik bir maliyet olarak değerlendirilmemeli; çalışanların sağlığı, gelir güvenliği ve çalışma koşulları açısından da ele alınmalıdır. Bu durum, sosyal politikanın çevresel değişimleri de dikkate alan yeni bir yaklaşım geliştirmesini zorunlu kılmaktadır.

Bu kitapta bir araya getirilen çalışmalar, farklı görünmekle birlikte ortak bir soruya yönelmektedir: Değişen çalışma ve toplum koşullarında bireyin ekonomik ve sosyal güvenliğini nasıl sağlayabiliriz? Genç işsizliğinden sosyal dışlanmaya, platform çalışmasından çalışan sesliliğine, dijital çağın yeni risklerinden iklim değişikliğinin çalışma hayatına etkilerine kadar uzanan konu çeşitliliği, sosyal politikanın artık tek boyutlu bir politika alanı olarak ele alınamayacağını göstermektedir.

Bu doğrultuda sosyal politika, yalnızca mevcut sorunlara müdahale eden telafi edici bir mekanizma olmaktan çıkarak, geleceğin risklerini öngören, koruyucu ve önleyici politikalar geliştiren bir anlayışa yönelmelidir. İstihdam yaratma, sosyal güvenliği güçlendirme, gençlerin çalışma hayatına geçişini kolaylaştırma, sosyal dışlanmayı önleme, dezavantajlı grupların toplumsal yaşama katılımını destekleme, çalışanların karar süreçlerine katılımını güçlendirme ve yeni çalışma biçimlerini sosyal koruma kapsamına alma, bu yaklaşımın temel unsurları arasında yer almaktadır.

Sonuç olarak “Değişen Dünyada Çalışmanın Geleceği ve Sosyal Politikalar” başlıklı bu eser, çalışma hayatında meydana gelen dönüşümleri yalnızca ekonomik ve teknolojik gelişmeler çerçevesinde değerlendirmemekte; söz konusu dönüşümlerin birey, aile, işyeri ve toplum üzerindeki sosyal sonuçlarını merkeze almaktadır. Kitapta yer

alan çalışmaların ortak amacı, güncel sorunları görünür kılmanın ötesinde, bu sorunlara ilişkin sosyal politika perspektiflerini tartışmaya açmaktır. Bu yönüyle eser, alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında çalışan akademisyenler, araştırmacılar ve öğrenciler açısından güncel tartışmalara katkı sunmayı; aynı zamanda çalışma hayatının geleceğine ilişkin daha kapsayıcı, adil ve insan merkezli politika arayışlarına bilimsel bir zemin oluşturmayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın geleceği, insana yakışır çalışma koşullarının, sosyal adaletin ve toplumsal bütünleşmenin gelecekte nasıl güvence altına alınacağıyla da ilgilidir. Bu nedenle geleceğin sosyal politikası, insan onurunu ve sosyal adaleti merkeze alarak değişimin yönünü şekillendiren bir politika anlayışına dayanmalıdır.

# ÇALIŞAN SESLİLİĞİ (EMPLOYEE VOICE) KAVRAMININ İŞ HUKUKU VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDEKİ YERİ

Fatih Karcioğlu \*\*, Ceyhun Serçemeli\*\*\*

---

## GİRİŞ

Çalışma yaşamında bireylerin yalnızca kendilerine verilen görevleri yerine getiren pasif aktörler olarak görülmesi, günümüz örgütlerinin bilgi, deneyim ve yenilik üretme kapasitesini açıklamak bakımından yetersiz kalmaktadır. Çalışanlar, yürüttükleri işin niteliği, iş süreçlerinin işleyişi, çalışma koşulları ve örgütsel sorunlar hakkında yöneticilerden daha fazla ve farklı türde bilgiye sahip olabilmektedir. Bu nedenle çalışanların görüş, öneri, eleştiri ve endişelerini örgüt içinde ifade edebilmeleri, yalnızca bireysel bir iletişim biçimi değil; örgütsel öğrenme, yenilikçilik, çalışan bağlılığı ve işyeri ilişkilerinin niteliği açısından da önemli bir unsur hâline gelmiştir. Çalışanların örgütsel sorunların giderilmesi veya iş süreçlerinin geliştirilmesi amacıyla görüş ve önerilerini ifade etmelerini açıklamak üzere kullanılan employee voice kavramı, bu bağlamda son yıllarda örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve çalışma ilişkileri literatürünün önemli araştırma alanlarından birini oluşturmaktadır.

Employee voice kavramının teorik kökenleri, Hirschman'ın (1970) bireylerin memnuniyetsizlik karşısındaki davranışlarını açıklamak üzere geliştirdiği “exit, voice and loyalty” yaklaşımına kadar götürülebilir. Bununla birlikte kavram, zaman içerisinde yalnızca memnuniyetsizliğin dile getirilmesi anlamından uzaklaşarak çalışanların örgütsel kararları, çalışma koşullarını ve işyerindeki uygulamaları etkilemeye yönelik çok çeşitli bireysel ve kolektif mekanizmaları kapsayan daha geniş bir içeriğe kavuşmuştur. Nitekim çalışan sesliliğine ilişkin literatürün gelişmesiyle birlikte kavram; bireysel düzeyde çalışanların fikirlerini ifade etmesinden, yönetim tarafından oluşturulan öneri ve danışma sistemlerine, sendikal temsilden toplu pazarlığa ve yasal hak arama

---

\*\* Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Erzurum, fkarci@atauni.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0002-3182-6484

\*\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Erzurum, ceyhun.sercemeli@atauni.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0001-6013-5239.

mekanizmalarına kadar uzanan geniş bir yelpazede ele alınmaya başlanmıştır. Güncel literatür de çalışan sesliliğinin örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve istihdam ilişkileri gibi farklı disiplinler tarafından farklı teorik varsayımlar üzerinden incelendiğine dikkat çekmektedir.

Çalışan sesliliğinin disiplinlerarası niteliği, kavramın anlamının ve işlevinin hangi perspektiften ele alındığına göre değişebilmesine neden olmaktadır. Örgütsel davranış yaklaşımında seslilik çoğunlukla bireysel ve proaktif bir davranış olarak değerlendirilirken, insan kaynakları yönetimi yaklaşımı çalışan sesini örgütsel performans, yenilikçilik, bağlılık ve çalışan katılımını destekleyen bir yönetim aracı olarak ele almaktadır. İstihdam ilişkileri ve iş hukuku perspektiflerinde ise seslilik, çalışan ile işveren arasındaki güç asimetrisinin dengelenmesi, çalışanların temsil edilmesi ve çalışma yaşamında demokratik katılımın sağlanmasıyla daha yakından ilişkilendirilmektedir. Dolayısıyla aynı “voice” kavramı, bir açıdan çalışanın örgüte değer katan önerilerini, diğer açıdan ise işveren karşısında korunması gereken bireysel veya kolektif bir hakkı ifade edebilmektedir.

Bu farklılaşma, özellikle insan kaynakları yönetimi ile iş hukuku arasındaki ilişkinin incelenmesini gerekli kılmaktadır (Karcıoğlu & Serçemeli, 2018). İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların bilgi ve deneyimlerinden yararlanmak amacıyla anketler, öneri sistemleri, takım toplantıları, açık iletişim kanalları ve çeşitli katılım uygulamaları oluşturabilmektedir (Akturan, 2026). Bununla birlikte, yönetim tarafından oluşturulan bu mekanizmaların çalışanlara gerçek bir karar etkisi sağlayıp sağlamadığı ve çalışanların olumsuz görüşlerini herhangi bir yaptırım korkusu olmaksızın ifade edip edemediği önemli bir sorundur. İş hukuku ise çalışanların ifade özgürlüğü, hak arama özgürlüğü, sendikal hakları, çalışan temsilciliği ve belirli koşullarda ihbar bakımından sahip oldukları hukuki güvenceler aracılığıyla çalışan sesinin sınırlarını ve koruma alanını belirlemektedir. Böylece çalışan sesliliği, yönetsel tercih ile hukuki güvence arasındaki ilişkinin somutlaştığı bir alan hâline gelmektedir.

Türk iş hukuku bakımından bu ilişki ayrıca önem taşımaktadır. Anayasa'nın ifade özgürlüğünü, hak arama özgürlüğünü ve dilekçe hakkını güvence altına alan hükümleri; 4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışanların haklarını takip etmek amacıyla idari veya adli makamlara

başvurmalarını belirli koşullarda feshe karşı koruyan düzenlemesi; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasına ilişkin hükümleri ile Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen özen ve sadakat borcu birlikte değerlendirildiğinde, çalışan sesliliğinin Türk iş hukukunda farklı hukuki görünümlere sahip olduğu görülmektedir. Bu çerçevede çalışanların kendilerini ifade etmeleri ile işverenin meşru menfaatlerinin korunması arasındaki sınırın belirlenmesi, hem bireysel iş hukuku hem de çalışma ilişkilerinin demokratik niteliği açısından önem taşımaktadır.

Bu bölümün temel amacı, employee voice kavramını insan kaynakları yönetimi ve iş hukuku perspektiflerinden birlikte ele alarak, çalışan sesliliğinin bu iki disiplin arasındaki kesişim alanını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak employee voice kavramının teorik kökenleri ve örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve istihdam ilişkileri literatüründeki farklı anlamları incelenecektir. Daha sonra çalışan sesliliğinin çalışan katılımı, örgütsel bağlılık, performans, örgütsel öğrenme ve çalışan refahı gibi örgütsel sonuçlarla ilişkisi ele alınacaktır. İzleyen bölümde ise çalışan temsili, katılım, ifade özgürlüğü, şikâyet mekanizmaları ve whistleblowing gibi çalışan sesliliğinin iş hukuku bakımından önem taşıyan görünümleri Türk hukuku çerçevesinde değerlendirilecektir. Son olarak, insan kaynakları yönetiminin yönetsel mekanizmaları ile iş hukukunun sağladığı yasal güvencelerin birbirini nasıl tamamlayabileceği tartışılarak, employee voice kavramının adil, demokratik ve aynı zamanda verimli bir çalışma düzeninin oluşturulmasındaki rolü ortaya konulacaktır.

### **Employee Voice Kavramı ve Teorik Kökenleri**

Çalışan sesliliği (employee voice), çalışanların iş süreçleri, çalışma koşulları ve örgütlerinin işleyişi hakkında görüş, öneri ve eleştirilerini ifade ederek örgütsel uygulamaları ve kararları etkilemeye yönelik kullandıkları bireysel veya kolektif tüm yol ve yöntemleri kapsayan geniş bir kavramdır (Budd, Gollan & Wilkinson, 2010). Kavramın teorik temelleri, Hirschman'ın (1970) klasikleşen Exit, Voice, and Loyalty yaklaşımına dayanmaktadır. Hirschman, bireylerin memnuniyetsizlik karşısında örgütten ayrılma (exit), mevcut durumu değiştirmek amacıyla görüşlerini dile getirme (voice) veya mevcut ilişkiye bağlı kalma (loyalty) seçeneklerine yönelebileceğini ileri sürmüştür. Bu çerçevede voice, bireyin örgütten ayrılmak yerine sorunların giderilmesi ve mevcut

durumun iyileştirilmesi amacıyla müdahalede bulunmasını ifade etmektedir (Çalışkan & Ünler, 2021; Yalçın & Fayganoğlu, 2022).

Başlangıçta daha çok sendikalar, toplu pazarlık ve diğer kolektif temsil biçimleriyle ilişkilendirilen çalışan sosliliğı, zaman içerisinde bireysel ve doğrudan katılım biçimlerini de kapsayacak şekilde genişlemiştir (Yalçın & Fayganoğlu, 2022). Bu dönüşüm sonucunda employee voice; çalışanların yöneticilerine öneriler sunmasından çalışma koşullarına ilişkin eleştirilerini dile getirmesine, resmi şikâyet mekanizmalarını kullanmasından kolektif temsil yapılarına katılmasına kadar farklı düzeylerde ortaya çıkabilen çok boyutlu bir olgu hâline gelmiştir (Dundon et al., 2004; Wilkinson & Fay, 2011). Dolayısıyla çalışan sosliliğini yalnızca “çalışanın konuşması” olarak değerlendirmek yerine, çalışanın örgütsel karar ve uygulamalar üzerinde etki oluşturma amacı taşıyan ifade ve katılım davranışlarının bütünü olarak değerlendirmek daha uygun olacaktır.

Employee voice'un kapsamının genişlemesi, kavramın farklı disiplinler tarafından farklı varsayımlar ve amaçlar doğrultusunda ele alınmasına neden olmuştur. Özellikle Örgütsel Davranış (Organizational Behavior-OB), İnsan Kaynakları Yönetimi (Human Resource Management-HRM) ve Endüstri İlişkileri (Employment/Industrial Relations-I/ER) yaklaşımları, çalışan sosliliğinin niteliğı ve amacı konusunda birbirinden farklı bakış açıları sunmaktadır (Budd, Gollan & Wilkinson, 2010; Wilkinson & Fay, 2011; Wilkinson, Barry & Morrison, 2020).

### **İKY Açısından Employee Voice**

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY/HRM) perspektifinde çalışan sosliliğı (employee voice), çalışanların iş süreçleri, çalışma koşulları ve örgütün genel işleyişi hakkında görüş, öneri ve eleştirilerini paylaşarak örgütsel uygulamaları ve kararları etkilemelerini sağlayan mekanizmaların bütününe ifade etmektedir (Wilkinson & Fay, 2011). Bu yaklaşımda employee voice, yalnızca çalışanların memnuniyetsizliklerini dile getirmelerine imkân veren bir iletişim kanalı olarak değil, aynı zamanda çalışanların sahip oldukları bilgi, deneyim ve entelektüel sermayenin örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanılmasını sağlayan stratejik bir İKY uygulaması olarak değerlendirilmektedir (Dundon vd., 2004; Wilkinson & Fay, 2011).

Bu yaklaşımda çalışanların sahip olduğu bilgi, deneyim ve entelektüel kapasitenin örgütsel hedeflere aktarılması temel amaçlardan biridir. Bu nedenle yönetim tarafından bu yaklaşımın benimsenmesi önem arz etmektedir. Çalışan memnuniyeti anketleri, takım toplantıları, öneri sistemleri, açık kapı uygulamaları, çalışan geri bildirimleri ve benzeri mekanizmalar, İKY'nin çalışan sesliliğini örgütsel süreçlere dahil etmek için kullandığı başlıca araçlardır (Dundon vd., 2004; Wilkinson & Fay, 2011).

İKY açısından çalışan sesliliğinin önemi, çalışanların örgütün günlük işleyişine ilişkin yöneticilerden daha farklı ve çoğu zaman daha doğrudan bilgiye sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Çalışanlar müşterilerle, üretim süreçleriyle, iş arkadaşlarıyla ve işin günlük sorunlarıyla doğrudan temas hâlinde oldukları için süreçlerdeki aksaklıkları ve iyileştirme fırsatlarını yönetimden daha erken fark edebilmektedir. Bu nedenle çalışanların düşüncelerinin örgütsel karar alma süreçlerine dahil edilmesi, hem çalışanların katılımını güçlendirmekte hem de örgütün sahip olduğu bilgi kaynaklarının daha etkin kullanılmasını sağlamaktadır (Dundon vd., 2004; Wilkinson & Fay, 2011).

Bununla birlikte çalışan sesliliğinin örgütsel sonuçları otomatik olarak ortaya çıkmamaktadır. Çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri kanalların bulunması kadar, yöneticilerin onları dinlemeye ve değerlendirmeye istekli olması da önemlidir. Çalışanların görüşlerinin dikkate alınmadığı veya ses çıkarmalarının olumsuz sonuçlara yol açacağına ilişkin algının bulunduğu örgütlerde, biçimsel olarak oluşturulmuş mekanizmaların etkinliği sınırlı kalabilmektedir (Huang, Wilkinson & Barry, 2024; Tunç & Yılmaz, 2024). Bu nedenle İKY açısından etkili bir employee voice sistemi, fırsat, güven ve geri bildirim olmak üzere birbirini tamamlayan üç unsura dayanmalıdır. Aşağıdaki Tablo 1'de çalışan sesliliğinin İKY açısından başlıca örgütsel sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Çalışan Sessizliğinin İKY Açısından Başlıca Örgütsel Sonuçları

| Örgütsel sonuç                | Employee Voice ile ilişkisi                                                                 | Beklenen katkı                               |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Çalışan adanmışlığı           | Çalışanın kendisini örgütün bir parçası ve değerli bir aktör olarak hissetmesini destekler. | Katılım ve motivasyon artışı                 |
| Örgütsel bağlılık             | Çalışanın görüşlerinin dikkate alınması örgüte yönelik güven ve aidiyeti güçlendirir.       | Bağlılık ve örgütte kalma eğilimi            |
| Performans ve inovasyon       | Çalışanların bilgi ve önerilerinin karar süreçlerine aktarılmasını sağlar.                  | Verimlilik, yaratıcılık ve süreç iyileştirme |
| Örgütsel öğrenme              | Örtük bilgi ve deneyimin paylaşılmasını kolaylaştırır.                                      | Bilgi üretimi, hata yönetimi ve adaptasyon   |
| Çalışan memnuniyeti ve refahı | Çalışanın kendisini değerli ve psikolojik olarak güvende hissetmesini destekler.            | İş tatmini, refah ve daha düşük tükenmişlik  |

**Kaynak:** Dundon ve diğerleri (2004); Wilkinson ve Fay (2011); Wilkinson, Barry ve Morrison (2020); Huang, Wilkinson ve Barry (2024); Tunç ve Yılmaz (2024).

### İş Hukuku Açısından Employee Voice

İş hukuku perspektifinden çalışan sessizliği (employee voice), bireylerin çalışma koşullarını, işyeri uygulamalarını ve kendilerini ilgilendiren kararları etkilemek amacıyla kullandıkları bireysel veya kolektif, doğrudan veya dolaylı, resmi veya gayri resmi mekanizmaların bütünüdür (Huang vd., 2023; Wilkinson, Barry & Morrison, 2020). Bu yönüyle employee voice, yalnızca örgütsel performansın artırılmasına yönelik bir yönetim aracı değil; aynı zamanda çalışanların işyerindeki güç ilişkileri içerisinde kendilerini ifade etmelerini ve çıkarlarını korumalarını sağlayan bir mekanizma niteliğindedir.

Bu çerçevede employee voice kavramı iş hukuku bağlamında değerlendirildiğinde, çalışanların görüşlerini ifade edebilmesi tek başına yeterli değildir. Çalışanların bu görüşleri nedeniyle ayrımcılığa, baskıya veya haksız feshe maruz kalmaması da gerekmektedir. Bu nedenle iş hukukunun sunduğu koruma, employee voice'un yalnızca varlığını değil, aynı zamanda etkinliğini de belirleyen önemli bir unsur olarak değerlendirilebilir (Gollan & Patmore, 2013).

Çalışan sessizliğinin bireysel düzeydeki en temel hukuki dayanaklarından biri ifade özgürlüğüdür. Anayasa'nın 26. maddesinde

güvence altına alınan ifade özgürlüğü, kişinin düşünce ve kanaatlerini açıklama, yayma ve bunlara ilişkin bilgi edinme özgürlüğünü kapsamaktadır. İş ilişkisi içerisinde bulunmak, çalışanın temel hak ve özgürlüklerini bütünüyle ortadan kaldırmamaktadır (Songu, 2014; Heper, 2022).

Bununla birlikte işyerindeki ifade özgürlüğü mutlak bir hak niteliğinde değildir. İş sözleşmesinden doğan sadakat borcu, işverenin yönetim hakkı, işyerinin düzeni ve diğer çalışanların hakları, çalışanın ifade özgürlüğünün sınırlarının belirlenmesinde dikkate alınmaktadır (Kayırgan, 2014; Heper, 2022).

Günümüzde employee voice'un önemli bir bölümü sosyal medya üzerinden ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların işyerindeki uygulamalara ilişkin eleştirilerini sosyal medya platformlarında paylaşımları, işveren açısından ifade özgürlüğü ile sadakat borcu arasındaki sınırların yeniden tartışılmasına yol açmıştır (Uçar, 2026).

Yargıtay kararlarında, çalışanın sosyal medya paylaşımının hakaret, tehdit veya ağır sataşma içermeyip işyerindeki bir uygulamaya yönelik eleştiri niteliğinde olması hâlinde ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi mümkün olabilmektedir. Örneğin Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin (14.06.2016, E. 2016/16290, K. 2016/17802) bir kararına konu olayda, banka çalışanın kapalı bir facebook grubunda bankanın fazla mesai uygulamasına yönelik eleştirileri, ağır eleştiri ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmiş ve feshin geçersizliğine karar verilmiştir (Heper, 2022; Uçar, 2026). Bu örnek, employee voice açısından önemli bir noktaya işaret etmektedir: çalışanın işyerindeki uygulamaları eleştirmesi ile işverene karşı saldırgan veya hakaret içeren bir davranışta bulunması aynı hukuki kategori içerisinde değerlendirilemez.

Öte yandan sosyal medya üzerinden gerçekleştirilen boykot çağrıları veya işverenin ticari faaliyetlerine ciddi zarar verme potansiyeli taşıyan paylaşımlar bakımından farklı bir değerlendirme yapılabilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında (17.09.2015 tarih, E. 2015/18602, K. 2015/26060) işçinin işverenin ürünlerine yönelik boykot çağrısı içeren paylaşımları, sadakat borcuna ağır aykırılık kapsamında değerlendirilmiştir (Uçar, 2026).

Çalışan temsili de konu açısından önem arz etmektedir. Çalışan temsili, çalışan sesliliğinin kurumsallaşmış ve kolektif biçimlerinden

biridir. Sendikalar, toplu iş sözleşmeleri, işyeri temsilciliği ve ortak danışma kurulları gibi yapılar, çalışanların bireysel olarak sahip olmadıkları pazarlık ve temsil gücünü kolektif bir yapı aracılığıyla kullanmalarına imkân sağlamaktadır (Gollan & Patmore, 2013; Kırpık, 2025).

Çalışanların işyerinde karşılaştıkları hak ihlallerini, sözleşmeye aykırılıkları veya çalışma koşullarına ilişkin sorunları yönetime veya yetkili mercilere bildirmelerini sağlayan şikâyet mekanizmaları, employee voice'un hukuki boyutunun önemli araçlarından biridir (Huang et al., 2023; Wilkinson, Barry & Morrison, 2020).

Şikâyet mekanizmalarının önemi, çalışana yalnızca görüşünü açıklama imkânı vermesinden değil, hukuki bir hakkın kullanılmasına ve ihlalin giderilmesine yönelik bir yol sağlamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle şikâyet hakkı, ifade özgürlüğü ile hak arama özgürlüğünün kesişiminde yer almaktadır. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hak arama özgürlüğü ve 74. maddesinde düzenlenen dilekçe hakkı, çalışanların hukuka aykırı uygulamalar karşısında ilgili mercilere başvurabilmelerinin anayasal temelini oluşturmaktadır (Songu, 2014; Kırpık, 2025).

Çalışan sesliliği (employee voice), whistleblowing perspektifinden de değerlendirilebilir. Whistleblowing, çalışanın işyerinde karşılaştığı veya tanık olduğu hukuka, etik kurallara, kamu sağlığına ya da kamu güvenliğine aykırı davranışları yetkili kişi veya kurumlara bildirmesini ifade etmektedir (Kırpık, 2025; Songu, 2014). Türk iş hukukunda işçinin sır saklama ve sadakat borcunun, işverenin hukuka aykırı faaliyetlerini gizlemeye yönelik sınırsız bir yükümlülük olarak değerlendirilmemesi gerekir. Başka bir ifadeyle hukuka aykırı bir faaliyetin gizli tutulması, sır saklama borcunun otomatik sonucu olarak kabul edilemez (Kırpık, 2025; Uçar, 2026).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 18/3. maddesi de çalışanların yetersiz iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri nedeniyle yetkili mercilere başvurmaları sebebiyle haklarının kısıtlanamayacağını öngörmektedir. Ayrıca İSGK m. 8/2 kapsamında iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri bakımından belirli koşullarda ciddi ve hayati tehlikelerin bildirilmesine ilişkin özel yükümlülükler bulunmaktadır (Kırpık, 2025).

Aşağıdaki Tablo 2’de iş hukuku açısından çalışan sesliliğinin çeşitli görünümlerine yer verilmiştir.

**Tablo 2.** İş Hukuku Açısından Çalışan Sesliliğinin Çeşitli Görünümleri

|                              | <b>Temel İşlev</b>                             | <b>Employee Voice Niteliği</b> | <b>Hukuki/Kurumsal Dayanak</b>                |
|------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------|
| <b>Çalışan temsili</b>       | Kolektif çıkarların temsil edilmesi            | Kolektif ve kurumsal           | Sendikalar, toplu pazarlık ve temsil yapıları |
| <b>Katılım</b>               | Karar süreçlerine dahil olma                   | Doğrudan veya dolaylı          | İşyeri ve örgütsel katılım mekanizmaları      |
| <b>İfade özgürlüğü</b>       | Görüş, eleştiri ve kanaatlerin açıklanması     | Bireysel                       | Anayasa m. 26                                 |
| <b>Şikâyet mekanizmaları</b> | Hak ihlallerinin bildirilmesi ve hak aranması  | Bireysel/kurumsal              | Anayasa m. 36, m. 74; İş Kanunu m. 18         |
| <b>Whistleblowing</b>        | Hukuka/etiğe aykırı davranışların bildirilmesi | İç veya dış bildirim           | İSGK ve ilgili hukuki güvenceler              |

Çalışanın hukuka aykırı bir uygulamayı bildirmesi veya çalışma koşullarını eleştirmesi ile işverene hakaret etmesi ya da ticari sırları hukuka aykırı biçimde açıklaması aynı hukuki değerlendirmeye tabi tutulamaz (Heper, 2022; Kırpık, 2025; Uçar, 2026).

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Çalışan sesliliği (employee voice), günümüz çalışma yaşamında yalnızca çalışanların görüş, öneri ve şikâyetlerini yönetime iletmelerini sağlayan bir iletişim mekanizması değil; aynı zamanda örgütsel performans, çalışan refahı, işyeri demokrasisi ve çalışma ilişkilerinde adaletin sağlanması açısından çok boyutlu bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Kavramın Hirschman'ın (1970) Exit, Voice and Loyalty yaklaşımından hareketle gelişmesi, zaman içerisinde örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve istihdam ilişkileri disiplinlerinin katkılarıyla daha kapsamlı bir teorik yapıya kavuşmasını sağlamıştır. Bu gelişim sonucunda çalışan sesliliği, bireysel düzeyde yapıcı önerilerden kolektif sendikal temsile, örgüt içi şikâyet mekanizmalarından whistleblowing uygulamalarına kadar uzanan geniş bir davranış ve kurumsal mekanizmalar bütünü hâline gelmiştir (Budd vd., 2010; Wilkinson & Fay, 2011; Wilkinson, Barry & Morrison, 2020).

İnsan Kaynakları Yönetimi açısından değerlendirildiğinde çalışan sesliliği, örgütlerin sahip olduğu insan sermayesinin etkin biçimde kullanılmasını sağlayan önemli bir stratejik araçtır. Çalışanların iş süreçlerine ilişkin bilgi, deneyim ve önerilerinin yönetsel kararlara aktarılması; örgütsel öğrenme, yenilikçilik, performans, çalışan bağlılığı ve iş tatmini gibi çok sayıda olumlu sonuç doğurabilmektedir (Dundon vd., 2004; Wilkinson & Fay, 2011). Özellikle psikolojik güvenliğin yüksek olduğu ve yöneticilerin çalışanların görüşlerine gerçekten değer verdiği örgütlerde çalışanların ses çıkarma konusunda daha istekli oldukları görülmektedir (Tunç & Yılmaz, 2024). Bu nedenle İKY uygulamalarında yalnızca çalışanların "sesini duyurabilecekleri" kanalların oluşturulması yeterli değildir. Asıl önemli olan, bu kanalların çalışanlar tarafından güvenilir, adil ve etkili olarak algılanması ve ifade edilen görüşlerin karar süreçlerinde karşılık bulabilmesidir.

Bununla birlikte çalışan sesliliğinin yalnızca örgütsel performans perspektifinden değerlendirilmesi kavramın önemli bir boyutunun gözden kaçırılmasına neden olabilir. Endüstri ilişkileri ve iş hukuku perspektifinden çalışan sesi, ekonomik ve yönetsel amaçların ötesinde, çalışanların iş ilişkisi içerisinde sahip oldukları hakların kullanılmasının ve güç dengesizliğinin dengelenmesinin önemli bir aracıdır. İşveren ile çalışan arasındaki yapısal güç farklılığı dikkate alındığında, çalışanın sesinin yalnızca yönetimin gönüllü olarak oluşturduğu mekanizmalara bırakılması, çalışan sesliliğinin gerçek anlamda etkili olmasını garanti etmemektedir (Gollan & Patmore, 2013). Bu nedenle sendikalar, toplu iş sözleşmeleri, çalışan temsilciliği, şikâyet mekanizmaları ve yasal başvuru yolları gibi kurumsal ve hukuki mekanizmalar, çalışan sesinin "güçlü bir ses" hâline gelmesinde kritik bir rol üstlenmektedir.

Bu noktada çalışmanın temel çıkarımlarından biri, seslilik ile katılımın birbirinden ayrılması gerektiğidir. Bir çalışanın görüşünü ifade edebilmesi, tek başına onun karar sürecine katıldığı anlamına gelmemektedir. Yönetimin çalışanların görüşlerini dinlediği ancak bu görüşlerin kararları hiçbir şekilde etkilemediği bir sistemde biçimsel olarak seslilik mevcut olsa da gerçek anlamda güç paylaşımından söz etmek mümkün değildir (Wilkinson & Fay, 2011; Gollan & Patmore, 2013). Dolayısıyla etkili bir çalışan sesliliği sisteminin yalnızca iletişim kanallarına değil, bu kanalların karar alma süreçleriyle nasıl ilişkilendirildiğine de odaklanması gerekmektedir.

Türk iş hukuku açısından değerlendirildiğinde ise çalışan sesliliğinin ifade özgürlüğü, hak arama özgürlüğü, şikâyet hakkı ve whistleblowing gibi farklı hukuki araçlarla somutlaştığı görülmektedir. Anayasa'nın 26. maddesiyle güvence altına alınan ifade özgürlüğü, iş ilişkisi içerisinde de varlığını sürdürmekte; ancak işçinin sadakat borcu ve işverenin meşru menfaatleriyle dengelenmektedir (Songu, 2014; Heper, 2022). Bu nedenle çalışanların çalışma koşullarına yönelik eleştirilerinin otomatik olarak sadakat borcunun ihlali olarak değerlendirilmemesi, kullanılan ifadelerin içeriğinin, bağlamının, amacının ve olası zararlarının birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir (Heper, 2022; Uçar, 2026). Yargıtay ve Anayasa Mahkemesi kararları da bu dengelemenin somut olayın özellikleri dikkate alınarak yapılması gerektiğini göstermektedir.

Benzer şekilde, çalışanların mevzuattan veya iş sözleşmesinden doğan haklarını korumak amacıyla yetkili mercilere başvuruları, çalışan sesliliğinin hukuki boyutunun önemli bir görünümünü oluşturmaktadır. İş Kanunu m. 18 kapsamında çalışanların haklarını takip etmek amacıyla idari veya adli makamlara başvurularının fesih bakımından korunması, çalışanların hak ihlalleri karşısında sessiz kalmak zorunda bırakılmamaları açısından önem taşımaktadır (Kırpık, 2025; Serçemeli, 2025). Whistleblowing bakımından ise kamu yararının bulunduğu hukuka aykırılıkların yetkili mercilere bildirilmesi, işçinin sadakat ve sır saklama borcuyla otomatik olarak çatışan bir davranış olarak değerlendirilmemelidir. Bu noktada işçinin iyi niyetli hareket etmesi, bilgilerin makul ölçüde doğrulanmış olması, kamu yararının bulunması ve kullanılan yöntemin ölçülü olması temel değerlendirme kriterleri olarak öne çıkmaktadır (Kırpık, 2025; Uçar, 2026).

Çalışmanın ortaya koyduğu bir diğer önemli husus, İKY uygulamaları ile iş hukuku güvencelerinin birbirinin alternatifi değil, birbirini tamamlayan unsurlar olduğudur. İKY tarafından oluşturulan öneri sistemleri, çalışan toplantıları, anketler ve doğrudan iletişim kanalları, çalışanların günlük iş süreçleri içerisindeki bilgi ve deneyimlerini örgüte aktarmalarını kolaylaştırırken; iş hukuku tarafından sağlanan ifade özgürlüğü, hak arama ve temsil güvenceleri bu kanalların yetersiz kaldığı durumlarda çalışanlara daha güçlü başvuru yolları sunmaktadır (Gollan & Patmore, 2013; Wilkinson ve diğerleri, 2018). Bu nedenle çalışan sesliliğinin etkinliği, yalnızca yönetimin çalışanları ne ölçüde dinlediğiyle

değil, çalışanların gerektiğinde yönetsel kararların ötesinde bağımsız ve hukuken korunan mekanizmalara erişebilmesiyle de ilişkilidir.

Sonuç olarak, çalışan sesliliğinin gelecekteki çalışma yaşamında daha da önem kazanacağı söylenebilir. Dijitalleşme, hibrit çalışma, yeni çalışma biçimleri, sosyal medya kullanımı ve örgütlerin daha yatay yapılara dönüşmesi, çalışanların kendilerini ifade etme biçimlerini çeşitlendirmektedir. Bununla birlikte yeni iletişim kanallarının ortaya çıkması, çalışan sesliliğinin mutlaka daha etkili hâle geldiği anlamına gelmemektedir. Aksine, çalışanların hangi koşullarda konuşabildiği, söylediklerinin nasıl değerlendirildiği ve düşüncelerini ifade ettikleri için herhangi bir olumsuz muameleyle karşılaşp karşılaşmadıkları giderek daha önemli hâle gelmektedir (Wilkinson, Gollan, Kalfa & Xu, 2018; Guarin ve diğerleri, 2025).

Bu nedenle geleceğin İKY anlayışında amaç yalnızca "çalışanı konuşturmak" değil, çalışanın konuşabileceği, konuştuğunda korunacağı ve konuşmasının örgütsel karar süreçlerinde karşılık bulacağı bir çalışma ortamı oluşturmak olmalıdır. İş hukuku bu ortamın asgari güvencelerini ve sınırlarını belirlerken, İKY bu güvencelerin günlük örgütsel uygulamalara dönüştürülmesini sağlamaktadır. Bu açıdan employee voice, iş hukuku ile İKY arasında yalnızca teorik bir bağlantı değil, çalışma yaşamının demokratikleşmesi, örgütsel etkinliğin artırılması ve çalışanların insan onuruna uygun koşullarda çalışabilmesi bakımından somut bir kesişim alanıdır.

Çalışan sesliliğinin etkinliği, hukuki güvence, yönetsel destek, psikolojik güvenlik ve gerçek karar etkisi bileşenlerinin birlikte varlığına bağlıdır. Bu dört unsurun bir arada bulunduğu örgütlerde çalışan sesliliği, yalnızca sorunların dile getirilmesini sağlayan bir mekanizma olmaktan çıkarak örgütsel öğrenme, yenilikçilik, çalışan refahı ve işyeri demokrasisini destekleyen stratejik bir kurumsal kapasiteye dönüşmektedir. Çalışan sesliliğinin gelecekteki araştırmalarında da bu çok düzeyli yapının dikkate alınması; bireysel motivasyonların yanı sıra örgütsel, hukuki ve kurumsal bağlamların birlikte incelenmesi, literatürün daha bütüncül bir açıklama geliştirmesine katkı sağlayacaktır (Wilkinson ve diğerleri, 2020; Guarin ve diğerleri, 2025).

Genel olarak değerlendirildiğinde, çalışan sesliliği İKY'nin performans ve bağlılık hedefleri ile iş hukukunun adalet, koruma ve demokrasi hedeflerini aynı çalışma alanında buluşturan temel

kavramlardan biridir. Bu nedenle employee voice, çalışanların yalnızca "ne düşündüğünü" öğrenmeye yönelik bir İKY uygulaması olarak değil; çalışanların çalışma yaşamını etkileyebilme kapasitesini, örgütlerin demokratik niteliğini ve iş ilişkisindeki güç dengesini birlikte değerlendirmeyi mümkün kılan disiplinlerarası bir kavram olarak ele alınmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Akturan, A. (2026). The Sound of Leadership: The Impact of Aggressive and Assertive Communication Styles on Employee Voice and Resilience. *İşletme Araştırmaları Dergisi* (Journal of Business Research-Turk), 18(2), 1133-1149.
- Budd, J. W., Gollan, P. J., & Wilkinson, A. (2010). New approaches to employee voice and participation in organisations. *Human Relations*, 63(3), 303-310.
- Çalışkan, S., & Ünler, E. (2021). Çalışan sesi perspektifinden ruhsal bozukluk tanısı almış/psikososyal engelleri olan çalışanlar. *Reflektif Journal of Social Sciences*, 2(3), 461-475.
- Dundon, T., Wilkinson, A., Marchington, M., & Ackers, P. (2004). The meanings and purpose of employee voice. *International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 1149-1170.
- Gollan, P. J., & Patmore, G. (2013). Perspectives of legal regulation and employment relations at the workplace: Limits and challenges for employee voice. *Journal of Industrial Relations*, 55(4), 488-506.
- Gorden, W. I. (1988). Range of employee voice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1(4), 283-299.
- Guarin, A. D., Townsend, K., Wilkinson, A., & Edwards, M. (2025). Time to voice? A review and agenda for longitudinal employee voice research. *Human Resource Management Review*, 35(1), 101059.
- Heper, H. (2022). Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü. *Çalışma ve Toplum*, 74(3), 1901-1934.
- Hirschman, O. A. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states. Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Huang, X., Wilkinson, A., & Barry, M. (2023). The role of contextual voice efficacy on employee voice and silence. *Human Resource Management Journal*, 34(4), 960-974.
- Ji, X., Liu, B., Zhang, X., & Xu, M. (2026). Paving the path to employee voice: Leader voice endorsement transparency and its impact on voice behavior. *Applied Psychology*, 75(1), e70071.
- Karacıoğlu, F., & Serçemeli, C. (2018). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İş Hukukunun Önemi. *Journal of International Social Research/Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(60).
- Kayırgan, H. (2014). İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 459-478.
- Kırpık, C. (2025). Türk Hukukunda İşçinin İfşa ve İhbar Hakkı (Whistleblowing). *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi (TAAD)*, 16(61), 319-346.
- Serçemeli, C. (2025). Ghosting ve Candidate Ghosting Olgusunun Türk İş Hukukundaki Yeri: İşin Devamı ve Fesih Açısından Bir İnceleme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (54).
- Songu, S. Ö. (2014). Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 609-650.
- Tunç, H., & Yılmaz, A. (2024). Algılanan psikolojik güvenliğin çalışan sesliliği üzerindeki etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 14(4), 1779-1793.
- Uçar, A. (2026). Özel Hayatın Gizliliği Hakkı ve İfade Özgürlüğü Bağlamında İşçinin Sosyal Medya Kullanımı Gerekçesiyle İş Sözleşmesinin Feshi. *Ankara Barosu Dergisi*, 84(2), 1049-1166.
- Wilkinson, A., & Fay, C. (2011). New times for employee voice?. *Human Resource Management*, 50(1), 65-74.
- Wilkinson, A., Barry, M., & Morrison, E. (2020). Toward an integration of research on employee voice. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100677.
- Wilkinson, A., Gollan, P. J., Kalfa, S., & Xu, Y. (2018). Voices unheard: employee voice in the new century. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 711-724.
- Yalçın, R. C., & Fayganoğlu, P. (2022). Çalışan sesliliği liderden duyulan tatmin ve mesleki özdeşleşmeden etkilenir mi?: Hizmet sektörü çalışanları örneği. *Business and Economics Research Journal*, 13(2), 329-348.

# TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN YOKSULLUĞU: SOSYODEMOGRAFİK, HANE VE İSTİHDAM BULGULARIYLA SOSYAL POLİTİKA DEĞERLENDİRMESİ

Harun Sıçrar\*

---

## GİRİŞ

İstihdamın yoksulluğa karşı en etkili koruma mekanizmalarından biri olduğu, sosyal politika literatüründe uzun süre temel bir varsayım olarak kabul edilmiştir. Ancak son yıllarda işgücü piyasalarında gözlenen güvencesizleşme, düşük ücretli istihdamın yaygınlaşması ve standart dışı çalışma biçimlerinin artması, çalışmanın bireyi ve hanesini yoksulluktan korumaya her zaman yetmediğini göstermiştir. Çalışan yoksulluğu veya işte yoksulluk, bireyin ekonomik olarak aktif olmasına rağmen yaşadığı hanenin yoksulluk sınırının üzerinde bir yaşam düzeyine ulaşamamasını ifade etmektedir (Kayacı & Sönmez, 2025).

Çalışan yoksulluğu yalnızca bireysel ücret düzeyine indirgenemeyen, hane temelli bir olgudur. Eurostat’ın EU-SILC/ Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması çerçevesindeki yaklaşımında çalışan yoksulluğu, referans yılının önemli bir bölümünde çalışan ve yaşadığı hanenin eşdeğer kullanılabilir fert geliri ulusal medyan gelirin yüzde 60’ının altında kalan bireyler üzerinden ölçülmektedir (Eurostat, 2025). Bu yaklaşım, bireysel kazancın yanı sıra hane büyüklüğü, çocuk sayısı, hanedeki çalışan sayısı, bakım yükü ve toplam hane gelirinin de çalışan yoksulluğunun oluşumunda belirleyici olduğunu göstermektedir (Erdoğan & Kutlu, 2014).

Türkiye’de çalışan yoksulluğu, işgücü piyasasının yapısal özellikleri nedeniyle özel bir önem taşımaktadır. Kayıt dışı istihdam, geçici ve mevsimlik çalışma, kendi hesabına çalışma, ücretsiz aile işçiliği ve düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşma, istihdamın yoksulluktan koruma kapasitesini zayıflatabilmektedir (Kapar, 2023). Tek çalışanlı ve çocuklu

---

\* Öğr.Gör.Dr., Atatürk Üniversitesi, Horasan MYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, Erzurum, harun.sicrar@atauni.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0002-9956-1662

haneler, bakım sorumlulukları ve bölgeler arasındaki ekonomik farklılıklar da çalışanların yoksulluk durumunu biçimlendirmektedir. Özellikle bakım yüklerinin kadınların istihdama katılımı ve çalışma sürekliliği üzerindeki etkisi, çalışan yoksulluğunun bireysel gelir yetersizliğinden daha geniş bir sosyal politika sorunu olduğunu göstermektedir (Aykaç & Kaya, 2024; Erdoğan & Kutlu, 2014).

Türkiye’de çalışan yoksulluğuna ilişkin mevcut çalışmaların önemli bir bölümü makro göstergelere, uluslararası karşılaştırmalara veya kavramsal değerlendirmelere dayanmaktadır. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (GYKA) mikro verileri kullanılarak çalışan yoksulların demografik, hane ve istihdama ilişkin özelliklerini birlikte inceleyen çalışmaların sınırlı olması, sosyal politika tasarımı bakımından önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır. Çalışan yoksulluğunun hangi gruplarda, istihdam biçimlerinde, sektörlerde, mesleklerde ve hane yapılarında yoğunlaştığının belirlenmesi, hedefe yönelik politika araçlarının geliştirilmesi açısından önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de çalışan yoksulluğunun sosyodemografik, haneye ve istihdama ilişkin özellikleri ile sektörel profilini Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti (Kesit), 2025 üzerinden betimleyici olarak ortaya koymak ve elde edilen bulguları sosyal politika bağlamında değerlendirmektir. Çalışan yoksulluğu, bireyin yalnızca kendi kazanç düzeyine göre değil, yaşadığı hanenin eşdeğer kullanılabilir fert gelirinin göreceli yoksulluk sınırının altında kalması temelinde tanımlanmaktadır.

## **ÇALIŞAN YOKSULLUĞUNUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ**

Bu bölümde çalışan yoksulluğu kavramı, kavramın ölçülmesinde kullanılan temel yaklaşımlar ile çalışan yoksulluğunu şekillendiren başlıca bireysel, hane ve istihdam özellikleri ele alınmaktadır.

### **Bireysel Kazançtan Hanehalkı Gelirine: Çalışan Yoksulluğunun Tanımı**

Çalışan yoksulluğu, en genel anlamıyla, işgücü piyasasında aktif olarak yer alan bireylerin çalışmalarına rağmen yoksulluk sınırının altında bir yaşam düzeyine sahip olmalarını ifade etmektedir. Bununla birlikte kavramın doğru anlaşılabilmesi, yoksulluğun bireyin kendi kazancı üzerinden değil, içinde yaşadığı hanenin gelir düzeyi üzerinden ölçüldüğünün dikkate alınmasını gerektirmektedir.

Eurostat’ın Avrupa Birliği düzeyinde kullandığı ve EU-SILC/Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması veri altyapısıyla uyumlu olan “çalışırken yoksulluk riski” göstergesi, gelir referans döneminde belirli bir süre istihdamda bulunan bireyleri kapsamaktadır. Ancak bu bireylerin yoksul olup olmadıkları, kendi ücret veya kazançlarına göre değil, yaşadıkları hanenin eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirinin ulusal medyan eşdeğer gelirin yüzde 60’ının altında kalıp kalmadığına göre belirlenmektedir (Eurostat, 2025; TÜİK, 2024). Bu ölçüm yaklaşımı, bireyin yoksulluktan korunmasının yalnızca kendi kazancına değil, hanedeki diğer gelir kaynaklarına, hane büyüklüğüne, hanedeki çalışan sayısına ve bakmakla yükümlü olunan fertlerin varlığına da bağlı olduğunu göstermektedir (Marx & Nolan, 2014).

Çalışan yoksulluğunun hane temelli olarak tanımlanması, olgunun bireysel bir başarısızlık veya yetersiz çaba sorunu olarak değerlendirilmesini engellemekte ve onu hane içi gelir paylaşımı ile işgücü piyasasına katılımın yapısal sonuçlarından biri olarak konumlandırmaktadır. Nitekim tam zamanlı ve görece yeterli bir ücretle çalışan bir birey, tek gelirli ve kalabalık bir hanede yaşaması durumunda “çalışan yoksul” olarak sınıflandırılabilir. Buna karşılık görece düşük ücret elde eden bir birey, hanede başka çalışanların ve gelir kaynaklarının bulunması ve bakmakla yükümlü olunan kişi sayısının sınırlı olması nedeniyle yoksulluk sınırının üzerinde kalabilir (Kaya, 2025).

Bu nedenle çalışan yoksulluğunun incelenmesinde bireysel çalışma ve kazanç özelliklerinin yanı sıra hanedeki işgücü yoğunluğu, çalışan sayısı, çocuk ve bağımlı yetişkin sayısı ile hanenin tek veya çok gelirli yapısı da önem taşımaktadır. Burada hane işgücü yoğunluğu, çalışma çağındaki hane üyelerinin fiilî çalışma sürelerinin potansiyel çalışma sürelerine oranını ifade etmektedir. Bununla birlikte, mevcut mikro verinin imkânlarına bağlı olarak hanedeki çalışan sayısı ve yıl içinde çalışılan ay sayısı da bu yapıyı temsil eden göstergeler olarak kullanılabilmektedir.

### **Çalışan Yoksulluğu ile Düşük Ücretlilik Arasındaki Ayrım**

Çalışan yoksulluğunun sıklıkla düşük ücretlilikle aynı anlamda kullanılması, literatürde üzerinde önemle durulan kavramsal sorunlardan biridir. Oysa bu iki olgu, farklı ölçüm birimlerine ve farklı analitik yaklaşımlara dayanmaktadır. Düşük ücretlilik, bireysel bir kazanç göstergesidir ve çoğunlukla çalışanın saatlik, aylık veya yıllık kazancının ulusal medyan kazancın belirli bir oranının, örneğin üçte ikisinin, altında

kalmasıyla tanımlanmaktadır. Çalışan yoksulluğu ise bireysel kazançtan ziyade çalışanın yaşadığı hanenin eşdeğer kullanılabilir fert gelirine dayanan bir refah göstergesidir (Marx & Nolan, 2014).

Bu ayrımın ampirik açıdan önemli sonuçları bulunmaktadır. Literatürde düşük ücretli olmak ile yoksul bir hanede yaşamak arasındaki örtüşmenin beklenenden daha sınırlı olduğu belirtilmektedir. Bunun temel nedenlerinden biri, yoksul hanelerin bir bölümünde istihdamda bulunan herhangi bir ferdin bulunmamasıdır. Diğer taraftan düşük ücretli çalışanların önemli bir kısmı, başka çalışanların veya gelir kaynaklarının bulunduğu hanelerde yaşayabilmektedir. Dolayısıyla düşük ücretli olmak, çalışan yoksul olarak sınıflandırılmak için tek başına ne gerekli ne de yeterli bir koşuldur. Bireyin kazanç düzeyi kadar hanedeki diğer gelirler, çalışan sayısı, hane büyüklüğü ve bağımlı fertlerin varlığı da yoksulluk durumunun belirlenmesinde etkili olmaktadır. Bu nedenle aynı bireysel kazanç düzeyine sahip iki çalışanın yoksulluk durumu, yaşadıkları hanelerin yapısına göre farklılaşabilmektedir.

Bu ayrım sosyal politika bakımından da önem taşımaktadır. Asgari ücret veya diğer taban ücret düzenlemeleri düşük ücretliliğin azaltılmasında temel araçlardan biri olmakla birlikte, ücret artışları çalışan yoksulluğunu aynı ölçüde azaltmayabilir. Bunun nedeni, ücret artışından yararlanan çalışanların bir bölümünün hâlihazırda yoksul olmayan, birden fazla gelir sahibinin bulunduğu veya bağımlı nüfus yükünün düşük olduğu hanelerde yaşamasıdır. Bu nedenle çalışan yoksulluğuyla mücadelede ücret politikalarının, hane gelirini ve hane yapısını dikkate alan sosyal transfer, vergi, aile ve çocuk destekleriyle birlikte değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Kayacı & Sönmez, 2025).

### **Çalışan Yoksulluğuyla İlişkili Temel Faktörler**

Alanyazınında çalışan yoksulluğunun görünümünün, birbiriyle ilişkili beş temel eksen çerçevesinde farklılaştığı görülmektedir. Bunlar; güvencesiz istihdam, sektörel ve mesleki konum, hanehalkı yapısı ve bakım yükü, demografik özellikler ile bölgesel ve ücret temelli farklılıklardır.

### *Güvencesiz İstihdam*

Geçici, mevsimlik, kayıt dışı, yarı zamanlı ve düşük iş güvencesine sahip çalışma biçimleri, literatürde daha yüksek çalışan yoksulluğu oranlarıyla ilişkilendirilmektedir. Bu tür istihdam biçimleri, çalışanın yalnızca ücret düzeyini değil, yıl boyunca elde ettiği toplam geliri, sosyal güvenlik kapsamını ve gelir sürekliliğini de etkileyebilmektedir. Türkiye işgücü piyasasında kayıt dışı, mevsimlik ve geçici istihdamın görece yaygın olması, bu boyutun çalışan yoksulluğunun incelenmesinde özel bir önem taşımasına neden olmaktadır (Aykaç & Kaya, 2024; Erdoğan & Kutlu, 2014).

İstihdamın sürekliliğinin bulunmaması, çalışanın yılın yalnızca belirli aylarında gelir elde etmesine ve gelir kaybı dönemlerinde yeterli sosyal korumadan yararlanamamasına yol açabilmektedir. Bu nedenle çalışan yoksulluğu değerlendirilirken yalnızca bireyin araştırma anında çalışıyor olması değil, referans yılı içindeki toplam çalışma süresi, işin sürekliliği, sözleşme türü ve sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu da dikkate alınmalıdır.

### *Sektörel ve Mesleki Konum*

Çalışan yoksulluğunun görünümü, çalışanların yer aldıkları sektörlere ve meslek gruplarına göre de farklılaşabilmektedir. Düşük katma değerli, emek yoğun, mevsimsel dalgalanmalara açık ve sendikalaşma düzeyi sınırlı sektörlerdeki istihdam, çoğunlukla düşük ve düzensiz kazançlarla birlikte görülmektedir. Tarım, inşaat, tekstil ve konaklama-yiyecek hizmetleri gibi alanlar bu çerçevede öne çıkmaktadır (Kayacı & Sönmez, 2025).

Benzer biçimde mesleki konumun düşük vasıf gerektiren, düşük ücretli ve sınırlı kariyer imkânı sunan işlerle örtüştüğü durumlarda çalışan yoksulluğu oranlarının daha yüksek olabileceği değerlendirilmektedir. Meslek ve sektör, yalnızca kazanç düzeyini değil; iş güvencesini, çalışma süresini, kayıtlılığı ve sosyal haklara erişimi de biçimlendirebilmektedir. Bu nedenle sektörel ve mesleki konum, çalışan yoksulluğunun işgücü piyasasına ilişkin temel boyutlarından biridir.

### *Hanehalkı Yapısı ve Bağımlı Nüfus*

Çalışan yoksulluğunun hane temelli olarak ölçülmesi, hanehalkı yapısını kavramın merkezî unsurlarından biri hâline getirmektedir.

Hanedeki çalışan sayısının düşük olması, hanenin tek gelirli olması, çocuk sayısının yüksekliği ve bakmakla yükümlü olunan fertlerin fazlalığı, eşdeğer kullanılabilir fert gelirinin azalmasıyla birlikte değerlendirilmektedir. Standart dışı veya düzensiz istihdamın düşük işgücü yoğunluğuna sahip hanelerle bir araya gelmesi, farklı kırılğanlıkların aynı hanede birleşmesine neden olabilmektedir (Kaya, 2025).

Bakım yükü de çalışan yoksulluğunun hane temelli yapısında önemli bir yere sahiptir. Çocuk, yaşlı, hasta veya günlük faaliyetleri kısıtlı bireylerin bakım sorumluluğu, hane üyelerinin işgücü piyasasına katılımını, çalışma sürelerini ve iş sürekliliğini etkileyebilmektedir. Türkiye’de bakım sorumluluklarının büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmesi, kadınların istihdama girişini veya kesintisiz çalışmasını sınırlayabilmekte ve hanelerin tek gelirli yapısını güçlendirebilmektedir (Erdoğan & Kutlu, 2014). Bununla birlikte bakım yükünün çalışan yoksulluğu üzerindeki etkisi doğrudan ölçülmediği durumlarda, küçük çocuk varlığı, yaşlı veya faaliyet kısıtı bulunan fertlerin hanede bulunması, çocuk sayısı ve tek ebeveynli hane yapısı gibi göstergelerden yararlanılabilmektedir. Bu göstergeler nedensel bir ilişkiyi kanıtlamaktan ziyade, bakım ve bağımlılık yükünün çalışan yoksulluğuyla birlikte nasıl farklılaştığını betimlemeye imkân vermektedir.

### *Demografik Özellikler*

Yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi; çalışan yoksulluğunun demografik dağılımında önem taşıyan temel özelliklerdir. Genç çalışanlar; iş deneyimlerinin sınırlı olması, geçici veya yarı zamanlı işlerde daha sık yer almaları ve işgücü piyasasına düşük ücretli işlerden giriş yapmaları nedeniyle daha kırılğan bir konumda bulunabilmektedir. Yaş ilerledikçe iş deneyiminin ve kıdemin artması çalışan yoksulluğunu azaltabilecek bir unsur olmakla birlikte, ileri yaşlardaki çalışanların kayıt dışı veya kendi hesabına çalıştıkları durumlarda farklı kırılğanlıklar ortaya çıkabilmektedir.

Cinsiyet bakımından kadınların çalışan yoksulluğu görünümü, yalnızca ücret farklılıklarından değil, bakım sorumlulukları, kesintili çalışma yaşamı, yarı zamanlı istihdam, ücretsiz aile işçiliği ve kayıt dışı çalışma gibi unsurlardan da etkilenmektedir. Eğitim düzeyi ise işgücü piyasasındaki mesleki konum, kazanç ve iş güvencesiyle yakından ilişkilidir. Türkiye ve AB-27 ülkelerine ilişkin karşılaştırmalı

değerlendirmelerde, eğitim düzeyi yükseldikçe çalışan yoksulluğu oranlarının genel olarak azaldığı, ancak yükseköğretim mezunları arasında da çalışan yoksulluğunun bütünüyle ortadan kalkmadığı belirtilmektedir (Güloğlu & Çepni, 2023). Bu çerçevede yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi çalışan yoksulluğunun toplum içinde eşit dağılmadığını ve belirli demografik gruplarda daha belirgin bir görünüm sergileyebildiğini göstermektedir.

### *Sektörel Farklılıklar*

Çalışan yoksulluğunun coğrafi dağılımı, bölgeler arasındaki ekonomik gelişmişlik, sektörel yapı, istihdam olanakları ve ücret düzeyleriyle ilişkilidir. Düşük ücretli ve kayıt dışı istihdamın daha yaygın olduğu, tarımsal istihdamın ağırlık taşıdığı veya işgücü piyasası imkânlarının sınırlı olduğu bölgelerde çalışan yoksulluğunun daha farklı bir görünüm sergilemesi beklenebilir. Buna karşılık daha yüksek ücretlerin bulunduğu bölgelerde yaşam maliyetlerinin de yüksek olması, yalnızca nominal kazanç üzerinden yapılacak değerlendirmelerin yetersiz kalmasına neden olabilmektedir.

Ücret düzeyi de çalışan yoksulluğunun önemli bileşenlerinden biridir. Bununla birlikte bireysel ücret ile çalışan yoksulluğu arasında doğrudan ve bire bir, bir ilişki bulunmamaktadır. Asgari ücret veya asgari ücret çevresinde kazanç elde eden bir çalışanın yoksul olarak sınıflandırılması; hanedeki diğer gelirlerin, çalışan sayısının, çocukların ve bağımlı fertlerin durumuna göre değişebilmektedir. Bu nedenle ücret temelli farklılıklar, hane yapısından bağımsız olarak değil, hanehalkı kullanılabilir geliriyle birlikte değerlendirilmelidir.

Bu beş eksen birbirinden bağımsız biçimde işlememekte; çoğu durumda kesişerek çalışan yoksulluğunun görünümünü katmanlı biçimde şekillendirmektedir. Örneğin kayıt dışı veya geçici bir işte, düşük ücretli bir sektörde çalışan ve aynı zamanda tek gelirli, çok çocuklu bir hanede yaşayan birey açısından istihdam, gelir ve hane yapısına ilişkin kırılğanlıklar aynı anda ortaya çıkabilmektedir.

### **Türkiye’de Çalışan Yoksulluğunun Yapısal Arka Planı**

Çalışan yoksulluğuyla ilişkili faktörler, ülkelerin işgücü piyasası yapısına, hanehalkı özelliklerine ve sosyal koruma sistemine bağlı olarak farklı biçimlerde somutlaşmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de çalışan yoksulluğunun anlaşılabilmesi için kayıt dışılık ve istihdamın sürekliliği,

sektörel ve mesleki yapı, hanehalkı bileşimi, demografik eşitsizlikler, bölgesel farklılıklar ve ücretlerin geçim sağlama kapasitesinin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de çalışan yoksulluğunun içinde şekillendiği genel toplumsal bağlam, yoksulluk ve sosyal dışlanma göstergeleri üzerinden de izlenebilmektedir. TÜİK’in 2024 yılı Yoksulluk ve Yaşam Koşulları İstatistikleri, yoksulluğun farklı boyutlarında birbirinden ayrılan bir görünüm ortaya koymaktadır. Maddi ve sosyal yoksunluk oranı 2023 yılında %14,4 iken 2024’te 1,1 puan azalarak %13,3’e gerilemiştir. Buna karşılık, eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelirinin %60’ı esas alınarak dört yıllık panel veri üzerinden hesaplanan sürekli yoksulluk oranı, bir önceki yıla göre 0,7 puan artarak %13,7’ye yükselmiştir. Sürekli yoksulluk göstergesi, fertlerin son yılda ve önceki üç yılın en az ikisinde yoksulluk sınırının altında bulunmasını esas aldığından, geçici gelir yetersizliğinden ziyade yoksulluğun kalıcılışmasına işaret etmektedir. Ayrıca 2024 yılı sonuçlarına göre fertlerin %29,3’ünün yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altında bulunması, maddi ve sosyal yoksunluk oranındaki gerilemeye rağmen yoksulluk ve dışlanma riskinin toplumun geniş bir kesimi bakımından önemini koruduğunu göstermektedir (TÜİK, 2024b). Bu genel görünüm içinde istihdamın yoksulluktan koruyucu işlevi; işin niteliğine, sürekliliğine ve sağladığı sosyal güvenceye bağlı olarak farklılaşmaktadır.

Türkiye işgücü piyasasının çalışan yoksulluğu bakımından öne çıkan yapısal özelliklerinden biri; kayıt dışı çalışma, sözleşmesiz istihdam, geçici ve mevsimlik işler ile gönülsüz yarı zamanlılık gibi standart dışı çalışma biçimlerinin varlığıdır. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmasının (GYKA) 2006, 2010 ve 2017 yıllarına ait mikro verilerini kullanarak Türkiye için bir “eğretilik risk endeksi” öneren yakın tarihli bir çalışma, standart dışı istihdamdaki güvencesizliğin zaman içinde arttığını ve bu güvencesizliğin en yüksek düzeyde gönülsüz yarı zamanlı çalışanlar ile sözleşmesiz çalışanlarda yoğunlaştığını göstermektedir (Konyalı & Busun, 2022). Sosyal güvenceden yoksunluk, iş sürekliliğinin belirsizliği, düzensiz çalışma süreleri ve yılın yalnızca belirli dönemlerinde gelir elde edilmesi bu grupların yoksulluktan korunma kapasitesini zayıflatabilmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de bir işe sahip olmak kadar işin süreklilik göstermesi, yeterli gelir sağlama ve sosyal güvence kapsamında yürütülmesi de önem taşımaktadır.

Çalışan yoksulluğunun Türkiye’deki görünümü sektörler, meslekler ve işteki durum bakımından da homojen değildir. Türkiye’de 2000’li yılların verilerine dayanan bir değerlendirme, ücretli ve maaşlı çalışanlara kıyasla kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçileri arasındaki yoksulluk oranlarının daha yüksek olduğunu ve bu durumun özellikle tarım sektöründe belirginleştiğini ortaya koymaktadır (Çavuşoğlu, 2011). Tarım ve inşaat sektörleri; mevsimsellik, kayıt dışılık, kesintili çalışma ve iş denetimlerinin sınırlılığı gibi özelliklerle çalışan yoksulluğu bakımından kırılgan alanlar oluşturmaktadır. Göçmen işçiler üzerine yapılan bir inceleme de bu iki sektörün Türkiye’de güvencesiz ve kuralsız istihdamın yaygın olarak görüldüğü alanlar arasında bulunduğunu göstermektedir (Arıca, 2025). İmalat sanayii ile temizlik, güvenlik, perakende ve konaklama-yiyecek hizmetleri gibi düşük nitelik gerektiren hizmet alanlarında da düşük ücret, sınırlı sendikal temsil, yüksek işgücü devri ve iş sürekliliği sorunları bir arada görülebilmektedir. Bu nedenle sektörel ve mesleki konum, yalnızca bireysel kazancı değil; çalışma süresini, kayıtlılığı ve sosyal haklara erişimi de biçimlendiren bir unsur olarak değerlendirilmelidir.

Çalışan yoksulluğunun hane temelli niteliği, Türkiye’deki hanehalkı yapısının da analizin merkezinde yer almasını gerektirmektedir. Bireyin yoksulluk durumu yalnızca kendi çalışma gelirin göre değil, hanedeki toplam gelir, hane büyüklüğü, çocuk ve bağımlı fert sayısı ile hanedeki diğer çalışanların varlığına göre belirlenmektedir. GYKA’nın metodolojik çerçevesi, hanehalkı gelirlerinin eşdeğerlik ölçeği aracılığıyla hane büyüklüğü ve bileşimi dikkate alınarak karşılaştırılmasına imkân vermektedir (TÜİK, 2024a). Standart dışı istihdamın hanedeki çalışan sayısının sınırlı ve bakmakla yükümlü olunan kişi sayısının yüksek olduğu hanelerle birleşmesi, farklı kırılganlıkların aynı hanede birikmesine yol açabilmektedir. Tek çalışanlı, çok çocuklu veya bakım ihtiyacı bulunan fertlerin yaşadığı hanelerde, çalışanın bireysel kazancı belirli bir düzeyde olsa bile eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert geliri yoksulluk sınırının altında kalabilmektedir. Bu durum, Türkiye’de çalışan yoksulluğunun yalnızca ücret düzeyi üzerinden değil, hanedeki geçim ve bakım yükleriyle birlikte ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi de Türkiye’de çalışan yoksulluğunun dağılımını biçimlendiren başlıca demografik özelliklerdir. Kadınların

işgücüne katılım oranının erkeklere göre düşük olması, bakım sorumluluklarının kadınlar üzerinde yoğunlaşması ve kadınların ücretsiz aile işçiliği, kayıt dışı çalışma veya düşük gelirli istihdam biçimlerinde daha görünür olması, çalışan yoksulluğunun cinsiyet boyutunu güçlendirmektedir. İnsana yakışır iş göstergeleri üzerinden yapılan bir değerlendirme, yeterli kazanç ve üretken istihdama ilişkin bazı göstergelerde son yıllarda gerileme yaşandığını ve bu görünümün kadınlar ile erkekler arasında eşit dağılmadığını ortaya koymaktadır (Baloğlu & Delen, 2024). Genç çalışanlar ise sınırlı iş deneyimi, geçici ve düşük ücretli ilk işlerde yoğunlaşma ve işsizlik dönemleri nedeniyle kırılgan bir konumda bulunabilmektedir. Eğitim düzeyinin yükselmesi genel olarak daha nitelikli mesleklere, yüksek kazanca ve güvenceli istihdama erişim olasılığını artırsa da eğitimin yoksulluktan koruyucu işlevi, bütün gruplar ve sektörler bakımından aynı ölçüde gerçekleşmemektedir.

Çalışan yoksulluğunun Türkiye’deki coğrafi dağılımı, bölgeler arasındaki gelişmişlik, istihdam olanakları, sektörel yapı ve gelir farklılıklarından bağımsız değildir. TÜİK’in il bazındaki gayrisafi yurt içi hasıla verileri, kişi başına düşen gelirin genel olarak batıdaki sanayi ve hizmet merkezlerinde daha yüksek olduğunu, Doğu ve Güneydoğu Anadolu’daki birçok ilin ise sıralamanın alt basamaklarında yer aldığını göstermektedir. Bölgesel gelir ve istihdam farklılıkları, kırsal kesimdeki yoksulluk oranlarının kentsel alanlara göre daha yüksek seyrettiğini gösteren önceki bulgularla da uyumludur (Çavuşoğlu, 2011). Bununla birlikte bölgesel çalışan yoksulluğu yalnızca nominal gelir farklılıklarının değil, bölgelerin sektörel yapısının, kayıt dışılık düzeyinin, hanedeki çalışan sayısının ve yaşam koşullarının birlikte değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Ücretlerin haneyi yoksulluktan koruma kapasitesi de Türkiye’de çalışan yoksulluğunun temel tartışma alanlarından biridir. TÜRK-İş’in düzenli olarak yayımladığı açlık ve yoksulluk sınırı araştırmasının Haziran 2026 sonuçlarına göre dört kişilik bir ailenin yalnızca yeterli ve dengeli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması yaklaşık 35.759 TL, gıda ile birlikte diğer zorunlu harcamaları kapsayan yoksulluk sınırı ise 116.478 TL düzeyindedir (TÜRK-İş, 2026). Söz konusu tutarların yürürlükteki asgari ücret düzeyinin üzerinde bulunması, özellikle tek çalışanlı ve birden fazla bağımlı ferdi bulunan hanelerde

bireysel ücret gelirinın haneyi yoksulluktan korumaya yetmeyebileceğine işaret etmektedir. Bununla birlikte TÜRK-İŞ tarafından açıklanan açlık ve yoksulluk sınırları ile görelı gelir yoksulluğu farklı yöntemlere dayanan göstergelerdir. Bu nedenle söz konusu veriler, çalışmada kullanılacak görelı yoksulluk sınırının yerine geçen bir ölçüm olarak değil, ücretlerin geçim sağlama kapasitesine ilişkin tamamlayıcı bir gösterge olarak değerlendirilmelidir.

Sonuç olarak güvencesiz istihdam, sektörel ve mesleki konum, hanehalkı yapısı ve geçim yükü, demografik kırılğanlıklar ile bölgesel ve ücret temelli eşitsizlikler Türkiye’de birbirinden bağımsız biçimde işlememektedir. Bu unsurlar çoğu durumda aynı çalışan veya hane üzerinde birleşerek çalışan yoksulluğunun katmanlı bir görünüm kazanmasına yol açmaktadır. İzleyen bölümlerde bu yapısal çerçevenin çalışan yoksulluğunun demografik, hane, istihdam ve sektör boyutlarındaki görünümüne nasıl yansıdığı, GYKA mikro verileri üzerinden betimleyici olarak incelenecektir.

## **VERİ VE YÖNTEM**

### **Veri**

Bu çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yürütölen “Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti (Kesit), 2025” kullanılmıştır. Araştırma, bireylerin ve hanelerin gelir düzeyleri, yaşam koşulları, istihdam özellikleri ve sosyal dışlanma göstergeleri hakkında ayrıntılı bilgi sunmaktadır. Çalışmada kullanılan gelir değışkenleri 2024 takvim yılına, demografik ve bazı istihdam özellikleri ise araştırmanın gerçekleştirildiğı döneme ilişkindir.

GYKA kesit mikro veri seti üç temel dosyadan oluşmaktadır: hanehalkı dosyası, hanedeki bütün fertleri kapsayan fert kayıt dosyası ve 15 yaş ve üzerindeki bireylere ait ayrıntılı fert dosyası. Hane dosyası 25.836 haneyi, tüm fertler dosyası 80.206 kişiyi ve 15 yaş ve üzeri fert dosyası 61.812 kişiyi içermektedir. Hane ve fert dosyaları BULTEN, iki fert dosyası ise BULTEN ve FERT\_ID değışkenleri kullanılarak birleştirilmiştir.

Birleştirme işleminin ardından gelir referans yılı olan 2024’te en az bir ay tam veya yarı zamanlı olarak çalışan 18 yaş ve üzerindeki fertler analize dâhil edilmiştir. Bu ölçüt doğrultusunda nihai analiz örneklemini 29.715 çalışandan oluşmaktadır. En az bir ay çalışma ölçütünün tercih

edilmesinin temel nedeni; mevsimlik, geçici ve kesintili çalışanların analiz dışında bırakılmamasıdır. Çalışılan ay sayısı, tam zamanlı çalışan ayları gösteren FI260 ile yarı zamanlı çalışan ayları gösteren FI270 değişkenlerinin toplamı üzerinden hesaplanmıştır.

### **Çalışan Yoksulluğunun Tanımlanması**

Çalışan yoksulluğu, bireyin yalnızca kendi ücret veya çalışma gelirine göre değil, içinde yaşadığı hanenin eşdeğer kullanılabilir gelirine göre belirlenmiştir. Bu doğrultuda öncelikle her hanenin eşdeğer büyüklüğü değiştirilmiş OECD eşdeğerlik ölçeği kullanılarak hesaplanmıştır. Ölçekte hanedeki referans kişiye 1, diğer 14 yaş ve üzerindeki fertlere 0,5 ve 14 yaşından küçük fertlere 0,3 katsayısı verilmiştir.

Hanehalkının toplam yıllık kullanılabilir geliri HG110 değişkeninden alınmış ve eşdeğer hane büyüklüğüne bölünerek her fert için eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert geliri oluşturulmuştur:

$$\text{Eşdeğer kullanılabilir fert geliri} = \frac{\text{Toplam hanehalkı kullanılabilir geliri}}{\text{Eşdeğer hane büyüklüğü}}$$

Yoksulluk sınırı, Türkiye'deki bütün fertlerin eşdeğer kullanılabilir gelir dağılımı esas alınarak hesaplanan ağırlıklı medyan gelirin yüzde 60'ı olarak belirlenmiştir. TÜİK metodolojisinde göreceli yoksulluk sınırlarının medyan eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirinin yüzde 40, 50, 60 ve 70'i üzerinden hesaplanabileceği belirtilmektedir. Bu çalışmada sosyal politika literatüründe ve Avrupa Birliği uygulamalarında yaygın olarak kullanılan yüzde 60 eşiği esas alınmıştır. Yapılan hesaplamada ağırlıklı medyan yıllık eşdeğer kullanılabilir fert geliri 241.150,63 TL, bunun yüzde 60'ına karşılık gelen yıllık yoksulluk sınırı ise 144.690,38 TL olarak bulunmuştur. Buna göre; 2024 yılında en az bir ay çalışan, 18 yaş ve üzerinde bulunan ve eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert geliri 144.690,38 TL'nin altında kalan bireyler çalışan yoksul olarak sınıflandırılmıştır.

### **Analizde Kullanılan Değişkenler**

Çalışan yoksulluğunun profili; sosyodemografik, hane ve istihdam özellikleri temelinde incelenmiştir. Ayrıca çalışan yoksulluğunun ana ekonomik faaliyet gruplarına göre gösterdiği farklılıklar değerlendirilmiştir.

Sosyodemografik özellikler kapsamında cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenleri kullanılmıştır. Eğitim düzeyi; ilkokul ve altı, ortaokul, lise ve yükseköğretim olmak üzere dört kategoride ele alınmıştır. Medeni durum ise evli, hiç evlenmedi, eşi öldü ve boşandı kategorileri üzerinden değerlendirilmiştir.

Hanehalkı özellikleri kapsamında hane tipi, hane büyüklüğü, hanedeki çocuk sayısı ve hanedeki çalışan sayısı kullanılmıştır. Hane büyüklüğü; bir kişi, iki kişi, üç kişi, dört kişi ve beş veya daha fazla kişi biçiminde gruplandırılmıştır. Çocuk sayısı; çocuksuz, bir çocuklu, iki çocuklu ve üç veya daha fazla çocuklu haneler şeklinde sınıflandırılmıştır. Hanedeki çalışan sayısı bakımından ise haneler tek çalışanlı ve çok çalışanlı olmak üzere iki grupta ele alınmıştır.

İstihdama ilişkin özellikler kapsamında işteki durum, sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık, tam veya yarı zamanlı çalışma ve işin sürekliliği değişkenlerinden yararlanılmıştır. İşteki durum değişkeni; ücretli veya maaşlı, yevmiyeli, işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi kategorilerinden oluşmaktadır. Çalışma biçimi; yalnızca tam zamanlı, yalnızca yarı zamanlı ve hem tam hem yarı zamanlı çalışma şeklinde sınıflandırılmıştır. İşin sürekliliği ise sürekli ve geçici veya aralıklı çalışma biçiminde ele alınmıştır.

Sektörel farklılıklar, ana ekonomik faaliyet değişkeninden hareketle oluşturulan tarım, sanayi, inşaat ve hizmetler grupları üzerinden incelenmiştir. Böylece çalışan yoksulluğunun farklı sektörlerde ve istihdam biçimlerinde nasıl yoğunlaştığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

### **Ağırlıklandırma**

GYKA örnekleme dayalı bir araştırma olduğundan, örneklemden elde edilen sonuçların Türkiye nüfusunu temsil edebilmesi için analizlerde fert ağırlıkları kullanılmıştır. Yoksulluk sınırının hesaplanmasında bütün fertleri temsil eden FK050 ağırlığı, 18 yaş ve üzerindeki çalışanlara ilişkin analizlerde ise cevapsızlık düzeltilmesi içeren FB030 fert ağırlığı kullanılmıştır. Kılavuzda hane ağırlığı HB040, tüm fertler ağırlığı FK050 ve 15 yaş üzeri fert ağırlığı FB030 olarak tanımlanmaktadır.

SPSS analizlerinde FB030 değişkeni AGIRLIK adıyla tanımlanmış ve yüzdelerin hesaplanmasında vakalar bu değişken üzerinden ağırlıklandırılmıştır. Bununla birlikte tablolardaki hücrelerin

güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla ağırlıksız gözlem sayıları da dikkate alınmıştır.

### **Analiz Yöntemi**

Çalışmanın temel amacı, Türkiye’de çalışan yoksulluğunun profilini ortaya koymak olduğundan, analizlerde betimleyici istatistiklerden yararlanılmıştır. İlk aşamada çalışan yoksulluğunun genel düzeyi ve çalışan yoksul nüfusun tahmini büyüklüğü hesaplanmıştır. Ardından çalışan yoksulluğu; sosyodemografik özellikler, hanehalkı yapısı, istihdama ilişkin özellikler ve ana ekonomik faaliyet grupları bakımından çapraz tablolar aracılığıyla incelenmiştir.

Sosyodemografik özellikler kapsamında cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum; hanehalkı özellikleri kapsamında hane tipi, hane büyüklüğü, çocuk sayısı ve hanedeki çalışan sayısı ele alınmıştır. İstihdama ilişkin incelemelerde işteki durum, sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık, tam veya yarı zamanlı çalışma ve işin sürekliliği kullanılmıştır. Sektörel farklılıklar ise tarım, sanayi, inşaat ve hizmetler biçiminde oluşturulan ana ekonomik faaliyet grupları üzerinden değerlendirilmiştir.

Çapraz tablolarda her kategoriye ait ağırlıksız gözlem sayısı ile grup içindeki çalışan yoksul ve çalışan yoksul olmayanların yüzdeleri birlikte sunulmuştur. Böylece hem kategorilerin örneklem büyüklüklerinin görülmesi hem de çalışan yoksulluğunun hangi gruplarda daha fazla yoğunlaştığının karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Bazı istihdam değişkenleri yalnızca ilgili soruların yöneltildiği çalışanlar için gözlem içerdiğinden, bu değişkenlere ilişkin analizlerde geçerli gözlem sayısı toplam araştırma örnekleminden daha düşük olabilmektedir. Bu tablolarda analizler geçerli gözlemler üzerinden gerçekleştirilmiş ve sistem kayıp gözlem sayıları tablo notlarında belirtilmiştir. Bu nedenle alt örneklemelere dayanan tablolardaki toplam çalışan yoksulluğu oranları, bütün örneklem için hesaplanan genel orandan sınırlı ölçüde farklılaşabilmektedir.

Çalışma betimleyici nitelikte olduğundan, gruplar arasında gözlenen oran farklılıkları nedensel ilişkiler veya incelenen değişkenlerin bağımsız etkileri olarak yorumlanmamıştır. Bulgular, çalışan yoksulluğunun yoğunlaştığı grupları ve temel kırılganlık alanlarını gösteren dağılımsal örüntüler olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca kategori ve hücrelerdeki ağırlıksız gözlem sayıları kontrol edilmiş, sınırlı sayıda gözleme dayanan

bulguların yorumlanmasında TÜİK'in mikro veri kullanımına ilişkin güvenilirlik ölçütleri dikkate alınmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde öncelikle çalışan yoksulluğunun ağırlıksız örneklemdeki ve Türkiye çalışan nüfusuna genellenmiş ağırlıklı düzeyi ortaya konulmaktadır. Ardından çalışan yoksulluğunun; sosyodemografik özellikler, hane yapısı ve istihdam özelliklerine göre nasıl farklılaştığı incelenmektedir.

### Çalışan Yoksulluğunun Genel Düzeyi

Araştırma örnekleminde yer alan 29.715 çalışanın 4.531'i çalışan yoksul olarak sınıflandırılmıştır. Buna göre çalışan yoksulluğu oranı ağırlıksız örneklemde %15,2'dir. Çalışanların %84,8'i ise belirlenen göreceli yoksulluk sınırının üzerinde yer almaktadır.

**Tablo 1.** Çalışan Yoksulluk Durumuna Göre Ağırlıksız Dağılım

| Çalışan Yoksulluk Durumu | n      | %     |
|--------------------------|--------|-------|
| Yoksul Değil             | 25.184 | 84,8  |
| Çalışan Yoksul           | 4.531  | 15,2  |
| Toplam                   | 29.715 | 100,0 |

*Not:* n = örnekleme yer alan birey sayısıdır. Yüzdelere ağırlıksız gözlem sayıları üzerinden hesaplanmıştır.

Bununla birlikte, örneklem tasarımından kaynaklanan farklı seçilme olasılıkları dikkate alınarak FB030 bireysel örneklem ağırlığı uygulandığında çalışan yoksulluğu oranı %12,02 olarak hesaplanmıştır. Ağırlıklı sonuçlara göre yaklaşık 32 milyon 945 bin çalışan içerisinde 3 milyon 959 bin 853 kişinin göreceli yoksulluk sınırının altında bulunduğu tahmin edilmektedir. Dolayısıyla ağırlıksız örneklem oranı, örneklemin ham dağılımını gösterirken Türkiye'deki çalışan nüfusa ilişkin temel gösterge olarak %12,02'lik ağırlıklı oran esas alınmıştır.

**Tablo 2.** Çalışan Yoksulluk Durumuna Göre Ağırlıklı Dağılım

| Çalışan Yoksulluk Durumu | n          | %     |
|--------------------------|------------|-------|
| Yoksul Değil             | 28.985.542 | 88,0  |
| Çalışan Yoksul           | 3.959.853  | 12,0  |
| Toplam                   | 32.945.395 | 100,0 |

*Not:* n = Ağırlıklı tahmini kişi sayıları, bireysel örneklem ağırlığı kullanılarak hesaplanmıştır. Yüzdelere ağırlıklı dağılıma göre hesaplanmıştır.

### Çalışan Yoksulluğunun Sosyodemografik Profili

Çalışan yoksulluğunun farklı toplumsal gruplardaki görünümünü ortaya koymak amacıyla çalışanların sosyodemografik özellikleri ile yoksulluk durumları birlikte incelenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak çalışan yoksulluğunun cinsiyete göre dağılımı ele alınmıştır. Tablo 3'te cinsiyet gruplarının ağırlıksız örneklem büyüklükleri ile her grubun kendi içerisindeki ağırlıklı çalışan yoksulluğu oranları verilmiştir.

**Tablo 3.** Cinsiyete Göre Çalışan Yoksulluğu

| Cinsiyet | Ağırlıksız n | Yoksul Değil (%) | Çalışan Yoksul (%) | Toplam (%) |
|----------|--------------|------------------|--------------------|------------|
| Erkek    | 19.917       | 86,7             | 13,3               | 100,0      |
| Kadın    | 9.798        | 90,6             | 9,4                | 100,0      |
| Toplam   | 29.715       | 88,0             | 12,0               | 100,0      |

Not: n, ağırlıksız örneklem büyüklüğünü göstermektedir. Yüzdeler, FB030 bireysel örneklem ağırlığı kullanılarak hesaplanan satır yüzdelerdir.

Tablo 3'e göre erkek çalışanların %13,3'ü, kadın çalışanların ise %9,4'ü çalışan yoksul olarak sınıflandırılmıştır. Buna göre çalışan yoksulluğu oranı erkeklerde kadınlardan 3,9 yüzde puan daha yüksektir. Başka bir ifadeyle, kadın çalışanların %90,6'sı görece yoksulluk sınırının üzerinde yer alırken bu oran erkek çalışanlarda %86,7'dir. Bununla birlikte, söz konusu bulgular iki değişkenli betimsel dağılımlara dayanmaktadır. Bu nedenle gözlenen farklılık, diğer bireysel, istihdama ilişkin ve hane özellikleri dikkate alınmadan cinsiyetin çalışan yoksulluğu üzerindeki bağımsız etkisi olarak değerlendirilmemelidir.

**Tablo 4.** Eğitim Düzeyine Göre Çalışan Yoksulluğu

| Eğitim Düzeyi   | Ağırlıksız n | Yoksul Değil (%) | Çalışan Yoksul (%) | Toplam (%) |
|-----------------|--------------|------------------|--------------------|------------|
| İlkokul ve Altı | 9.007        | 78,5             | 21,5               | 100,0      |
| Ortaokul        | 4.246        | 81,0             | 19,0               | 100,0      |
| Lise            | 7.515        | 91,0             | 9,0                | 100,0      |
| Yükseköğretim   | 8.947        | 97,5             | 2,5                | 100,0      |
| Toplam          | 29.715       | 88,0             | 12,0               | 100,0      |

Not: n, ağırlıksız örneklem büyüklüğünü göstermektedir. Yüzdeler, bireysel örneklem ağırlığı kullanılarak hesaplanan satır yüzdelerdir.

Tablo 4'e göre çalışan yoksulluğu oranı ilkokul ve altı eğitim düzeyine sahip çalışanlarda %21,5, ortaokul mezunlarında %19,0 ve lise mezunlarında %9,0'dır. Yükseköğretim mezunlarında ise bu oran %2,5'e kadar düşmektedir. Bulgular, eğitim düzeyi yükseldikçe çalışan yoksulluğu oranının düzenli ve belirgin biçimde azaldığını göstermektedir. İlkokul ve altı eğitim düzeyine sahip çalışanlar ile yükseköğretim mezunları arasındaki fark 19 yüzde puanıdır. Bununla birlikte, bu sonuçlar iki değişkenli betimsel dağılımlara dayandığından, eğitim düzeyinin çalışan yoksulluğu üzerindeki bağımsız etkisi, diğer bireysel, istihdama ilişkin ve hane özellikleri kontrol edilmeden ileri sürülmemelidir.

Çalışan yoksulluğunun medeni duruma göre dağılımı incelendiğinde gruplar arasında belirgin farklılıkların bulunduğu görülmektedir. Tablo 5'te medeni durum gruplarının ağırlıksız örneklem büyüklükleri ile her grubun kendi içerisindeki ağırlıklı çalışan yoksulluğu oranları verilmiştir.

**Tablo 5. Medeni Duruma Göre Çalışan Yoksulluğu**

| Medeni Durum  | Ağırlıksız<br>n | Yoksul<br>(%) | Değil<br>(%) | Çalışan<br>(%) | Yoksul<br>(%) | Toplam<br>(%) |
|---------------|-----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|---------------|
| Evli          | 21.591          | 85,9          |              | 14,1           |               | 100,0         |
| Hiç Evlenmedi | 6.369           | 92,5          |              | 7,5            |               | 100,0         |
| Eşi Öldü      | 403             | 88,2          |              | 11,8           |               | 100,0         |
| Boşandı       | 1.352           | 91,1          |              | 8,9            |               | 100,0         |
| Toplam        | 29.715          | 88,0          |              | 12,0           |               | 100,0         |

Not: n, ağırlıksız örneklem büyüklüğünü göstermektedir. Yüzdelere, bireysel örneklem ağırlığı kullanılarak hesaplanan satır yüzdeleri yerleştirilmiştir.

Tablo 5'e göre çalışan yoksulluğu oranı en yüksek evli çalışanlarda görülmektedir. Evli çalışanların %14,1'i çalışan yoksul olarak sınıflandırılırken bu oran eşi ölenlerde %11,8, boşananlarda %8,9 ve hiç evlenmeyenlerde %7,5'tir. Evli çalışanlar ile hiç evlenmeyen çalışanlar arasındaki fark 6,6 yüzde puanıdır. Bununla birlikte, medeni durumun hane büyüklüğü, çocuk sayısı, hanedeki çalışan sayısı ve eşin istihdam durumu gibi hane özellikleriyle yakından ilişkili olduğu dikkate alınmalıdır. Bu nedenle gözlenen farklılıklar, medeni durumun çalışan yoksulluğu üzerindeki bağımsız etkisi olarak yorumlanmamalıdır.

## Çalışan Yoksulluğunun Hane Özelliklerine Göre Profili

Çalışan yoksulluğu yalnızca bireyin kendi özellikleriyle değil, içinde yaşadığı hanenin yapısı ve kaynak paylaşımıyla da yakından ilişkilidir. Bu nedenle çalışanların hane tipi, çocuk sayısı ve hanedeki çalışan sayısı gibi hane özellikleri, çalışan yoksulluğu durumu bakımından incelenmiştir. İlk olarak çalışan yoksulluğunun hane tipine göre dağılımı ele alınmaktadır.

Çalışan yoksulluğunun hane tipine göre dağılımı incelendiğinde gruplar arasında dikkat çekici farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Tablo 6’da hane tipi gruplarının ağırlıksız örneklem büyüklükleri ile her grubun kendi içerisindeki ağırlıklı çalışan yoksulluğu oranları verilmiştir.

**Tablo 6.** Hane Tipine Göre Çalışan Yoksulluğu

| Hane Tipi                                | Ağırlıksız<br>n | Yoksul<br>(%) | Değil<br>(%) | Çalışan<br>(%) | Yoksul<br>(%) | Toplam<br>(%) |
|------------------------------------------|-----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|---------------|
| Tek Kişilik Hane                         | 1.527           | 96,2          |              | 3,8            |               | 100,0         |
| Tek Çekirdek Aile                        | 24.504          | 88,3          |              | 11,7           |               | 100,0         |
| Çekirdek Aile ve Diğer<br>Kişiler        | 3.265           | 80,5          |              | 19,5           |               | 100,0         |
| Çekirdek Aile Olmayan<br>Çok Kişili Hane | 419             | 93,3          |              | 6,7            |               | 100,0         |
| Toplam                                   | 29.715          | 88,0          |              | 12,0           |               | 100,0         |

Not: n, ağırlıksız örneklem büyüklüğünü göstermektedir. Yüzdeler, bireysel örneklem ağırlığı kullanılarak hesaplanan satır yüzdelere aittir.

Tablo 6’ya göre çalışan yoksulluğu oranı en yüksek, çekirdek aile ile birlikte diğer kişilerin de yaşadığı hanelerde görülmektedir. Bu gruptaki çalışanların %19,5’i çalışan yoksul olarak sınıflandırılmıştır. Tek çekirdek ailelerde çalışan yoksulluğu oranı %11,7 iken, çekirdek aile olmayan çok kişili hanelerde %6,7 ve tek kişilik hanelerde %3,8’dir. En yüksek ve en düşük oran arasındaki fark 15,7 yüzde puanıdır. Bulgular, hanenin genişlemesiyle birlikte kaynakların daha fazla kişi arasında paylaşılmasının çalışan yoksulluğu riskini artırabileceğine işaret etmektedir. Bununla birlikte, bu dağılım hane büyüklüğü, çocuk sayısı, hanedeki çalışan sayısı ve bağımlı nüfusun varlığı gibi özelliklerden bağımsız olarak yorumlanmamalıdır.

Çalışan yoksulluğunun hane büyüklüğüne göre dağılımı incelendiğinde, hanedeki kişi sayısı arttıkça çalışan yoksulluğu oranının

da yükseldiği görülmektedir. Tablo 7’de hane büyüklüğü gruplarının ağırlıksız örneklem büyüklükleri ile her grubun kendi içerisindeki ağırlıklı çalışan yoksulluğu oranları verilmiştir.

**Tablo 7.** Hane Büyüklüğüne Göre Çalışan Yoksulluğu

| Hane Büyüklüğü  | Ağırlıksız n | Yoksul Değil (%) | Çalışan Yoksul (%) | Toplam (%) |
|-----------------|--------------|------------------|--------------------|------------|
| 1 Kişi          | 1.527        | 96,2             | 3,8                | 100,0      |
| 2 Kişi          | 5.602        | 95,0             | 5,0                | 100,0      |
| 3 Kişi          | 7.684        | 93,9             | 6,1                | 100,0      |
| 4 Kişi          | 7.413        | 90,6             | 9,4                | 100,0      |
| 5 Kişi ve Üzeri | 7.489        | 75,0             | 25,0               | 100,0      |
| Toplam          | 29.715       | 88,0             | 12,0               | 100,0      |

Not: n, ağırlıksız örneklem büyüklüğünü göstermektedir. Yüzdelere, bireysel örneklem ağırlığı kullanılarak hesaplanan satır yüzdelere aittir.

Tablo 7’ye göre çalışan yoksulluğu oranı tek kişilik hanelerde %3,8, iki kişilik hanelerde %5,0, üç kişilik hanelerde %6,1 ve dört kişilik hanelerde %9,4’tür. Beş kişi ve üzerindeki hanelerde ise bu oran belirgin biçimde yükselerek %25,0’a ulaşmaktadır. Buna göre en büyük hane grubundaki çalışan yoksulluğu oranı, tek kişilik hanelerdekinin yaklaşık 6,6 katıdır. Bulgular, hane büyüklüğü arttıkça mevcut gelirin daha fazla kişi arasında paylaşılmasının çalışan yoksulluğu bakımından önemli bir kırılma noktası oluşturabileceğine işaret etmektedir. Bununla birlikte, bu ilişki çocuk sayısı, bağımlı nüfusun varlığı ve hanedeki çalışan sayısı gibi diğer hane özelliklerinden bağımsız olarak değerlendirilmemelidir.

Çalışan yoksulluğunun hanedeki çocuk sayısına göre dağılımı incelendiğinde, çocuk sayısı arttıkça yoksulluk oranının belirgin biçimde yükseldiği görülmektedir. Tablo 8’de çocuk sayısı gruplarının ağırlıksız örneklem büyüklükleri ile her grubun kendi içerisindeki ağırlıklı çalışan yoksulluğu oranları verilmiştir.

**Tablo 8.** Hanedeki Çocuk Sayısına Göre Çalışan Yoksulluğu

| Hanedeki Çocuk Sayısı | Ağırlıksız n | Yoksul Değil (%) | Çalışan Yoksul (%) | Toplam (%) |
|-----------------------|--------------|------------------|--------------------|------------|
| Çocuk Yok             | 13.416       | 94,5             | 5,5                | 100,0      |
| 1 Çocuk               | 7.217        | 90,6             | 9,4                | 100,0      |
| 2 Çocuk               | 5.558        | 85,3             | 14,7               | 100,0      |

|                  |        |      |      |       |
|------------------|--------|------|------|-------|
| 3 Çocuk ve Üzeri | 3.524  | 57,7 | 42,3 | 100,0 |
| Toplam           | 29.715 | 88,0 | 12,0 | 100,0 |

Not: n, ağırlıksız örneklem büyüklüğünü göstermektedir. Yüzdeler, bireysel örneklem ağırlığı kullanılarak hesaplanan satır yüzdelileridir.

Tablo 8'e göre hanesinde çocuk bulunmayan çalışanlarda çalışan yoksulluğu oranı %5,5'tir. Bu oran bir çocuk bulunan hanelerde %9,4'e, iki çocuk bulunan hanelerde %14,7'ye ve üç çocuk ve üzerindeki hanelerde %42,3'e yükselmektedir. En yüksek ve en düşük oran arasındaki fark 36,8 yüzde puanıdır. Ayrıca üç çocuk ve üzerindeki hanelerde çalışan yoksulluğu oranı, çocuksuz hanelerdekinin yaklaşık 7,7 katıdır. Bulgular, hanedeki çocuk sayısının artmasıyla birlikte eşdeğer gelirin daha fazla hane üyesi arasında paylaşılmasının çalışan yoksulluğu bakımından önemli bir kırılma noktası oluşturduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte bu dağılım; hane büyüklüğü, hanedeki çalışan sayısı ve çalışanların istihdam özellikleri dikkate alınmadan bağımsız bir etki olarak yorumlanmamalıdır.

Hanedeki çalışan sayısına göre dağılım incelendiğinde, tek çalışanlı hanelerde çalışan yoksulluğunun daha yaygın olduğu görülmektedir. Tablo 9'da hanelerin çalışan sayısına göre ağırlıksız örneklem büyüklükleri ile her grubun kendi içerisindeki ağırlıklı çalışan yoksulluğu oranları verilmiştir.

**Tablo 9. Hanedeki Çalışan Sayısına Göre Çalışan Yoksulluğu**

| Hanedeki Durumu    | Çalışan | Ağırlıksız n | Yoksul (%) | Değil (%) | Çalışan Yoksul (%) | Toplam (%) |
|--------------------|---------|--------------|------------|-----------|--------------------|------------|
| Tek Çalışanlı Hane |         | 11.340       | 81,7       |           | 18,3               | 100,0      |
| Çok Çalışanlı Hane |         | 18.375       | 91,5       |           | 8,5                | 100,0      |
| Toplam             |         | 29.715       | 88,0       |           | 12,0               | 100,0      |

Not: n, ağırlıksız örneklem büyüklüğünü göstermektedir. Yüzdeler, bireysel örneklem ağırlığı kullanılarak hesaplanan satır yüzdelileridir.

Tablo 9'a göre tek çalışanlı hanelerde yaşayan çalışanların %18,3'ü çalışan yoksul olarak sınıflandırılırken, bu oran çok çalışanlı hanelerde %8,5'tir. İki grup arasındaki fark 9,8 yüzde puanıdır. Buna göre tek çalışanlı hanelerdeki çalışan yoksulluğu oranı, çok çalışanlı hanelerdekinin yaklaşık 2,2 katıdır. Bu bulgu, hanede birden fazla kişinin istihdam edilmesinin toplam hane gelirini artırarak çalışan yoksulluğuna karşı koruyucu bir işlev görebileceğine işaret etmektedir. Bununla

birlikte, söz konusu dağılım hane büyüklüğü, çocuk sayısı, çalışanların çalışma biçimi ve gelir düzeyleri dikkate alınmadan bağımsız bir etki olarak yorumlanmamalıdır.

### Çalışan Yoksulluğunun İstihdam Profili

Çalışan yoksulluğunun yalnızca bireysel ve hane özellikleriyle değil, çalışanların emek piyasasındaki konumlarıyla da ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle ilk olarak çalışan yoksulluğunun işteki duruma göre dağılımı incelenmiştir. Tablo 10'da işteki durum bilgisi bulunan çalışanların ağırlıksız örneklem büyüklükleri ile her grubun kendi içerisindeki ağırlıklı çalışan yoksulluğu oranları verilmiştir.

**Tablo 10.** İşteki Duruma Göre Çalışan Yoksulluğu

| İşteki Durum           | Ağırlıksız n | Yoksul (%) | Değil (%) | Çalışan Yoksul (%) | Toplam (%) |
|------------------------|--------------|------------|-----------|--------------------|------------|
| Ücretli/Maaşlı         | 17.615       | 92,0       | 8,0       |                    | 100,0      |
| Yevmiyeli              | 1.645        | 70,1       | 29,9      |                    | 100,0      |
| İşveren                | 1.047        | 97,0       | 3,0       |                    | 100,0      |
| Kendi Hesabına Çalışan | 3.946        | 83,7       | 16,3      |                    | 100,0      |
| Ücretsiz Aile İşçisi   | 1.642        | 76,0       | 24,0      |                    | 100,0      |
| Toplam                 | 25.895       | 88,9       | 11,1      |                    | 100,0      |

Not: n, ağırlıksız örneklem büyüklüğünü göstermektedir. Yüzdeler, bireysel örneklem ağırlığı kullanılarak hesaplanan satır yüzdelere aittir. İşteki durum değişkeninde 3.820 sistem kayıp gözlem bulunduğundan analiz 25.895 çalışan üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tablo 10'a göre çalışan yoksulluğu oranı en yüksek yevmiyeli çalışanlarda görülmektedir. Yevmiyeli çalışanların %29,9'u çalışan yoksul olarak sınıflandırılırken bu oran ücretsiz aile işçilerinde %24,0, kendi hesabına çalışanlarda %16,3 ve ücretli veya maaşlı çalışanlarda %8,0'dır. En düşük oran ise %3,0 ile işverenlerde görülmektedir. En yüksek ve en düşük oran arasındaki fark 26,9 yüzde puanıdır. Bulgular, düzensiz gelir, düşük iş güvencesi ve kırılgan çalışma ilişkileriyle karakterize edilen istihdam biçimlerinde çalışan yoksulluğunun daha yaygın olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte gözlenen farklılıkların; eğitim, sektör, çalışma süresi, kayıtlılık ve hane özellikleri dikkate alınmadan işteki durumun bağımsız etkisi olarak yorumlanmaması gerekir.

Çalışan yoksulluğunun kayıtlılık durumuna göre dağılımı incelendiğinde, kayıt dışı çalışanların belirgin biçimde daha yüksek yoksulluk oranına sahip olduğu görülmektedir. Tablo 11’de kayıtlılık bilgisi bulunan çalışanların ağırlıksız örneklem büyüklükleri ile her grubun kendi içerisindeki ağırlıklı çalışan yoksulluğu oranları verilmiştir.

**Tablo 11.** Kayıtlılık Duruma Göre Çalışan Yoksulluğu

| Kayıtlılık Durumu | Ağırlıksız n | Yoksul Değil (%) | Çalışan (%) | Yoksul (%) | Toplam (%) |
|-------------------|--------------|------------------|-------------|------------|------------|
| Kayıtlı           | 18.624       | 92,8             | 7,2         |            | 100,0      |
| Kayıt Dışı        | 7.271        | 77,1             | 22,9        |            | 100,0      |
| Toplam            | 25.895       | 88,9             | 11,1        |            | 100,0      |

Not: n, ağırlıksız örneklem büyüklüğünü göstermektedir. Yüzdeler, bireysel örneklem ağırlığı kullanılarak hesaplanan satır yüzdelere aittir. Kayıtlılık değişkeninde 3.820 sistem kayıp gözlem bulunduğundan analiz 25.895 çalışan üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tablo 11’e göre sosyal güvenlik sistemine kayıtlı çalışanların %7,2’si çalışan yoksul olarak sınıflandırılırken, bu oran kayıt dışı çalışanlarda %22,9’a yükselmektedir. İki grup arasındaki fark 15,7 yüzde puanıdır. Buna göre kayıt dışı çalışanlardaki çalışan yoksulluğu oranı, kayıtlı çalışanlardakinin yaklaşık 3,2 katıdır. Bulgular, sosyal güvenlik kapsamı dışında çalışmanın düşük ve düzensiz gelir, sınırlı iş güvencesi ve sosyal koruma eksikliğiyle birlikte çalışan yoksulluğunu artıran önemli bir kırılma alanı oluşturduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte, bu iki değişkenli dağılım; sektör, işteki durum, eğitim, çalışma süresi ve hane özellikleri dikkate alınmadan kayıt dışılığın bağımsız etkisi olarak yorumlanmamalıdır.

Çalışma biçimi ve işin sürekliliği, çalışanların emek piyasasındaki güvenceli ya da kırılgan konumlarını yansıtan temel istihdam özelliklerindendir. Tablo 12’de tam ve yarı zamanlı çalışma biçimleri ile işin sürekliliğine göre çalışan yoksulluğu oranları iki ayrı panel hâlinde verilmiştir.

**Tablo 12.** Çalışma Biçimi ve İşin Sürekliliğine Göre Çalışan Yoksulluğu

| Çalışma Özelliği | Ağırlıksız n | Yoksul Değil (%) | Çalışan (%) | Yoksul (%) | Toplam (%) |
|------------------|--------------|------------------|-------------|------------|------------|
|------------------|--------------|------------------|-------------|------------|------------|

*Panel A. Çalışma Biçimi*

|                     |        |      |      |  |       |
|---------------------|--------|------|------|--|-------|
| Yalnız Tam Zamanlı  | 27.764 | 88,6 | 11,4 |  | 100,0 |
| Yalnız Yarı Zamanlı | 1.785  | 78,5 | 21,5 |  | 100,0 |

|                                  |        |      |      |       |
|----------------------------------|--------|------|------|-------|
| Hem Tam Hem Yarı Zamanlı         | 166    | 83,4 | 16,6 | 100,0 |
| Panel A Toplamı                  | 29.715 | 88,0 | 12,0 | 100,0 |
| <i>Panel B. İşin Sürekliliği</i> |        |      |      |       |
| Sürekli                          | 16.786 | 92,7 | 7,3  | 100,0 |
| Geçici/Aralıklı                  | 2.474  | 71,0 | 29,0 | 100,0 |
| Panel B Toplamı                  | 19.260 | 90,2 | 9,8  | 100,0 |

Not: n, ağırlıksız örneklem büyüklüğünü göstermektedir. Yüzdelere, bireysel örneklem ağırlığı kullanılarak hesaplanan satır yüzdelileridir. İşin sürekliliği değişkeninde 10.455 sistem kayıp gözlem bulunduğundan Panel B, işin sürekliliği bilgisi bulunan 19.260 çalışan üzerinden hesaplanmıştır.

Panel A'ya göre yalnız tam zamanlı çalışanlarda çalışan yoksulluğu oranı %11,4 iken, yalnız yarı zamanlı çalışanlarda bu oran %21,5'e yükselmektedir. Hem tam hem yarı zamanlı çalışanlarda ise çalışan yoksulluğu oranı %16,6'dır. Buna göre yalnız yarı zamanlı çalışanların yoksulluk oranı, yalnız tam zamanlı çalışanlardan 10,1 yüzde puan daha yüksektir. Bununla birlikte, hem tam hem yarı zamanlı çalışanlardan oluşan grubun ağırlıksız örneklem büyüklüğünün oldukça düşük olduğu dikkate alınmalıdır.

Panel B'de daha belirgin bir farklılaşma görülmektedir. Sürekli bir işte çalışanların %7,3'ü çalışan yoksul olarak sınıflandırılırken, geçici veya aralıklı çalışanlarda bu oran %29,0'a ulaşmaktadır. İki grup arasındaki fark 21,7 yüzde puanıdır. Başka bir ifadeyle, geçici veya aralıklı çalışanlardaki çalışan yoksulluğu oranı sürekli çalışanlardakinin yaklaşık dört katıdır. Bulgular, yarı zamanlılık ile özellikle geçici ve aralıklı çalışmanın düşük ve düzensiz gelirle bağlantılı önemli istihdam kırılganlıkları oluşturduğuna işaret etmektedir. Ancak bu farklılıklar; sektör, meslek, kayıtlılık, eğitim ve hane özellikleri kontrol edilmeden söz konusu çalışma biçimlerinin bağımsız etkisi olarak yorumlanmamalıdır.

Çalışan yoksulluğunun ana ekonomik faaliyet gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, sektörler arasında belirgin farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Tablo 13'te sektör bilgisi bulunan çalışanların ağırlıksız örneklem büyüklükleri ile her sektör grubunun kendi içerisindeki ağırlıklı çalışan yoksulluğu oranları verilmiştir.

**Tablo 13.** Ana Ekonomik Faaliyet Grubuna Göre Çalışan Yoksulluğu

| Ana Grubu | Sektör | Ağırlıksız n | Yoksul Değil (%) | Çalışan (%) | Yoksul | Toplam (%) |
|-----------|--------|--------------|------------------|-------------|--------|------------|
| Tarım     |        | 3.861        | 72,7             | 27,3        |        | 100,0      |
| Sanayi    |        | 4.655        | 91,7             | 8,3         |        | 100,0      |
| İnşaat    |        | 2.008        | 79,7             | 20,3        |        | 100,0      |
| Hizmetler |        | 15.371       | 92,3             | 7,7         |        | 100,0      |
| Toplam    |        | 25.895       | 88,9             | 11,1        |        | 100,0      |

Not: n, ağırlıksız örneklem büyüklüğünü göstermektedir. Yüzdeler, bireysel örneklem ağırlığı kullanılarak hesaplanan satır yüzdelерidir. Sektör değışkeninde 3.820 sistem kayıp gözlem bulunduğundan analiz 25.895 çalışan üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tablo 13'e göre çalışan yoksulluğu oranı en yüksek tarım sektöründe görölmektedir. Tarımda çalışanların %27,3'ü çalışan yoksul olarak sınıflandırılırken bu oran inşaat sektöründe %20,3'tür. Sanayide çalışan yoksulluğu oranı %8,3, hizmetler sektöründe ise %7,7 olarak hesaplanmıştır. Buna göre tarımdaki çalışan yoksulluğu oranı hizmetler sektöründekinin yaklaşık 3,5 katıdır. Bulgular, çalışan yoksulluğunun özellikle mevsimsellik, kayıt dışılık, düzensiz gelir ve düşük ücretli çalışma biçimlerinin daha yaygın olduğu tarım ve inşaat sektörlerinde yoğunlaştığına işaret etmektedir. Bununla birlikte, sektörel farklılıklar; çalışanların eğitim düzeyi, işteki durumu, kayıtlılığı, çalışma süresi ve hane özellikleri dikkate alınmadan sektörün bağımsız etkisi olarak yorumlanmamalıdır.

## SONUÇ VE SOSYAL POLİTİKA ÖNERİLERİ

Bu çalışmada, Türkiye'de çalışan yoksulluğunun genel düzeyinin belirlenmesi ve çalışan yoksulluğunun sosyodemografik özellikler, hane yapısı ve istihdam özelliklerine göre nasıl farklılaştığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması mikro verilerinden yararlanılmış; 18 yaş ve üzerinde olup referans yılı içerisinde en az bir ay çalışan bireyler araştırmanın kapsamına alınmıştır. Çalışan yoksulluğu, bireyin içinde bulunduğu hanenin eşdeğer kullanılabilir gelirinin medyan gelirin %60'ı olarak belirlenen görelî yoksulluk sınırının altında kalması temeline tanımlanmıştır.

Araştırmada öncelikle çalışan yoksulluğunun ağırlıksız örneklemdeki ve örneklem ağırlıkları kullanılarak Türkiye çalışan nüfusuna genellenen

düzeyi hesaplanmıştır. Daha sonra çalışan yoksulluğu; cinsiyet, eğitim ve medeni durum gibi sosyodemografik özellikler; hane tipi, hane büyüklüğü, çocuk sayısı ve hanedeki çalışan sayısı gibi hane özellikleri ile işteki durum, kayıtlılık, çalışma biçimi, işin sürekliliği ve sektör gibi istihdama ilişkin özellikler bakımından incelenmiştir. Bu çerçevede elde edilen bulgular, çalışan yoksulluğunun yalnızca bireysel kazanç düzeyinden kaynaklanmadığını, çalışanın içinde bulunduğu hanenin yapısı ve istihdamın niteliğiyle birlikte şekillenen çok boyutlu bir sosyal sorun olduğunu göstermektedir.

### **Bulguların Değerlendirilmesi**

Ağırlıklı analiz sonuçlarına göre Türkiye’de çalışanların %12,0’si görece yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Bu bulgu, istihdamda bulunmanın tek başına yoksulluktan korunmayı güvence altına almadığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, bir işte çalışıyor olmak her durumda çalışanın ve birlikte yaşadığı hane üyelerinin asgari yaşam standartlarının üzerinde bir gelire ulaşmasını sağlamamaktadır. Dolayısıyla çalışan yoksulluğu, yalnızca işsizlikle mücadele edilerek çözülebilecek bir sorun olmaktan çok, yaratılan istihdamın niteliği ve elde edilen gelirin hane gereksinimleri karşısındaki yeterliliğiyle ilgilidir.

Sosyodemografik özelliklere ilişkin bulgular içerisinde en belirgin farklılaşma eğitim düzeyinde ortaya çıkmıştır. Çalışan yoksulluğu oranının ilkökul ve altı eğitim düzeyine sahip çalışanlarda yükseköğretim mezunlarına kıyasla belirgin biçimde daha yüksek olması, eğitimin daha yüksek ücretli, kayıtlı ve güvenceli işlere erişimde önemli bir farklılaşma alanı olduğunu düşündürmektedir. Cinsiyete göre yapılan incelemede erkek çalışanların yoksulluk oranının kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte bu sonuç, kadınların işgücüne seçilimi, çalışma statüleri ve hanedeki diğer gelir kaynakları dikkate alınmadan kadın çalışanların genel olarak daha avantajlı olduğu şeklinde yorumlanmamalıdır. Medeni duruma göre çalışan yoksulluğunun evli çalışanlarda daha yüksek olması ise bireysel kazancın yanında hanenin büyüklüğü ve bağımlı nüfusun da yoksulluk konumunu biçimlendirdiğine işaret etmektedir.

Hane özellikleri, çalışan yoksulluğunun oluşumunda belirgin bir farklılaşma yaratmaktadır. Hane büyüklüğü arttıkça çalışan yoksulluğu oranının yükseldiği, özellikle beş kişi ve üzerindeki hanelerde riskin belirgin biçimde yoğunlaştığı görülmüştür. Çocuk sayısına ilişkin

bulgular daha da dikkat çekicidir. Hanesinde çocuk bulunmayan çalışanlarda görece düşük olan yoksulluk oranı, çocuk sayısı arttıkça kademeli biçimde yükselmiş ve üç çocuk ve üzerindeki hanelerde oldukça yüksek bir düzeye ulaşmıştır. Bu durum, hanenin ihtiyaçları artarken gelirin daha fazla kişi arasında paylaşılmasının çalışan yoksulluğunu derinleştirebildiğini göstermektedir.

Hanedeki çalışan sayısı da çalışan yoksulluğu bakımından önemli bir ayrışma alanıdır. Tek çalışanlı hanelerde yoksulluk oranının çok çalışanlı hanelere kıyasla belirgin biçimde yüksek olması, hanede ikinci veya ilave bir çalışanın bulunmasının toplam hane gelirini çeşitlendirerek yoksulluk karşısında koruyucu bir işlev görebildiğini düşündürmektedir. Bununla birlikte, hanedeki çalışan sayısının etkisi yalnızca istihdama katılan kişi sayısı ile değil, bu kişilerin elde ettiği kazançların düzeyi, çalışma süreleri ve kayıtlılık durumlarıyla birlikte değerlendirilmelidir.

İstihdam özelliklerine ilişkin sonuçlar, çalışan yoksulluğunun özellikle kırılgan ve güvencesiz çalışma biçimlerinde yoğunlaştığını ortaya koymuştur. Yevmiyeli çalışanlar, ücretsiz aile işçileri ve kendi hesabına çalışanlar, ücretli veya maaşlı çalışanlar ile işverenlere göre daha yüksek yoksulluk oranlarına sahiptir. Benzer biçimde kayıt dışı çalışanlarda yoksulluk oranının kayıtlı çalışanların oldukça üzerinde olması, sosyal güvenlik kapsamı dışında çalışmanın ekonomik kırılganlıkla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Çalışma biçimi ve işin sürekliliği bakımından da benzer bir örüntü ortaya çıkmıştır. Yarı zamanlı çalışanlarda yoksulluk oranının tam zamanlı çalışanlardan daha yüksek olması, yetersiz çalışma süresinin ve buna bağlı gelir yetersizliğinin çalışan yoksulluğunu artırabildiğine işaret etmektedir. Daha belirgin farklılaşma ise işin sürekliliğinde görülmüştür. Geçici veya aralıklı işlerde çalışanların yoksulluk oranı, sürekli çalışanların oranının oldukça üzerindedir. Bu durum, yalnızca ücret düzeyinin değil, gelirin düzenliliğinin ve işin devamlılığının da çalışanların yoksulluk karşısındaki konumunu belirlediğini göstermektedir.

Sektörel sonuçlar, çalışan yoksulluğunun emek piyasasının bütününde eşit biçimde dağılmadığını ortaya koymaktadır. Yoksulluk oranının tarım ve inşaat sektörlerinde sanayi ve hizmetlere kıyasla daha yüksek olması; mevsimsellik, yevmiyeli çalışma, kayıt dışılık, ücretsiz aile işçiliği ve geçici istihdam gibi kırılgan çalışma biçimlerinin bu sektörlerde daha

yaygın olmasıyla ilişkilendirilebilir. Bu nedenle çalışan yoksulluğunun yalnızca çalışanların bireysel özellikleriyle değil, istihdam edildikleri sektörlerin kurumsal ve yapısal özellikleriyle birlikte ele alınması gerekmektedir.

Bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde çalışan yoksulluğunun; düşük eğitim, kalabalık ve çok çocuklu hane yapısı, hanedeki gelirin tek bir çalışan tarafından sağlanması, yevmiyeli veya geçici çalışma, kayıt dışılık ve tarım ya da inşaat sektörlerinde istihdam edilme gibi kırılğanlıkların kesiştiği gruplarda yoğunlaştığı görülmektedir. Buna karşılık yüksek eğitim, kayıtlı ve sürekli istihdam, hanede birden fazla çalışanın bulunması ve daha küçük hane yapısı çalışan yoksulluğu karşısında koruyucu özellikler olarak öne çıkmaktadır.

Bununla birlikte çalışmada sunulan sonuçlar iki değişkenli betimsel dağılımlara dayanmaktadır. Bu nedenle gözlenen farklılıkların, incelenen özelliklerin çalışan yoksulluğu üzerindeki bağımsız veya nedensel etkilerini gösterdiği ileri sürülemez. Bulgular, çalışan yoksulluğunun yoğunlaştığı grupları ve kırılğanlık alanlarını ortaya koyan betimsel örüntüler olarak değerlendirilmelidir. Buna rağmen elde edilen sonuçlar, sosyal politika müdahalelerinin hangi gruplara ve hangi yapısal sorunlara öncelik vermesi gerektiği konusunda önemli bir ampirik çerçeve sunmaktadır.

### **Sosyal Politika Önerileri**

Bulgular, çalışan yoksulluğuyla mücadelede tek bir politika aracının yeterli olamayacağını ve birbirini tamamlayan çok katmanlı bir sosyal politika çerçevesine ihtiyaç bulunduğunu göstermektedir. Çalışan yoksulluğunun bireysel kazanç düzeyinin yanı sıra hane yapısı, çocuk sayısı, hanedeki çalışan sayısı, istihdam statüsü, sosyal güvence ve sektörel koşullara göre farklılaşması, politika müdahalelerinin de bu alanları birlikte kapsamasını gerekli kılmaktadır.

Ücret politikasının tamamlayıcı gelir transferleriyle desteklenmesi. Evli, kalabalık ve çok çocuklu hanelerde çalışan yoksulluğunun daha yüksek olması, yalnızca asgari ücret artışına dayanan politikaların her hane açısından yeterli olmayabileceğini göstermektedir. Asgari ücretle çalışanların tamamı yoksul hanelerde yaşamadığı gibi, asgari ücretin üzerinde gelir elde eden bazı çalışanlar da kalabalık veya çok çocuklu hanelerde yaşamaları nedeniyle yoksulluk sınırının altında

kalabilmektedir. OECD’ nin (2018) karşılaştırmalı değerlendirmeleri de asgari ücret politikasının yoksullukla mücadelede önemli olmakla birlikte tek başına yeterli ve doğrudan hedeflenmiş bir araç olmadığını göstermektedir. Bu nedenle ücret politikasının, hane geliri ve çocuk sayısını dikkate alan çalışma koşullu gelir destekleriyle tamamlanması önerilebilir. Bu nitelikteki transferler, düşük gelirli çalışan hanelere yönelik yeniden dağılım sağlarken çalışmayı sürdürme teşvikinin korunmasına da katkıda bulunabilir.

Çok çocuklu ve tek çalışanlı hanelere yönelik hedefli aile politikalarının geliştirilmesi. Hanedeki çocuk sayısı ile çalışan sayısı, çalışan yoksulluğu oranlarında en belirgin farklılaşmaların görüldüğü hane özellikleri arasındadır. Bu durum, çocuk yardımlarının kapsamının ve yeterliliğinin gözden geçirilmesini; desteklerin hane geliri, çocuk sayısı ve bakım gereksinimi dikkate alınarak kademelendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bunun yanında, hanedeki ikinci bir yetişkinin, özellikle kadınların, istihdama katılımını kolaylaştıracak erişilebilir ve nitelikli çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması önem taşımaktadır. Bakım hizmetlerine erişimin artırılması, tek çalışanlı hanelerin çok çalışanlı hanelere dönüşmesini kolaylaştırarak hane gelirini çeşitlendirebilir ve çalışan yoksulluğu karşısındaki kırılganlığı azaltabilir.

Güvencesiz istihdam biçimlerinin kayıt altına alınması ve sosyal güvence kapsamının genişletilmesi. Yevmiyeli, kayıt dışı ve geçici veya aralıklı çalışanlarda gözlenen yüksek yoksulluk oranları, istihdamda bulunmanın niteliğinin en az istihdamın kendisi kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda iş denetimlerinin ve kayıt dışılıkla mücadele kapasitesinin güçlendirilmesi, işverenlerin kayıtlı istihdama geçişini teşvik edecek mekanizmaların geliştirilmesi ve yaptırımların etkin biçimde uygulanması gerekmektedir. Mevsimlik, geçici ve süresiz işlerde çalışanların sosyal güvenlik sistemine erişimini kolaylaştıran daha esnek prim ve bildirim mekanizmalarının geliştirilmesi de bu grupların sosyal koruma kapsamına alınmasına katkı sağlayabilir.

Tarım ve inşaat sektörlerine özgü politikaların uygulanması. Çalışan yoksulluğunun tarım ve inşaat sektörlerinde belirgin biçimde yüksek olması, genel istihdam politikalarının yanında sektöre özgü müdahalelere de ihtiyaç bulunduğunu göstermektedir. Tarımda mevsimlik çalışma ve ücretsiz aile işçiliği; inşaatta ise yevmiyeli, geçici ve kayıt dışı çalışma biçimleri özel olarak ele alınmalıdır. Tarım sektöründe mevsimlik

Çalışanların kayıt altına alınması, sosyal güvenlik primlerine erişimin kolaylaştırılması ve ücretsiz aile işçilerinin sosyal koruma kapsamının geliştirilmesi önem taşıamaktadır. İnşaat sektöründe ise alt işverenlik zincirlerinin etkin biçimde denetlenmesi, günlük çalışanların bildiriminin kolaylaştırılması ve işin kesintiye uğradığı dönemlerde gelir güvencesi sağlayacak mekanizmaların geliştirilmesi değerlendirilebilir.

Eğitim ve beceri geliştirme politikalarının çalışan yoksulluğuyla mücadele aracı olarak konumlandırılması. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışan yoksulluğu oranının belirgin biçimde azalması, düşük eğitimli çalışanların daha nitelikli, kayıtlı ve güvenceli işlere geçişini destekleyecek politikalara ihtiyaç bulunduğunu göstermektedir. Bu çerçevede mesleki eğitim, yetişkin eğitimi ve beceri geliştirme programlarının yalnızca sertifika vermeye değil, sektörlerin güncel işgücü talepleriyle eşleşmeye ve katılımcıları kayıtlı istihdama geçirmeye odaklanması gerekmektedir. Eğitim programlarının işverenler, meslek kuruluşları ve kamu istihdam kurumlarıyla iş birliği içerisinde yürütülmesi, eğitim ile istihdam arasındaki bağın güçlendirilmesine katkı sağlayabilir.

Sosyal yardım ve hizmetlere erişimin kolaylaştırılması. Hedefli sosyal transferlerin tasarlanması kadar hak sahibi hanelerin bu desteklere fiilen ulaşabilmesi de önemlidir. Avrupa ülkelerine ilişkin çalışmalar, sosyal yardımlara hak kazanan kişilerin bir bölümünün bilgi eksikliği, karmaşık başvuru süreçleri, damgalanma endişesi ve idari engeller nedeniyle yardımlardan yararlanamadığını göstermektedir. Türkiye’de de sosyal yardım sistemlerinin erişilebilirliği güçlendirilmeli; başvuru süreçleri sadeleştirilmeli, kurumlar arası veri paylaşımı geliştirilerek mümkün olan desteklerde otomatik hak sahipliği mekanizmaları oluşturulmalı ve çalışan yoksul hanelere yönelik bilgilendirme faaliyetleri yaygınlaştırılmalıdır. Sosyal yardımların yalnızca işsizliği değil, çalışmasına rağmen yeterli hane gelirine ulaşamayan kişileri de kapsayacak biçimde tasarlanması önem taşıamaktadır.

Sonuç olarak çalışan yoksulluğuyla mücadele; ücret politikalarını, aile ve bakım hizmetlerini, sosyal güvenliği, kayıt dışılıkla mücadeleyi, sektörel düzenlemeleri, eğitime erişimi ve sosyal yardım sistemlerinin etkinliğini birlikte ele alan bütüncül bir sosyal politika yaklaşımını gerektirmektedir. Bu çalışmanın bulguları, Türkiye’de sosyal politika müdahalelerinin hangi gruplara ve kırılgnlık alanlarına öncelik vermesi

gerektiğine ilişkin ampirik bir zemin sunmaktadır. Gelecek araştırmalarda lojistik regresyon gibi çok değişkenli yöntemlerle incelenen özelliklerin çalışan yoksulluğıyla olan görel ve bağımsız ilişkilerinin değerlendirilmesi, politika araçlarının daha etkili biçimde hedeflenmesine ve önceliklendirilmesine katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Arıcak, F. (2025). Dezavantajlı gruplar bağlamında göçmen kadınların tarım sektöründe iş sağlığı ve güvenliği sorunları. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 12(4), 1055-1068.
- Aykaç, M. ve Kaya, S. (2024). İşgücü piyasasında yaşanan dönüşümler: Standart dışı istihdam ve çalışan yoksulluğu ilişkisi. *Sosyoekonomi*, 32(62), 413-453.
- Bakıoğlu, A. (Ed.). (2016). 4+4+4 yapılanmasına ilişkin kapsamlı bir çalışma. Ankara: Nobel.
- Baloğlu, F. ve Delen, M. G. (2024). The trajectory of decent work in Türkiye: A review with gender-oriented statistics. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (86), 106-124.
- Çavuşoğlu, B. (2011). Türkiye’de çalışan yoksulluğunun genel görünümü. *Sosyal Güvence*, (1), 22-33.
- Erdoğan, S. ve Kutlu, D. (2014). Dünyada ve Türkiye’de çalışan yoksulluğu: İşgücü piyasası ve sosyal koruma politikaları bağlamında bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2(41), 63-114.
- Eurostat. (2025). In-work at-risk-of-poverty rate (sdg\_01\_41). [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/sdg\\_01\\_41\\_esmsip2.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/sdg_01_41_esmsip2.htm)
- Güloğlu, T. ve Çepni, G. G. (2023). Çalışanlar için yoksulluk riskleri: Avrupa Birliği ve Türkiye örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 12(32), 78-108.
- Kapar, R. (2023). Türkiye’de çalışanların yoksulluğu, yoksunluğu ve sosyal dışlanmaları. *Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 279-308.
- Kaya, S. (2025). İstihdam durumu ve hane yapısı bağlamında çalışan yoksulluğu. *TroyAcademy*, 10(3), 249-261.
- Kayacı, H. ve Sönmez, A. (2025). Çalışan yoksulluğunun ekonomik ve mali belirleyicileri: AB ve Türkiye değerlendirmesi. *Fiscaoeconomia*, 9(4), 1893-1919.
- Konyalı, G. ve Busun, S. K. (2022). İşgücü piyasalarında eğreti istihdam biçimleri ve çalışan yoksullar. *Çalışma ve Toplum*, 5(75), 2663-2685.
- Marx, I. ve Nolan, B. (2014). In-work poverty. B. Cantillon ve F. Vandenbroucke (Ed.), *Reconciling work and poverty reduction: How successful are European welfare states?* içinde (s. 131-156). Oxford: Oxford University Press.
- OECD. (2018). *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy*. Paris: OECD Publishing.
- TÜİK. (2024a). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti. [https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/Mikro\\_Veri](https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/Mikro_Veri)
- TÜİK. (2024b). Yoksulluk ve Yaşam Koşulları İstatistikleri, 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yoksulluk-ve-Yasam-Kosullari-Istatistikleri-2024-53714>
- TÜRK-İŞ. (2026). Türk-İş Haziran 2026 Açlık ve Yoksulluk Sınırı. <https://www.turkis.org.tr/turk-is-haziran-2026-aclik-ve-yoksulluk-siniri/>

# İŞGÜCÜNÜN İKLİM KAYNAKLI VERİMLİLİK KAYBININ SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Olcaý Besnili Memiş\*

---

## GİRİŞ

İklim değışikliğı uzun süre ağırlıklı olarak çevresel bozulma ve ekonomik büyüme üzerindeki etkileri üzerinden değerdendirilmiş (Liu vd., 2021) olsa da son yıllarda çalışma yaşamı üzerindeki etkileri giderek daha görünür hale gelmiştir. Artan sıcaklıklar, özellikle fiziksel emeğin yoğun olduğı ve çevresel koşullara doğrudan maruz kalınan işlerde çalışanların çalışma kapasitesini etkileyebilmekte; daha yüksek sıcaklıklar çalışma süresinin azalması, işgücü verimliliğinin düşmesi ve devamsızlığın artması gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Graff Zivin ve Neidell, 2014; Somanathan vd., 2021; Dasgupta vd., 2024). İklim değışikliğinin çalışma yaşamına yönelik bu etkileri yalnızca üretim miktarındaki azalma açısından ele alındığında, çalışanın gelir elde etme kapasitesinde meydana gelebilecek değışiklikler gözden kaçabilmektedir. Oysa çalışma kapasitesi ile gelir güvenliği arasındaki ilişki, sosyal politikanın temel müdahale alanlarından birini oluşturmaktadır. Bu ilişkinin önemi, sıcaklık stresinin yalnızca çalışanların fiziksel kapasitesini değil, çalışma zamanının kullanımını ve ekonomik çıktıyı da etkileyebilmesinden kaynaklanmaktadır. ABD verileri üzerinden yapılan çalışmalar, yüksek sıcaklıkların iklim koşullarına daha fazla maruz kalan sektörlerde çalışma süresini azaltabildiğini göstermektedir (Graff Zivin ve Neidell, 2014). Hindistan imalat sektörüne ilişkin mikro düzeydeki kanıtlar ise sıcak günlerde çalışan verimliliğinin azalabildiğini ve devamsızlığın artabildiğini göstermektedir (Somanathan vd., 2021). Daha geniş kapsamlı değerdendirmeler, sıcaklığın işgücü piyasası üzerindeki etkilerinin yalnızca verimlilik kanalından değil, işgücü arzı ve çalışma kapasitesi kanallarından da ortaya çıktığını göstermektedir (Dasgupta vd., 2024). Bu bulgular birlikte değerdendirildiğinde, iklim koşullarındaki

---

\* Dr.Araş.Gör. Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Erzurum, olcay.besnili@atauni.edu.tr, ORCID: orcid.org/ 0000-0003-1821-2143

değişimin çalışanların üretim sürecindeki performansını ve çalışma için ayırabildikleri zamanı aynı anda etkileyebildiği görülmektedir.

İklim kaynaklı çalışma kapasitesi kaybının sosyal politika açısından önemini artıran ikinci unsur, riskin çalışanlar arasında eşit dağılmamasıdır. Açık hava çalışanları, tarım ve inşaat gibi fiziksel emeğin yoğun olduğu sektörlerde çalışanlar ve yüksek sıcaklık maruziyetine sahip diğer meslek grupları daha yüksek risk altında bulunmaktadır. Güncel bir meta-analiz, inşaat işçileri arasında yüksek sıcaklık maruziyetinin verimlilik kaybıyla güçlü biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir (Han vd., 2024). Benzer biçimde, Güney Hindistan'da 1.560 açık hava çalışanı üzerinde yapılan güncel bir araştırma, yüksek sıcaklık maruziyeti ile verimlilik kaybı arasında anlamlı bir ilişki bulmuş ve özellikle yüksek iş yükü ile mevsimsel değişkenliğin risk üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (Venugopal vd., 2026). Bu sonuçlar, iklim kaynaklı verimlilik kaybının çalışanların işlerinden ve çalışma koşullarından bağımsız, homojen bir risk olmadığını göstermektedir.

Bununla birlikte, iklim kaynaklı verimlilik kaybının sosyal politika açısından değerlendirilmesi, yalnızca ampirik olarak böyle bir kaybın bulunup bulunmadığının gösterilmesini gerektirmemektedir. Bu kaybın sosyal risk olarak nitelendirilmesini sağlayacak koşulların bulunup bulunmadığının incelenmesi önemlidir. Sosyal risk kavramı, refah devleti literatüründe bireylerin yaşam standartlarını ve gelir elde etme kapasitelerini tehdit eden durumların belirli ölçüde toplumsallaştırılması fikriyle ilişkilidir. Klasik sosyal riskler hastalık, işsizlik, iş kazası, iş göremezlik ve yaşlılık gibi durumlar etrafında şekillenmiş; yeni sosyal riskler literatürü ise post-endüstriyel toplumun ortaya çıkardığı güvencesiz istihdam, uzun süreli işsizlik, bakım sorumlulukları ve çalışma-aile yaşamının uyumsuzluğu gibi yeni kırılğanlıkları gündeme taşımıştır (Bonoli, 2005, 2007; Taylor-Gooby, 2004). İklim değişikliği bu çerçeveden farklı bir soru ortaya çıkarmaktadır. Buradaki riskin kaynağı başlangıçta ne işgücü piyasasının dönüşümü ne de aile yapısındaki değişimdir. Risk, biyofiziksel çevrede meydana gelen değişimden doğmakta; ancak, çalışma kapasitesi, istihdam, verimlilik ve gelir üzerinden sosyal sonuçlar üretmektedir. Bu nedenle iklim değişikliği, sosyal risk literatüründe bugüne kadar merkezi biçimde ele alınan ekonomik ve demografik risk kaynaklarının yanında ekolojik bir risk kaynağı olarak değerlendirilmelidir.

Buradan hareketle çalışmanın temel sorusu, “İklim kaynaklı verimlilik kaybı sosyal risk olarak değerlendirilebilir mi ve böyle bir değerlendirme sosyal politika açısından ne tür sonuçlar doğurur?” şeklinde formüle edilmektedir. Bu sorunun yanıtlanması, iklim değişikliğinin ekonomik etkilerini ortaya koyan literatür ile sosyal risk ve refah devleti literatürü arasında kavramsal bir bağlantı kurulmasını gerektirmektedir.

Çalışmanın literatüre katkısı üç düzeyde ortaya çıkmaktadır. İlk olarak, iklim kaynaklı verimlilik kaybını yalnızca ekonomik üretim kaybı olarak değil, çalışma ve gelir elde etme kapasitesinin aşınması olarak değerlendirmektedir. İkinci olarak, sosyal risk kavramının geleneksel olarak dayandığı kriterleri iklim kaynaklı çalışma kapasitesi kaybına uygulayarak, bu olgunun sosyal risk niteliğini sistematik biçimde değerlendirmektedir. Üçüncü olarak, iklim kaynaklı riskin klasik veya yeni sosyal risk kategorilerinden birine bütünüyle indirgenemeyeceğini; ekolojik kökeni, kronik niteliği ve eşitsiz dağılımı nedeniyle bir sosyal risk olarak kavramsallaştırılmasının daha açıklayıcı olduğunu ileri sürmektedir. Bu kavramsallaştırmanın politika karşılığı ise sosyal koruma ile iklim adaptasyonu ve iş sağlığı ve güvenliği politikalarının daha yakın biçimde bütünleştirilmesidir. Çalışma bu amacı gerçekleştirmek üzere önce sosyal risk, yeni sosyal risk ve eko-sosyal politika literatürünü ele almakta; ardından iklim kaynaklı verimlilik kaybına ilişkin ampirik literatürü yöntem ve bulgular bakımından sentezlemektedir. Sonraki bölümde ampirik bulgular sosyal risk kriterleriyle karşılaştırılmakta ve iklim kaynaklı verimlilik kaybının sosyal risk niteliği tartışılmaktadır. Son olarak, bu değerlendirmeden hareketle sosyal koruma politikalarının iklim kaynaklı çalışma kapasitesi kayıplarına karşı nasıl yeniden tasarlanabileceği ele alınmaktadır.

## **KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Sosyal risk, bireylerin veya hanehalklarının kendi kaynaklarıyla ekonomik ve toplumsal refahını sürdürme kapasitesini azaltan ve toplumsal müdahaleyi gerektiren durumları ifade etmektedir. Bu durumlar, hastalık, işsizlik, iş göremezlik, yaşlılık ve gelir kaybı gibi örneklendirilebilir ve bireyin çalışma kapasitesini veya gelir elde etme imkanını sınırlandırarak yaşam standardının bozulmasına yol açtıkları için riskli kabul edilmektedir. Sosyal politika açısından bu durumların sosyal risk olarak kabul edilmesi, yalnızca bireysel bir kayıp yaratmasına değil, aynı zamanda bu kaybın toplumsal olarak paylaşılması ve kamusal

politika araçlarıyla karşılanması meşru görülmesine bağlanmaktadır. Bu nedenle sosyal risk kavramı, bireysel kırılganlık ile kolektif sorumluluk arasındaki ilişkiyi açıklamak açısından temel bir kavramdır (Holzmann ve Jørgensen, 2001).

Esping-Andersen'in (1990) refah rejimleri yaklaşımında sosyal risklerin nasıl toplumsallaştırıldığı, refah devletleri arasındaki temel farklılıklardan biridir. Sosyal risklerin sigorta mekanizmaları, vergiler yoluyla yeniden dağıtım veya kamu hizmetleri aracılığıyla karşılanması, farklı refah rejimlerinin kurumsal özelliklerini belirlemektedir. Sanayi toplumunun şekillendirdiği klasik refah devletlerinde sosyal riskler büyük ölçüde standart ve sürekli istihdam ilişkisi üzerinden tanımlanmıştır. Hastalık, işsizlik, iş kazası, iş göremezlik ve yaşlılık gibi riskler, bireyin çalışma kapasitesinin veya ücret gelirinin geçici ya da kalıcı olarak kaybedilmesiyle ilişkilendirilmiş ve sosyal sigorta sistemleri bu risklere karşı koruma sağlamıştır. Dolayısıyla geleneksel sosyal risk anlayışının temelinde, ücretli istihdamın bireyin ekonomik güvenliğinin ana kaynağı olduğu varsayımı bulunmaktadır (Esping-Andersen, 1990).

Ancak sanayi toplumundan sanayi sonrası topluma geçiş, bu risk yapısında önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Bu dönemde yaşanan işgücü piyasalarının dönüşümü, aile yapısındaki değişimler, kadınların istihdama katılımının artması, istihdam ilişkilerinin çeşitlenmesi ve sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamındaki boşluklar gibi dönüşümler nedeniyle geleneksel sosyal politika araçlarının yeni ortaya çıkan riskleri karşılamakta yetersiz kalabildiği görülmektedir. Bu bağlamda geliştirilen yeni sosyal riskler kavramı, bireylerin sanayi toplumunda karşılaşılan klasik risklerden farklı olarak, ekonomik ve toplumsal dönüşümlerin ortaya çıkardığı veya mevcut riskleri yeni biçimlerde ürettiği durumları ifade etmektedir (Esping-Andersen, 1999; Taylor-Gooby, 2004; Bonoli, 2005).

Yeni sosyal riskler arasında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, çocuk ve yaşlı bakımı, tek ebeveynli hanelerin karşı karşıya kaldığı sorunlar, uzun süreli işsizlik, düşük ücretli ve güvencesiz istihdam, beceri uyumsuzluğu ve yetersiz sosyal güvenlik kapsamı gibi sorunlar yer almaktadır (Bonoli, 2005; Taylor-Gooby, 2004). Bu risklerin önemli bir özelliği, geleneksel sosyal sigorta sistemlerinin dayandığı standart istihdam ilişkisi üzerinden kolaylıkla tanımlanamamalarıdır. Bununla birlikte, yeni sosyal risklerin toplumdaki dağılımı eşit değildir. Kadınlar,

düşük eğitim ve beceri düzeyine sahip çalışanlar, güvencesiz işlerde çalışanlar ve işgücü piyasasına sınırlı erişimi olan gruplar bu risklere daha fazla maruz kalabilmektedir (Bonoli, 2005).

Yeni sosyal riskler yaklaşımının önemli katkılarından biri, bir durumun kendiliğinden sosyal risk haline gelmediğini göstermesidir. Bir riskin sosyal risk olarak kabul edilmesi, onun toplumsal sonuçlarının tanınmasını ve bu sonuçlara yönelik kolektif politika mekanizmalarının geliştirilmesini gerektirmektedir. Bu nedenle sosyal risk kavramı yalnızca riskin varlığıyla değil, riskin nasıl tanımlandığı, kimleri etkilediği ve hangi kurumlar tarafından karşılanması gerektiği ile de doğrudan ilgili kabul edilmektedir. Bununla birlikte, yeni sosyal riskler literatürünün temel olarak ekonomik, demografik ve aile yapısındaki dönüşümlere odaklanması, ekolojik değişimlerin sosyal risklerin oluşumundaki rolünün sınırlı biçimde ele alınmasına neden olmuştur. Bu noktada eko-sosyal politika yaklaşımı önemli bir teorik bağlantı sunmaktadır. Eko-sosyal politika, çevresel sürdürülebilirlik ile sosyal refahın birbirinden bağımsız politika hedefleri olarak ele alınamayacağını savunmaktadır. İklim değişikliği ile sosyal politika arasında sistematik bir ilişkinin kurularak, karbon emisyonlarının azaltılması ile insanların temel ihtiyaçlarının karşılanmasının birlikte değerlendirilmesi gerektiğini savunulmaktadır. Bu yaklaşım, iklim politikalarının yalnızca çevresel hedefler açısından değil, gelir dağılımı, yoksulluk, enerjiye erişim, tüketim olanakları ve yaşam standartları üzerindeki etkileri bakımından da değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır (Gough, 2017).

Eko-sosyal politika perspektifi, iklim değişikliği ile sosyal politika arasındaki ilişkiyi iki yönlü olarak ele almaktadır. Bir taraftan ekonomik faaliyetlerin çevresel etkilerinin azaltılması ve düşük karbonlu bir ekonomiye geçişin sosyal açıdan adil biçimde gerçekleştirilmesinin altı çizilmektedir. Diğer taraftan iklim politikalarının farklı toplumsal gruplar üzerindeki maliyetlerinin ve faydalarının dikkate alınmasını gerekli görmektedir. Bu nedenle enerji yoksulluğu, düşük gelirli hanelerin iklim politikalarının maliyetlerine karşı kırılganlığı, istihdam dönüşümü ve yeşil dönüşümün dağılımsal etkileri eko-sosyal politika literatürünün önemli konuları arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, eko-sosyal politika literatüründe de önemli bir boşluk bulunmaktadır. Literatürün önemli bir bölümü iklim değişikliğini azaltmaya yönelik politikaların sosyal sonuçlarına veya düşük karbonlu dönüşümün yaratabileceği yeni

eşitsizliklere odaklanmaktadır. Buna karşın, iklim değişikliğinin fiziksel sonuçlarının bireylerin çalışma kapasitesi, gelir elde etme imkanları ve ekonomik güvenliği üzerindeki doğrudan etkileri daha sınırlı biçimde sosyal risk çerçevesinde ele alınmaktadır. Özellikle aşırı sıcaklıkların çalışma kapasitesini azaltması, işgücü verimliliğini düşürmesi, çalışma süresini kısaltması ve buna bağlı olarak gelir kayıplarına yol açması, çevresel bir etkinin doğrudan sosyal politika sorunu haline gelebileceğini göstermektedir. Bu çerçevede iklim kaynaklı verimlilik kaybı, sosyal risk literatürü ile eko-sosyal politika literatürü arasında önemli bir bağlantı noktası oluşturmaktadır. Aşırı sıcaklık ve diğer iklim kaynaklı stresler, öncelikle çalışanların fiziksel ve bilişsel çalışma kapasitesini etkileyen çevresel faktörlerdir. Ancak bu etkiler çalışma kapasitesindeki azalma ile sınırlı kalmamakta; daha düşük işgücü verimliliği, çalışma saatlerinde azalma, devamsızlık, iş kazaları ve sağlık sorunları üzerinden üretim ve gelir kayıplarına dönüşebilmektedir. Özellikle fiziksel emeğin yoğun olduğu ve iklim koşullarına doğrudan maruz kalan sektörlerde bu etkiler daha belirgin hale gelmektedir. Bununla birlikte, çalışanın aynı çalışma süresi içerisinde daha az üretim yapması veya sıcaklık nedeniyle çalışma süresinin azalması, yalnızca işletmenin üretim kapasitesini değil, çalışanın gelir elde etme kapasitesini de etkileyebilmektedir. Söz konusu kayıp ücret, çalışma süresi veya istihdam üzerinde kalıcı sonuçlar doğuruyorsa, risk çalışma yaşamının ötesine geçerek hanehalkının ekonomik güvenliğini ve refahını etkileyen bir sosyal riske dönüşmektedir. Nitekim, iklim kaynaklı verimlilik kaybının bireysel bir performans sorunu olarak görülemeyecek olması sosyal risk açısından önemli bir çerçevedir.

İklim kaynaklı riskler, toplumun bütün kesimlerine eşit biçimde dağılmamaktadır ve bu açıdan de ele alınmalıdır. Özellikle açık havada çalışanlar, tarım ve inşaat işçileri, fiziksel emeğin yoğun olduğu sektörlerde çalışanlar ve düşük ücretli veya güvencesiz çalışanlar daha yüksek iklim maruziyetine kalmaktadır. Bu grupların aynı zamanda gelir kaybını telafi etme, çalışma koşullarını değiştirme veya daha güvenli işlere geçme imkanlarının sınırlı olması, iklim riskinin mevcut ekonomik ve sosyal eşitsizliklerle birleşmesine neden olmaktadır. Böylece, iklim değişikliği yalnızca yeni bir risk üretmemekte, mevcut sosyal risklerin bazı gruplar üzerindeki etkisini de derinleştirmektedir (Preston vd., 2014; Beaussier vd., 2026).

Üç literatür alanı birlikte değerlendirildiğinde önemli bir kuramsal boşluk ortaya çıkmaktadır. Refah devleti ve sosyal risk literatürü, sosyal risklerin nasıl tanımlandığını ve nasıl toplumsallaştırıldığını açıklamakla birlikte, ekolojik değişimlerin bu risklerin oluşumundaki rolünü sınırlı biçimde ele almaktadır. Yeni sosyal riskler literatürü, sanayi sonrası toplumda ortaya çıkan ekonomik ve toplumsal dönüşümlere odaklanmakta, ancak iklim değişikliğinin çalışma yaşamı üzerindeki doğrudan etkilerini henüz merkezi bir risk kategorisi olarak değerlendirmemektedir. Eko-sosyal politika literatürü ise iklim değişikliği ile sosyal refah arasındaki ilişkiyi kurmakta, ancak ağırlıklı olarak düşük karbonlu dönüşümün sosyal sonuçları ve iklim politikalarının dağılımsal etkileri üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda, üçlü kümenin kesişim alanında çevresel bir değişkenin çalışma kapasitesi ve işgücü verimliliği üzerinden doğrudan ekonomik güvenliği etkilediği bir mekanizma ortaya çıkmaktadır. Bu mekanizma, iklim değişikliğini yalnızca çevresel veya ekonomik bir risk olmaktan çıkararak sosyal politika açısından da değerlendirilmesi gereken bir risk haline getirmektedir. Bu nedenle iklim kaynaklı verimlilik kaybının yeni bir sosyal risk olarak değerlendirilebilmesi için riskin sistematik ve tekrarlayan bir nitelik kazanması, belirli toplumsal gruplar üzerinde eşitsiz biçimde yoğunlaşması ve mevcut sosyal koruma mekanizmalarının bu riski karşılamada yeterli olup olmaması gibi üç temel boyutun birlikte ele alınması gerekmektedir.

### **İKLİM KAYNAKLI VERİMLİLİK KAYBI LİTERATÜRÜ**

İklim değişikliği ile işgücü verimliliği arasındaki ilişkiye ilişkin literatür, farklı analiz düzeylerinin birbirini tamamlayan bulgularından oluşmaktadır. Mikroekonometrik çalışmalar sıcaklık değişimlerinin çalışma süresi ve çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelerken, işletme ve sektör düzeyindeki araştırmalar üretim süreçlerindeki verimlilik kayıplarına odaklanmakta; makro çalışmalar ise bu etkilerin toplam üretim ve gelir üzerindeki sonuçlarını değerlendirmektedir. Son dönem derlemeler ise bu farklı kanalları işgücü arzı, çalışma kapasitesi ve işgücü verimliliği çerçevesinde bir araya getirmektedir (Dasgupta vd., 2024).

Bu literatürün temel ortaklığı sıcaklık ile çalışma kapasitesi arasında olumsuz bir ilişki bulunmasıdır; ancak çalışmaların sonuçları doğrudan aynı kavramı ölçmemektedir. Graff Zivin ve Neidell (2014), ABD

zaman-kullanım verilerini kullanarak yüksek sıcaklıkların iklim koşullarına daha fazla maruz kalan sektörlerde çalışma süresini azalttığını göstermektedir. Burada ölçülen temel mekanizma doğrudan üretkenlik değil, işgücü için ayrılan zamanın değişmesidir. Bu bağlamda, iklim kaynaklı ekonomik kayıp yalnızca çalışanların aynı sürede daha az üretmesinden değil, çalışabilecekleri sürenin azalmasından da kaynaklanabileceği görülmektedir.

Somanathan vd. (2021) ise Hindistan imalat sektöründeki firma ve çalışan verilerini kullanarak sıcaklığın hem çalışan verimliliğini hem de devamsızlığı etkileyebildiğini göstermektedir. Çalışmanın önemli yönü, sıcaklık etkisinin yalnızca çalışma süresi üzerinden ortaya çıkmadığını, çalışanların aynı çalışma süresi içerisinde gerçekleştirdiği üretimin de azalabildiğini göstermesidir. Ayrıca iklimlendirme olanaklarının bu kayıpları azaltabilmesi, çalışma ortamının ve adaptasyon kapasitesinin sıcaklık-verimlilik ilişkisinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Nitekim, sıcaklığın işgücü piyasası üzerindeki etkisinin tek bir kanala indirgenemeyeceği görülmektedir. Çalışma süresinin azalması işgücü arzı kanalını, aynı süre içerisinde üretimin azalması ise verimlilik kanalını temsil etmektedir. Dasgupta vd. (2024), güncel literatürü değerlendirirken bu ayrımı işgücü arzı, işgücü kapasitesi ve verimliliği arasındaki bağlantılar üzerinden sistematik biçimde ele almaktadır. Böylece iklim kaynaklı işgücü etkileri, yalnızca üretim fonksiyonundaki bir verimlilik değişikliği olmaktan çıkarak çalışma yaşamının farklı boyutlarını içeren daha geniş bir çerçevede değerlendirilmektedir.

Sıcaklık stresinin işgücü verimliliği üzerindeki etkisi farklı ülke ve sektör bağlamlarında da ortaya konulmuştur. Örneğin, Avustralya'daki çalışanlar üzerine yapılan araştırma, sıcaklık stresinin önemli ölçüde işgücü verimliliği kaybına yol açabildiğini göstermektedir (Zander et al., 2015). Literatürün ikinci önemli bulgusu, etkinin çalışma ortamına ve işin niteliğine göre farklılaşmasıdır. İnşaat çalışanları üzerine yapılan 14 çalışmayı ve 2.387 işçiyi kapsayan meta-analiz, yüksek sıcaklık maruziyetinin verimlilik kaybıyla anlamlı biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışmada yüksek sıcaklıkların özellikle belirli ortam sıcaklığı eşiklerinin üzerinde daha güçlü etkilerle ilişkili olduğu bulunmuştur (Han vd., 2024). Bu sonuç, sıcaklık etkisinin çalışanlar arasında homojen olmadığını ve işin fiziksel niteliğinin riskin oluşumunda önemli olduğunu göstermektedir.

Benzer bir farklılaşma, açık hava ve enformel istihdam açısından da görülmektedir. Venugopal vd. (2026), Güney Hindistan'da tarım, inşaat, tuğla üretimi, tuz tavaları ve taş ocakları gibi sektörlerde çalışan 1.560 açık hava çalışanını incelemiş; yüksek sıcaklık maruziyetinin verimlilik kaybı riskiyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Araştırmanın özellikle önemli yönü, örneklemin enformel açık hava çalışanlarını kapsamasıdır. Bu sonuç, sıcaklık riskinin yalnızca üretim kapasitesi açısından değil, geçimini emeği üzerinden sağlayan ve çalışma koşullarını değiştirme imkanı sınırlı olabilecek gruplar açısından da değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu bulgular, Amoadu vd. (2023) tarafından gerçekleştirilen kapsam incelemesiyle de uyumludur. Çalışma, sıcaklık stresinin sağlık ve üretkenlik üzerindeki etkilerinin yanı sıra yaş, cinsiyet, iş yükü, düşük iş kontrolü, parça başı ücretlendirme, fiziksel olarak ağır çalışma ve uygun olmayan çalışma koşulları gibi faktörlerin de riskle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, iklim maruziyetinin tek başına riskin büyüklüğünü açıklamadığını; çalışma ilişkilerinin ve işin örgütlenme biçiminin de sıcaklık stresinin sonuçlarını şekillendirdiğini göstermektedir.

Makro düzeydeki araştırmalar ise mikro düzeyde gözlenen etkilerin toplam ekonomik üretime yansiyabileceğini göstermektedir. Burke vd. (2015), 166 ülkeye ilişkin 1960–2010 dönemindeki verileri kullanarak sıcaklık ile ekonomik üretim arasında doğrusal olmayan bir ilişki tespit etmiştir. Çalışmaya göre ekonomik üretim belirli bir sıcaklık düzeyine kadar artarken daha yüksek sıcaklıklarda düşmektedir. Bu sonuç, iklim değişikliğinin ekonomik etkilerinin yalnızca ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değil, mevcut sıcaklık koşullarına göre de farklılaşabileceğine işaret etmektedir (Burke vd., 2015). Benzer biçimde, Mohamed (2026), Sahra Altı Afrika'daki 29 ülkeyi kapsayan analizinde sıcaklık ile işgücü verimliliği arasında doğrusal olmayan bir ilişki tespit etmekte; normal sıcaklık düzeyinin üzerindeki artışların işgücü verimliliğinde anlamlı düşüslere yol açtığını göstermektedir. Makro sonuçların sosyal politika açısından önemi, toplam ekonomik kayıpların çalışanlar arasında eşit biçimde dağılmayabileceğinin görülmesidir. Aynı ortalama sıcaklık artışı farklı sektörlerde, bölgelerde ve çalışan gruplarında farklı sonuçlar yaratabilir. Dolayısıyla makro düzeyde ölçülen üretim kaybı ile mikro düzeyde yaşanan gelir kaybı aynı kavram değildir. Bir ekonomide toplam üretim kaybı sınırlı görünse bile, belirli

sektörlerde veya düşük gelirli çalışan gruplarında yoğunlaşan kayıplar daha ciddi sosyal sonuçlar yaratabilir.

Literatürde ayrıca kısa dönemli sıcaklık şokları ile uzun dönemli iklim değişikliği arasındaki ayrım önemli bir yöntemsel sorun olarak öne çıkmaktadır. Günlük sıcaklık değişimlerinden elde edilen tahminler, sıcaklığın çalışma kapasitesi üzerindeki kısa dönemli etkilerini daha iyi tanımlayabilmektedir. Ancak çalışanların ve işletmelerin uzun dönemde çalışma saatlerini, teknolojilerini, üretim süreçlerini ve çalışma ortamlarını değiştirebilmesi, kısa dönemli etkilerin gelecekteki iklim koşullarına doğrudan aktarılmasını sınırlayabilir (Graff Zivin ve Neidell, 2014; Dasgupta vd., 2024). Bu nedenle ampirik literatür, iklim değişikliğinin etkisinin kaçınılmaz ve değişmez olduğunu değil, uyum kapasitesinin etkinin büyüklüğünü belirleyen temel faktörlerden biri olduğunu göstermektedir. Bu uyum kapasitesinin yalnızca teknolojik ve ekonomik kaynaklara değil, sosyal kurumların kapsayıcılığına da bağlı olduğu görülmektedir. Brown (2026), geniş bir ülke örneklemini üzerinden sosyal kapsayıcılık ve refah devleti kapasitesi ile iklim adaptasyonu arasındaki ilişkiyi inceleyerek, daha kapsayıcı sosyal politika düzenlemelerinin daha güçlü adaptasyon kapasitesiyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, iklim risklerine uyumun yalnızca bireysel veya teknik bir süreç olarak değil, sosyal politika kurumlarının kapasitesiyle de şekillenen kolektif bir süreç olarak değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Uyum kapasitesinin etkisi, iklimlendirme ve çalışma ortamının değiştirilmesi üzerinden de görülmektedir. Somanathan vd. (2021), iklim kontrolünün sıcaklığın çalışan verimliliği üzerindeki olumsuz etkilerini azaltabildiğini göstermektedir. Bununla birlikte, sıcaklık stresinin etkileri fiziksel işgücü ile sınırlı değildir. Yüksek sıcaklıkların bilişsel performans ve yüksek önem taşıyan performans çıktıları üzerindeki olumsuz etkileri de gösterilmiş olup, bu bulgular sıcaklık stresinin daha geniş bir çalışma kapasitesi ve insan sermayesi kanalı üzerinden değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir (Park, 2022; Park et al., 2021). Bu sonuçlar, iklim kaynaklı verimlilik kaybının yalnızca tarım veya inşaat gibi sektörlerle sınırlandırılmaması gerektiğini göstermektedir.

Dolayısıyla mevcut literatür üç temel sonuca ulaşmaktadır. Birincisi, yüksek sıcaklık çalışma süresini, çalışma kapasitesini ve işgücü verimliliğini etkileyebilmektedir. İkincisi, etkinin büyüklüğü sektör, işin

fiziksel niteliği, çalışma ortamı ve adaptasyon imkanlarına göre farklılaşmaktadır. Üçüncüsü, mikro düzeydeki çalışma kapasitesi ve verimlilik kayıpları daha geniş ekonomik üretim ve gelir kayıplarına dönüşebilmektedir. Ancak literatürün bu güçlü ampirik birikimine rağmen önemli bir kavramsal boşluk bulunmaktadır. Çalışmalar çoğunlukla sıcaklığın ne kadar verimlilik kaybına yol açtığını, hangi çalışanların daha fazla etkilendiğini veya hangi adaptasyon mekanizmalarının kaybı azaltabildiğini incelemektedir. Buna karşılık bu kaybın sosyal risk olarak hangi koşullarda tanımlanabileceği, riskin sonuçlarının kim tarafından paylaşılması gerektiği ve sosyal koruma kurumlarının bu riski karşılayacak biçimde nasıl değişmesi gerektiği daha sınırlı biçimde ele alınmaktadır. Bu boşluk, iklim kaynaklı verimlilik kaybının sosyal risk niteliğinin ayrı bir analitik değerlendirme konusu yapılmasını gerekli kılmaktadır.

### **İKLİM KAYNAKLI VERİMLİLİK KAYBI SOSYAL RİSK MİDİR?**

Bir durumun sosyal risk olarak değerlendirilebilmesinin ilk koşullarından biri, bireyin ekonomik güvenliğini ve yaşam standardını sürdürme kapasitesini etkileyebilmesidir. İklim kaynaklı verimlilik kaybı bu ölçütü özellikle çalışma ve gelir elde etme kapasitesi üzerinden karşılamaktadır. Önceki bölümde ortaya konulan literatür, sıcaklığın çalışma süresini azaltabildiğini ve aynı çalışma süresi içerisindeki üretkenliği düşürebildiğini göstermektedir (Graff Zivin ve Neidell, 2014; Somanathan vd., 2021). Bu nedenle iklim kaynaklı kaybın sosyal açıdan önemli hale geldiği nokta, yalnızca işletmenin daha az üretmesi değildir. Çalışanın emeği karşılığında elde edebileceği gelirin azalması veya çalışabilir zamanının kısılması, riskin bireysel ekonomik güvenliğe doğrudan yansıdığı anlamına gelmektedir. Bu ilişki özellikle ücretin çalışma süresine veya üretilen çıktıya bağlı olduğu işlerde daha belirgin hale gelebilmektedir. Bunun yanında enformel ve güvencesiz çalışanlar açısından çalışma süresindeki azalma doğrudan günlük gelir kaybına dönüşebilmektedir. Venugopal vd. (2026) tarafından incelenen açık hava çalışanları örneği, sıcaklık stresinin geçim faaliyetleriyle doğrudan bağlantılı olduğu istihdam biçimlerinde verimlilik kaybının ekonomik sonuçlarını görünür hale getirmektedir.

Sosyal riskin ikinci önemli boyutu, riskin bireyin tamamen kendi tercihleriyle kontrol edemeyeceği koşullardan kaynaklanmasıdır. İklim

kaynaklı sıcaklık stresinin bu kriteri karşılamaının temel nedeni, çalışanın maruz kaldığı çevresel koşulların önemli bölümünün bireysel kararlarla belirlenmemesidir. Çalışan su tüketimini artırabilir, mola verebilir veya mümkün olduğunda çalışma saatlerini değiştirebilir. Ancak bu önlemlerin uygulanabilirliği işin niteliğine, işverenin çalışma düzenine, ücret sistemine, çalışma ortamına ve işçinin işgücü piyasasındaki pazarlık gücüne bağlıdır. Amoadu vd. (2023) tarafından yapılan incelemede yüksek iş yükü, düşük iş kontrolü, parça başı ücret ve uygun olmayan çalışma koşullarının sıcaklık kaynaklı sağlık riskleriyle ilişkili bulunması bu açıdan önemlidir. Dolayısıyla sıcaklık riskini yalnızca çalışanın kendisini koruma davranışı üzerinden değerlendirmek, çalışma ilişkisinin kurumsal niteliğini göz ardı etmektedir. Özellikle gelirini kaybetme riski nedeniyle sıcak koşullarda çalışmaya devam etmek zorunda kalan bir çalışan için teorik olarak mevcut olan uyum seçeneği pratikte uygulanabilir görünmemektedir. Bu anlamda, riskten kaçınmak gelir kaybına veya iş kaybına yol açıyorsa, bireysel uyum seçeneğinin varlığı riskin sosyal niteliğini ortadan kaldırmamaktadır.

İklim kaynaklı verimlilik kaybının sosyal risk niteliğini güçlendiren üçüncü unsur, riskin eşitsiz dağılımıdır. Sıcaklık artışının tüm çalışanları aynı ölçüde etkilediğini varsaymak ampirik literatürle uyumlu değildir. İşin açık veya kapalı ortamda yapılması, fiziksel iş yükü, çalışma süresi, işyerindeki iklimlendirme olanakları ve çalışanın işi üzerindeki kontrol düzeyi riskin büyüklüğünü değiştirmektedir (Amoadu vd., 2023; Han vd., 2024). Buradaki kritik nokta, iklim maruziyeti ile ekonomik kırılganlığın aynı çalışanlarda kesişmesidir. Bir çalışanın sıcaklığa yüksek düzeyde maruz kalması tek başına sosyal risk oluşturmaz. Ancak yüksek maruziyet düşük gelir, güvencesiz istihdam, sınırlı sosyal güvenlik kapsamı ve düşük iş değiştirme kapasitesi ile birleştiğinde, sıcaklık kaynaklı verimlilik kaybının ekonomik sonuçları daha ağır hale gelebilmektedir. Bu nedenle iklim değişikliği mevcut eşitsizliklerden bağımsız yeni bir risk dağılımı yaratmaktan ziyade, mevcut eşitsizlikleri yeni bir biyofiziksel mekanizma üzerinden yeniden üretebilmektedir. Bu durum sosyal risk literatüründeki risklerin toplumsal dağılımının eşit olmadığı ve sosyal politika ihtiyacının belirli gruplarda daha yoğunlaşabildiği varsayımının altını çizmektedir (Bonoli, 2005).

İklim kaynaklı verimlilik kaybını klasik sosyal risklerden ayıran önemli özelliklerden biri, riskin çoğu zaman tek ve belirgin bir olay

biçiminde ortaya çıkmamasıdır. Hastalık, iş kazası veya işsizlik gibi klasik risklerde sosyal koruma mekanizmasının harekete geçirilmesini sağlayan belirli bir olay veya durum tanımlanabilir. Buna karşılık sıcaklık kaynaklı verimlilik kaybı çok sayıda sıcak günün çalışma süresini, performansı veya sağlık durumunu küçük ölçülerde etkilemesi sonucunda artabilmektedir. Graff Zivin ve Neidell'in (2014) çalışma süresi üzerine bulguları ile Somanathan vd.'nin (2021) verimlilik ve devamsızlık sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, sıcaklık etkisinin çalışma yaşamının gündelik işleyişi içerisinde ortaya çıkabildiği görülmektedir. Bu durum, sosyal korumanın yalnızca çalışamayacak kadar hasta olma veya işsiz kalma gibi açık biçimde tanımlanabilir durumlara dayandırılmasının yetersiz kalabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, her sıcaklık kaynaklı her performans düşüşünün sosyal sigorta tarafından telafi edilmesi gerektiğini ileri sürmek meselenin özünün anlaşılmasını engelleyebilmektedir. Üzerinde durulması gereken konu, tekrar eden küçük kayıpların belirli çalışanlarda sistematik hale gelmesi durumunda ortaya çıkan ekonomik riskin mevcut sosyal koruma sistemleri içerisinde nasıl tanımlanacağıdır. Bu anlamda, iklim kaynaklı verimlilik kaybının ayırt edici özelliği, olaydan çok süreç niteliği taşımasıdır. Risk bir defalık bir şoktan ziyade, çalışma kapasitesinin zaman içerisinde aşınması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Buradan hareketle, iklim kaynaklı verimlilik kaybını yalnızca yeni sosyal risk olarak tanımlamak, riskin klasik sosyal risklerle güçlü bağlantısını yeterince açıklamamaktadır. Sonuçlar her ne kadar geleneksel sosyal politikanın ilgilendiği çalışma kapasitesinin azalması, gelir kaybı, sağlık sorunları ve ekonomik güvencesizlik gibi alanlarda riskler ortaya koysa da klasik risklerden ayrıştığı da görülmektedir. Nitekim, riskin kaynağı ekolojik, mekanizması işgücü piyasasına ilişkin, sonucu ise sosyal ve ekonomik niteliktedir. Bu nedenle iklim kaynaklı verimlilik kaybı, klasik sosyal sigortanın tamamen dışında kalan bir risk olmadığı gibi yalnızca yeni sosyal risk kategorisine de sığmamaktadır. Mevcut sosyal risklerle kesişen, fakat kaynağı ve ortaya çıkış biçimi bakımından ekolojik değişim tarafından dönüştürülen bir risk olarak değerlendirilmesi daha açıklayıcıdır.

Sonuç olarak, sosyal riskin temel kriterleri açısından topluca ele alındığında iklim kaynaklı verimlilik kaybının sosyal risk niteliği kazanabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Birinci olarak, risk çalışma ve

gelir elde etme kapasitesini etkileyebilmektedir. İkinci olarak, riskin temel kaynağı bireysel çalışanın kontrolü dışındaki çevresel koşullardır. Üçüncü olarak, risk belirli sektörlerde ve çalışan gruplarında daha yoğun görülmektedir. Dördüncü olarak, bireysel uyum kapasitesi çalışma ilişkisinin özelliklerine bağlı olduğundan, riskin yönetimi tamamen bireysel tercihlere bırakılamamaktadır. Son olarak, riskin sonuçları mevcut sosyal risklerle kesişmekte ve sosyal koruma ihtiyacını artırabilmektedir.

Bu sonuç, sıcaklık altında ortaya çıkan her verimlilik düşüşünün otomatik olarak sosyal sigorta kapsamında bir risk olarak kabul edilmesi gerektiği anlamına gelmemektedir. Sosyal risk olarak tanımlama, riskin sistematik, tekrarlayan, eşitsiz dağılan ve bireysel araçlarla yeterince yönetilemeyen bir niteliğe sahip olduğu koşullarda daha güçlü bir gerekçeye sahiptir. İklim kaynaklı verimlilik kaybı, mevcut sosyal risklerin yerine geçen tamamen yeni bir risk olmaktan ziyade, ekolojik kökenli, kümülatif ve eşitsiz dağılan; mevcut çalışma ve gelir riskleriyle kesişen bir sosyal risk olarak değerlendirilebilir. Bu kavramsallaştırmanın önemi, yalnızca terminolojik değildir. İklim kaynaklı çalışma kapasitesi kaybı sosyal risk olarak kabul edildiğinde sosyal politika yalnızca ortaya çıkan gelir kaybını telafi etmeyi değil, riskin oluşmasını önlemeyi ve çalışanların uyum kapasitesini artırmayı da ilgi alanına dahil etmelidir.

## **İKLİM KAYNAKLI SOSYAL RİSKLER VE SOSYAL POLİTİKANIN DÖNÜŞÜMÜ**

İklim kaynaklı verimlilik kaybının sosyal risk olarak kabul edilmesinin ilk politika sonucu, sosyal koruma sistemlerinin risk tanımının genişletilmesi gereğidir. Ancak bu genişleme mevcut sosyal sigorta kurumlarının tamamen terk edilmesi anlamına gelmemektedir. Daha uygun yaklaşım, mevcut kurumların iklim kaynaklı riskleri de dikkate alacak şekilde uyarlanmasıdır. Bu anlamda sosyal koruma politikalarının yalnızca gerçekleşmiş hastalık, işsizlik veya iş göremezlik durumlarına değil, iklim kaynaklı çalışma kapasitesi kayıplarını azaltan önleyici mekanizmalara da yer vermesi gerekmektedir (Costella vd., 2023). İkinci olarak, riske maruz kalacak enformel, kendi hesabına çalışan ve açık havada çalışanlar gibi kesimlerin çoğu ülkede klasik sosyal sigorta kapsamının dışında kalması, kapsam genişletme ve enformel işçileri içeren bir dönüşümün gerekliliğini göstermektedir (Amoadu vd., 2023; Venugopal vd., 2026). Üçüncü olarak, adaptif

kapasitenin eşitsiz dağılımı, iklimlendirme ve güvenilir enerji erişiminin evrensel temel hizmetler yaklaşımıyla ele alınmasını gündeme getirmektedir. Dördüncü olarak, mesleki maruziyet eşiklerinin düzenlenmesini ve iş sağlığı ve güvenliği çerçevelerinin ve çalışma koşullarının iklim risklerini kapsayacak biçimde güncellenmesi kaçınılmaz hale gelmektedir (Day vd., 2019; ILO, 2024a; ILO, 2024b; Kjellström vd., 2019).

İklim kaynaklı sosyal risk açısından sosyal politikanın yalnızca gelir telafisine dayanması yeterli değildir. Bu anlamda, risk gerçekleştiğinde gelir kaybını telafi etmek, çalışanın sıcaklığa maruz kalmasını veya çalışma kapasitesindeki kaybı ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle sosyal korumanın önleyici boyutunun güçlendirilmesi gerekmektedir. Çalışma saatlerinin sıcaklık koşullarına göre düzenlenmesi, dinlenme sürelerinin artırılması, yüksek sıcaklık dönemlerinde iş organizasyonunun değiştirilmesi ve çalışanların sıcaklık kaynaklı tehlikeler nedeniyle güvenli biçimde çalışmayı durdurabilmelerine yönelik düzenlemeler bu yaklaşıma örnek olarak gösterilebilir. ILO'nun çalışmalarında sıcaklık stresinin yalnızca verimlilik değil, güvenli ve insana yakışır çalışma koşulları açısından da değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Kjellström vd., 2019).

İklim kaynaklı verimlilik kaybı açısından iş sağlığı ve güvenliği politikalarının kapsamının genişletilmesi temel politika alanlarından biri olmalıdır. ILO'nun 2024 tarihli küresel değerlendirmesi, iklim değişikliğinin aşırı sıcaklık, UV radyasyonu, aşırı hava olayları, hava kirliliği ve diğer çevresel tehlikeler yoluyla çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediğini ortaya koymaktadır (ILO, 2024c). Bu çerçevede işyerlerinde sıcaklık risk değerlendirmelerinin yapılması, uygun dinlenme ve hidrasyon olanaklarının sağlanması, çalışma saatlerinin sıcaklık koşullarına göre düzenlenmesi ve yüksek riskli işlerde koruyucu önlemlerin zorunlu hale getirilmesi düşünülebilir. 2024 tarihli ILO çalışması, farklı ülkelerde sıcaklık stresine yönelik mevzuat ve işyeri düzeyindeki uygulamaları karşılaştırarak bu tür önlemlerin farklı kurumsal biçimlerde uygulanabildiğini göstermektedir (ILO, 2024b). Burada temel politika ilkesi, iklim kaynaklı verimlilik kaybını çalışanın bireysel dayanıklılığı üzerinden yönetmemektir. Risk, işin organizasyonu ve çalışma koşulları üzerinden mümkün olduğunca azaltılmalıdır.

İklim kaynaklı verimlilik kaybına yönelik politikaların yalnızca sosyal koruma ve iş sağlığı perspektifinden ele alınması da yeterli değildir. Çalışma ortamlarının iklimlendirilmesi ve soğutulması gibi adaptasyon araçları kısa vadede verimlilik kaybını azaltabilir; ancak enerji kullanımındaki artışın çevresel sonuçları politika tasarımı dikkate alınmalıdır. Bu nedenle iklim adaptasyonu ile emisyon azaltımı arasında karşılıklı ilişki kurulması gerekmektedir. Eko-sosyal politika yaklaşımının temel katkısı da burada ortaya çıkmakta ve sosyal ihtiyaçların karşılanması ile çevresel sürdürülebilirlik birbirinden bağımsız hedefler olarak tasarlanmaması hatırlanmaktadır (Gough, 2017). Bu bağlamda, çalışma ortamlarının daha iyi iklimlendirilmesi, enerji verimliliği yüksek teknolojilerle ve düşük karbonlu enerji kaynaklarıyla birlikte ele alınabilir. Böylece adaptasyon politikası yalnızca mevcut sıcaklık riskini azaltan değil, gelecekteki iklim riskinin büyümesini sınırlayan bir politika bileşeni haline gelmektedir. Dolayısıyla sosyal politika ile iklim politikası arasında kurulması gereken ilişki basit bir telafi mekanizması değildir. Amaç, çalışanların iklim değişikliğine karşı korunması ile düşük karbonlu ve dayanıklı çalışma koşullarının birlikte oluşturulmasıdır. Nitekim bu değerlendirmeler, sosyal politikanın tamamen yeniden kurulmasını değil, risk yönetimi anlayışının genişletilmesini gerektirmektedir. Geleneksel sosyal koruma sistemleri esas olarak gerçekleşmiş risklerin ekonomik sonuçlarını telafi etmeye odaklanırken, iklim değişikliği riskin oluşum koşullarını da politika alanına taşımaktadır. Bu nedenle sosyal politika üç düzeyde dönüşebilir. Birinci düzey önlemedir ve çalışma ortamının ve çalışma sürelerinin iklim koşullarına uyarlanması yoluyla riskin ortaya çıkması azaltılabilir. İkinci düzey korumadır. Riskin tamamen önlenemediği durumlarda sosyal sigorta ve sosyal yardım mekanizmaları gelir kaybının sonuçlarını sınırlandırabilir. Üçüncü düzey uyum kapasitesinin geliştirilmesidir. Çalışanların ve hanehalklarının iklim risklerine karşı daha dayanıklı hale gelmesini sağlayacak sosyal hizmetler, sağlık hizmetleri, istihdam politikaları ve eğitim mekanizmaları bu düzeyde önem kazanmaktadır. Bu yapı, sosyal politikanın yalnızca risk gerçekleştikten sonra telafi mantığından, önleme–koruma–uyum ekseninde daha bütünlük bir yapıya doğru gelişmesini gerektirmektedir. Böyle bir dönüşüm, sosyal politikanın temel işlevini değiştirmemektedir. Aksine, çalışma kapasitesi ve gelir güvenliği üzerindeki yeni risk kaynaklarını mevcut sosyal

koruma mantığı içerisinde tanımlamaktadır. Değişen şey sosyal politikanın amacı değil, müdahale ettiği risklerin kaynağı ve biçimidir.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

İklim değişikliği, çalışma yaşamı üzerindeki etkileri bakımından yalnızca çevresel veya makroekonomik bir konu değildir. Artan sıcaklıklar çalışma kapasitesini, çalışma süresini ve işgücü verimliliğini etkileyebilmekte; bu etkiler çalışanların gelir elde etme kapasitesi ve ekonomik güvenliği üzerinde sonuçlar yaratabilmektedir. Mevcut ampirik literatürün farklı veri ve yöntemlerle ortaya koyduğu bulgular, sıcaklık stresinin işgücü üzerindeki etkilerinin gerçek ve ölçülebilir olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte bu etkilerin sosyal risk olarak kavramsallaştırılması, iklim-iktisat literatürü ile sosyal politika literatürünün birlikte değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Bu çalışma, söz konusu kesişim noktasından hareketle iklim kaynaklı verimlilik kaybının sosyal risk olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini incelemiştir. Yapılan değerlendirme, sosyal riskin temel ölçütleri açısından iklim kaynaklı verimlilik kaybının güçlü bir sosyal risk niteliğine sahip olabileceğini göstermektedir. İlk olarak, sıcaklık stresi çalışma kapasitesini ve çalışma süresini etkileyerek bireyin gelir elde etme imkanlarını azaltabilmektedir. İkinci olarak, riskin temel kaynağı çalışanın bireysel tercihleriyle kontrol edemeyeceği çevresel koşullardır. Üçüncü olarak, risk çalışanlar arasında eşit dağılmamakta; fiziksel emeğin yoğun olduğu, açık havada yürütülen ve uyum imkanlarının daha sınırlı olduğu işlerde daha yüksek hale gelebilmektedir.

Ancak bu çalışma iklim kaynaklı verimlilik kaybının klasik sosyal risklerle tamamen aynı olduğunu ileri sürmemektedir. Riskin en önemli ayırt edici özelliği, ekolojik bir kaynaktan doğması ve çoğu zaman tekil bir olay şeklinde değil, tekrar eden sıcaklık maruziyetleri yoluyla kümülatif biçimde ortaya çıkmasıdır. Bu nedenle hastalık, işsizlik veya iş kazası gibi geleneksel sosyal risklerden farklı bir risk yapısı söz konusudur. Aynı zamanda riskin sonuçları klasik sosyal politika alanından bütünüyle farklı değildir; çalışma kapasitesi, gelir kaybı, sağlık ve ekonomik güvencesizlik gibi sonuçlar mevcut sosyal risklerle doğrudan kesişmektedir.

Bu nedenle çalışma, iklim kaynaklı verimlilik kaybının bir sosyal risk olarak değerlendirilmesini ve sosyal politika gündemine dahil edilmesi

gerektiğini tartışmaktadır. Bu sonuç literatürdeki önemli bir boşluğa işaret etmektedir. İklim-iktisat literatürü sıcaklık artışının verimlilik, çalışma süresi ve ekonomik üretim üzerindeki etkilerini giderek daha ayrıntılı biçimde ortaya koyarken, sosyal politika literatürü sosyal risklerin toplumsallaştırılması ve yeni kırılğanlık biçimleri üzerine kapsamlı bir teorik çerçeve geliştirmiştir. Ancak bu iki literatür arasında, iklim kaynaklı çalışma kapasitesi kaybının sosyal risk olarak nasıl tanımlanabileceğini sistematik biçimde açıklayan bağlantı sınırlı kalmaktadır. Bu çalışma, iklim değişikliğini sosyal politikanın yalnızca dışsal bir çevresel bağlamı olarak değil, aynı zamanda yeni sosyal risklerin üretildiği bir koşul olarak ele alarak bu boşluğa katkı sunmaktadır.

Çalışmanın teorik katkısı bu noktada ortaya çıkmaktadır. Yeni sosyal riskler yaklaşımı, sosyal risklerin sanayi sonrası işgücü piyasası ve aile yapısındaki dönüşümlerle değiştiğini göstermiştir. Bu çalışma ise risk kaynaklarının yalnızca ekonomik ve toplumsal dönüşümlerle sınırlı olmadığını; ekolojik değişimlerin de çalışma kapasitesi ve ekonomik güvenlik üzerinden sosyal risk üretebileceğini ileri sürmektedir. Böylece sosyal risk teorisinin analiz alanı, işgücü piyasası ve aile yapısındaki dönüşümlerin ötesinde çevresel değişimleri de içerecek biçimde genişletilmektedir.

Politika açısından temel sonuç, sosyal politikanın bütünüyle değiştirilmesi gerektiği değildir. Sosyal politikanın temeldeki gücünü koruyarak, sosyal politika kurumlarının iklim kaynaklı riskleri tanıyacak ve yönetecek biçimde dönüştürülmesi gerektiğidir. Bu dönüşüm öncelikle iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin iklim risklerine uyarlanmasını, ardından gelir koruması ve sosyal güvenlik sistemlerinin iklim kaynaklı çalışma kapasitesi kayıplarını dikkate almasını gerektirmektedir. Bununla birlikte, sosyal korumanın kapsamının enformel, güvencesiz ve kendi hesabına çalışan grupları da içerecek biçimde genişletilmesi önem taşımaktadır. İklim riskinin yüksek olduğu sektörlerde sosyal koruma açığının bulunması, iklim değişikliği ile mevcut ekonomik eşitsizliklerin aynı gruplarda birleşmesine neden olabilir. Bu nedenle iklim dayanıklılığının sosyal politika açısından yalnızca fiziksel altyapı veya teknolojik adaptasyon meselesi olarak ele alınması yeterli değildir. Sosyal güvenlik kapsamı, gelir koruması, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma koşullarının düzenlenmesi de iklim adaptasyonunun parçaları olarak

değerlendirilmelidir. Sonuç olarak, iklim kaynaklı verimlilik kaybı yalnızca işletmelerin üretim maliyeti veya ekonomilerin toplam üretim kaybı olarak değerlendirilmemelidir. Çalışanın çalışma kapasitesini ve gelir elde etme imkanını etkilediği, bu etkinin belirli gruplarda yoğunlaştığı ve bireysel uyum kapasitesinin sınırlı kaldığı durumlarda söz konusu kayıp sosyal politika açısından kolektif bir risk niteliği kazanmaktadır. Bu nedenle iklim değişikliği sosyal politikanın yalnızca gelecekte karşılaşılabileceği dışsal bir koşul değil, günümüzde sosyal risklerin yapısını değiştirmeye başlayan bir faktör olarak ele alınmalıdır. Nitekim sosyal politika iklim değişikliğine yalnızca iklim politikalarının sosyal maliyetlerini telafi ederek değil, iklim değişikliğinin kendisinin ürettiği yeni çalışma ve gelir risklerini tanıyarak cevap vermelidir. Bu yaklaşım, sosyal korumayı iklim adaptasyonu ve iş sağlığı politikalarıyla birlikte düşünmeyi; risk gerçekleştikten sonra telafi sağlayan bir sistemden, riskleri önlemeye ve çalışanların iklim dayanıklılığını artırmaya yönelik daha bütünsel bir sosyal politika anlayışına geçişi gerektirmektedir.

## KAYNAKÇA

- Amodu, M., Ansah, E. W., Sarfo, J. O., & Hormenu, T. (2023). Impact of climate change and heat stress on workers' health and productivity: A scoping review. *The Journal of Climate Change and Health*, 12, 100249. <https://doi.org/10.1016/j.joclim.2023.100249>
- Beaussier, A.-L., Cabane, L., Chevalier, T., & Giry, B. (2026). Welfare states under the weather: A research agenda on climate change and social protection against environmental risks. *Journal of European Social Policy*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/09589287261458533>
- Bonoli, G. (2005). The politics of the new social policies: Providing coverage against new social risks in mature welfare states. *Policy & Politics*, 33(3), 431–449. <https://doi.org/10.1332/0305573054325765>
- Bonoli, G. (2007). Time matters: Postindustrialization, new social risks, and welfare state adaptation in advanced industrial democracies. *Comparative Political Studies*, 40(5), 495–520. <https://doi.org/10.1177/0010414005285755>
- Brown, C. T. (2026). Social inclusion, welfare states, and ecosocial adaptation: A global analysis. *Journal of International and Comparative Social Policy*. Advance online publication, 1–20. <https://doi.org/10.1017/ics.2026.10090>
- Burke, M., Hsiang, S. M., & Miguel, E. (2015). Global non-linear effect of temperature on economic production. *Nature*, 527, 235–239. <https://doi.org/10.1038/nature15725>
- Costella, C., van Aalst, M. K., Georgiadou, Y., Slater, R., Reilly, R., McCord, A., Holmes, R., Ammoun, J., & Barca, V. (2023). Can social protection tackle emerging risks from climate change, and how? A framework and a critical review. *Climate Risk Management*, 40, 100501. <https://doi.org/10.1016/j.crm.2023.100501>
- Dasgupta, S., Robinson, E. J. Z., Shayegh, S., Bosello, F., Park, R. J., & diğerleri. (2024). Heat stress and the labour force. *Nature Reviews Earth & Environment*, 5, 859–872. <https://doi.org/10.1038/s43017-024-00606-1>
- Day, E., Fankhauser, S., Kingsmill, N., Costa, H., & Mavrogianni, A. (2019). Upholding labour productivity under climate change: An assessment of adaptation options. *Climate Policy*, 19(3), 367–385. <https://doi.org/10.1080/14693062.2018.1517640>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford University Press.
- Gough, I. (2017). *Heat, greed and human need: Climate change, capitalism and sustainable wellbeing*. Edward Elgar Publishing.
- Graff Zivin, J., & Neidell, M. (2014). Temperature and the allocation of time: Implications for climate change. *Journal of Labor Economics*, 32(1), 1–26. <https://doi.org/10.1086/671766>
- Han, S., Dong, L., Weng, Y., & Xiang, J. (2024). Heat exposure and productivity loss among construction workers: A meta-analysis. *BMC Public Health*, 24(1), 3252. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20744-x>
- Heal, G., & Park, J. (2016). Reflections—Temperature stress and the direct impact of climate change: A review of an emerging literature. *Review of Environmental Economics and Policy*, 10(2), 347–362. <https://doi.org/10.1093/reep/rew007>
- Holzmann, R., & Jørgensen, S. (2001). Social risk management: A new conceptual framework for social protection, and beyond. *International Tax and Public Finance*, 8(4), 529–556. <https://doi.org/10.1023/A:1011247814590>
- International Labour Organization. (2024a). *Ensuring safety and health at work in a changing climate*. International Labour Office.

- International Labour Organization. (2024b). *Heat at work: Implications for safety and health: A global review of the science, policy and practice*. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2024c). *World social protection report 2024–26: Universal social protection for climate action and a just transition*. International Labour Office. <https://doi.org/10.54394/ZMDK5543>
- Kjellström, T., Maitre, N., Saget, C., Otto, M., & Karimova, T. (2019). *Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work*. International Labour Organization.
- Liu, Y., Zhang, Z., Chen, X., Huang, C., Han, F., & Li, N. (2021). Assessment of the regional and sectoral economic impacts of heat-related changes in labor productivity under climate change in China. *Earth's Future*, 9, e2021EF002028. <https://doi.org/10.1029/2021EF002028>
- Mohamed, A. A. (2026). Analyzing the nonlinear impact of climate change on labor productivity in Sub-Saharan Africa. *Discover Sustainability*, 7, 377. <https://doi.org/10.1007/s43621-026-02732-w>
- Park, R. J. (2022). Hot temperature and high-stakes performance. *Journal of Human Resources*, 57(2), 400–434.
- Park, R. J., Behrer, A. P., & Goodman, J. (2021). Learning is inhibited by heat exposure, both internationally and within the United States. *Nature Human Behaviour*, 5, 19–27. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-00959-9>.
- Preston, I., Banks, N., Hargreaves, K., Kazmierczak, A., Lucas, K., Mayne, R., Downing, C. ve Street, R. (2014). *Climate Change and Social Justice: An Evidence Review*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Somanathan, E., Somanathan, R., Sudarshan, A., & Tewari, M. (2021). The impact of temperature on productivity and labor supply: Evidence from Indian manufacturing. *Journal of Political Economy*, 129(6), 1797–1827. <https://doi.org/10.1086/713733>
- Taylor-Gooby, P. (Ed.). (2004). *New risks, new welfare: The transformation of the European welfare state*. Oxford University Press.
- Venugopal, V., Latha, P. K., & Shanmugam, R. (2026). Quantifying the impact of heat stress on labour productivity in outdoor workplaces in Southern India amid a changing climate. *Scientific Reports*, 16, 14228. <https://doi.org/10.1038/s41598-026-41807-6>
- Zander, K. K., Botzen, W. J. W., Oppermann, E., Kjellström, T., & Garnett, S. T. (2015). Heat stress causes substantial labour productivity loss in Australia. *Nature Climate Change*, 5(7), 647–651. <https://doi.org/10.1038/nclimate2623>

# SOSYAL DIŞLANMA VE SOSYAL İÇERME: KAVRAMSAL, KURAMSAL VE POLİTİKA ÇERÇEVESİ

Kübra Bozma\*, Fatih Karcioğlu\*\*

---

## GİRİŞ

Sosyal dışlanma, günümüzde yoksulluk, eşitsizlik, dezavantajlılık ve toplumsal katılım sorunlarını birlikte değerlendirmeye imkân sağlayan temel kavramlardan biri hâline gelmiştir. Kavramın 1970’li yıllarda Fransa’da ortaya çıkışından itibaren geçirdiği dönüşüm, onun yalnızca ekonomik yoksunluğu değil, birey ve grupların toplumsal, ekonomik, siyasal ve kültürel yaşama katılımını sınırlayan çok boyutlu süreçleri açıklamak için kullanılmasına yol açmıştır (Lenoir, 1974; Silver, 1994). Bununla birlikte sosyal dışlanmanın farklı ülkelerde ve farklı siyasal geleneklerde farklı anlamlar kazanması, kavramın tek ve üzerinde uzlaşmış bir tanımının yapılmasını güçleştirmiştir. Bu nedenle sosyal dışlanmanın anlaşılabilmesi, yalnızca kavramın tanımlanmasını değil, tarihsel gelişiminin, farklı boyutlarının, sosyal içerme ile ilişkisinin ve onu açıklamak üzere geliştirilen kuramsal yaklaşımların birlikte ele alınmasını gerektirmektedir.

Bu bölümde öncelikle sosyal dışlanma kavramının tarihsel gelişimi ve farklı ulusal bağlamlarda kazandığı anlamlar incelenmekte; ardından kavramın çok boyutlu, çok katmanlı, ilişkisel ve erişim koşullarına bağlı niteliği açıklanmaktadır. Sosyal dışlanmanın sosyal içerme ile ilişkisi ele alınarak, içermenin dışlanmanın basit bir karşıtı olarak değerlendirilmesinin neden yetersiz olduğu tartışılmaktadır. Bunun ardından sosyal kaynaşma kavramı ile sosyal içerme ve dışlanma arasındaki farklılıklar ortaya konulmaktadır. Kuramsal düzeyde ise Silver’ın üç paradigması, Levitas’ın üç söylemi ve Sen’in yeterlilik yaklaşımı karşılaştırmalı olarak incelenmektedir. Bu üç yaklaşım, sosyal dışlanmayı farklı analitik düzlemlerden ele almaktadır: Silver

---

\* Dr. Öğr. Ü., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm, Erzurum, kubra.akdas@atauni.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0002-6536-1953

\*\* Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Erzurum, fkarcio@atauni.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0002-3182-6484

dışlanmanın toplumsal ilişkiler ve güç yapıları içerisindeki kaynaklarını, Levitas dışlanmanın politika söylemlerinde nasıl tanımlandığını ve hangi politika araçlarını meşrulaştırdığını, yeterlilik yaklaşımı ise dışlanmanın bireylerin gerçek yaşam olanakları üzerindeki etkilerini anlamaya imkân vermektedir. Son olarak bu kuramsal çerçeveler Türkiye’de sosyal içermeye yönelik politika yaklaşımıyla ilişkilendirilmekte ve kavrama yöneltlen temel eleştiriler değerlendirilmektedir. Böylece bölüm, sosyal dışlanmayı yalnızca belirli grupların toplumun dışında kalması olarak değil, eşitsizlikleri üreten toplumsal yapılar, bu eşitsizlikleri anlamlandıran politika söylemleri ve bireylerin gerçek yaşam fırsatları arasındaki etkileşim içinde ortaya çıkan dinamik bir süreç olarak ele almaktadır.

## **SOSYAL DIŞLANMA**

Sosyal dışlanma kavramı, 1970’li yılların Fransa’sında toplumsal koruma sistemlerinin dışında kalan kesimleri adlandırmak üzere kullanılmaya başlanmış ve kısa sürede yoksulluk yazınının merkezine yerleşmiştir (Lenoir, 1974; Silver, 1994). Kavramın hızla yaygınlaşması, onu kuramsal olarak tekil bir çerçeveye bağlamayı güçleştirmiştir; farklı ülkelerde ve farklı siyasal geleneklerde aynı terim birbiriyle bağdaşmayan açıklamalara yaslanarak kullanılabilir. Bu nedenle öncelikle tarihsel olarak kavramın ortaya çıkışı ele alınacaktır.

Terimin çağdaş kullanımı 1970’lerin Fransa’sında ortaya çıkmıştır. Dönemin sosyal işlerden sorumlu devlet bakanı René Lenoir, 1974 tarihli çalışmasında ‘les exclus’ ifadesiyle işgücü piyasasının ve sosyal sigorta sisteminin açısından düşmüş, dolayısıyla devlet tarafından idari olarak dışlanmış kesimi tanımlamıştır; bu kesimin Fransız nüfusunun onda birini oluşturduğu ve zihinsel ile fiziksel engellileri, yaşlı sakatları, istismara uğramış çocukları, madde bağımlılarını, tek ebeveynli haneleri ve çok sorunlu haneleri kapsadığı ileri sürülmüştür (Killaspy ve Mezey, 2022). Kavramın doğuş anındaki iki özelliği dikkat çekicidir: idari bir kategori olarak tanımlanmıştır ve heterojen grupları tek bir başlık altında toplamaktadır. Bu iki özellik, kavramın sonraki seyrini de büyük ölçüde belirlemiştir.

Terim daha sonra Fransa’da büyük şehirlerin çeperindeki konut alanlarında yoğunlaşan sosyal sorunları, hoşnutsuz gençleri ve yalıtılmış bireyleri kapsayacak biçimde genişletilmiş; ilerleyen dönemde ise işsizlik vurgusu öne çıkmıştır (Güran, 2020). Böylece kavram, idari bir

sınıflandırmadan mekânsal ve ilişkisel bir çözümleme aracına dönüşmüştür.

Kavramın Avrupa sosyal politika tartışmalarına girişi 1980'lerin sonunu bulmuştur. Avrupa Komisyonu, 1988'de yayımlanan üçüncü Avrupa yoksulluk programında sosyal dışlanma terimine ilk kez atıfta bulunmuş; böylece yoksulluk yalnızca ekonomik bir yoksunluk olarak değil, sosyal dışlanma adı verilebilecek daha geniş bir dezavantaj örüntüsü olarak görülmeye başlanmıştır (Çetin, 2017). Bu kavramsal kayma, 1990'ların başında sosyal içerme politikalarının ayrı bir politika alanı olarak biçimlenmesinin de zeminini oluşturmuştur (Sapancalı, 2007).

Birleşik Krallık'ta terim, 1997'de İşçi Partisi hükümetinin seçilmesi ve Kabine Ofisi bünyesinde Sosyal Dışlanma Birimi'nin kurulmasıyla siyasal sözlüğe girmiştir (Killaspy ve Mezey, 2022). Bu tarihten sonra gelir, konut ve sağlık gibi yoksulluğun farklı yönleri ile yeniden dağıtım gündemi, dışlanma diliyle yeniden kurgulanmıştır; buna karşılık Amerika Birleşik Devletleri'ndeki söylem ağırlıklı olarak 'alt sınıf' perspektifinden yürütülmüştür (Çetin, 2017).

Bu üç bağlamın karşılaştırılması, kavramın ulusal siyasal geleneklere göre farklı içerikler kazandığını göstermektedir. Fransız kullanımında dayanışma bağlarının kopması, İngiliz kullanımında ücretli işten dışlanma, Amerikan kullanımında ise sınıfsal ve kültürel bir alt tabaka vurgusu öne çıkmaktadır. Dolayısıyla sosyal dışlanma tek bir kuramsal geleneğin ürünü değil, farklı geleneklerin aynı terimi farklı biçimlerde sahiplenmesinin sonucudur.

## **Tanım**

Sosyal dışlanma, birey veya grupların toplumsal yaşama eşit yurttaşlar olarak katılımdan yoksun bırakıldıkları bir durum değil, esas olarak bir süreçtir. Sapancalı'nın (2005) formülasyonunda dışlanma; fırsatlara erişimin engellenmesi, temel ihtiyaçlardan yoksunluk, toplumsal bağların kopması ve sivil, siyasal, ekonomik, sosyal yurttaşlık haklarından mahrum kalma hâllerini birlikte kapsar. Kavramın ayırt edici dört özelliği şudur:

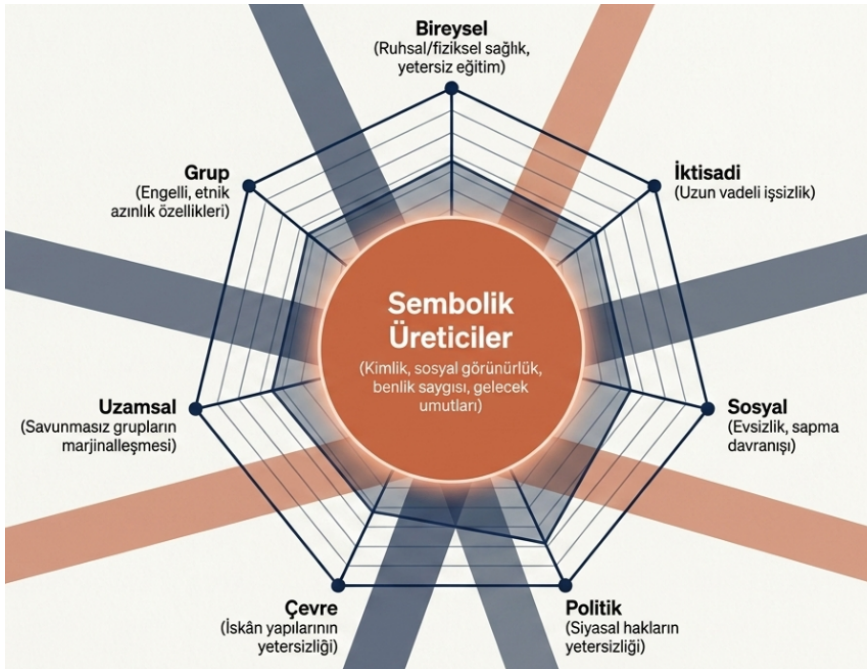
**1. Çok boyutluluk:** Dışlanma tek bir eksenle değil, birbirini besleyen birden fazla eksenle işler. Bonner'ın (2006) yedi boyutlu şeması — bireysel, iktisadi, sosyal, politik, çevre/komşuluk, uzamsal ve grup

temelli — bu yayılımı gösterir. Rodgers vd. (1995) ise dışlanmayı mal ve hizmetlerden, emek piyasasından, güvenlikten, topraktan ve insan haklarından dışlanma olarak beş kategoride toplar.

**2. Çok katmanlılık:** Nedenler ulusal, topluluk, hanehalkı ve bireysel düzeylerde eşzamanlı olarak konumlanabilir (EUROSTAT, 2010). Atkinson ve Davoudi (2000) bu katmanları sosyal, ekonomik, kurumsal, bölgesel ve sembolik referans kümeleri hâlinde ayrıştırır; sembolik boyut kimlik, görünürlük, benlik saygısı ve gelecek beklentisi gibi ölçülmesi güç unsurları içerir.

**3. İlişkisellik:** Dışlanma görelî bir kavramdır; bir grubun konumu ancak başkalarının konumuyla karşılaştırılarak yargıya bağlanır. Bu yönüyle mutlak yoksunluk ölçütlerinden ayrılır.

**4. Erişim koşulluluğu:** Cass, Shove ve Urry (2005) erişimin finansal, fiziksel, örgütsel ve zamansal olmak üzere dört boyutu bulunduğunu, bu boyutların yokluğunun dışlanmanın zeminini oluşturduğunu ileri sürer. Bu ayrım, kâğıt üzerinde açık olan fırsatların pratikte neden kapalı kaldığını açıklamada işlevseldir.



**Şekil 1.** Dışlanmanın eşzamanlı boyutları  
(Bonner (2006) ve Atkinson ve Davoudi'den (2000) yararlanılarak YZ görselleştirmesi)

Sosyal dışlanmanın kapsamlı ve dinamik bir kavram olduğu görüşü yazında yaygın biçimde benimsenmektedir. Yoksulluk dışlanmanın en güçlü tek bileşenidir, ancak kavramlar özdeş değildir. Yoksulluk statik bir gelir/kaynak eşiğine gönderme yaparken dışlanma süreci, mekanizmayı ve zaman içindeki birikimli hasarı merkeze alır. Sosyal dışlanmanın literatüre kazandırdığı asıl katkı da budur: Dezavantajın *ne kadar* olduğundan çok, *nasıl üretildiği* sorusuna alan açması. Bu genişlik dört eksenle özetlenmektedir: Sosyal dışlanma yoksullukla kıyaslandığında yalnızca finansal dezavantaja odaklanmaktan çok boyutlu dezavantajın dikkate alınmasına; durağan bir çözümlemeye dinamik bir çözümlemeye, birey ya da hane odağından mahalle ölçeğine; ve dağılıma odaklanmaktan sosyal ilişkilere odaklanmaya (Killaspy ve Mezey, 2022). Bu dört kayma birlikte okunduğunda, sosyal dışlanmanın yoksulluğun eşanlamlısı değil, onu da içeren daha geniş bir çerçeve olduğu görülmektedir.

Sosyal dışlanma, bireyin toplumla bütünleşme ve fırsatlara erişimden engellenmesi, temel ihtiyaçlardan yoksun kalması, toplumla bağlarının kopması, sivil, siyasal, ekonomik ve sosyal yurttaşlık haklarından yoksun bırakılması durum ve süreci olarak tanımlanmakta; birey ya da grupların işsizlik, yoksulluk, eğitimsizlik, engellilik ve yaşlılık gibi nedenlerle eğitim, sağlık ve kültürel imkânlardan yararlanamaması, üretim etkinlikleri içinde yer alamaması ve karar alma süreçlerine katılamaması olarak somutlaştırılmaktadır (Genç ve Çat, 2013). Tanımın ‘durum ve süreç’ ikiliğini birlikte içermesi önemlidir: dışlanma hem bir sonuç hem de bu sonuca götüren mekanizmalar bütünüdür.

Dışlanmanın çok boyutluluğu çeşitli sınıflandırmalarla ele alınmaktadır. Aşağıdaki tablo, Türkçe yazında sıkça aktarılan yedi boyutlu bir sınıflandırmayı özetlemektedir.

**Tablo 1.** Dışlanma unsurları

| Boyut          | Başlıca unsurlar                                                                            |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bireysel       | Ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar, beklentileri karşılamayan eğitim                         |
| İktisadi       | Uzun vadeli işsizlik, işsiz hane halkı, gelir yoksulluğu                                    |
| Sosyal         | Evsizlik, suç, asi gençlik, sapma davranışı                                                 |
| Politik        | Yetkisizlik, siyasal hakların yetersizliği, siyasal süreçlere güvensizlik veya yabancılaşma |
| Çevre/komşuluk | İskân yapılarının yetersizliği, çevre felaketleri                                           |
| Uzamsal        | Savunmasız grupların marjinalleşmesi                                                        |
| Grup           | Engelli, yaşlı ve etnik azınlık gruplarının özelliklerine odaklanma                         |

Kaynak: Genç ve Çat (2013) tarafından aktarılan sınıflandırmadan derlenmiştir.

Dışlanmayı üreten faktörler ise sosyal (aile, işgücü piyasası, mahalle, toplum ve küresel katılım), ekonomik (ücretler, sosyal güvenlik, tasarruflar ve varlıklar ile mal ve hizmetlerin pazarlanması), kurumsal (adalet, eğitim, sağlık, siyasi haklar, bürokrasi), bölgesel (demografi, göç, ulaşım ve iletişim bağlamında erişilebilirlik) ve sembolik (kimlik, sosyal görünürlük, benlik saygısı, temel yetenekler, motivasyon, gelecek umutları) başlıkları altında toplanmaktadır (Çetin, 2017). Bu sınıflandırmanın son kategorisi özellikle dikkat çekicidir: sembolik referanslar, dışlanmanın maddi olmayan ve ölçülmesi güç boyutuna işaret etmekte; kavramın neden yalnızca gelir göstergeleriyle izlenemeyeceğini açıklamaktadır.

Dışlanmanın bir başka ayırt edici özelliği, nedenlerinin ve sonuçlarının birbirine dönüşmesidir. Yoksulluk hem dışlanmanın temel nedeni hem de temel sonucudur; bu nedenle içermeyi teşvik eden eylemin hem kapsamlı hem eşgüdümlü olması, bireyin, ailenin ya da topluluğun karşılaştığı sorun yelpazesinin tümünü ele alması gerekmektedir (Killaspy ve Mezey, 2022). Bu birikimli yapı, tek alanlı müdahalelerin neden sınırlı sonuç ürettiğini açıklamaktadır.

### **Sosyal İçerme: Dışlanmanın Karşısı mı?**

Türkçe yazında sosyal içerme, yaygın biçimde sosyal dışlanmanın karşısı olarak tanımlanmaktadır: Engelliler, yaşlılar, uzun süreli işsizler, kadınlar, çocuklar, eski hükümlüler, göçmenler ve farklı etnik kimliğe sahip olanlar gibi dezavantajlı grupların sosyal hayata dâhil olmalarını, toplumla bütünleşerek kaynaşmalarını içeren bir kavram olarak ele alınmaktadır (Çetin, 2017; Genç ve Çat, 2013). Politika düzeyindeki tanım ise daha işlevseldir: Sosyal içerme, yoksulluk ve sosyal dışlanma riski taşıyanların fırsatları ve ekonomik, sosyal ve kültürel yaşama tam katılımları için gerekli kaynakları elde etmelerini ve yaşadıkları toplumda normal kabul edilen bir esenliğe sahip olmalarını sağlayan süreçtir; kavram ayrıca bu grupların hayatlarını doğrudan etkileyen ve temel haklara erişimlerini sağlayan konularda karar alma süreçlerine daha fazla katılımına imkân tanımayı amaçlamaktadır (Öcal, 2018).

Bu tanımın iki bileşeni birlikte değerlendirilmelidir. Birincisi kaynaklara ve fırsatlara erişim, ikincisi karar süreçlerinde söz sahibi olmaktır. İkinci bileşen ihmal edildiğinde içerme, dezavantajlı grubu edilgen bir yardım alıcısı konumuna yerleştiren bir aktarım mekanizmasına indirgenmektedir.

Bununla birlikte, içermenin dışlanmanın basit karşıtı olduğu varsayımı sorgulanmaktadır. Sosyal içirme de en az sosyal dışlanma kadar yetersiz tanımlanmış bir kavramdır ve iki kavramın birbiriyle nasıl ilişkilendiği açık değildir. Dahası, bazı bireyler için hem içirilme hem dışlanma deneyimlerini aynı anda yaşamak; katılım fırsatlarına sahip olmakla zorunlu bir katılamama hâlini birlikte deneyimlemek olağan bir durumdur. Yoksun bir bölgede yaşayan kişiler kendileri içirilmiş olabilir, ancak bölgenin dışlanmışlığı nedeniyle damgalanabilirler (Killaspy ve Mezey, 2022).

Bu tespit kavramsal açıdan belirleyicidir. İçirme ve dışlanma, tek boyutlu bir eksenin iki ucu değil; farklı alanlarda eşzamanlı olarak farklı değerler alabilen bir vektördür. İstihdam edilmiş ancak sosyal ağlardan yoksun bir birey, ya da geniş bir sosyal ağı sahip ancak gelir yoksunluğu yaşayan bir birey, ikili sınıflandırmaya yerleştirilemez. Dolayısıyla içirme derecesinin tek bir gösterge üzerinden okunması yanıltıcıdır.

Kavramın örgüt düzeyindeki karşılığı da benzer bir çift bileşenli yapıya işaret etmektedir. Kapsayıcı bir ortam, bireyin hem gruba ait olma hem de kendine özgü niteliklerinin değerli görülme ihtiyacını eşzamanlı olarak karşıladığında oluşmaktadır (Shore vd., 2018). İçirme yazınının bütünleştirici bir taramasında ise kavramın birey, ekip ve örgüt düzeylerinde farklı biçimlerde kavramsallaştırıldığı ve ölçüm araçlarının bu düzeyler arasında yeterince ayrıştırılmadığı belirtilmektedir (Nguyen vd., 2023). Makro ve mikro düzeydeki bu paralellik, kavramın ölçek değiştirdiğinde de aynı tanımsal güçlüğü taşıdığını göstermektedir.

### **Benzer Kavramlar: Sosyal Kaynaşma**

Sosyal dışlanma ve içirme ile güçlü bağı bulunan bir diğer kavram sosyal kaynaşmadır. Akademik kökleri Durkheim'a uzanan kavram, Avrupa Konseyi tarafından demokratik kaynaşma, sosyal kaynaşma ve kültürel kaynaşma olmak üzere üç ana kategoride ele alınmaktadır. Bu çerçevede sosyal kaynaşma, bir toplumun tüm mensuplarının refah güvencesi kapasitesi olarak tanımlanmakta; erişimde ve ayrımcılığın önlenmesinde eşitlik ve adalete dayanmakta; özerk bireysel gelişim, insan onurunun korunması ve toplum yaşamına katılım kavramının diğer dayanaklarını oluşturmaktadır (Çetin, 2017).

Kaynaşma ile içirme arasındaki ayrım analitik açıdan önemlidir. İçirme, dışarıda kalanların içeri alınmasına odaklanan grup temelli bir

kavramdır; kaynaşma ise toplumun bütününün bağlarına ilişkin sistem düzeyinde bir kavramdır. Bir toplum, dezavantajlı grupları içerme programlarıyla desteklerken genel kaynaşma düzeyinin gerilemesine tanık olabilir. Bu nedenle iki kavramın birbirinin yerine kullanılması hatalıdır.

## **KURAMSAL PARADİGMALAR**

Bu bölümde dışlanma yazınının kuramsal zeminini oluşturan dört çerçeve ele alınmaktadır. Bu çerçeveler birbirinin alternatifi olmaktan çok, kavramın hangi siyasal geleneğe eklemlendiğine bağlı olarak farklı politika sonuçları üreten perspektiflerdir.

### **Silver'in Üç Paradigması**

Silver'in üç paradigması, sosyal dışlanmanın nedenlerini ve işleyiş mekanizmalarını farklı teorik perspektiflerden açıklayan bir sınıflandırmadır (Silver, 1994). Bu ayrım betimleyici bir sınıflandırma değil, ideal tiplerden oluşan kuramsal bir haritadır; her paradigma, dışlanmanın karşıtının ne olduğuna dair farklı bir kabule ve bu kabulü besleyen farklı bir siyasal düşünce geleneğine dayanmaktadır. Silver (1994), International Labour Review'da yayımlanan çalışmasında dışlanmanın üç rakip paradigma içine gömülü olduğunu ileri sürmüştür: Dayanışma, uzmanlaşma ve tekel. Bunlar sırasıyla Cumhuriyetçilik, liberalizm ve sosyal demokrasi ideolojilerinden türemektedir.

Fransa'da baskın olan dayanışma paradigmasında dışlanma, birey ile toplum arasındaki bağın kültürel ve ahlaki kopuşudur; kültürel sınırlar yoksulu, işsizi ve etnik azınlığı sapkın “dışarıdaki” olarak kuran ikili kategoriler üretir. Dayanışma paradigması Fransız Cumhuriyetçi düşüncesine dayanmakta ve dışlanmayı, birey ile toplum arasındaki bağın çözülmesine bağlamaktadır. Bu bağ öncelikle ekonomik değil, kültürel ve ahlaki niteliktedir; dolayısıyla dışlanma bir gelir sorunu olarak değil, toplumsal bütünün dışına düşme olarak kavranmaktadır. Paradigmanın ayırt edici yanı, “içeridekiler” ile “dışarıdakiler” arasındaki sınırın toplumsal olarak inşa edilen bir kategori olduğunu vurgulamasıdır: yoksullar, işsizler veya etnik azınlıklar, sahip olmadıkları kaynaklardan çok, kendilerine atfedilen sapkın dışarıdalık konumu üzerinden tanımlanmaktadır (Silver, 1994). Bu okumada politikanın amacı, bireye kaynak aktarmaktan önce onun toplumsal bağlarını yeniden kurmaktır.

Uzmanlaşma paradigması, iş bölümü ve toplumsal farklılaşmaya ilişkin Anglo-Sakson liberal kavrayışa dayanmaktadır. Bu yaklaşımda uzmanlaşmanın kendisi bir sorun değildir; sorun, farklılaşmanın hiyerarşik biçimde sıralanmış toplumsal kategorilere dönüşmesi ve bireylerin bu kategoriler arasında serbestçe geçiş yapamamasıdır. Dışlanma bu nedenle esas olarak ayrımcılığın ve kapalı sınırların bir sonucu olarak görülmektedir (Silver, 1994). Bu ayrımın önemi, paradigmanın çoğu zaman yanlış biçimde bir “beceri uyumsuzluğu” açıklamasına indirgenmesinden kaynaklanmaktadır; oysa Silver’ın kurgusunda belirleyici olan bireyin donanımı değil, alanlar arası geçişin hangi koşullarda mümkün olduğudur.

Tekel paradigması ise sosyal demokrat geleneğe yaslanmakta ve dışlanmayı hiyerarşik grup tekellerinin sınıf ve statü yoluyla güç kullanmasının sonucu olarak görmektedir. Ayrıcalıklı gruplar, kaynaklara ve fırsatlara erişimi kendi üyeleriyle sınırlayan kapanma mekanizmaları kurmakta; dışlanma bu kapanmanın karşı yüzü olarak ortaya çıkmaktadır. Çözüm, dışlananın niteliklerini değiştirmekte değil, tekelin dayandığı ayrıcalıkları kırmakta ve sosyal yurttaşlık haklarını genişletmektedir (Silver, 1994).

Literatürde başlangıçta daha sınırlı bir ayrım üzerinden ele alınan bu yaklaşımın, ilerleyen dönemde daha geniş bir düşünce gelenekleri kümesiyle ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu çerçevede Liberal düşünce, içermeyi bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınması üzerinden tanımlarken; Cumhuriyetçi düşünce, bireylerin toplumsal yaşama aktif katılımını ve sosyal dayanışmayı ön plana çıkarmaktadır. Sosyal Demokrat düşünce ise içermeyi, bireylerin toplumun ekonomik ve sosyal yaşamına anlamlı biçimde katılabilmelerini sağlayacak asgari bir yaşam standardına erişim hakkı bağlamında ele almaktadır. Buna karşılık Muhafazakâr düşünce, toplumsal düzenin korunmasını ve bireylerin toplum içerisindeki konumlarının doğal ya da meşru kabul edilen hiyerarşiler çerçevesinde değerlendirilmesini öne çıkarırken; Konfüçyüsçü düşünce, bireysel özgürlüklerin önceliği yerine toplumsal uyum, karşılıklı sorumluluk ve ilişkisel bütünlüğü merkeze almaktadır (Silver, 2015; Akt. Ben Brik ve Brown, 2024).

Bu farklılaştırma, “içerme” kavramının yalnızca belirli bir Batılı siyasal düşünce geleneğinin varsayımları üzerinden açıklanmasını engelleyerek, farklı tarihsel ve kültürel bağlamlarda içerme anlayışlarının

nasıl değişebileceğini göstermesi bakımından önemlidir. Bununla birlikte, düşünce geleneklerinin sayısının ve içerme anlayışlarının genişletilmesi, aynı zamanda sınıflandırmanın ampirik olarak birbirinden ayırt edilmesini güçleştirebilir. Çünkü söz konusu paradigmlar, pratikte birbirini tamamen dışlayan özellikler sergilemek yerine, sosyal politika, eğitim, yurttaşlık ve eşitlik gibi alanlarda zaman zaman ortak ilke ve uygulamaları paylaşabilmektedir. Dolayısıyla bu sınıflandırma, farklı içerme anlayışlarını kavramsal olarak görünür kılmak açısından güçlü bir analitik çerçeve sunsa da, bu yaklaşımların ampirik araştırmalarda birbirinden kesin sınırlarla ayrıştırılabilmesi her zaman mümkün olmayabilir. Bu nedenle paradigmların, katı ve birbirini dışlayan kategorilerden ziyade, içermenin farklı boyutlarına verilen normatif öncelikleri temsil eden ideal-tipik yaklaşımlar olarak değerlendirilmesi daha açıklayıcı olacaktır.

### **Levitas'ın Üç Söylemi**

Levitas'ın üç söylemi, sosyal dışlanmanın nasıl tanımlandığını, hangi nedenlerle açıklandığını ve dışlanmaya karşı nasıl bir politika yaklaşımı geliştirildiğini açıklar. Ruth Levitas, özellikle sosyal dışlanma tartışmalarındaki farklı politik ve ideolojik yaklaşımları birbirinden ayırmaktadır. Levitas'ın 1998 yılında geliştirdiği ve daha sonra 2005 yılında yeniden ele aldığı bu sınıflandırma, Yeniden Dağıtımcı Söylem (Redistributionist Discourse–RED), Ahlaki Alt Sınıf Söylemi (Moral Underclass Discourse–MUD) ve Sosyal Bütünleşmeci Söylem (Social Integrationist Discourse–SID) olmak üzere üç ideal-tipik yaklaşım üzerinden sosyal dışlanmanın nasıl anlamlandırıldığını ortaya koymaktadır (Levitas, 1998, 2005). Levitas'ın temel amacı, sosyal dışlanmayı yalnızca betimleyici bir kavram olarak tanımlamak değil, bu kavramın siyasal söylem içerisinde hangi toplumsal sorunları görünür hâle getirdiğini ve hangi politika müdahalelerini meşrulaştırdığını analiz etmektir. Bu nedenle üç söylem, yalnızca sosyal dışlanmanın farklı tanımlarını değil, aynı zamanda dışlanmanın nedenlerine ilişkin farklı nedensel varsayımları ve buna bağlı olarak farklı sosyal politika yönelimlerini temsil etmektedir. (Levitas, 1996; 1998/2005). Silver'ın paradigmlarından farklı olarak bu ayrım, ulusal düşünce geleneklerini değil, tek bir politika alanı içinde birbiriyle yarışan retorik yapıları çözümlemektedir; çerçevenin doğduğu bağlam, 1997 sonrasında Birleşik

Krallık'ta sosyal dışlanmanın hükümet gündeminin merkezine yerleşmesidir.

Yeniden Dağıtımcı Söylem (RED), sosyal dışlanmanın temel kaynağını öncelikle yoksulluk, maddi yoksunluk ve toplumsal kaynaklara eşitsiz erişim üzerinden açıklamaktadır. Bu yaklaşımda dışlanma, bireyin kişisel özelliklerinden veya toplumsal normlara uyumundan ziyade, toplumdaki ekonomik ve sosyal eşitsizliklerin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla dışlanmanın azaltılması, bireylerin mevcut toplumsal düzene uyum sağlamasından çok, onları dezavantajlı konuma getiren gelir ve kaynak dağılımının yeniden düzenlenmesini gerektirmektedir. RED yaklaşımı yalnızca gelir düzeyindeki farklılıklara odaklanmamakta; aynı zamanda sosyal, siyasal ve kültürel yaşama katılım açısından ortaya çıkan eşitsizlikleri de dikkate almaktadır. Bu bakımdan sosyal dışlanma, toplumun kenarında bulunan belirli bireylerin veya grupların “topluma yeniden kazandırılması” gereken münferit bir sorunu olmaktan ziyade, toplumsal eşitsizlikleri üreten yapısal mekanizmalarla ilişkili bir mesele olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımın politika karşılığı ise sosyal transferlerin ve sosyal hakların güçlendirilmesi, yoksulluğun azaltılması ve dezavantajlı grupların kaynaklara erişiminin artırılması gibi yeniden dağıtımcı müdahalelerdir (Levitas, 1998/2005).

Ahlaki Alt Sınıf Söylemi (MUD) ise sosyal dışlanmanın nedenlerini daha çok dışlandığı kabul edilen bireylerin davranışları, yaşam biçimleri, değerleri ve toplumsal normlara uyumları üzerinden açıklamaktadır. Bu söylemde yoksulluk ve dışlanma, yalnızca ekonomik koşulların sonucu olarak değil, belirli davranış kalıpları ve kültürel özelliklerle de ilişkilendirilmektedir. Böylece dışlanmanın sorumluluğu önemli ölçüde toplumsal yapıdan bireye doğru kaydırılmakta; dışlanan bireyler yalnızca dezavantajlı koşulların mağdurları olarak değil, içinde bulundukları durumun devamında belirli ölçüde sorumluluğu bulunan aktörler olarak konumlandırılmaktadır. Bu nedenle MUD perspektifinde sosyal politikanın amacı, yalnızca maddi kaynak sağlamak değil, aynı zamanda bireylerin çalışma, aile, sorumluluk ve toplumsal normlara ilişkin davranışlarını dönüştürmek olarak ortaya çıkmaktadır. Bu söylem, özellikle refah bağımlılığı, çalışma ahlakı ve bireysel sorumluluk gibi kavramlar üzerinden sosyal dışlanmayı açıklamakta ve sosyal yardım

politikalarının davranışsal koşullara bağlanmasını meşrulaştırabilecek bir çerçeve sunmaktadır (Levitas, 1998/2005).

Sosyal Bütünleşmeci Söylem (SID) ise sosyal dışlanmayı büyük ölçüde ücretli istihdamdan uzaklaşma ve işgücü piyasasına yeterli düzeyde katılamama üzerinden tanımlamaktadır. Bu yaklaşımda ücretli çalışma, yalnızca gelir elde etmenin bir aracı değil, bireyin toplumsal yaşama katılımının ve toplumla bütünleşmesinin temel mekanizmalarından biri olarak görülmektedir. Dolayısıyla işsizlik veya ekonomik etkinlik dışında kalma, bireyin yalnızca ekonomik kaynaklardan mahrum kalmasına değil, aynı zamanda toplumsal ilişkilerden ve yurttaşlık pratiğinden uzaklaşmasına yol açan bir dışlanma biçimi olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede sosyal içerme politikalarının temel amacı, bireyleri mümkün olduğunca ücretli istihdama kazandırmak, istihdam edilebilirliklerini artırmak ve işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırmaktır. Levitas'ın özellikle Yeni İşçi Partisi (New Labour) dönemine ilişkin analizinde dikkat çektiği üzere, sosyal dışlanmanın yoksulluk merkezli bir problem olmaktan çıkarılarak giderek istihdam ve sosyal bütünleşme ekseninde ele alınması, SID'nin siyasal söylem içerisindeki ağırlığının artmasıyla ilişkilidir (Levitas, 1998/2005).

Levitas'ın eleştirisi tam da bu noktaya yönelmektedir. Ona göre bir kişinin istihdam edilmesi, o kişinin toplumsal olarak bütünüyle içerildiği anlamına gelmemektedir. Çünkü çalışma hayatının kendisi de düşük ücret, iş güvencesizliği, ayrımcılık, mesleki ayrışma ve eşitsiz çalışma koşulları gibi dışlanma biçimleri üretebilmektedir (Levitas, 1996). Eğer sosyal içerme yalnızca insanların işgücü piyasasına katılması üzerinden değerlendirilirse, bu sorunlar gözden kaçabilir. Örneğin düşük ücretli ve güvencesiz bir işte çalışan bir kişinin yalnızca “istihdam edilmiş” olması, onun ekonomik ve toplumsal açıdan yeterli düzeyde içerildiğini göstermemektedir. Bu nedenle Levitas, sosyal içerme politikalarının yalnızca “insanları işe yerleştirmeye” odaklanmasının, işin niteliği ve çalışma yaşamındaki eşitsizlikler gibi konuları ikinci plana itebileceğini savunmaktadır (Ben Brik ve Brown, 2024).

Bu çerçevede “yeni Durkheimci hegemonya” kavramı da önem kazanmaktadır. Levitas, sosyal dışlanmanın giderek toplumsal düzenin bozulması ve bireylerin çalışma yaşamına yeniden kazandırılması problemi olarak ele alınmasını eleştirmektedir. Bu anlayışta temel amaç,

toplumdaki iş bölümünü ve toplumsal düzeni sorgulamak yerine, bireylerin bu düzene yeniden uyum sağlamasını gerçekleştirmektir. Dolayısıyla yoksulluk ve dışlanmanın arkasındaki sınıfsal ve yapısal eşitsizlikler yeterince sorgulanmayabilir. Levitas'ın eleştirisi, bu nedenle yalnızca sosyal politika araçlarına değil, sosyal dışlanmanın hangi biçimde tanımlandığına da yönelmektedir (Ben Brik ve Brown, 2024).

### **Yeterlilik Yaklaşımı**

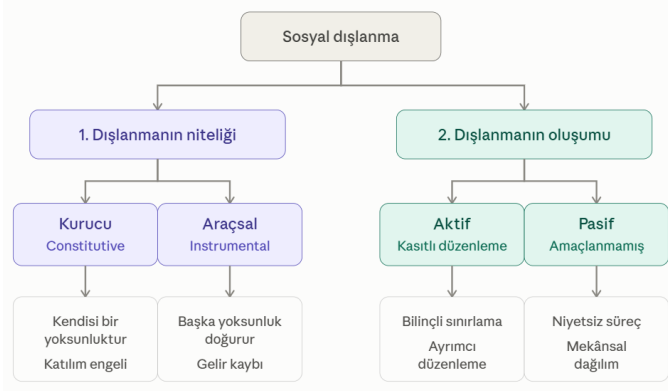
Üçüncü çerçeve, yeterlilik (capability) yaklaşımı, özellikle Amartya Sen tarafından geliştirilen ve daha sonra Martha Nussbaum tarafından genişletilen bir refah ve eşitlik yaklaşımıdır. Temel olarak, insanların sahip oldukları kaynaklara veya gelire değil, bu kaynakları kullanarak gerçekten ne yapabildiklerine ve nasıl bir yaşam sürdürebildiklerine odaklanmaktadır. Yaklaşım, Sen'in (1980) "Neyin eşitliği?" sorusuyla başlar. Refah iktisadının iki standart cevabı (gelir eşitliği ve fayda eşitliği) Sen'e göre yetersizdir. Gelir bir araçtır, amaç değil; fayda ise öznel algıya bağlı olduğu için sistematik biçimde yanılır. Sen'in önerdiği değerlendirme uzayı, insanların gerçekten yapabildikleri ve olabildikleridir. Yoksulluk, gelir yetersizliğinden çok yeterlilik yoksunluğu olarak tanımlanmakta; dışlanma ise bu yoksunluğun hem bir görünümü hem de bir nedeni olarak ele alınmaktadır (Sen, 1986). Diğer bir deyişle, yaklaşımın temel sorusu "İnsanların ne kadar geliri var?" veya "Hangi kaynaklara sahipler?" değildir. Bunun yerine, "İnsanların değer verdikleri bir yaşamı sürdürebilmeleri için gerçek fırsatları ve özgürlükleri var mı?" sorusunu sorar. Bu nedenle yeterlilik yaklaşımında refah, yalnızca ekonomik göstergelerle ölçülemez. Eğitim, sağlık, güvenli bir yaşam, toplumsal ilişkilere katılma, siyasal yaşama dahil olma ve insan onuruna uygun koşullarda yaşama gibi unsurlar da bireyin gerçek yaşam olanaklarının bir parçasıdır.

Yeterlilik yaklaşımının sosyal dışlanmayı analiz etmedeki açıklayıcılığını artıran iki temel ayrım bulunmaktadır:

1. İlk ayrım, dışlanmanın kurucu (constitutive) ve araçsal (instrumental) niteliği arasındadır. Kurucu dışlanma, bireyin veya grubun toplumsal yaşama katılma, ilişkiler kurma ya da belirli haklardan yararlanma imkânından doğrudan mahrum bırakılmasını ifade eder. Bu durumda dışlanmanın kendisi bir yoksunluk biçimidir ve başlı başına önem taşımaktadır. Araçsal dışlanmada ise dışlanmanın önemi, doğrudan yarattığı yoksunluktan çok, başka alanlardaki yoksunluklara yol

açmasından kaynaklanır. Örneğin bir kişinin işgücü piyasasının dışında kalması yalnızca çalışma hakkından mahrumiyet anlamına gelmez; aynı zamanda gelir kaybına, sosyal güvenceye erişimin azalmasına, sosyal ilişkilerin zayıflamasına ve siyasal ya da toplumsal katılım olanaklarının daralmasına neden olabilir. Bu nedenle dışlanmanın değerlendirilmesinde hem dışlanmanın kendi başına yarattığı yoksunlukların hem de başka yoksunlukları ortaya çıkaran dolaylı etkilerinin dikkate alınması gerekir.

2. İkinci ayırım ise dışlanmanın aktif ve pasif biçimleri arasındadır. Aktif dışlanma, belirli birey veya grupların toplumsal, ekonomik ya da siyasal yaşamın dışında bırakılmasının bilinçli ve kasıtlı bir politika, uygulama veya düzenlemenin sonucu olması durumudur. Ayrımcı bir yasal düzenleme veya belirli bir grubun hizmetlere erişimini bilinçli olarak sınırlandıran bir uygulama buna örnek olarak verilebilir. Pasif dışlanma ise herhangi bir grubu dışlama amacı bulunmaksızın, mevcut ekonomik, sosyal veya kurumsal süreçlerin ortaya çıkardığı istenmeyen sonuçlar sonucunda meydana gelir. Örneğin bir kamu hizmetinin yalnızca belirli bölgelerde sunulması, belirli bir grubu açıkça dışlama amacı taşımadığı hâlde o bölgelerin dışında yaşayan bireylerin hizmete erişimini güçleştirebilir. Dolayısıyla pasif dışlanmada dışlanma, doğrudan bir dışlama niyetinin değil, belirli politika ve kurumların öngörülme sonuçlarının ürünü olabilir (Sen, 1986).



Şekil 2. Dışlanmanın nitelik ve oluşum eksenleri

Bu iki ayırım birlikte değerlendirildiğinde, yeterlilik yaklaşımı sosyal dışlanmanın “kim dışlanıyor?” sorusunun ötesine geçerek “hangi alanda dışlanıyor, bu dışlanma başka hangi yoksunluklara yol açıyor ve dışlanma

kasıtlı mı yoksa süreçlerin istenmeyen bir sonucu mu?” sorularını sormayı mümkün kılmaktadır. Bu yönüyle yaklaşım, sosyal dışlanmayı yalnızca istihdam veya gelir eksikliği üzerinden değil, bireylerin gerçek yaşam fırsatları ve yeterlilikleri üzerindeki etkileri üzerinden değerlendirmeye olanak sağlamaktadır.

Yeterlilik yaklaşımının sosyal dışlanmayı kavramsallaştırmanın en uygun yolu olduğu ileri sürülmekte; buna karşılık yaklaşımın bir adalet ya da eşitlik kuramı olmaktan çok, iyi oluş ve yaşam kalitesiyle doğrudan ilişkili bir toplum kuramı olduğu da belirtilmektedir (Amin, 2019). Yeterlilik paradigmasının önemi, dışlanmanın kaynak yoksunluğu ile fırsat yoksunluğu arasındaki ayrımı görünür kılmasıdır: Aynı gelire sahip iki birey, kaynakları işlevlere dönüştürme kapasiteleri farklıysa farklı dışlanma düzeyleri yaşayabilmektedir. Yaklaşımın bedeli ise ölçme güçlüğüdür; yeterlilik uzayı doğrudan gözlenemediği için ampirik çalışmalar çoğunlukla dolaylı göstergelerle yetinmek durumunda kalmaktadır.

### Çerçevelerin Karşılaştırmalı Değerlendirmesi

Bu bölümde ele alınan teorik yaklaşımlar kıyaslanmış ve bir senteze ulaşılması amaçlanmıştır. Üç yaklaşım arasındaki farklar Tablo 2 de özetlenmiştir:

**Tablo 2.** Sosyal Dışlanma Paradigmalarının Karşılaştırılması

| Boyut                          | Silver’in Üç Paradigması                      | Levitas’ın Üç Söylemi                                  | Yeterlilik Yaklaşımı                                               |
|--------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Temel odak                     | Dışlanmanın teorik açıklaması                 | Dışlanmanın politik/söylemsel anlamı                   | Dışlanmanın bireyin yaşam olanakları üzerindeki etkisi             |
| Temel soru                     | Dışlanma kavramının hangi ideolojiden konusu? | Dışlanma nasıl tanımlanıyor ve hangi çözüm öneriliyor? | İnsanların gerçekten ne yapabilme ve olabilme imkânı var?          |
| Ana kavramlar                  | Dayanışma, uzmanlaşma, tekel                  | RED, MUD, SID                                          | Yeterlilikler, işlevler, özgürlükler                               |
| Dışlanma düzeyi                | Toplumsal ve kurumsal                         | Politik ve ideolojik                                   | Bireysel ve toplumsal                                              |
| Yapısal eşitsizlik             | Özellikle tekelci paradigmada önemlidir       | RED’de merkezi konumdadır                              | Bireyin gerçek fırsatlarını sınırlayan bir unsur olarak ele alınır |
| İstihdamın rolü                | Paradigmaya göre değişir                      | Özellikle SID’de merkezi önemdedir                     | Önemlidir ancak tek başına yeterli değildir                        |
| Politika açısından temel vurgu | Dışlanmanın mekanizmalarını anlamak           | Sorun tanımı ve politika yönelimini sorgulamak         | Gerçek fırsatları ve yaşam olanaklarını genişletmek                |

Bu karşılaştırma, üç yaklaşımın aslında farklı analitik sorulara cevap verdiğini göstermektedir. Silver, sosyal dışlanmanın arkasındaki toplumsal ilişkileri ve güç mekanizmalarını açıklamak açısından güçlü bir çerçeve sunarken; Levitas, bu dışlanmanın politika belgelerinde nasıl tanımlandığını ve hangi müdahale biçimlerinin öne çıkarıldığını sorgulamaktadır. Yeterlilik Yaklaşımı ise bu süreçlerin bireylerin yaşamlarında ne tür sonuçlar yarattığını ve bireylerin sahip oldukları gerçek seçenekleri ne ölçüde sınırlandırdığını değerlendirmektedir. Dolayısıyla üç yaklaşım birlikte kullanıldığında sosyal dışlanma, “neden ortaya çıkıyor?”, “nasıl tanımlanıyor?” ve “bireylerin yaşam olanaklarını nasıl etkiliyor?” soruları üzerinden çok boyutlu biçimde analiz edilebilir.

Bu bütünleştirici perspektif özellikle politika belgelerinin incelenmesi açısından önemlidir. Örneğin bir politika belgesinin istihdamı sosyal içermenin temel aracı olarak öne çıkardığı varsayıldığında, Silver’ın çerçevesi bu politikanın arkasındaki toplumsal ilişkilerin ve güç mekanizmalarının analiz edilmesine, Levitas’ın çerçevesi istihdamın neden “içerme”nin temel göstergesi olarak tanımlandığının ve bunun hangi söyleme karşılık geldiğinin belirlenmesine, Yeterlilik Yaklaşımı ise istihdam politikasının bireylerin gerçek yaşam olanaklarını ne ölçüde genişlettiğinin değerlendirilmesine imkân sağlar. Böylece yalnızca “kaç kişinin istihdam edildiği” değil, kimlerin istihdam edildiği, hangi koşullarda çalıştıkları, hangi grupların dışarıda kaldığı ve istihdamın bireylerin yaşam olanaklarını gerçekten geliştirip geliştirmediği de analiz edilebilir.

Bu nedenle bu üç çerçevenin birlikte kullanılması, sosyal dışlanmayı tek boyutlu bir “istihdam eksikliği” veya “topluma katılamama” sorunu olarak ele almak yerine, yapısal ilişkiler, politika söylemleri ve bireylerin gerçek yaşam fırsatları arasındaki ilişki üzerinden incelemeye olanak sağlamaktadır. Özellikle Türkiye’de sosyal içerme ve istihdam politikalarının analizinde bu yaklaşım, politika belgelerinde kullanılan “istihdam”, “katılım”, “fırsat eşitliği” ve “sosyal içerme” gibi kavramların yalnızca hangi amaçları ifade ettiğini değil, aynı zamanda hangi dışlanma biçimlerini görünür kıldığını ve hangilerini ikincil plana ittiğini değerlendirmek açısından güçlü bir teorik çerçeve sunmaktadır.

## **POLİTİKA ÇERÇEVESİ**

### **Avrupa Birliği**

Sosyal içirme alanındaki ilk ortak hedefler Aralık 2000'deki Nice Avrupa Konseyi'nde kabul edilmiştir. Bu hedefler istihdama katılımı ve tüm kaynaklara, haklara, mallara ve hizmetlere erişimi geliştirmek; sosyal dışlanma risklerini önlemek, toplumdaki en zayıf kesimlere yardımcı olmak; ve konuyla ilgili tüm tarafları harekete geçirmek biçiminde sıralanmıştır (Sapancalı, 2007). Hedefler, 2001-2003 dönemini kapsayan birinci tur Sosyal İçerme Ulusal Eylem Planlarında yer almış; izleyen turlarda ve ortak raporlarda korunmuştur.

Uygulama aracı olarak Açık Eşgüdüm Yöntemi benimsenmiştir. Yöntem, katı hukuktan farklı olarak yumuşak hukuk kapsamında değerlendirilen, gönüllülük esasına dayalı, yasal yaptırımı bulunmayan, etkinliği siyasi taahhütlerin gücüne ve kamuoyu desteğine bağlı süreçsel bir yönetim aracıdır; üye ülkelere geniş bir hareket alanı sağlamakta, ancak bu durum hiçbir bağlayıcılığı olmadığı anlamına gelmemektedir (Sapancalı, 2007). Yöntemin işleyişi ortak amaç ve göstergelerin belirlenmesi, ulusal eylem raporlarının hazırlanması, Komisyon tarafından karşılaştırma ve tavsiye üretilmesi ile periyodik izleme ve karşılıklı öğrenme aşamalarından oluşmaktadır.

2005'e gelindiğinde Lizbon'un sayısal hedeflerine ulaşamayacağını anlaşılmaması üzerine strateji gözden geçirilmiş; sayısal hedeflere değil bu hedeflere ulaşma politikalarına odaklanılması öngörülmüştür (Sapancalı, 2007). Bu kayma, kavramın politika alanındaki en önemli zayıflığını görünür kılmaktadır: ölçülebilir hedef koyulamadığında, başarı iddiası da denetlenemez hâle gelmektedir.

### **Türkiye**

Türkiye'de sosyal içermeye yönelik politikalara ilk kez Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan Orta Vadeli Program'da yer verilmiş; 2007-2009 dönemine ait programda yer alan beş gelişme ekseninden biri "Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele" olarak belirlenmiştir (Genç ve Çat, 2013). Kavramın gündeme girişi büyük ölçüde Avrupa Birliği'ne katılım süreci üzerinden gerçekleşmiştir. Türkiye'de sosyal içermeye yönelik politikalar, tek bir politika alanı altında toplanmaktan ziyade sosyal yardım, sosyal hizmet, istihdam, eğitim, sağlık, engelli politikaları, kadın ve gençlerin işgücüne katılımı,

yoksullukla mücadele ve sosyal güvenlik gibi farklı alanlarda yürütülen politika ve programların bütününden oluşmaktadır (Öcal, 2018). Bu nedenle Türkiye’de sosyal içerme, yalnızca bireylerin toplumsal yaşama katılımının sağlanması olarak değil, aynı zamanda yoksulluk ve sosyal dışlanma risklerinin azaltılması, dezavantajlı grupların temel hizmetlere erişiminin artırılması ve işgücü piyasasına katılımın desteklenmesi üzerinden şekillenmektedir. Özellikle On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028), sosyal dışlanma riskinin azaltılmasını sosyal hizmetler, sosyal yardımlar ve yoksullukla mücadele politikalarıyla birlikte ele almakta; eğitim, sağlık ve barınma gibi temel hizmetlere erişimin geliştirilmesini ve ihtiyaç sahibi grupların sosyal hizmetlere erişiminin güçlendirilmesini hedeflemektedir.

Türkiye’deki politika yaklaşımı, daha önce ele alınan Levitas’ın Sosyal Bütünleşmeci Söylemi (SID) ile ilişkilendirilebilir. Çünkü istihdam, sosyal içermenin önemli araçlarından biri olarak görülmekte ve bireylerin işgücü piyasasına katılımının artırılması sosyal dışlanmanın azaltılmasının temel yollarından biri olarak kabul edilmektedir. Ancak Türkiye’nin güncel politika belgelerinde yaklaşım yalnızca istihdam oranlarının artırılmasıyla sınırlı değildir. Ulusal İstihdam Stratejisi’nde “insana yakışır iş”, kapsayıcılık, fırsat eşitliği ve sosyal koruma-istihdam bağlantısı da vurgulanmaktadır. Bu nedenle Türkiye’deki politika çerçevesini yalnızca klasik bir SID yaklaşımı olarak değerlendirmek yerine, istihdam merkezli bir sosyal içerme anlayışının sosyal koruma ve fırsat eşitliği politikalarıyla birlikte yürütüldüğü karma bir yapı olarak değerlendirmek daha uygun olacaktır.

Öte yandan Türkiye’de sosyal içerme politikalarının kadınlar, gençler ve engelliler gibi belirli grupların işgücüne katılımını artırmaya yönelik özel politika araçları da bulunmaktadır. Örneğin Sosyal Gelişmeyi Destekleme Programı (SOGEP), dezavantajlı grupların ekonomik ve sosyal hayata daha aktif katılmasını, istihdam edilebilirliğin artırılmasını ve sosyal içermenin desteklenmesini amaçlamaktadır. Program kapsamında kadın, genç ve engellilerin istihdamını hedefleyen projelere öncelik verilmektedir. Bu uygulamalar, sosyal dışlanmanın tüm toplumsal gruplar üzerinde aynı biçimde ortaya çıkmadığını ve belirli grupların karşılaştığı dezavantajların özel politika araçları gerektirdiğini göstermektedir.

Bu politikalar Yeterlilik Yaklaşımı açısından değerlendirildiğinde ise daha farklı bir soru ortaya çıkmaktadır. Sosyal yardım alan bir kişinin gelirinin yükselmesi veya istihdam edilmesi, tek başına sosyal olarak içerildiğini göstermeyebilir. Asıl önemli olan, bu politikaların bireyin eğitim, sağlık, güvenli çalışma, sosyal güvence, toplumsal katılım ve insan onuruna uygun yaşam gibi gerçek fırsatlarını ne ölçüde artırdığıdır. Örneğin bir kişinin istihdam edilmesi önemli bir sosyal içerme göstergesi olmakla birlikte, işin düşük ücretli ve güvencesiz olması durumunda kişinin yeterliliklerinin ve yaşam seçeneklerinin sınırlı kalması mümkündür. Bu nedenle Türkiye’de sosyal içerme politikalarının değerlendirilmesinde yalnızca “kaç kişi sosyal yardım aldı?” veya “kaç kişi istihdam edildi?” gibi nicel göstergeler değil, bu politikaların bireylerin gerçek yaşam olanaklarını ne ölçüde geliştirdiği de dikkate alınmalıdır. Bu açıdan Türkiye’de sosyal içerme politikalarının genel yapısı üç temel boyutta değerlendirilebilir (Tablo 3):

**Tablo 3.** Türkiye’deki sosyal içermeye yönelik politikalar

| <b>Politika alanı</b>                     | <b>Temel amaç</b>                                     | <b>Teorik bağlantı</b> |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------|
| Sosyal yardımlar                          | Yoksulluk ve maddi yoksunluğu azaltmak                | Levitas – RED          |
| Sosyal hizmetler                          | Bakım, rehabilitasyon ve sosyal katılımı desteklemek  | Yeterlilik Yaklaşımı   |
| İstihdam politikaları                     | İşgücüne katılımı ve istihdamı artırmak               | Levitas – SID          |
| Dezavantajlı gruplara yönelik politikalar | Fırsat eşitsizliklerini azaltmak                      | Yeterlilik Yaklaşımı   |
| Sosyal koruma                             | Sosyal risklere karşı güvence sağlamak                | RED + Yeterlilik       |
| Eğitim ve beceri politikaları             | Bireylerin yaşam ve istihdam olanaklarını geliştirmek | Yeterlilik Yaklaşımı   |
| Gelir dağılımı politikaları               | Yoksulluk ve eşitsizlikleri azaltmak                  | RED                    |

Dolayısıyla Türkiye’de sosyal içermeye yönelik politikalar tek bir söylemle açıklanamayacak kadar çok boyutlu bir görünüm sergilemektedir. Bir tarafta sosyal yardım ve gelir desteği yoluyla yoksulluk ve maddi yoksunlukların azaltılması, diğer tarafta sosyal hizmetler aracılığıyla kırılgan grupların desteklenmesi ve üçüncü olarak istihdam yoluyla bireylerin ekonomik yaşama katılımının artırılması söz konusudur. Bununla birlikte özellikle güncel istihdam politikalarında işgücü piyasasına katılımın sosyal içermenin temel araçlarından biri olarak öne çıkması, Levitas’ın SID yaklaşımı açısından dikkat çekici bir özellik taşımaktadır. Buna karşılık On İkinci Kalkınma Planı’nın

yoksulluk, gelir dağılımı, sosyal hizmetler ve temel hizmetlere erişim konularını birlikte ele alması, Türkiye’de sosyal içerme politikasının yalnızca istihdam merkezli olmadığını da göstermektedir.

Bu çerçevede, gelecekte Türkiye’de sosyal içerme politikalarını ele alacak çalışmaların öncelikle istihdamın sosyal içermenin temel aracı olarak ne ölçüde konumlandırıldığını ve bu yaklaşımın sosyal dışlanmanın diğer boyutlarını nasıl etkilediğini incelemesi önerilebilir. Özellikle Levitas’ın söylemleri çerçevesinde, politika belgelerinde istihdamın sosyal içermenin temel göstergesi hâline gelip gelmediğinin; Yeterlilik Yaklaşımı açısından ise istihdam ve sosyal yardım politikalarının bireylerin yalnızca ekonomik durumlarını değil, eğitim, sağlık, sosyal güvence, toplumsal katılım ve insan onuruna uygun yaşam gibi gerçek yaşam olanaklarını ne ölçüde geliştirdiğinin araştırılması önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra gelecekteki araştırmaların yalnızca politika belgelerinde ifade edilen amaçlara odaklanmak yerine, bu politikaların uygulamadaki sonuçlarını ve farklı toplumsal gruplar üzerindeki etkilerini de değerlendirmesi yararlı olacaktır. Özellikle kadınlar, gençler, engelliler, yaşlılar, düşük gelirli haneler ve diğer dezavantajlı grupların sosyal içerme politikalarından nasıl etkilendiğinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi, politikaların hangi dışlanma biçimlerini azaltabildiğini ve hangilerini yeniden üretebildiğini ortaya koyabilir. Ayrıca istihdamın artırılmasının tek başına sosyal içerme için yeterli olup olmadığını değerlendirmek amacıyla, istihdamın niteliği, ücret düzeyi, iş güvencesi, sosyal korumaya erişim ve çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin birlikte ele alındığı ampirik araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu tür çalışmalar, Türkiye’de sosyal içerme politikalarının yalnızca bireyleri işgücü piyasasına dahil etme kapasitesini değil, aynı zamanda bireylerin gerçek yaşam olanaklarını genişletme ve sürdürülebilir toplumsal katılımını sağlama kapasitesini değerlendirmeye olanak sağlayacaktır.

## **KAVRAMA YÖNELTİLEN ELEŞTİRİLER**

Sosyal dışlanma ve içerme kavramlarına yöneltilen eleştiriler dört başlıkta toplanabilir.

Birincisi tanımsal bulanıklıktır. Kavramın esnekliği, farklı ulusal kültür ve bağlamlara uyan çeşitli politika çerçevelerinin aynı başlık altında toplanmasına imkân vermiş; bu da politika bağlamında içermenin ağırlıklı olarak ekonomik bütünleşme, özellikle istihdam ve konut alanları

üzerinden tezahür ettiği yönünde değerlendirmelere yol açmıştır (Ben Brik ve Brown, 2024). Aynı yazın, tek bir politika setinin ‘sosyal içerme politikası’ olarak sınıflandırılmayacağını; bunun piyasalar, hizmetler ve mekânlar alanlarını kesen geniş bir politika kümesi olduğunu aktarmaktadır.

İkincisi istihdam merkeziliğidir. Ücretli işe odaklanan bir içerme anlayışının, yurttaşlığın ve katılımın diğer boyutlarını ihmal edebildiği; dışlanmanın bir sonuç değil çok boyutlu bir süreç olarak anlaşılması ve dışlanmış grupların faillığının dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir (Ben Brik ve Brown, 2024). Bu eleştiri, bölümün ilerleyen tartışmaları açısından merkezîdir: istihdam içermenin güçlü bir araçtır, ancak içermenin kendisi değildir.

Üçüncüsü yapısal körlüktür. İçerme politikalarının sıklıkla ‘ekle ve karıştır’ yaklaşımı benimsediği; dezavantajlı grupları mevcut toplumsal yapılara entegre etmeye çalışırken bu yapıları temelden dönüştürmediği ileri sürülmektedir. Engellilere yönelik politikalarda erişilebilirlik önlemlerinin çoğunlukla fiziksel engellere odaklanıp tutumsal ve sistemik engelleri göz ardı etmesi; bütünleşmeye odaklanan politikaların dışlanmış grupları düzeltilmesi gereken bir eksiklik taşıyormuş gibi çerçeveleyerek damgayı ve kalıp yargıları pekiştirebilmesi bu eleştirinin somut örnekleridir (Ben Brik ve Brown, 2024).

Dördüncüsü hedefleme paradoksudur. İçermeyi teşvik eden politika girişimlerinin çoğunun belirli dışlanmış grupları hedeflediği; bunun ise damgalanma hissini artırabildiği ve daha güçlü politika mekanizmalarının bunun yerine güç sahiplerini hedefleyerek yapısal eşitsizlikleri incelemesi gerektiği ileri sürülmektedir (Ben Brik ve Brown, 2024). Bu paradoks, dezavantajlı gruplara yönelik özel programların meşruiyetini tartışmalı hâle getirmektedir: hedeflemeden kaynak ulaştırmak güç, hedefleyerek damgalamaktan kaçınmak ise güçtür.

Bu eleştirilerin ortak zemini, kavramın betimleyici gücü ile açıklayıcı gücü arasındaki farktır. Sosyal dışlanma, birbirine bağlı ve birikimli süreçleri adlandırmak için kullanışlı bir dil sunmakta; ancak bu süreçlerin nedensel yapısına ilişkin kendi başına bir kuram sağlamamaktadır. Nitekim kavramın, öngörülme sonuçlar üreten yeni bir çerçeve olmaktan çok, umut, fırsat, karşılıklılık ve katılım kapasitesini zayıflatan bağlantılı ve birikimli faktörlerden söz etmenin bir başka aracı olduğu değerlendirilmektedir (Killaspy ve Mezey, 2022).

## SONUÇ

Sosyal dışlanma literatürünün tarihsel ve kuramsal gelişimi, kavramın başlangıçta belirli grupların sosyal koruma ve işgücü piyasası dışında kalmasını ifade eden sınırlı bir kategori olmaktan çıkarak, zaman içerisinde çok boyutlu ve ilişkisel bir toplumsal süreç olarak yeniden kavramsallaştırıldığını göstermektedir. Bu dönüşüm, yoksulluğun yalnızca gelir veya kaynak eksikliği üzerinden değerlendirilmesinin yetersizliğini ortaya koymuş; eğitim, sağlık, istihdam, sosyal ilişkiler, siyasal katılım, yurttaşlık hakları, mekânsal koşullar ve toplumsal aidiyet gibi alanların da dışlanma analizine dâhil edilmesini sağlamıştır. Dolayısıyla sosyal dışlanmanın temel katkısı, dezavantajın yalnızca düzeyine değil, nasıl üretildiğine, hangi mekanizmalar aracılığıyla biriktiğine ve bireylerin toplumsal yaşama katılım olanaklarını nasıl sınırlandırdığına dikkat çekmesidir.

Bölümde incelenen kuramsal yaklaşımlar, sosyal dışlanmanın tek bir açıklama çerçevesine indirgenemeyeceğini göstermektedir. Silver'ın üç paradigması, dışlanmanın toplumsal dayanışma, farklılaşma ve grup temelli güç ilişkileri üzerinden farklı biçimlerde açıklanabileceğini ortaya koyarken; Levitas'ın üç söylemi, dışlanmanın politika alanında nasıl tanımlandığını ve bu tanımların farklı politika tercihlerini nasıl meşrulaştırdığını göstermektedir. Özellikle Levitas'ın SID yaklaşımına yönelik eleştirisi, istihdam ile sosyal içerme arasındaki ilişkinin otomatik olarak kurulamayacağını ortaya koyması bakımından önemlidir. Bir bireyin istihdam edilmiş olması, onun düşük ücret, güvencesizlik, ayrımcılık veya sosyal haklara sınırlı erişim gibi başka dışlanma biçimlerinden kurtulduğu anlamına gelmemektedir. Yeterlilik yaklaşımı ise bu tartışmayı bireylerin sahip oldukları kaynaklardan, bu kaynakları kullanarak elde edebildikleri gerçek yaşam olanaklarına taşımaktadır. Böylece sosyal politikaların başarısı yalnızca gelir artışı veya istihdam yaratma üzerinden değil, bireylerin eğitim, sağlık, sosyal güvence, toplumsal katılım ve insan onuruna uygun yaşam gibi alanlardaki gerçek fırsatlarının genişleyip genişlemediği üzerinden değerlendirilebilmektedir.

Bu üç yaklaşım birlikte değerlendirildiğinde sosyal dışlanmanın üç farklı ancak birbirini tamamlayan soruyla analiz edilebileceği görülmektedir: Dışlanmayı hangi toplumsal ve güç ilişkileri üretmektedir? Bu dışlanma politika söylemlerinde nasıl tanımlanmakta ve

hangi müdahaleleri meşrulaştırmaktadır? Bu süreçler bireylerin gerçek yaşam olanaklarını nasıl etkilemektedir? Bu soruların birlikte ele alınması, sosyal dışlanmayı yalnızca istihdamdan uzaklık veya gelir yoksunluğu gibi tekil göstergeler üzerinden değerlendirmekten daha kapsamlı bir analiz imkânı sunmaktadır.

Türkiye açısından değerlendirildiğinde ise sosyal içerme politikalarının sosyal yardım, sosyal hizmet, istihdam, eğitim, sağlık ve sosyal koruma gibi farklı politika alanlarının kesişiminde şekillendiği görülmektedir. İstihdamın sosyal içermenin önemli araçlarından biri olarak öne çıkması, Türkiye'deki politika yaklaşımının Levitas'ın Sosyal Bütünleşmeci Söylemi ile belirli ölçüde örtüştüğünü düşündürmektedir. Bununla birlikte sosyal yardımlar, sosyal hizmetler, temel hizmetlere erişim ve dezavantajlı gruplara yönelik destekler, politika çerçevesinin yalnızca istihdamla sınırlı olmadığını göstermektedir. Bu nedenle Türkiye'de sosyal içerme politikalarının değerlendirilmesinde tek bir teorik yaklaşımın kullanılmasından ziyade, Silver'ın yapısal ve ilişkisel perspektifinin, Levitas'ın söylem analizinin ve Yeterlilik Yaklaşımının bireylerin yaşam olanaklarına ilişkin değerlendirmesinin birlikte kullanılması daha açıklayıcı olacaktır.

Sonuç olarak sosyal içerme, yalnızca bireyleri mevcut ekonomik ve toplumsal yapılara dâhil etmek anlamına gelmemektedir. Asıl mesele, bireylerin ve grupların bu yapılara hangi koşullarda, hangi haklarla ve ne ölçüde eşit fırsatlara sahip olarak katılabildiğidir. Bu açıdan istihdam önemli bir içerme aracı olmakla birlikte, içermenin kendisi değildir. Gelecekte Türkiye üzerine yapılacak araştırmaların politika belgelerinde istihdamın ne ölçüde merkezî bir konumda olduğunu incelemenin yanı sıra, istihdamın niteliğini, sosyal güvenceyi, gelir düzeyini, hizmetlere erişimi, toplumsal katılımı ve farklı grupların gerçek yaşam olanaklarını birlikte değerlendirmesi önem taşımaktadır. Böyle bir yaklaşım, Türkiye'de sosyal içerme politikalarının yalnızca kaç kişiyi sisteme dâhil ettiğini değil, bu kişilerin toplum içinde nasıl ve ne ölçüde eşit, güvenceli ve anlamlı bir yaşam sürdürebilmelerini sağladığını ortaya koyacaktır.

## KAYNAKÇA

- Amin, S. (2019). Diversity enforces social exclusion: Does exclusion never cease? *Journal of Social Inclusion*, 10(1), 4.
- Atkinson, R., & Da Voudi, S. (2000). The concept of social exclusion in the European Union: context, development and possibilities. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 38(3), 427-448.
- Ben Brik, A. ve Brown, C. T. (2024). Global trends in social inclusion and social inclusion policy: A systematic review and research agenda. *Social Policy and Society*, 25(3), 471–494.
- Bonner, A. (2006). Come in from the cold: A review of the screening and assessment strategies for working with the socially excluded. *Clinical Effectiveness in Nursing*, 9, e243-e252.
- Cass, N., Shove, E., & Urry, J. (2005). Social exclusion, mobility and access. *The sociological review*, 53(3), 539-555.
- Çetin, B. İ. (2017). Kimlikleriyle Romanlar: Türkiye'deki Roman vatandaşlara yönelik sosyal içerme ulusal strateji belgesi ve birinci aşama eylem planı'nın değerlendirilmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 85–112.
- Eurostat. (2010). *Combating poverty and social exclusion: A statistical portrait of the European Union 2010*. Publications Office of the European Union.
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363–394.
- Güran, R. (2020). Otizmli çocuğu olan ailelerin sosyal dışlanmasını önleyici bir sosyal içerme örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (38), 253–272.
- Kersten, A., van Woerkom, M., Geuskens, G. ve Blonk, R. (2024). A classification of human resource management bundles for the inclusion of vulnerable workers. *Work*, 79(1), 177–190.
- Killaspy, H. ve Mezey, G. (2022). *Social inclusion and mental health*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lenoir, R. (1974). *Les exclus: Un Français sur dix*. Seuil.
- Levitas, R. (1996). The concept of social exclusion and the new Durkheimian hegemony. *Critical Social Policy*, 16(46), 5–20.
- Levitas, R. (2005). *The inclusive society? Social exclusion and New Labour* (2. baskı). Palgrave Macmillan. (İlk baskı 1998, Macmillan)
- Nguyen, L. A., Evan, R. ve Chaudhuri, S. (2023). Inclusion in the workplace: An integrative literature review. *European Journal of Training and Development*, 48(3/4), 334–356.
- Öcal, A. T. (2018). Avrupa Birliği'ne katılım müzakereleri sürecinde Türkiye'de sosyal içerme uygulamaları. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(80), 130–144.
- Rodgers, G., Gore, C., & Figueiredo, J. B. (Eds.). (1995). *Social exclusion: Rhetoric, reality, responses*. International Institute for Labour Studies.
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü. (2025). Sosyal Gelişmeyi Destekleme Programı (SOGEP).
- Sapancalı, F. (2005). *Sosyal dışlanma*. Dokuz Eylül Yayınları.
- Sapancalı, F. (2007). Avrupa Birliği'nde sosyal içerme politikaları. *TİSK Akademi*, 2007(II), 56–108.
- Sen, A. (1980). Equality of what? In S. McMurrin (Ed.), *Tanner lectures on human values* (Vol. 1, pp. 195–220). Cambridge University Press.
- Sen, A. (2000). *Social exclusion: Concept, application, and scrutiny* (Social Development Papers No. 1). Asian Development Bank.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N. ve Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189.
- Silver, H. (1994). Social exclusion and social solidarity: Three paradigms. *International Labour Review*, 133(5–6), 531–578.
- Silver, H. (2015). *The contexts of social inclusion* (DESA Working Paper No. 144). United Nations Department of Economic and Social Affairs.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). On ikinci kalkınma planı (2024–2028).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2025). Ulusal istihdam stratejisi 2025–2028.

# İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE SOSYAL İÇERME YAKLAŞIMI UYGULAMALARI

Kübra Bozma\*, Fatih Karcioğlu\*\*

---

## GİRİŞ

Sosyal içerme, uzun süre boyunca kamu politikasının konusu olarak ele alınmış; işletme düzeyindeki mekanizmalar ise ikincil kabul edilmiştir. Oysa dezavantajlı grupların toplumsal hayata katılımının en güçlü kanalı istihdamdır ve istihdamın kapısını açan ya da kapatan kararlar büyük ölçüde insan kaynakları yönetimi (İKY) işlevleri içinde alınmaktadır. İşe alım ilanının nasıl yazıldığı, mülakatın nerede yapıldığı, eğitim programına kimin çağrıldığı, terfi listesinin nasıl oluşturulduğu ve performans değerlendirmesinin hangi ölçütlere dayandığı, sosyal içermenin işletme düzeyindeki asıl karar noktalarıdır. Dolayısıyla sosyal içerme, İKY için dışsal bir sosyal sorumluluk teması değil, içsel bir tasarım problemidir.

Bu bölüm, örgütsel düzeyde içermenin nasıl üretildiğini açıklamakta; sosyal içermeyi bir İKY yaklaşımı olarak kavramsallaştırmaktadır. Kapsayıcı İKY uygulamalarını işlev bazında incelemekte ve bu uygulamaların tekil olarak değil demetler hâlinde ele alınması gerektiğini savunmaktadır. Son olarak, örgüt, kurumlar arası ve kamu politikası düzeylerinde sosyal dışlanmayı önleyici somut politika önerileri geliştirmektedir.

## Sosyal Dışlanmadan Sosyal İçermeye

Sosyal dışlanma ve sosyal içerme, bireylerin ve grupların toplum içerisindeki konumlarını ve toplumsal yaşama katılım olanaklarını açıklamak için kullanılan, birbirleriyle yakından ilişkili iki kavramdır. Sosyal dışlanma, bireyin toplumla bütünleşme ve fırsatlara erişimden engellenmesi, temel ihtiyaçlardan yoksun kalması, toplumla olan

---

\* Dr.Öğr.Ü., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Mail: kubra.akdas@atauni.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6536-1953

\*\* Prof., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Mail: fkarci@atauni.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3182-6484

bağlarından kopması ve sivil, siyasal, ekonomik ve sosyal yurttaşlık haklarından yoksun bırakılması durum ve sürecini ifade etmektedir (Sapancalı, 2005). Kavram bu yönüyle işsizlik, yoksulluk, eğitimsizlik, engellilik veya yaşlılık gibi nedenlerle eğitim, sağlık ve kültürel imkânlardan yararlanamama, üretim etkinlikleri içinde yer alamama ve karar alma süreçlerine katılamama hâllerini birlikte kapsayan çok boyutlu bir yapı taşımaktadır (Seyyar ve Genç, 2010: 645). Sosyal içerme ise bu sınırlılıkların azaltılmasını ve bireylerin toplumun ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yaşamına anlamlı biçimde katılabilmeleri için gerekli koşulların oluşturulmasını ifade eder (Sapancalı, 2007). Bu nedenle içerme, yalnızca dışarıda kalan bireylerin mevcut sisteme dâhil edilmesi değil, onların toplumsal yaşama katılmalarını mümkün kılan kaynak ve fırsatların güçlendirilmesi olarak ele alınmalıdır.

Sosyal içerme kavramının temelinde katılım ve erişim bulunmaktadır. Bir bireyin toplumsal olarak içerilmiş sayılabilmesi, yalnızca belirli bir hizmetten yararlanabilmesine veya bir kurumun sınırları içerisinde bulunmasına değil, aynı zamanda toplumsal yaşamın sunduğu fırsatlardan etkili biçimde yararlanabilmesine bağlıdır. Erişimin kendisi de tek boyutlu değildir; finansal, fiziksel, örgütsel ve zamansal olmak üzere dört boyut taşır ve bu boyutların yokluğu dışlanmanın zeminini oluşturur (Cass, Shove ve Urry, 2005). Bu nedenle içerme; eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik, barınma, sosyal ilişkiler ve siyasal katılım gibi farklı alanlarda ortaya çıkabilmektedir. Bu alanlardan birinde sağlanan katılım, diğer alanlardaki dışlanmayı otomatik olarak ortadan kaldırmamaktadır. Örneğin istihdam edilen bir birey gelir elde ederek ekonomik yaşama katılabilirken, düşük ücret veya güvencesiz çalışma nedeniyle sosyal güvenlik ve yeterli yaşam standardı açısından dezavantajlı konumunu sürdürebilir.

Bu durum, içerme ile dışlanmanın birbirinin basit karşıtı olmadığı düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Bireyler aynı anda bazı alanlarda içerilirken bazı alanlarda dışlanabilmektedir. Dışlanmanın nedenlerinin ulusal, topluluk, hane halkı ve bireysel düzeylerde eşzamanlı olarak konumlanabilmesi, kavrama çok katmanlı bir görünüm kazandırmaktadır (EUROSTAT, 2010). Dolayısıyla sosyal içerme tek boyutlu bir durumdan ziyade farklı alanlarda farklı düzeylerde gerçekleşebilen bir süreçtir. Bir kişinin eğitim hizmetlerine erişiminin bulunması, işgücü piyasasında ayrımcılığa uğramayacağı veya siyasal süreçlere etkin

biçimde katılabileceği anlamına gelmez. Benzer şekilde istihdam edilmek, kişinin toplumsal ilişkilerinin güçlü olduğu veya insan onuruna uygun bir yaşam sürdüğü sonucunu doğrudan ortaya koymaz. Bu nedenle içirme değerlendirilirken bireyin toplumun hangi alanlarına, hangi koşullarda ve ne ölçüde katılabildiğinin dikkate alınması gerekir.

Sosyal içermenin bir diğer temel boyutu eşitlik kavramıdır. Ancak burada söz konusu olan yalnızca herkesin aynı kaynaklara sahip olması değildir. Bireylerin sahip oldukları kaynakları gerçek yaşam olanaklarına dönüştürebilmeleri farklılaşabilmektedir. Yaş, engellilik, toplumsal cinsiyet, mekânsal konum, eğitim düzeyi veya ayrımcılığa maruz kalma gibi faktörler aynı kaynağın farklı bireyler tarafından farklı biçimde kullanılmasına neden olabilir. Bu nedenle sosyal içirme, biçimsel olarak eşit fırsatların sunulmasından daha fazlasını gerektirir; bireylerin bu fırsatlardan fiilen yararlanabilmelerini sağlayacak koşulların da oluşturulmasını gerektirir (Sen, 2000).

Bu noktada sosyal içermenin kaynak, fırsat ve sonuç boyutları birbirinden ayrılabilir. Kaynak boyutu gelir, sosyal yardım, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi maddi ve kurumsal olanaklara erişimi; fırsat boyutu bireyin bu olanakları kullanarak toplumsal yaşama katılabilmesini; sonuç boyutu ise bu katılımın bireyin yaşam koşullarında meydana getirdiği değişimi ifade etmektedir. Böylece bir politikanın veya uygulamanın yalnızca bireye bir kaynak sağlaması, onun otomatik olarak sosyal içerildiği anlamına gelmemektedir. Önemli olan, sağlanan kaynağın bireyin gerçek yaşam seçeneklerini genişletip genişletmediğidir (Sen, 2000).

Sosyal içirme aynı zamanda ilişkisel bir kavramdır. Kişi, grup ya da toplulukların koşullarının başkalarının koşullarıyla karşılaştırılarak yargıya varıldığı nispi bir kavram olmasının yanı sıra, bireylerin içinde yaşadıkları topluma katılma hakkına vurgu yapan normatif bir kavramdır (Genç ve Çat, 2013: 370). Bireyin toplum içerisindeki konumu yalnızca kendi sahip olduğu özelliklerle değil, diğer bireyler ve kurumlarla kurduğu ilişkilerle de belirlenmektedir. Dışlanmanın kurumsal boyutu (adalet, eğitim, sağlık, siyasi haklar, bürokrasi) ile sembolik boyutu (kimlik, sosyal görünürlük, benlik saygısı, gelecek umutları) bu ilişkiselliğin iki ayrı görünümüdür (Atkinson ve Davoudi, 2000: 440). Ayrımcılık, damgalama, toplumsal önyargılar, kurumsal engeller ve eşitsiz güç ilişkileri, bireylerin mevcut kaynaklara sahip olsalar dahi

toplumsal yaşama tam olarak katılmalarını engelleyebilir. Bu nedenle sosyal içerme, bireyin eksikliklerini gidermeye yönelik bir süreç olarak değil, birey ile toplum arasındaki katılım ilişkilerinin güçlendirilmesi olarak değerlendirilmelidir.

Kavramsal açıdan sosyal içerme ayrıca pasif bir dâhil edilme ile aktif katılım arasındaki farkı da gündeme getirmektedir. Bir bireyin bir sosyal yardım programının yararlanıcısı olması, onun toplumsal karar alma süreçlerine katıldığı veya kendi yaşamını etkileyen kararlar üzerinde söz sahibi olduğu anlamına gelmez. Nitekim içerme yaklaşımının entegrasyon anlayışından ayrıldığı temel nokta, bireye kendi kaderini belirleyebilme ve kendi yaşamında aktif bir rol üstlenme hakkının tanınmasıdır (Öcal, 2018). Bu nedenle sosyal içerme, yalnızca hizmetlere erişimi değil, bireylerin kendilerini etkileyen süreçlere katılma ve toplumsal yaşamda özne olarak hareket edebilme kapasitesini de kapsamaktadır. Bu yönüyle içerme, yardım alma durumundan daha geniş bir kavramsal anlam taşımaktadır.

Sonuç olarak sosyal içerme, bireylerin ve grupların toplumun sunduğu kaynaklara, haklara, hizmetlere, ilişkilere ve fırsatlara erişebilmelerini ve bunları kullanarak toplumsal yaşama anlamlı biçimde katılabilmelerini sağlayan süreç olarak kavramsallaştırılabilir. Bu tanım, içermeyi yalnızca istihdam veya gelir düzeyi gibi tekil göstergelere indirgememekte; ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel katılımı birlikte değerlendirmektedir. Dolayısıyla sosyal içerme açısından temel mesele, bireyin yalnızca sistemin içinde bulunması değil, toplumun sunduğu olanaklardan eşit ve etkili biçimde yararlanabilmesi ve kendi yaşamını etkileyen toplumsal süreçlere katılabilesidir.

### **Sosyal İçerme ve İnsan Kaynakları Yönetimi**

Sosyal dışlanma ve sosyal içermeye ilişkin makro düzeydeki tartışmalar, bireylerin toplumsal yaşama katılımını, kaynaklara erişimini ve dezavantajların oluşum süreçlerini açıklamaktadır. Ancak bu süreçlerin örgütsel düzeyde nasıl ortaya çıktığını anlayabilmek için, tartışmanın çalışma yaşamına ve insan kaynakları yönetimine taşınması gerekmektedir. Çünkü bireylerin işgücü piyasasına katılımının ötesinde, hangi koşullarda istihdam edildikleri, örgüt içinde nasıl konumlandırıldıkları, farklılıklarının nasıl karşılandığı ve örgüte ne ölçüde ait hissettikleri de sosyal içerme açısından önem taşımaktadır. Nitekim örgütlerde ekonomik eşitsizlik, ayrımcılık, yalnızlık, sosyal

izolasyon ve dışlanma deneyimlerine ilişkin birikmiş kanıtlar, bu sorunların giderilmesi için daha hedefli kapsayıcı İKY uygulamalarına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir (Ayoko ve Fujimoto, 2023). Bu nedenle sosyal içermenin örgütsel düzeyde incelenmesi, yalnızca istihdam edilme durumuna değil, istihdam sonrasındaki örgütsel deneyime de odaklanmayı gerektirmektedir.

Bu bölümün teorik yaklaşımı, söz konusu örgütsel süreçleri açıklamak üzere İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), içirme iklimi, sosyal kimlik ve sosyal mübadele kavramlarını birbirleriyle ilişkili biçimde ele almaktadır. Buradaki temel hareket noktası, İKY politikalarının örgütün insanlara ilişkin yaklaşımını yansıtan önemli bir örgütsel mekanizma olduğudur. Stratejik İKY yazını, tekil uygulamalar yerine birbirini tamamlayan uygulama demetlerinin (HRM bundles) daha güçlü örgütsel yaklaşımlar ürettiğini ileri sürmektedir; buna göre uyumlu bir demet içinde birleştirilen uygulamalar, tek tek uygulamaların toplamından daha fazla etki yaratmaktadır (Kersten vd., 2024). Örgütler çalışanların işe alınması, geliştirilmesi, değerlendirilmesi, ödüllendirilmesi ve örgüt içinde tutulmasına ilişkin politikalar aracılığıyla yalnızca teknik kararlar almamakta; aynı zamanda çalışanlara ilişkin değerlerini, önceliklerini ve örgütsel stratejilerini de ortaya koymaktadır. Bu nedenle İKY politikaları, çalışanların örgüt içerisindeki konumlarını ve örgütle kurdukları ilişkiyi şekillendiren temel araçlardan biri olarak değerlendirilebilir.

Bununla birlikte, İKY politikalarının çalışanlar üzerindeki etkisi yalnızca politika metinlerinin içeriğiyle açıklanamaz. Aynı politika farklı çalışanlar tarafından farklı biçimlerde algılanabilir ve deneyimlenebilir. Bu noktada içirme iklimi, örgütün farklılıkları nasıl değerlendirdiğini ve çalışanların örgüt içerisinde kendilerini ne ölçüde kabul edilmiş, değerli ve eşit bir üye olarak hissettiklerini açıklayan örgütsel bir bağlam sunmaktadır. Kapsayıcı örgütler, farklı kimlik ve tarzlara sahip bireylerin hem kendileri olabildikleri hem de daha geniş bir bütüne değerli ve tam üyeler olarak katkı sunabildikleri ortamlar olarak tanımlanmaktadır (Ferdman, 2017: 235, akt. Ayoko ve Fujimoto, 2023). Bu nedenle içirme iklimi, İKY politikalarının bireysel deneyime dönüşmesini sağlayan önemli bir ara mekanizma olarak ele alınmaktadır. Nitekim yaşa duyarlı kapsayıcı İK uygulamalarının işe adanmışlık üzerindeki etkisinin, yaş çeşitliliği iklimi ve algılanan örgütsel destek aracılığıyla gerçekleştiğini

gösteren bulgular bu ara mekanizma varsayımını desteklemektedir (Fan, Song, Fang ve Chen, akt. Ayoko ve Fujimoto, 2023).

İçerme ikliminin birey üzerindeki etkisini açıklamak için ise iki tamamlayıcı teorik perspektiften yararlanılmaktadır. Sosyal Kimlik Yaklaşımı, bireylerin kendilerini yalnızca bağımsız bireyler olarak değil, üyesi oldukları sosyal gruplar aracılığıyla da tanımladıklarını ve örgütsel ortamın bu kimliklerin oluşumu ve sürdürülmesi üzerinde etkili olduğunu ileri sürmektedir (Tajfel ve Turner, 2004; Turner vd., 1987). Bu bağlamda çalışanların demografik veya sosyal kimliklerinin örgüt tarafından nasıl karşılandığı, onların örgüte aidiyet ve değer görme algılarını etkileyebilmektedir. Nitekim ABD federal kamu kurumlarında LGBTQI+ çalışanlar üzerinde yürütülen iki dalgalı bir araştırma, İKY uygulamalarının iş tatmini ve işe adanmışlık üzerinde doğrudan etkili olduğunu ve algılanan yönetici desteğinin bu ilişkilerde aracı rol üstlendiğini ortaya koymaktadır (Latan vd., 2026).

Buna karşılık Sosyal Mübadele Teorisi, birey ile örgüt arasındaki ilişkinin karşılıklılık temelinde geliştiğini açıklamaktadır. Çalışanlar örgütün kendilerine sunduğu destek, adalet, saygı ve fırsatları değerlendirerek örgüte yönelik tutum ve davranışlarını şekillendirebilirler. Avustralya’da üç otelde zihinsel yetersizliği olan çalışanlar üzerine yürütülen bir vaka çalışması, çalışmaya katılım olanaklarının büyük ölçüde yönetici ve iş arkadaşlarının özgeci güdülerini ile karşılıklılık ilişkileri üzerinden gelişen bir sosyal iklim tarafından belirlendiğini göstermektedir (Meacham, Cavanagh, Shaw ve Bartram, 2017). Aynı çalışma, kapsayıcı işe alım ve seçme, mentorluk, eğitim ve geliştirme gibi biçimsel uygulamaların yanı sıra yönetici ve iş arkadaşlarınca sağlanan gündelik, biçimsel olmayan desteğin de katılım ve iyi oluş açısından belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla örgütün kapsayıcı uygulamaları ve çalışanlara yönelik olumlu yaklaşımı, çalışan tarafından örgütsel destek ve karşılıklılık göstergesi olarak algılanabilir. Bunun sonucunda çalışanların örgüte bağlılık, güven, performans ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu tutum ve davranışlar geliştirmesi mümkün olabilir.

Sosyal mübadele kuramı ise karşılıklılık mekanizmasını öne çıkarır. Avustralya’daki üç otelde zihinsel engelli çalışanlarla yürütülen bir vaka çalışması, iş yaşamına katılım fırsatlarının esas olarak yönetici ve iş arkadaşlarının karşılıklı ilişkilerine dayanan bir sosyal iklim tarafından

üretildiğini ortaya koymuştur; biçimsel İKY uygulamaları ise ancak bu iklimle birlikte işlev kazanmaktadır (Meacham vd., 2017). Aynı araştırma hattının izleyen çalışmaları, örgütün içermeyi söylemde benimseyip aidiyet ve benzersizlik koşullarını fiilen sağlamaması durumunda, çalışanların örtük ayrımcılığa maruz kaldığını ve gelişme fırsatlarından yoksun kaldığını göstermektedir (Cavanagh vd., 2021).

### **Kapsayıcı İnsan Kaynakları Yönetimi: Örgütte İçerme İklimi**

Kapsayıcı İnsan Kaynakları Yönetimi, tanımı gereği farklılaştırılmış bir İKY'dir: Makul uyumlaştırma, esnek çalışma ya da bireyselleştirilmiş destek, belirli çalışanlara diğerlerinden farklı muamele anlamına gelir. İKY farklılaştırması yazını, bu tür uygulamaların adalet algısı üzerinde hem olumlu hem olumsuz sonuçlar doğurabileceğini; sonucun büyük ölçüde farklılaştırmanın gerekçesinin ne kadar şeffaf ve meşru algılandığına bağlı olduğunu göstermektedir (Marescaux vd., 2021). Kapsayıcı İKY, örgütün insan kaynağına ilişkin politika ve uygulamalarının farklı özelliklere, kimliklere ve ihtiyaçlara sahip çalışanların örgüte katılımını, eşit fırsatlara erişimini ve örgüt içinde değer görmesini destekleyecek biçimde tasarlanmasını ifade etmektedir. Çeşitlilik çalışanlar arasındaki farklılıklara işaret ederken, içerme bu farklılıkların iş yaşamında anlam ve iş birliği üretecek biçimde birleştirilmesiyle ilgilidir; bu yönüyle içerme, tüm çalışanların örgütlerine dâhil olma olanağı bulduğu iç süreçlerin, uygulamaların ve politikaların uygulanmasını gerektirir (Roberson, 2020; Nishii, 2013, akt. Ayoko ve Fujimoto, 2023). Bu yaklaşım, İKY'nin yalnızca çalışanların işe alınması, seçilmesi, geliştirilmesi ve performansının değerlendirilmesi gibi işlevsel süreçlerini değil, bu süreçlerin çalışanlar tarafından nasıl deneyimlendiğini de dikkate almaktadır. Nitekim içerme, farklılıklara sahip bireylere katılım, güçlendirilme, tanınma, bütünleşme ve saygı algısının sağlanmasını da kapsamaktadır (Barak ve Daya, 2013, akt. Ayoko ve Fujimoto, 2023). Dolayısıyla kapsayıcı İKY'nin temelinde, çalışanlar arasındaki farklılıkların ortadan kaldırılması değil, bu farklılıkların örgütsel yaşam içerisinde dezavantaj yaratmayacağı bir çalışma ortamının oluşturulması bulunmaktadır.

Kapsayıcı İKY, geleneksel eşitlik anlayışından bu yönüyle ayrılmaktadır. Eşitlik odaklı İKY uygulamaları çoğunlukla çalışanlara aynı fırsatların sunulmasına ve ayrımcılığın önlenmesine yoğunlaşırken, kapsayıcı yaklaşım çalışanların örgüt içerisindeki farklı başlangıç

koşullarını ve ihtiyaçlarını da dikkate almaktadır. Bu doğrultuda kapsayıcı İKY yazını, uygulamaların belirli dezavantajlı gruplara göre özelleştirilmesini önermektedir; düşük gelirli fabrika çalışanları için ağır iş yüküne karşılık adil ücret güvencesi sağlanması ya da düşük sosyoekonomik kökenden gelen bireyler için kapsayıcı liderlik geliştirilmesi bu tür örneklerdendir (Ayoko ve Fujimoto, 2023). Bu nedenle kapsayıcılık yalnızca herkese aynı davranmak anlamına gelmemekte; çalışanların örgütsel kaynaklara, gelişim olanaklarına, karar süreçlerine ve sosyal ilişkilere anlamlı biçimde katılabilmelerini sağlayacak koşulların oluşturulmasını gerektirmektedir. Böylece kapsayıcı İKY, çeşitliliğin örgüte alınması ile bu çeşitliliğin örgüt içerisinde gerçekten değer görmesi arasındaki farkı görünür hâle getirmektedir.

## **KAPSAYICI İKY UYGULAMALARI**

### **Tedarik ve Seçme**

Dışlanmanın ilk ve en belirleyici filtresi işe alım sürecidir. Kapsayıcı insan kaynakları yönetiminde işe alım ve seçme süreçleri, bireylerin örgüte girişini belirlediği için sosyal içermenin başlangıç noktalarından biri olarak değerlendirilebilir. Kapsayıcı bir işe alım yaklaşımı, yalnızca farklı özelliklere sahip adayların başvuru yapabilmesini sağlamakla sınırlı değildir; aynı zamanda adayların cinsiyet, yaş, engellilik, etnik veya kültürel köken, sosyoekonomik durum ve diğer sosyal kimlikleri nedeniyle dezavantaj yaşamadan işe alım sürecine katılabilmelerini ve değerlendirilme fırsatı elde edebilmelerini amaçlamaktadır (Kemer, 2019). Bu nedenle kapsayıcı işe alım, örgütün mevcut işgücü yapısındaki çeşitliliği artırmanın yanı sıra, işe giriş aşamasında ortaya çıkabilecek yapısal ve örtük dışlanma mekanizmalarının azaltılmasını da kapsamaktadır.

Uzmanlaşmış tedarik uygulamaları, yaygın kanalların ötesine geçerek dezavantajlı gruplara ulaşmayı hedefler; iş yaratma, mevcut işlerin yeniden tasarımı, geçici iş ve staj yoluyla iş deneyimi sunma ve dış kurumlarla iş birliği bu uygulamaların başlıcalarıdır (Kersten vd., 2024). Seçme aşamasında ise ölçüt geçerliliği kritik önemdedir: işin fiilen gerektirmediği bir niteliğin ilan metnine yerleştirilmesi, hukuken ayrımcılık sayılmasa bile fiilen eleyici bir işlev görür.

Bu noktada işveren tarafındaki engel yalnızca önyargı değildir. İşverenlerin dezavantajlı grupları işe almaktan kaçınmasının önde gelen nedenlerinden biri, bu çalışanların ihtiyaçları konusunda belirsizlik yaşamaları ve gerekli kaynaklara sahip olmadıklarını düşünmeleridir (Kersten vd., 2024). Dolayısıyla tedarik politikası, bilgi ve destek sağlayan dışsal aktörlerle birlikte tasarlanmadığında etkisiz kalmaktadır.

**Tablo 1-** Kapsayıcı işe alım uygulamaları

| Uygulama                                | Kapsayıcılık açısından amacı                                                |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kapsayıcı iş ilanları</b>            | Belirli grupları başvuru sürecinden caydıran dili azaltmak                  |
| <b>Çeşitli işe alım kanalları</b>       | Farklı aday gruplarına erişmek                                              |
| <b>İşle ilişkili seçim kriterleri</b>   | Gereksiz niteliklerin adayları dışlamasını önlemek                          |
| <b>Yapılandırılmış mülakat</b>          | Öznel değerlendirme ve önyargıyı azaltmak                                   |
| <b>Standart değerlendirme ölçütleri</b> | Adayları karşılaştırılabilir kriterlerle değerlendirmek                     |
| <b>Erişilebilir seçim süreçleri</b>     | Engelli ve farklı ihtiyaçlara sahip adayların eşit katılımını sağlamak      |
| <b>Örtük önyargı farkındalığı</b>       | Karar vericilerin bilinçdışı önyargılarının etkisini azaltmak               |
| <b>Çeşitliliğin izlenmesi</b>           | İşe alım sonuçlarının farklı gruplar açısından değerlendirilmesini sağlamak |
| <b>Çoklu değerlendirici kullanımı</b>   | Tek kişinin öznel kararının etkisini azaltmak                               |
| <b>Şeffaf seçim prosedürleri</b>        | Adalet ve güven algısını güçlendirmek                                       |

Tablo 1 genel olarak, kapsayıcı işe alım ve seçme uygulamalarının adayların örgüte giriş sürecinde karşılaşılabilecekleri önyargı, ayrımcılık ve erişim engellerini azaltmayı amaçladığını göstermektedir. Uygulamalar iki temel amaca yönelmektedir: Birincisi, farklı özelliklere sahip adayların işe başvurma ve seçim sürecine eşit biçimde katılabilmesini sağlamak; ikincisi ise adayların değerlendirilmesinde nesnel, adil ve işle ilişkili ölçütler kullanarak önyargılı kararların önüne geçmektir. Kapsayıcı iş ilanları ve çeşitli işe alım kanalları farklı aday gruplarına ulaşmayı sağlarken; yapılandırılmış mülakat, standart ölçütler ve çoklu değerlendirici kullanımı seçim kararlarındaki öznel değerlendirmeleri azaltmaktadır. Erişilebilir seçim süreçleri ve örtük önyargı farkındalığı ise özellikle dezavantajlı grupların süreçte

karşılaşılabileceği fiziksel ve bilişsel engellerin azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Son olarak çeşitliliğin izlenmesi ve şeffaf seçim prosedürleri, örgütün kapsayıcılık hedeflerinin yalnızca politika düzeyinde kalmayıp uygulama sonuçlarının da izlenmesini ve değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır. Dolayısıyla tablonun temel mesajı, kapsayıcı işe alımın yalnızca daha fazla farklı gruptan çalışanı örgüte almak değil, adayların örgüte giriş sürecinin adil, erişilebilir, şeffaf ve önyargılardan mümkün olduğunca arındırılmış biçimde tasarlanması olduğudur.

### **Uyum, Sosyalleşme ve Mentorluk**

İşe alım tek başına içerme üretmez. Zihinsel engelli çalışanlar üzerine yürütülen vaka çalışması, kapsayıcı işe alım ve seçmenin ancak mentorluk, eğitim ve gelişim ile günlük düzeyde bireyselleştirilmiş amir ve iş arkadaşı desteğiyle birleştiğinde katılım ve iyi oluş üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Meacham vd., 2017). Aynı araştırmada iş arkadaşlarının, destek verdikleri kadar bu ilişkiden kazanım da elde ettikleri; engelli bireylerle temasın kabul düzeyini artırdığı belirtilmektedir.

Kapsayıcı İKY açısından işe alım sonrasında gerçekleştirilen uyum, sosyalleşme ve mentorluk uygulamaları, çalışanların örgüte yalnızca fiziksel olarak dahil olmalarını değil, örgütsel yaşamın sosyal ve kültürel yapısına katılmalarını sağlamaktadır. Engellilik ve İKY yazını, biçimsel ve biçimsel olmayan İK uygulamalarına — eğitim, mentorluk ve sosyalleşme süreçleri ile işyeri uyarlamaları — bu nedenle ayrıca yoğunlaşmaktadır (Baldridge ve Veiga, 2006; Fujimoto vd., 2014, akt. Meacham vd., 2017). Söz konusu uygulamalar, sosyal içermenin örgüte giriş aşamasından örgüt içinde kalıcı ve anlamlı bir üyeliğe geçişini destekleyen mekanizmalar olarak değerlendirilebilir. Özellikle farklı sosyal kimliklere sahip, örgüt kültürüne yabancı veya daha önce çalışma yaşamında dezavantaj deneyimlemiş çalışanlar açısından ilk dönem deneyimleri, örgüte aidiyet ve kabul edilme algısının oluşmasında önem taşımaktadır. Nitekim sürdürülebilir uygulamaların işe alımla başlaması ve istihdam süresi boyunca gelişim programlarıyla desteklenmesi gerektiği ileri sürülmektedir (Roush, 2009; Bengisu ve Balta, 2011, akt. Meacham vd., 2017).

Kapsayıcı bir uyum süreci, yeni çalışana yalnızca görev, sorumluluk ve örgütsel prosedürler hakkında bilgi vermekle sınırlı değildir. Çalışanın örgütteki sosyal ilişkileri tanınmasını, örgütsel kaynaklara erişimini, haklarını ve destek mekanizmalarını öğrenmesini ve kendisini örgütün meşru bir üyesi olarak konumlandırmasını da sağlamalıdır. Bu nedenle uyum programlarında örgütün çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerine, ayrımcılık karşıtı politikalara, çalışan destek mekanizmalarına ve başvurulabilecek kurumlara ilişkin bilgilendirmelerin yer alması kapsayıcı İKY açısından önemlidir.

Örgütsel sosyalleşme ise çalışanın örgütün yazılı ve yazılı olmayan kurallarını, değerlerini ve ilişki biçimlerini öğrenme sürecini ifade etmektedir. Kapsayıcı sosyalleşme uygulamalarında amaç, yeni çalışanın mevcut örgüt kültürüne tamamen uyum sağlamasını beklemekten ziyade, farklı kimlik ve deneyimlerin örgüt kültürü içerisinde kendilerine yer bulabilmesini sağlamaktır. Bu yaklaşım, kapsayıcı örgütlerin farklı kimlik ve tarzlara sahip bireylerin hem kendileri olabildikleri hem de daha geniş bir bütüne değerli üyeler olarak katkı sunabildikleri ortamlar olduğu yönündeki tanımla örtüşmektedir (Ferdman, 2017, akt. Ayoko ve Fujimoto, 2023). Bu açıdan sosyalleşme, çalışanın farklılıklarını örgütün mevcut normlarına göre değiştirmesini gerektiren tek yönlü bir uyum süreci olmaktan çıkarılarak karşılıklı uyum ve öğrenme süreci hâline getirilebilir. Tablo 2 genel olarak kapsayıcı İKY'nin çalışanın örgüte yalnızca fiziksel olarak girişini değil, örgüt içinde sosyal ilişkiler kurmasını, destek kaynaklarına ulaşmasını ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesini sağlamaya yönelik uygulamalarını göstermektedir.

Tablo 2'deki uygulamalar, işe alım sonrasında başlayan uyum ve sosyalleşme sürecini sosyal içerme açısından ele almaktadır. Özellikle oryantasyon ve erişilebilir uyum uygulamaları, yeni çalışanların örgütün işleyişine, haklarına ve destek mekanizmalarına eşit biçimde erişmesini amaçlamaktadır. Akran desteği, sosyalleşme ve mentorluk uygulamaları ise çalışanın örgüt içindeki sosyal ağlara, bilgiye ve kariyer fırsatlarına erişimini kolaylaştırarak yalnızca işe uyumunu değil, örgütsel yaşama katılımını da desteklemektedir. Bu açıdan mentorluk, özellikle dezavantajlı veya örgütte az temsil edilen grupların informal ilişki ağlarına ve kariyer kaynaklarına erişimindeki eşitsizlikleri azaltan önemli bir araçtır.

**Tablo 2- Kapsayıcı Uyum, Sosyalleşme ve Mentorluk Uygulamaları**

| <b>Uygulama</b>                                            | <b>Kapsayıcılık ve sosyal içermeye açısından amacı</b>                                                                            |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kapsayıcı oryantasyon programları</b>                   | Yeni çalışanların örgütün yapısı, hakları, destek mekanizmaları ve kapsayıcılık politikaları hakkında bilgi edinmesini sağlamak   |
| <b>Erişilebilir uyum süreçleri</b>                         | Farklı ihtiyaçlara sahip çalışanların örgüte giriş sürecine eşit biçimde katılmasını sağlamak                                     |
| <b>Çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimi</b>                  | Çalışanların farklı sosyal kimliklere ilişkin farkındalığını ve kabulünü geliştirmek                                              |
| <b>Akran destek/Buddy sistemi</b>                          | Yeni çalışanın örgüt içindeki sosyal ilişkilere ve günlük işleyişe daha kolay uyum sağlamasına yardımcı olmak (Meacham vd., 2017) |
| <b>Kapsayıcı örgütsel sosyalleşme</b>                      | Farklı çalışanların örgüt kültürüne katılımını sağlarken kimliklerini koruyabilmelerine imkân vermek                              |
| <b>Mentorluk programları</b>                               | Dezavantajlı veya az temsil edilen çalışanların bilgi, sosyal ağ ve kariyer kaynaklarına erişimini artırmak (Meacham vd., 2017)   |
| <b>Tersine mentorluk</b>                                   | Farklı grupların deneyimlerinin yöneticiler ve diğer çalışanlar tarafından görünür hâle gelmesini sağlamak                        |
| <b>Çapraz grup mentorluk</b>                               | Farklı sosyal ve mesleki gruplar arasındaki ilişkileri ve karşılıklı anlayışı güçlendirmek                                        |
| <b>Sosyal ağlara erişim desteği</b>                        | Yeni ve dezavantajlı çalışanların örgüt içerisindeki informal ilişkilere erişimini kolaylaştırmak                                 |
| <b>Düzenli geri bildirim ve takip</b>                      | Yeni çalışanın uyum sürecinde karşılaştığı dışlanma veya erişim sorunlarının erken belirlenmesini sağlamak                        |
| <b>Amir ve iş arkadaşı desteğinin kurumsallaştırılması</b> | Gündelik desteğin kişisel inisiyatife bırakılmaması; amirlere zaman ve kaynak tanınması (Meacham vd., 2017)                       |

Tablodaki tersine mentorluk ve çapraz grup mentorluk uygulamaları ise kapsayıcılığı yalnızca dezavantajlı çalışanların örgüte uyum sağlaması olarak görmemesi bakımından önemlidir. Bu uygulamalar, farklı sosyal kimliklere ve deneyimlere sahip çalışanların bilgilerinin örgüt içerisinde görünür olmasını ve gruplar arasındaki karşılıklı anlayışın gelişmesini sağlar. Böylece sorumluluk yalnızca çalışanın örgüte “uyum sağlamasına” bırakılmamakta, örgütün de farklı çalışanların ihtiyaç ve deneyimlerine uyum sağlaması hedeflenmektedir.

## Eğitim ve Geliştirme

Eğitim, işverenlerin en yaygın kullandığı kapsayıcı uygulamalardan biridir; kısmi süreli çalışma ile en sık başvuru alan iki uygulamayı oluşturmaktadır (Kersten vd., 2024). Bu yaygınlık kısmen uygulamanın düşük maliyetli ve örgütsel yapıda köklü bir değişiklik gerektirmeyen niteliğinden kaynaklanmaktadır. Ancak eğitim uygulamalarının kapsayıcı İKY içindeki işlevi, salt yaygınlık ölçütüyle değerlendirilemez; belirleyici olan eğitimin hangi hedefe yöneldiği, kimin erişimine açık olduğu ve hangi tamamlayıcı uygulamalarla birlikte kullanıldığıdır.

Eğitimin iki ayrı hedefi bulunmaktadır. Birincisi dezavantajlı çalışanın işe özgü beceri açığını kapatmak; ikincisi ise yönetici ve iş arkadaşlarının farkındalığını ve tutumlarını dönüştürmektir. İkinci hedef ihmal edildiğinde, beceri kazandırılan çalışan yine dışlayıcı bir sosyal ortama yerleştirilmiş olur.

Birinci hedefe ilişkin uygulamalar istihdam öncesi ve istihdam sırasında olmak üzere iki aşamada yürütülebilmektedir. İstihdam öncesi eğitim işe hazırlığı artırmayı, iş başında eğitim ise güvenli ve verimli çalışma için gerekli becerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır; her iki uygulama da içerme algısının öncülleri arasında sayılmaktadır (Duong vd., 2024, akt. Waterhouse vd., 2026). Ne var ki aynı araştırma, beceri kazanımının tek başına işyeri içermesini sağlamaya yetmediğini açıkça ortaya koymaktadır. Katılımcılar, biçimsel eğitim eksikliği, adli sicil kaydı, elverişsiz barınma koşulları ve gıda güvencesizliği gibi mevcut çeşitlilik ve içerme çerçevelerinin ötesine geçen engeller tanımlamış; bu engellerin büyük ölçüde İKY'nin olağan müdahale alanının dışında kaldığını belirtmişlerdir (Waterhouse vd., 2026). Dolayısıyla eğitim, dışlanmanın örgüt dışında üretilen bileşenlerini kendi başına gideremez; ancak dış kurumlara iş birliği içinde kurgulandığında etkili olabilmektedir.

İkinci hedef, yani farkındalık ve tutum dönüşümü, yazında daha tartışmalı bir konudur. Çeşitlilik eğitiminin bireylerin önyargılı inançlarının farkına varmalarını ve davranışlarını denetleyebilmelerini sağlamayı amaçladığı; yöneticilerin bu tür atölyelere ilk katılanlar olması gerektiği, çünkü çeşitlilik içeren örgütlerdeki sorunların büyük ölçüde liderlerin kendi önyargılarından sıyrılmasından kaynaklandığı ileri sürülmektedir (Mor Barak, 2016, akt. Vassou vd., 2025). Buna karşılık aynı yazın, içermenin çeşitlilik seminerleri aracılığıyla

sağlanamayacağını; örgüt kültürü bu hedeflere elverişli olmadıkça eğitimin sonuç üretmediğini de göstermektedir (Bezrukova vd., 2016; Sabharwal, 2014, akt. Vassou vd., 2025). Uygulamanın kabul görme koşulları da belirleyicidir: yönetici ve astların çeşitlilik programlarını, etnik köken meselesi olarak değil adalet meselesi olarak çerçevelendiğinde daha olumlu karşıladıkları saptanmıştır (Jansen vd., 2015; Choi ve Rainey, 2014, akt. Vassou vd., 2025).

Sonuç olarak eğitim ve geliştirme, kapsayıcı İKY açısından üç boyutta değerlendirilmelidir: Çalışanın beceri kapasitesini genişletmesi, örgütün sosyal ortamını dönüştürmesi ve bu iki olanağın çalışan grupları arasında eşit dağılması. Bu üç boyuttan herhangi birinin ihmal edilmesi, eğitimin kapsayıcı işlevini sınırlandırmakta; belirli durumlarda ise mevcut eşitsizliklerin örgüt içinde yeniden üretilmesine katkıda bulunabilmektedir.

### **Performans Yönetimi, Kariyer ve Ücret**

Kapsayıcı performans yönetiminin temel ölçütü şeffaflıktır. Ayrıntılı iş tanımları, açıkça belirlenmiş standartlar ve ölçütler bir adalet iklimi kurmakta; işe alım ve değerlendirme ölçütlerinin net biçimde tanımlanması iyi uygulama örneği olarak nitelendirilmektedir (Hinkin ve Tracey, 2010, akt. Vassou vd., 2025). Kıbrıs'ta yürütülen bir araştırmada bir İK yöneticisi, nitelikleri, şirket içindeki ve sektördeki deneyim yıllarını ve birim yöneticisinin değerlendirmesini birlikte hesaba katan bir puanlama sistemi kurduğunu ve o tarihten sonra hiç şikâyet almadığını belirtmiştir (Vassou vd., 2025). Ampirik ölçüm çalışmaları da kapsayıcı performans yönetimini üç bileşen üzerinden tanımlamaktadır: değerlendirmenin adil biçimde yürütülmesi, geri bildirimin çalışana neyi geliştirmesi gerektiğini anlatması ve düşük performansın ele alınması (Latan vd., 2026). Şeffaf yürütülen ve önyargıdan arındırılmış değerlendirme süreçlerinin iş tatmini ve işe adanmışlığı artırdığı ileri sürülmektedir (Fletcher ve Everly, 2021; Lewis ve Emidy, 2022, akt. Latan vd., 2026).

Kapsayıcılığın en zayıf halkası genellikle terfi ve kariyer boyutudur. İşverenlerin bir bölümü dezavantajlı çalışanlara eğitim ve kısmi süreli çalışma sunmakla birlikte terfi ve kariyer fırsatı sunmamakta; bu durum gelişim odaklı olmayan, yalnızca istihdamın sürdürülmesini hedefleyen bir yaklaşımı işaret etmektedir (Kersten vd., 2024). Söz konusu yaklaşım, çalışanı işgücü piyasasında tutmakta ancak yukarı doğru hareketliliğini

engellemektedir. Nitekim örtük ayrımcılık yazını, gelişme fırsatlarının sistematik biçimde sunulmamasının, açık ayrımcılık kadar görünür olmasa da benzer sonuçlar ürettiğini göstermektedir (Cavanagh vd., 2021).

Kapsayıcı ücretlendirmenin ölçütü, katkının tanınmasında ve karşılığının belirlenmesinde grup üyeliğinin devre dışı kalmasıdır. Ampirik ölçümler bu boyutu performans temelli İKY başlığı altında ele almakta; terfilerin liyakate dayanması, performans farklarının anlamlı biçimde tanınması, ödüllerin ve ücret artışlarının performansa bağlı olması gibi göstergelerle işletmektedir (Latan vd., 2026). Kapsayıcı İKY yazını ayrıca dezavantajlı gruplara özgü ücret düzenlemelerine de işaret etmektedir; düşük gelirli fabrika çalışanları için ağır iş yüküne karşılık adil ücret güvencesi sağlanması bu tür örneklerdendir (Ayoko ve Fujimoto, 2023).

Toplumsal cinsiyet ekseninde de benzer bir örüntü gözlenmektedir. Beş yıldızlı otel işletmelerinde yürütülen karma yöntemli bir araştırma, mevcut uygulamalar ile beklentiler arasındaki açığın en çok terfi ve liderlik pozisyonlarına erişimde yoğunlaştığını; kurumsal politikaların şeffaflığının ise bu açığı daraltmada belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Chalermchaikit vd., 2024). Ücret boyutunda ise düşük gelirli ve ağır iş yükü taşıyan gruplar için adil ücretlendirmenin, kapsayıcı İKY'nin ayrılmaz bir parçası olarak ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Ayoko ve Fujimoto, 2023).

### **Sosyal Dışlanmayı Önleyici Politika Önerileri**

Tablo 3 kapsayıcı İKY uygulamalarının yalnızca örgüt düzeyinde değil, kurumlar arası iş birlikleri ve kamu politikaları düzeyinde de desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Öneriler, çalışanların işe alınmasından örgütte kalmalarına, kariyer gelişimlerinden farklı politika alanları arasındaki bağlantıların kurulmasına kadar uzanan bütüncül bir yaklaşım sunmaktadır. Tablodaki öneriler üç düzeyde gruplandırılmıştır. Düzeyler arasındaki ayrım analitiktir; uygulamada birbirine bağımlıdır. Örgüt düzeyindeki önerilerin çoğu, kurumlar arası destek yapıları olmadan küçük ve orta ölçekli işletmeler için uygulanabilir değildir.

Örgüt düzeyinde önerilerin temel amacı, kapsayıcılığı yalnızca işe alım aşamasına indirgememektir. İş ilanlarında gereksiz niteliklerin ayıklanması, seçim süreçlerinde örtük dışlama mekanizmalarının

azaltılmasına; terfi ve kariyer olanaklarının kapsayıcı İKY uygulamalarına dâhil edilmesi ise çalışanların örgüte girdikten sonra da ilerleme fırsatlarına sahip olmasına yöneliktir.

Bunun yanında yönetici desteğinin güçlendirilmesi, uyumlaştırma kararlarının şeffaf biçimde açıklanması ve eğitimlerin yalnızca hedef gruplara değil, yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına da verilmesi, kapsayıcılığın bireysel bir uyum sorunu değil, örgütsel bir sorumluluk olarak ele alınmasını sağlamaktadır. Kurumlar arası düzeyde öneriler, özellikle işletmelerin tek başına sahip olamayabileceği bilgi, uzmanlık ve kaynakların ortaklaşa sağlanmasına odaklanmaktadır. İŞKUR, meslek kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarıyla ortak işe alım kanallarının oluşturulması, KOBİ'lere iş analizi ve uyumlaştırma konusunda danışmanlık verilmesi ve başarılı yerel uygulamaların yaygınlaştırılması bu kapsamda değerlendirilmektedir. Buradaki temel varsayım, işverenlerin kapsayıcı uygulamalardan kaçınmasının her zaman önyargıdan kaynaklanmadığı; bilgi, uzmanlık ve kaynak eksikliğinin de önemli bir engel oluşturabileceğidir (Kersten vd., 2024).

Kamu politikası düzeyinde ise öneriler, sosyal içermenin yalnızca işe giriş üzerinden değerlendirilmemesi gerektiğine işaret etmektedir. Teşviklerin yalnızca işe alımı değil, çalışanın işte kalmasını ve kariyerinde ilerlemesini destekleyecek biçimde tasarlanması; barınma, eğitim ve istihdam politikalarının birlikte ele alınması; izleme göstergelerine işte kalıcılık ve terfi gibi sonuçların eklenmesi bu yaklaşımın temel unsurlarıdır. Ayrıca kadınlık, gençlik, engellilik, düşük gelir veya başka dezavantajların birbirleriyle kesişebileceği dikkate alınarak kesişimsel dezavantajların veri toplama ve politika tasarımına dâhil edilmesi önerilmektedir (Ayoko ve Fujimoto, 2023). Dolayısıyla tablonun temel mesajı, “işe almak” ile “içermek” arasındaki farkı ortaya koymaktır.

**Tablo 3- Sosyal Dışlanmayı Önleyici Politika Önerileri (YZ destekli görselleştirme)**

| DÜZEY                                                                                                       | ÖNERİ                                                                                                                                                                     | GEREKÇE VE DAYANAK                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br><b>ÖRGÜT</b>           |  İş ilanlarında ölçüt denetimi: işin fiilen gerektirmediği nitelikleri ilandan çıkarma   |  Seçme ölçütleri, açık ayrımcılık olmaksızın eleyici işlev görebilmektedir (Kersten vd., 2024)                                         |
|                                                                                                             |  Terfi ve kariyer fırsatlarının kapsayıcı İKY demetine zorunlu bileşen olarak eklenmesi  |  Sürdürme odaklı demetlerde terfi olasılığının düşük kalması, çalışanı yukarı hareketlilikten yoksun bırakmaktadır (Kersten vd., 2024) |
|                                                                                                             |  Yönetici desteğinin performans ölçütü hâline getirilmesi                                |  İKY uygulamalarının etkisi algılanan yönetici desteği üzerinden aktarılmaktadır (Latan vd., 2026)                                     |
|                                                                                                             |  Uyumlaştırma gerekçelerinin ekip içinde şeffaf biçimde açıklanması                      |  Gerekçesi açıklanmayan farklılaştırma adalet algısını zedelemektedir (Marescaux vd., 2021)                                            |
|                                                                                                             |  Eğitimin yalnızca hedef gruba değil, amir ve iş arkadaşlarına da yönlendirilmesi        |  Sosyal iklim ve iş arkadaşı desteği katılımın asıl belirleyicisidir (Meacham vd., 2017)                                               |
| <br><b>KURUMLAR ARASI</b>  |  İŞKUR, meslek kuruluşları ve sivil toplum ile ortak tedarik kanalları kurulması         |  Uzmanlaşmış tedarik ve dış iş birlikleri kapsayıcı demetlerin bileşenidir (Kersten vd., 2024)                                         |
|                                                                                                             |  KOBİ'ler için ortak uyumlaştırma ve iş analizi danışmanlığı havuzu                      |  İşverenlerin çekincesi önyargıdan çok bilgi ve kaynak yetersizliğidir (Kersten vd., 2024)                                             |
|                                                                                                             |  Enformel çözüm üreten küçük işletmelerin deneyiminin belgelenmesi ve yaygınlaştırılması |  Küçük işletmeler belirli gruplarda daha yüksek işe alım olasılığı göstermektedir (Kersten vd., 2024)                                  |
| <br><b>KAMU POLİTİKASI</b> |  Teşviklerin işe alımdan istihdamda kalış süresine kaydırılması                          |  Mevcut kanıt yalnızca işe alım olasılığını ölçmekte, kalıcılığa dair bilgi vermemektedir (Kersten vd., 2024)                          |
|                                                                                                             |  Politika alanlarının kesiştirilmesi (barınma-istihdam, eğitim-istihdam)                 |  Roman strateji belgesi uygulamasında bu kesiştirme olumlu bir unsur olarak değerlendirilmiştir (Çetin, 2017)                          |
|                                                                                                             |  İzleme göstergelerine işyeri düzeyinde kalıcılık ve terfi verisinin eklenmesi         |  Bütünlük bir politika çerçevesi ihtiyacı sürmektedir (Öcal, 2018)                                                                   |
|                                                                                                             |  Kesişimsel dezavantajın veri toplama tasarımına dâhil edilmesi                        |  Çoklu dezavantaj taşıyan çalışanlara ilişkin kanıt yetersizdir (Ayoko ve Fujimoto, 2023)                                            |

Kapsayıcı sosyal içirme, yalnızca dezavantajlı bireyin örgüte girmesini değil; adil biçimde seçilmesini, örgüte uyum sağlayabilmesini, sosyal ilişkilere erişebilmesini, örgütte kalabilmesini ve kariyerinde ilerleyebilmesini gerektirir. Bu nedenle etkili bir kapsayıcı İKY politikası, örgüt içindeki uygulamalarla sınırlı kalmamalı; kurumlar arası iş birlikleri ve kamu politikalarıyla desteklenen çok düzeyli bir yapı olarak tasarlanmalıdır. Bu önerilerin ortak mantığı, dışlanmanın giriş aşamasında değil süreç içinde yeniden üretildiği varsayımına dayanmaktadır. Bir dezavantajlı çalışanın işe alınması, dışlanma riskini ortadan kaldırmamakta; riski işyerinin içine taşımaktadır. Bu nedenle önlem odağının işe alım anından istihdam ilişkisinin bütününe genişletilmesi gerekmektedir.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Sosyal içirme, İKY için dışsal bir sorumluluk teması değil, işlevlerin tasarımına ilişkin bir problemdir. Dezavantajlı grupların toplumsal hayata katılımı büyük ölçüde istihdam üzerinden gerçekleşmekte; istihdama giriş ve istihdamda kalış kararları ise işletme içinde alınmaktadır. Bu nedenle sosyal dışlanmayı önleyici politikaların işletme düzeyindeki karar noktalarını hedeflemesi gerekmektedir.

Bu bölümde geliştirilen öneriler, kapsayıcı İKY'nin yalnızca işe alım aşamasında dezavantajlı gruplara fırsat sunulmasından ibaret olmadığını göstermektedir. Sosyal içirme açısından asıl önemli olan, bireyin örgüte girişinden itibaren örgütsel yaşama anlamlı ve sürdürülebilir biçimde katılabilmesini sağlayacak koşulların oluşturulmasıdır. Bu nedenle kapsayıcı iş ilanları ve erişilebilir seçim süreçleri kadar, uyum ve sosyalleşme mekanizmaları, mentorluk, yönetici desteği, kariyer ve terfi olanakları ile işyerindeki sosyal ilişkiler de kapsayıcı İKY'nin temel bileşenleri olarak değerlendirilmelidir.

Kurumlar arası düzeyde ise özellikle bilgi, kaynak ve uzmanlık eksikliklerinin giderilmesi önem kazanmaktadır. İŞKUR, meslek kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarıyla kurulacak ortak tedarik kanalları; KOBİ'lere yönelik iş analizi ve uyumlaştırma desteği; başarılı uygulamaların belgelenecek yaygınlaştırılması, örgütlerin kapsayıcı İKY uygulamalarını hayata geçirme kapasitesini artırabilir. Böylece

kapsayıcılık, yalnızca büyük ve kaynakları güçlü örgütlerin gerçekleştirebildiği bir uygulama olmaktan çıkarılabilir.

Kamu politikası düzeyinde ise politika tasarımının işe giriş göstergelerinden işyerinde kalıcılık, çalışma koşulları, kariyer gelişimi ve terfi gibi daha uzun vadeli sonuçlara yöneltilmesi gerekmektedir. Bunun yanında barınma, eğitim ve istihdam gibi politika alanlarının birlikte ele alınması, sosyal dışlanmanın birbiriyle bağlantılı boyutlarının daha bütünlüklü biçimde değerlendirilmesine olanak sağlayacaktır. Özellikle kesişimsel dezavantajların izlenmesi, farklı dezavantajların aynı birey üzerinde birikerek oluşturduğu dışlanma riskinin görünür kılınması bakımından önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, kapsayıcı İKY ile sosyal içerme arasındaki ilişki doğrusal değil, çok aşamalı bir süreç olarak değerlendirilmelidir. İşe erişim içermenin başlangıç koşulunu oluştururken, örgütsel sosyalleşme ve aidiyet örgüt içinde kalmayı; destek, gelişim ve kariyer fırsatları ise sürdürülebilir katılımı belirlemektedir. Bu nedenle gelecekteki çalışmaların kapsayıcı İKY'nin başarısını yalnızca işe alınan kişi sayısı ile değil, çalışanların örgütte kalma, gelişme, yükselme, sosyal ilişkilere katılma ve eşit fırsatlardan yararlanma düzeyleri üzerinden değerlendirmesi daha açıklayıcı olacaktır. Böyle bir yaklaşım, sosyal içermeyi “işe yerleştirme” hedefinin ötesine taşıyarak işyerinde eşit ve anlamlı katılımın sürdürülebilir biçimde sağlanması perspektifine dayandırmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Ayoko, O. B. ve Fujimoto, Y. (2023). Diversity, inclusion, and human resource management: A call for more belongingness and intersectionality research. *Journal of Management & Organization*, 29(6), 983–990.
- Cavanagh, J., Meacham, H. ve Pariona-Cabrera, P. (2021). Subtle workplace discrimination inhibiting workers with intellectual disability from thriving at the workplace. *Personnel Review*, 50(7/8), 1739–1756.
- Chalermchaikit, V., Kozak, M. ve Preudhikulpradab, S. (2024). Gender inclusion: The practices of organizational development and human resource management. *International Journal of Hospitality Management*, 120, 103773.
- Chung, B. G., Dean, M. A. ve Ehrhart, K. H. (2020). Inclusion values, practices and intellectual capital predicting organizational outcomes. *Personnel Review*, 50(2), 709–730.
- Çetin, B. İ. (2017). Kimlikleriyle Romanlar: Türkiye’deki Roman vatandaşlara yönelik sosyal içerme ulusal strateji belgesi ve birinci aşama eylem planı’nın değerlendirilmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 85–112.
- Fletcher, L. ve Lysova, E. I. (2025). Addressing gender in authenticity and inclusion at work: Nuancing conservation of resources theory with social role theory. *Human Resource Management*, 65(1), 219–234.
- Fujimoto, Y. ve Presbitero, A. (2021). Culturally intelligent supervisors: Inclusion, intercultural cooperation, and psychological safety. *Applied Psychology*, 71(2), 407–435.
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363–394.
- Grouille, R., Desgourdes, C. ve Leroy, D. (2024). How the mechanism of recognition and its effects on well-being at work can shape an inclusive climate. *Journal of Management Development*, 43(5), 690–711.
- Güran, R. (2020). Otizmli çocuğu olan ailelerin sosyal dışlanmasını önleyici bir sosyal içerme örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (38), 253–272.
- Kersten, A., van Woerkom, M., Geuskens, G. ve Blonk, R. (2024). A classification of human resource management bundles for the inclusion of vulnerable workers. *Work*, 79(1), 177–190.
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., Ali, M., Lopes de Sousa Jabbour, A. B. ve Vo-Thanh, T. (2026). Beyond inclusion: Examining the role of HRM practices in government agencies. *Review of Public Personnel Administration*. Erken çevrimiçi yayın.
- Li, Y., Shao, Y. ve Wang, M. (2022). From inclusive climate to organizational innovation: Examining internal and external enablers for knowledge management capacity. *Journal of Applied Psychology*, 107(12), 2285–2305.
- Marescaux, E., De Winne, S. ve Brebels, L. (2021). Putting the pieces together: A review of HR differentiation literature and a multilevel model. *Journal of Management*, 47(6), 1564–1595.
- Meacham, H., Cavanagh, J., Shaw, A. ve Bartram, T. (2017). HRM practices that support the employment and social inclusion of workers with an intellectual disability. *Personnel Review*, 46(8), 1475–1492.
- Nguyen, L. A., Evan, R. ve Chaudhuri, S. (2023). Inclusion in the workplace: An integrative literature review. *European Journal of Training and Development*, 48(3/4), 334–356.
- Öcal, A. T. (2018). Avrupa Birliği’ne katılım müzakereleri sürecinde Türkiye’de sosyal içerme uygulamaları. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(80), 130–144.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N. ve Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189.

- Zhu, X., Li, X. ve Yang, D. (2024). Included yet socially anxious: How disability severity and nonacceptance weaken the effect of perceived climate for inclusion on social anxiety. *Human Resource Management*, 64(1), 117–136.
- Ayoko, O. B. ve Fujimoto, Y. (2023). Diversity, inclusion, and human resource management: A call for more belongingness and intersectionality research. *Journal of Management & Organization*, 29(6), 983–990.
- Kersten, A. vd. (2024). A classification of human resource management bundles for the inclusion of vulnerable workers. *Work*. (Tam yazar listesi ve cilt/sayı bilgisini PDF'in ilk sayfasından tamamlayın.)
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., Ali, M., Lopes de Sousa Jabbour, A. B. ve Vo-Thanh, T. (2026). Beyond inclusion: Examining the role of HRM practices in government agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 1–24.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. *Political psychology içinde* (s. 276–293). Psychology Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. ve Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Kemer, Y. (2019). Dezavantajlı bireylere pozitif ayrımcılıkla istihdam sağlayan sosyal girişimler üzerine bir araştırma (Master's thesis, Marmara Üniversitesi (Turkey).
- Sapancalı, F. (2007). Avrupa Birliği'nde Sosyal İçerme Politikaları. *TISK Academy/TISK Akademi*, 2(4), 56.

# ÜNİVERSİTELİ İŞSİZLERİN SOSYAL DIŞLANMASI: EKONOMİK KRİZLERİN GENÇLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ\*

Kenan Özmen\*\*

---

## GİRİŞ

İşsizlik, günümüz toplumlarında yalnızca ekonomik bir gösterge ya da geçici bir piyasa dengesizliği olarak değerlendirilemeyecek kadar derin ve çok boyutlu sonuçlar üreten bir olgudur. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işsizlik, bireylerin gelir düzeylerini düşürmenin ötesinde, toplumsal konumlarını, sosyal ilişkilerini ve gelecek beklentilerini doğrudan etkilemektedir. Bu süreçten en fazla etkilenen gruplardan biri ise üniversite mezunu gençlerdir. Eğitim yoluyla beşerî sermayelerini artırmalarına rağmen istihdam olanaklarına erişemeyen gençler, işgücü piyasasında giderek artan bir belirsizlik ve güvencesizlik ortamıyla karşı karşıya kalmaktadır (Standing, 2019: 128-132). Bu durum, genç işsizliği olgusunu yalnızca bireysel yetersizlikler ya da geçici ekonomik dalgalanmalarla açıklanamayacak yapısal bir sorun haline getirmektedir.

Üniversite mezunu işsizliğin yaygınlaşması, gençlerin yaşam döngüsünde önemli kırılmalara yol açmaktadır. İşsizliğin uzaması; bağımsız yaşam kurma, aileden ayrılma, evlilik ve mesleki kimlik oluşturma gibi yetişkinliğe geçiş süreçlerini geciktirmektedir. Bu durum gençleri ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan kırılgan bir konuma sürüklemektedir. Bu bağlamda işsizlik, yalnızca gelir kaybı ile sınırlı kalmayıp, sosyal katılımın azalması, toplumsal aidiyetin zayıflaması ve kamusal görünürlüğün düşmesi gibi sosyal dışlanma dinamiklerini de beraberinde getirmektedir. Ekonomik kriz koşullarında derinleşen bu süreç, üniversite mezunu gençleri sosyal dışlanma açısından riskli bir grup haline getirmektedir.

Bu kitap bölümü, ekonomik kriz dönemlerinde üniversite mezunu işsiz gençlerin yaşadığı deneyimleri sosyal dışlanma ekseninde ele almayı

---

\* Veri toplamaya başlanmadan önce Muş Alparslan Üniversitesi Etik Kurulu'na başvuru yapılmış ve 16.10.2024 tarihli, 163416 sayılı yazı ile etik onay alınmıştır.

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Pazarlama ve Reklamcılık, Muş, k.ozmen@alparslan.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0003-4179-9712

amaçlamaktadır. Bölümde, işsizliğin gençlerin ekonomik kaynaklara erişimi, aile içi ilişkileri, sosyal ağları, kimlik algıları ve kamusal yaşama katılımı üzerindeki etkileri bütüncül bir biçimde tartışılmaktadır. Üniversiteli işsizliğin bireysel bir sorun olmanın ötesinde, toplumsal bütünleşme ve sosyal politika açısından taşıdığı önem ortaya konulmaktadır.

### **İşsizlik Olgusu**

İşsizlik olgusu, yalnızca ekonomik göstergelerle açıklanabilecek teknik bir mesele değildir. Bu olgu bireylerin yaşam standartlarını, toplumsal ilişkilerini ve toplumun genel refah düzeyini doğrudan etkileyen çok boyutlu bir sorundur. Çalışma yaşamına katılamama ya da istihdam sürekliliğini sağlayamama, birey düzeyinde gelir kaybı, güvencesizlik ve gelecek kaygısı üretir (Freund vd., 2025: Standing, 2019: 130-132). Toplumsal düzeyde ise yoksulluk, dışlanma ve eşitsizlik gibi yapısal sorunları derinleştirebilmektedir. Bu nedenle işsizlik, ekonomik konjonktürün yanı sıra emek piyasalarının kurumsal yapısı, eğitim-istihdam uyumu, teknolojik dönüşüm, demografik dinamikler ve sosyal politika uygulamalarıyla birlikte ele alınması gereken bir olgu olarak öne çıkmaktadır.

İşsizlik olgusunu anlayabilmek için ilk önce işsizliğin ne anlama geldiğini açıklamak gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre işsizler; standartlar çerçevesinde, referans döneminde belirli bir yaştan üzerinde olup üç temel koşulu birlikte sağlayan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Buna göre işsiz sayılabilmek için bireyin;

1- Ücretli bir işte çalışmıyor veya serbest meslek sahibi olmuyor olması (işsiz olma),

2-Referans döneminde ücretli bir işte ya da serbest meslek kapsamında çalışmaya başlayabilecek durumda bulunması (çalışmaya hazır olma)

3- Yakın dönemde ücretli bir işte ya da serbest meslekte çalışmak amacıyla somut iş arama adımları atmış olması (iş arama) gerekmektedir (ILO, 2013:6 ).

ILO'nun işsizlik tanımı, ülkeler arası karşılaştırılabilirliği güçlendiren standart bir çerçeve sunması açısından önemlidir. Ancak işsizlik olgusunun gerçek boyutunu değerlendirebilmek için, tanımın kapsadığı

ve dışarıda bıraktığı grupların (örneğin iş aramaktan vazgeçenler, eksik istihdam edilenler) dikkate alınması gerekmektedir (Borjas, 2015: 588-589). İşsizlik olgusu, yalnızca “işsiz sayılanlar” üzerinden değerlendirilmemelidir. İşgücüne katılım, istihdamın niteliği ve atıl işgücü gibi göstergeler birlikte ele alındığında işgücü piyasasının gerçek görünümü daha sağlıklı biçimde ortaya konulabilir.

İşgücü piyasasının analizinde, işsizlik oranının yanı sıra işgücüne dâhil olma dinamiklerini ve istihdamın niteliğini görünür kılan tamamlayıcı kavramlara ihtiyaç duyulmaktadır. Öncelikle işgücü, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamından oluşurken (Borjas, 2015: 26-27) işgücüne dâhil olmayanlar “çalışma çağına olmakla birlikte” referans dönemde ne istihdamda bulunan ne de iş arama koşullarını sağlayan grupları ifade eder (Işığışok, 2020: 122-123). Bu ayrım önemlidir. Çünkü işgücü piyasasındaki daralma ya da genişleme yalnızca işsizliğin artışı/azalışı ile değil, aynı zamanda bireylerin iş arama davranışındaki değişim ve işgücüne katılım kararları ile de yakından ilişkilidir (Bilenkisi, 2024). Örneğin ekonomik belirsizlik, umutsuzluk ya da bakım yükümlülükleri nedeniyle iş arama kanallarından çekilen bireyler, fiilen istihdama erişemedikleri halde istatistiksel olarak işsiz sayılmayabilmektedir. Bu durum da işsizlik oranının işgücü piyasasının gerçek gerilimlerini eksik yansıtmasına yol açabilmektedir.

İşsizliğin daha iyi anlaşılabilmesi için bir diğer önemli konu, işsizlik olgusunun homojen bir kategori olmadığı gerçeğidir (Hall & Kudlyak, 2022). İşsizliğin niteliği ve ortaya çıkış mekanizmaları farklılaştıkça, bireyler üzerindeki etkileri ve gerekli politika araçları da değişmektedir. Bu nedenle işsizlik literatüründe işsizlik türleri arasında ayrım yapılmaktadır. Friksiyonel işsizlik (geçici işsizlik), iş değiştirme süreçleri, iş arama süresinin doğası ve işgücü piyasasındaki bilgi eksiklikleri nedeniyle ortaya çıkan, genellikle kısa süreli bir işsizlik türüdür (Nešporová, 2017: 21). Konjonktürel (döngüsel) işsizlik ise ekonomik durgunluk dönemlerinde toplam talebin daralmasına bağlı olarak istihdamın azalmasıyla yükselir; bu tür işsizlikte makroekonomik dalgalanmalar belirleyici konumdadır ve yeterince açık iş olmaması nedeniyle ortaya çıkar (Işığışok, 2020: 139). Yapısal işsizlik ise sektörler arası dönüşüm, teknoloji kullanımı ve üretim organizasyonundaki değişimlerin etkisiyle, iş arayanların nitelikleri ile işlerin gerektirdiği beceriler arasındaki uyumsuzluktan ortaya çıkan işsizlik türüdür.

Mevsimsel işsizlik ise, tarım ve turizm gibi dönemsel istihdamın belirleyici olduğu sektörlerde yılın belirli zamanlarında işgücü talebinin azalmasıyla ortaya çıkan işsizliktir.

Bu tür ayrımlar, işsizliğin yalnızca düzeyini değil, süre boyutunu da dikkate almayı gerektirir. Özellikle uzun süreli işsizlik, bireylerin insan sermayesinde aşınma, iş bulma olasılığında azalma ve sosyal dışlanma riskinde artış gibi etkilerle, hem bireysel refah hem de toplumsal bütünleşme açısından önemli bir problem alanı olarak değerlendirilir. Uzayan işsizlik süresi, bireylerin gelir kaybını kalıcılaştırabileceği gibi, işgücü piyasasından tamamen çekilme eğilimini de güçlendirebilir. Bu yönüyle uzun süreli işsizlik, yalnızca istihdam politikasının değil; sosyal koruma mekanizmalarının, aktif işgücü piyasası politikalarının ve beceri geliştirme programlarının da merkezinde yer almalıdır.

İşsizlik olgusunun farklı toplumsal gruplar üzerindeki etkileri de eşit dağılmamaktadır. Genç işsizliği, eğitimden işe geçiş sürecinin kırılganlığı ve deneyim eksikliği gibi nedenlerle birçok ülkede yapısal bir sorun niteliği taşıyabilmektedir (Bal-Domańska, 2022). İlk iş deneyimine erişimde yaşanan güçlükler, gençlerin istikrarlı bir çalışma yaşamı kurmasını geciktirebilir. Bu durum bireyler üzerinde gelir eksikliği, bağımsız yaşam kurma ve sosyal katılım gibi alanlarda zincirleme sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bal-Domańska (2022), genç işsizliğini şekillendiren ve genç kadınlar ile erkeklerin işgücü piyasasındaki konumunu belirleyen faktörlerin altı ana grupta ele alınabileceğini belirtmektedir. Bu çerçevede söz konusu belirleyiciler aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır:

1. Ekonomik faktörler = Ekonominin genel durumu ile ilişkilidir. Gelişme düzeyi ve büyüme oranı, üretkenlik/verimlilik gibi değişkenleri kapsamaktadır.

2. Yapısal ve teknolojik değişim = İşgücü talebini ve iş arzını etkileyen dönüşümleri içerir; hizmet, sanayi ve tarım sektörlerinin gelişim seyri, yüksek teknoloji sektörlerinin yaygınlığı, özel sektörün ağırlığı ile büyük ya da küçük işletmelerin ekonomideki baskınlığı bu grupta değerlendirilmektedir.

3. Yasal düzenlemeler ve sosyal politika araçları = İşgücü piyasasına giriş ve istihdamın niteliğini belirleyen kurumsal çerçeveyi ifade etmektedir. İşgücü piyasası modeli, istihdam biçimlerinin esnekliği,

çalışma süresinin uzunluğu ve asgari ücret düzenlemeleri gibi mekanizmalar bu kapsamda ele alınır.

4. Eğitim ve mesleki öğretim sistemleri = İş arayan gençlerin niteliklerinin mevcut piyasa ihtiyaçlarıyla ne ölçüde örtüştüğünü belirleyen unsurları kapsamaktadır. Eğitim sisteminin yapısı ve mesleki beceri kazandırma kapasitesi bu başlık altında değerlendirilmektedir.

5. Kültürel faktörler = Toplumsal cinsiyet rollerinin paylaşımı ve aile için çalışma yükümlülükleri/bağlılık gibi normatif beklentilerden kaynaklanan etkileri içerir.

6. Demografik özellikler = Doğum oranları, göç hareketleri ve yaş yapısı gibi nüfus dinamikleriyle ilişkilidir. Bu dinamikler genç nüfusun büyüklüğünü ve işgücüne giriş baskısını doğrudan etkileyebilmektedir (Bal-Domańska, 2022).

### **Sosyal Dışlanma**

Sosyal dışlanma kavramı, literatürde ilk kez eski Fransız Sosyal İşler Bakanı René Lenoir tarafından 1974 yılında kullanılmıştır (United Nations, 2016:19). Lenoir, sosyal dışlanmayı, toplumun genel işleyişi ve refah sistemleri dışında kalan belirli grupların durumunu tanımlamak amacıyla ele almıştır. Bu çerçevede zihinsel ve fiziksel engelliler, intihar eğilimi gösteren bireyler, yaşlı ve kronik hastalar, istismara uğramış çocuklar, uyuşturucu bağımlıları, suçlular, tek ebeveynli aileler, çoklu sorunlarla karşı karşıya olan haneler ile marjinal ve “asosyal” olarak nitelendirilen kişileri sosyal dışlanma kapsamındaki gruplar arasında saymıştır (United Nations, 2016:19). Lenoir’in dışlanmayı belirli “risk grupları” üzerinden tanımlayan bu erken dönem yaklaşımı, kavramın sonraki literatürde yalnızca kimlerin dışlandığını betimleyen bir sınıflandırma olmaktan çıkarak, dışlanmanın hangi mekanizmalar aracılığıyla üretildiğini ve toplumsal yaşamın hangi alanlarında ortaya çıktığını inceleyen süreç-temelli bir çerçeveye doğru evrilmesinin zeminini oluşturmuştur.

Sosyal dışlanma, bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal yaşama tam ve etkin katılımının çeşitli mekanizmalar yoluyla engellenmesi sürecini ifade eden çok boyutlu bir olgudur (United Nations, 2016:19; Siersbaek vd., 2023; Thornton vd., 2025). Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde bu süreç, kırılgan gruplar üzerinde daha yoğun ve kalıcı etkiler üretmektedir (Wahlbeck & McDaid, 2012).

Üniversite mezunu genç işsizler, beşerî sermayeye sahip olmalarına rağmen işgücü piyasasına dahil olamama durumuyla karşı karşıya kalmakta ve bu durum onları sosyal dışlanma riskine açık bir grup hâline getirmektedir. Ekonomik krizlerin daraltıcı etkileri, istihdam olanaklarının azalması ve gençler arasında rekabetin artması, üniversiteli işsizlerin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik düzeylerde de dışlanmasına yol açmaktadır ((Wahlbeck & McDaid, 2012).

İşsizlik, sosyal dışlanmanın ortaya çıkmasında temel risk faktörlerinden biri olarak değerlendirilmektedir; üniversite mezunu genç işsizler açısından ise bu durum, özellikle ekonomik kaynaklara erişimin sınırlanması üzerinden belirginleşen bir dışlanma boyutuna karşılık gelmektedir (Pohlan, 2019). İşsizlik, gençlerin düzenli gelirden yoksun kalması anlamına gelmektedir. Düzenli gelirden yoksun olma hali barınma, ulaşım, kültürel etkinliklere katılım ve sosyal ağların sürdürülebilirliği gibi alanlarda ciddi sınırlamalar doğurmaktadır. İşsizlikle mücadele eden gençlerin aileleri de artan maddi baskılarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, gençlerin aile içi bağımlılığını uzatmakta ve yetişkinliğe geçiş sürecini geciktirmektedir (Çok vd., 2023).

Gençler açısından sosyal dışlanma süreci, yalnızca maddi yoksunlukla sınırlı kalmamaktadır. Sosyal dışlanma, sosyal ilişkiler ve toplumsal aidiyet üzerinde de belirleyici olmaktadır. Araştırmalar, işsiz bireylerin çalışma yaşamının sağladığı sosyal statü ve kimlikten yoksun kalmalarıyla birlikte, kendilerini “üretken olmayan” ya da “başarısız” bireyler olarak algılama riskinin arttığını ortaya koymaktadır (Arena vd., 2022). Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işsizliğin yaygınlaşması, bu algının bireysel bir sorun olmaktan ziyade yapısal bir mesele olduğunu göstermesine rağmen, toplumsal söylemler çoğu zaman sorumluluğu bireyin kendisine yüklemektedir. Bu durum, üniversiteli işsizlerin damgalanmasına ve sosyal çevrelerinden giderek uzaklaşmalarına neden olabilmektedir (Wahlbeck & McDaid, 2012).

Sosyal dışlanma, üniversite mezunu işsizlerin kamusal yaşama ve demokratik süreçlere katılımını da olumsuz etkilemektedir (Österman & Brännlund, 2024). Gelir güvencesinin olmaması ve gelecek belirsizliği, gençlerin sendikal, sivil toplum ya da gönüllü faaliyetlere katılımını sınırlandırmaktadır. Bu durumda olan gençlerin toplumsal görünürlüğü de azalmaktadır. Ayrıca ekonomik krizlerin yarattığı güvencesizlik

ortamı, gençler arasında umutsuzluk ve çaresizlik duygularını besleyerek, uzun vadede sosyal bütünleşmeyi zayıflatan bir etki yaratmaktadır.

Bu kitap bölümünün amacı, ekonomik kriz koşullarında üniversite mezunu işsiz gençlerin işsizlik deneyimini ve bu deneyimin sosyal dışlanma üzerindeki etkilerini ele almaktır. Bölümde, üniversite mezunu gençlerin beşerî sermayeye sahip olmalarına rağmen işgücü piyasasına erişimde karşılaştıkları güçlüklerin yalnızca istihdam sorunu ile sınırlı kalmadığı; aile içi ilişkiler, sosyal katılım, kimlik algısı, aidiyet duygusu ve kamusal yaşama katılım gibi alanlarda çok boyutlu sonuçlar ürettiği tartışılmaktadır. Bu çerçevede kitap bölümü, ekonomik krizlerin genç işsizliği üzerindeki yapısal etkilerini ortaya koymayı, üniversiteli işsizlerin sosyal dışlanma deneyimlerini görünür kılmayı ve bu deneyimlerin toplumsal bütünleşme açısından taşıdığı anlamı incelemeyi amaçlamaktadır.

## **Yöntem**

Araştırmanın uygulama aşamasına temel oluşturan yöntemsel bilgiler bu bölümde sunulmaktadır. Araştırmanın yöntemi ve deseni, veri toplama aracı ve veri toplama süreci, verilerin analizinde izlenen aşamalar, geçerlilik ve güvenilirliğe yönelik alınan önlemler ve araştırmanın çalışma grubu ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

## **Araştırmanın Yöntemi**

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma deseni olarak durum çalışması kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmada incelenen durum, “Üniversiteli işsizlerin sosyal dışlanması: ekonomik krizlerin gençler üzerindeki etkileri” olup, ekonomik kriz dönemlerinde üniversite mezunu işsiz gençlerin sosyal dışlanma deneyimlerinin ekonomik ve sosyal boyutlarıyla derinlemesine anlaşılması amaçlanmıştır. Durum çalışması belirlenen durum hakkında değerlendirme yapma olanağı sunduğundan (Yin, 2017: 5) dolayı desen olarak tercih edilmiştir.

## **Veri Toplama Aracı ve Süreci**

Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından ilgili literatür incelenerek hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme sorularının oluşturulması sürecinde, araştırmanın amacı doğrultusunda temalar belirlenmiş ve bu temalara uygun soru

maddeleri geliştirilmiştir. Hazırlanan taslak form, uygulamanın işlerliğini ve soruların anlaşılabilirliğini değerlendirmek amacıyla 10 kişi ile pilot uygulama yapılarak test edilmiştir. Pilot uygulama sonrasında elde edilen geri bildirimler doğrultusunda soru ifadeleri gözden geçirilmiş, gerekli düzenlemeler yapılarak görüşme formuna son şekli verilmiş ve veri toplama sürecinde bu nihai form kullanılmıştır.

Veri toplama süreci, katılımcıların Türkiye'nin farklı illerinde bulunması nedeniyle görüşmelerin planlanması ve gerçekleştirilmesinde esneklik gerektirmiştir. Bu nedenle veri toplama Mayıs 2025 – Ağustos 2025 dönemine yayılmıştır. Görüşmelerin önemli bir bölümü çevrim içi ortamda gerçekleştirilmiş ve katılımcıların onayı alınarak görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Bu sayede verilerin eksiksiz biçimde kayıt altına alınması sağlanmış, görüşme kayıtları daha sonra analiz süreci için yazıya aktarılmak üzere düzenlenmiştir.

Araştırmada katılımcılara sorulan sorular aşağıda sunulmuştur.

- 1- İş arama sürecinizde ihtiyaçlarınızı karşılama konusunda hangi kaynaklardan ve desteklerden faydalaniyorsunuz?
- 2- İş arama sürecinde karşılaştığınız ayrımcılık ve adaletsizlik konularındaki deneyimlerinizi paylaşır mısınız?
- 3- İşsizlik sürecinde kendinizi toplumdan dışlanmış hissediyor musunuz? Bu duyguyu nasıl tanımlıyorsunuz? Bu konudaki deneyimlerinizi paylaşır mısınız?
- 4- İşsizlik süresince aile içi dinamiklerinizde ne tür değişiklikler yaşandı açıklar mısınız?
- 5- Ekonomik kriz döneminde iş bulma şansınızı nasıl değerlendiriyorsunuz ve bu süreçte yaşadığınız belirsizlik hissi sizi nasıl etkiliyor? Açıklar mısınız?

### **Verilerin Analizi**

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerin ardından, elde edilen ses kayıtları araştırmacı tarafından dinlenerek birebir yazıya aktarılmış ve görüşme dökümleri (transkript) oluşturulmuştur. Transkripsiyon süreci tamamlandığında toplam 32 sayfalık veri seti elde edilmiştir. Daha sonra transkriptler MAXQDA 2020 Pro bilgisayar programına yüklenmiş ve veriler içerik analizi yaklaşımıyla analiz edilmiştir. Analiz sürecinde öncelikle metinler tekrar tekrar okunarak

anlamalı ifadeler belirlenmiş, bu ifadeler doğrultusunda kodlar oluşturulmuştur. Ardından kodlar arasındaki ilişkiler dikkate alınarak kategoriler ve alt kategoriler geliştirilmiştir. Daha sonra üst düzeyde tema altında birleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, katılımcı ifadelerinden seçilen doğrudan alıntılar ile desteklenerek sunulmuştur.

### **Geçerlilik ve Güvenirlik**

Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenirlilik, nicel araştırmalardaki gibi istatistiksel ölçütler üzerinden değil; araştırma sürecinin bütününde inandırıcılık, tutarlılık, aktarılabilirlik ve doğrulanabilirlik ilkeleri çerçevesinde ele alınmaktadır (Sinkovics vd., 2008; Creswell, 2021: 246-256). Bu nedenle nitel çalışmalarda geçerlilik ve güvenirliliği sağlama çabası, elde edilen bulguların gerçekliği yansıtmaya düzeyi ile veri toplama ve analiz süreçlerinin şeffaf, izlenebilir ve gerekçelendirilebilir biçimde yürütülmesine odaklanmaktadır.

Nitel araştırmalarda iç güvenirliliğin (tutarlılığın) sağlanabilmesi için verilerin doğrudan alıntılarla sunulması ve bu verilerin araştırma amacı doğrultusunda sistematik biçimde yorumlanması gerekmektedir (Sıgır, 2021: 139-140). Bu araştırmada veriler doğrudan alıntılarla sunulmuş ve araştırmacı tarafından veriler yorumlamıştır. Dış güvenirliliği sağlamak amacıyla ise araştırma sorularının doğrudan verilmesi gerekmektedir (Sıgır, 2021: 140). Araştırma soruları araştırmacı tarafından veri toplama aracı kısmında sunulmuştur.

Nitel araştırmalarda güvenirliliği sağlamak için Creswell (2021, s. 253) akran incelemesi/sorgulamasını önermektedir. Bu araştırmada oluşturulan kategori ve kodlar, nitel araştırma alanında uzman iki akademisyene gönderilerek akran değerlendirmesi yoluyla kontrol edilmiştir.

### **Araştırmanın Çalışma Grubu**

Bu araştırmanın çalışma grubunu, araştırmanın amaçları doğrultusunda belirlenen ve Türkiye'nin farklı illerinde yaşayan gönüllü toplam 18 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların kişisel verilerinin korunması ve araştırma etiği gereği gizliliğin sağlanması amacıyla gerçek isimlere yer verilmemiş; katılımcılar K1, K2, ..., K18 biçiminde kodlanmıştır. Katılımcılara ait demografik veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik verileri

| Katılımcı Kodu | Cinsiyet | Yaş | Medeni Durum | Mezun Olduğu Bölüm                                   | Mezuniyet Yılı | Yaşadığı İl |
|----------------|----------|-----|--------------|------------------------------------------------------|----------------|-------------|
| K1             | Erkek    | 30  | Evli         | Sosyal Hizmet                                        | 2021           | Mardin      |
| K2             | Erkek    | 32  | Bekar        | İşletme                                              | 2011           | Ordu        |
| K3             | Kadın    | 34  | Evli         | Sınıf öğretmenliği                                   | 2022           | Muş         |
| K4             | Erkek    | 35  | Bekar        | Gıda Mühendisliği                                    | 2014           | Mersin      |
| K5             | Kadın    | 33  | Evli         | Tarih                                                | 2012           | Ankara      |
| K6             | Erkek    | 30  | Bekar        | Arkeoloji                                            | 2018           | Sivas       |
| K7             | Erkek    | 25  | Bekar        | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri             | 2024           | İstanbul    |
| K8             | Kadın    | 29  | Bekar        | Maliye                                               | 2022           | Ankara      |
| K9             | Kadın    | 38  | Evli         | İşletme                                              | 2006           | İzmir       |
| K10            | Kadın    | 32  | Evli         | Türk Dili ve Edebiyatı                               | 2020           | İzmir       |
| K11            | Kadın    | 30  | Bekar        | Tekstil Mühendisliği                                 | 2017           | Malatya     |
| K12            | Kadın    | 30  | Bekar        | İlahiyat                                             | 2022           | Bingöl      |
| K13            | Kadın    | 30  | Bekar        | İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği | 2015           | Samsun      |
| K14            | Kadın    | 35  | Evli         | Felsefe                                              | 2012           | Muş         |
| K15            | Kadın    | 26  | Bekar        | Sosyoloji                                            | 2024           | Diyarbakır  |
| K16            | Kadın    | 23  | Bekar        | Sosyal Bilgiler Öğretmenliği                         | 2024           | Diyarbakır  |
| K17            | Erkek    | 32  | Bekar        | İşletme                                              | 2019           | İzmir       |
| K18            | Erkek    | 35  | Evli         | Türk Dili ve Edebiyatı                               | 2018           | Muş         |

Tablo 1 verileri incelendiğinde; katılımcıların 11'i kadın, 7'si erkektir; medeni durum bakımından 11 katılımcı bekar, 7 katılımcı evlidir. Yaşlar 23–38 aralığında değişmekte ve ortalama yaş 31,06'dır. Katılımcıların farklı lisans bölümlerinden mezun olmaları ve mezuniyet yıllarının 2006–2024 aralığına yayılması, üniversiteli işsizliğin ve buna eşlik eden sosyal dışlanma deneyimlerinin tekil bir profile indirgenemeyen, farklı eğitim geçmişleri ve yaşam koşulları içinde biçimlenen çok boyutlu bir olgu olduğuna işaret etmektedir. Bu çeşitlilik, özellikle ekonomik krizlerin gençler üzerindeki etkilerinin; istihdam olanaklarına erişim, toplumsal katılım, sosyal ilişkiler ve aidiyet duygusu gibi alanlarda nasıl tezahür ettiğini, katılımcıların kendi anlatıları üzerinden daha derinlemesine görünür kılmayı mümkün kılmaktadır. Katılımcılar Türkiye'nin farklı

illerinde yaşamaktadır; ikamet edilen iller Mardin (n=1), Ordu (n=1), Muş (n=3), Mersin (n=1), Ankara (n=2), Sivas (n=1), İstanbul (n=1), İzmir (n=3), Malatya (n=1), Bingöl (n=1), Samsun (n=1) ve Diyarbakır'dır (n=2). Bu coğrafi dağılım, “Üniversiteli İşsizlerin Sosyal Dışlanması: Ekonomik Krizlerin Gençler Üzerindeki Etkileri” başlıklı çalışmada ekonomik kırılganlıkların ve işsizlik deneyiminin, farklı yerel işgücü piyasaları ve toplumsal ağlar içinde nasıl anlamlandırıldığını karşılaştırmalı bir bağlamda tartışmaya olanak sağlayarak nitel bulguların yorumlanmasını güçlendirmektedir.

## Bulgular

Bu çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda bir tema ve beş kategori ve bu kategorilerin altında on alt kategori oluşturulmuştur. Tema, kategori ve alt kategoriler ve kodlardan örnekler tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Tema, Kategori, Alt Kategoriler ve Kodlar

| Tema, Kategori ve Alt Kategoriler                                          | Kodlar                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Tema: Ekonomik Krizde İş, Geçim ve Yaşamın Yeniden Düzenlenmesi            |                                                         |
| <b>Kategori: Geçim Kaynağı/Temel İhtiyaçları Karşılama</b>                 | Aile, eş, baba, anne                                    |
| <b>Kategori: İş arama sürecinde adaletsizlik/ayrımcılık deneyimi</b>       |                                                         |
| Alt Kategori 1: Liyakat dışı erişim / Tanıdık-referans ilişkileri          | Tanıdık, referans, belirli çevre                        |
| Alt kategori 2: Kamu istihdamı/atama mekanizması                           | Atama, Kamu, KPSS                                       |
| Alt Kategori 3: Ayrımcılık (Cinsiyet/demografi/görüş)                      | Cinsiyet, kişisel görüş, siyasal konumlama              |
| Alt Kategori 4: Çalışma koşulları ve emeğin karşılığı                      | Düşük ücret, sosyal güvence eksilişi                    |
| <b>Kategori: Sosyal Dışlanma</b>                                           |                                                         |
| Alt Kategori 1: Belirgin dışlanmışlık/değersizlik/yalnızlık                | Yalnızlık, toplumdan dışlanma, arkadaş ortamından kopma |
| Alt Kategori 2: Dışlanmışlık yok                                           | Dışlanmışlık yok                                        |
| <b>Kategori: Aile İçi Dinamiklerde Değişim</b>                             |                                                         |
| Alt Kategori 1: Aile içinde baskı/gerginlik/stres                          | Aile içinde baskı, yük olma, muhtaçlık                  |
| Alt Kategori 2: Hayat planlarını erteleme                                  | Evlilik planını erteleme, duygusallık, kaygı            |
| <b>Kategori: Ekonomik Kriz Döneminde İş Bulma Olasılığı ve Belirsizlik</b> |                                                         |
| Alt Kategori 1: İş bulma şansı düşük + belirsizlik/kaygı artışı            | Alımların azalması, belirsizlik, kaygı                  |
| Alt Kategori 2: Zorlaştı ama umutlu/yoğun belirsizlik yaşamıyor            | İş bulabilirim, belirsizlik yaşamıyorum                 |

## Geçim Kaynağı/Temel İhtiyaçları Karşılama

Bu araştırmanın ilk sorusu, iş arama döneminde katılımcıların temel ihtiyaçlarını hangi kaynaklarla karşıladığını görünür kılmayı amaçlamaktadır. İşsizlik deneyiminin yalnızca “gelir kaybı” değil, aynı zamanda hane içi kaynak paylaşımı, bağımlılık/özerklik dengesi ve gündelik yaşamın sürdürülebilirliği üzerinden şekillenen bir süreç olduğu varsayımıyla; aile desteği, eş geliri, düzenli aylıklar ve varlık/kira gelirleri gibi farklı geçim stratejileri bir arada ele alınmıştır. Bu soru sayesinde, iş arama sürecinde ekonomik kırılganlığın düzeyi, sosyal destek ağlarının rolü ve katılımcıların kısa vadeli baş etme düzenekleri karşılaştırılabilir hale gelmekte; sonraki sorularda incelenen dışlanmışlık, ilişki dinamikleri ve mental sağlık etkileri için de maddi zemin ve bağlamsal çerçeve oluşturulmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerden yola çıkılarak Geçim Kaynağı/Temel İhtiyaçları Karşılama kategorisi oluşturulmuştur. Bu kategori altında katılımcıların iş arama sürecinde geçimlerini sürdürmek için başvurdukları kaynaklar aile desteği, eş geliri, düzenli aylıklar ve varlık/kira geliri şeklinde kodlanmıştır. Bulgular, katılımcıların önemli bir bölümünün geçimini öncelikle hane içi dayanışma üzerinden kurduğunu, bunun da işsizliğin ekonomik etkisini yalnızca bireysel düzeyde değil, hane içi roller ve bağımlılık/özerklik dengesi üzerinden de görünür kıldığını göstermektedir.

Öncelikle aile desteği, katılımcıların iş arama döneminde temel ihtiyaçlarını sürdürmelerini sağlayan başlıca kaynaklardan biri olarak görünmektedir.

*K1: İş arama sürecimde ihtiyaçlarımı karşılamak için en çok ailemin desteğinden faydalaniyorum. Hem maddi hem de manevi anlamda yanımda olmaları, bu süreçte kendimi daha güvende ve motive hissetmemi sağlıyor. Gerektiğinde yol gösteriyorlar, moral veriyorlar ve iş başvurularımı yaparken ya da karar verirken beni destekliyorlar. Bu nedenle iş arama sürecinde en önemli kaynağım ailem oluyor.*

*K7: İş arama sürecimde ihtiyaçlarımı karşılamak için ailemden maddi destek alıyorum.*

Örnek alıntılar aile desteğinin işsizlik döneminde hane içi yeniden örgütlenmenin de bir bileşeni olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

İkinci olarak eş geliri, özellikle evli katılımcılarda geçimin sürdürülmesinde belirleyici bir rol üstlenmektedir. Eş gelirine dayalı geçim, bazı anlatılarda “zorunlu bir çözüm” olarak öne çıkarken, bazı anlatılarda hane içi sorumlulukların yeniden paylaşımı ve ilişki dinamikleriyle birlikte değerlendirilmektedir.

*K3: Eşim çalışıyor onun geliriyle yaşamımızı sürdürüyoruz.*

*K5: Eşimin maaşıyla geçimimizi sağlıyoruz.*

*K9: Eşimin geliri ile geçimimizi sağlıyoruz.*

*K18: İş arama sürecimde ihtiyaçlarımı karşılama konusunda en temel destek kaynağım eşim. Eşim çalışıyor ve şu an ağırlıklı olarak onun aldığı maaşla geçiniyoruz. Bu durum kısa vadede bir güvence sağlasa da, tek gelirle yaşamak bütçe açısından daha dikkatli olmayı gerektiriyor.*

Veriler, katılımcıların “eş geliri”nin iş arama/istihdam dışı kalma döneminde hane geçimini ayakta tutan temel mekanizma olarak konumlandığını gösteriyor. Katılımcılar kendi gelir üretiminin geçici olarak kesintiye uğradığı dönemde, eşin ücretli emeğine dayanarak sürdürülebilir hale geldiğini ifade etmişlerdir. Bu yönüyle eş geliri, kısa vadeli ekonomik güvence ve belirsizlik yönetimi işlevi görüyor.

Bununla birlikte eş gelirine bağımlılık, sadece “destek” olarak değil, aynı zamanda hane bütçesi üzerinde yeni bir disiplin ve kısıt rejimi olarak da deneyimleniyor. Özellikle K3, K5, K9, eş gelirin “en temel destek kaynağı” olarak ifade etmeleri, iş arama sürecinde maddi ihtiyaçların karşılanmasında eşin gelirin merkezi rolünü ortaya koyarken; K18 tek gelirle yaşamının “daha dikkatli olmayı gerektirmesi” finansal kırılganlığın ve harcama önceliklerinin yeniden düzenlenmesinin altını çiziyor. Bu, eş gelirin bir yandan güvence üretirken diğer yandan yaşam standardı ve bütçe yönetimi açısından daha yoğun bir planlama ihtiyacını tetiklediğine işaret etmesi açısından önemlidir.

Genel olarak değerlendirildiğinde katılımcılardan elde edilen veriler, hane geçiminin sürdürülebilirliğinde çift gelirli yapının yokluğunda eş gelirin “zorunlu bir çözüm”e dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Bu dönüşümün de yalnızca ekonomik değil, hane içi rol dağılımı ve bağımlılık/özerklik dengesi gibi ilişki dinamiklerine uzanan bir yeniden yapılanma sürecini çağırıldığını düşündürüyor. Bu durumda eş geliri, hem bir dayanıklılık kaynağı (tampon) hem de tek gelirli yaşamın getirdiği

mali ve gündelik düzenleme baskılarının taşıyıcısı olarak iki yönlü bir işlev üstleniyor.

Üçüncü olarak, daha sınırlı sayıda katılımcıda düzenli aylıklar ve/veya kira/varlık geliri iş arama sürecinde geçimi destekleyen kaynaklar olarak ortaya çıkmıştır. Bu kaynaklar, aile ya da eş desteğine kıyasla daha “kurumsal/düzenli” bir gelir hissi yaratmakla birlikte, katılımcı anlatılarında yine de ekonomik belirsizliği tamamen ortadan kaldırmayan tamamlayıcı unsurlar olarak konumlanmaktadır.

*K4: İş arama sürecimde ihtiyaçlarımı karşılamak için babamdan kalan evi kiraya verdim. Geçimimi büyük ölçüde buradan elde ettiğim kira geliriyle sağlıyorum. Ben ise annemle birlikte kalıyorum.*

*K12: Babamdan kalan Bağ-Kur ölüm aylığıyla ihtiyaçlarımı karşılıyorum.*

*K13: İş arama sürecimde ihtiyaçlarımı karşılamak için annemle birlikte yaşıyorum. Babamdan kalma emekli maaşı ve ayrıca kiraya verdiğimiz bir evden elde ettiğimiz kira geliri ile geçimimizi sağlıyoruz.*

Katılımcılar, iş arama sürecinde geçimin yalnızca “yakın ilişkisel destek” (aile/eş) üzerinden değil, aynı zamanda miras/varlık temelli gelirler ve düzenli aylıklar üzerinden de sürdürülebildiğini göstermektedir. Kira geliri ile Bağ-Kur ölüm aylığı gibi kaynaklar, katılımcılarda belirli bir süreklilik ve öngörülebilirlik hissi yaratarak geçimi “daha düzenli” kılmaktadır. Böylece iş arama dönemindeki finansal baskıyı kısmen hafifletmektedir. Bununla birlikte bu gelirlerin katılımcı deneyiminde tam bir güvenceye dönüşmediği, daha çok tamamlayıcı ve geçici bir dengeleme mekanizması olarak işlediği anlaşılmaktadır.

Veriler ayrıca, söz konusu gelirlerin çoğunlukla aileden kalan varlıklar ve sosyal güvenlik hakları üzerinden üretildiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla katılımcıların ekonomik dayanıklılığının önemli bir kısmının bireysel emek gelirinden ziyade hane/kuşaklar arası kaynak aktarımına dayandığı görülmektedir. K4’te kira geliri, bağımsız bir gelir kanalına dönüşürken bunun annesiyle birlikte yaşama tercihiyle eşzamanlı kurulması, geçim stratejisinin yalnızca “gelir yaratma” değil aynı zamanda giderleri azaltma yönünde de biçimlendiğini düşündürmektedir. K13’te hem emekli maaşı hem kira gelirin birlikt anılması, hane içinde çoklu pasif gelir kaynağıyla geçimin sürdürüldüğüne işaret ederken;

K12’de ölüm aylığı, tek başına temel ihtiyaçları karşılamaya yönelik bir güvenlik ağı olarak konumlanmaktadır.

Genel olarak bu bulgular, iş arama sürecindeki ekonomik sürekliliğin katılımcılar arasında eşit dağılmadığını; bazı katılımcıların varlık/aylık temelli kaynaklar sayesinde görece daha istikrarlı bir geçim zemini kurabildiğini göstermektedir. Ancak bu zemin, yine de iş arama sürecinin belirsizliğini ortadan kaldırmamaktadır. Bu durum daha çok, süreyi uzatma ve gündelik yaşamı idame ettirme kapasitesini artıran bir “ara tampon” işlevi görmektedir. Bu nedenle kira/aylık gibi düzenli gelirler, bir yandan kırılabilirliği azaltırken diğer yandan geçimin sürdürülebilirliğini miras, mülkiyet ve sosyal güvenlik erişimi gibi yapısal eşitsizlik eksenleriyle daha görünür biçimde ilişkilendirmektedir.

### **İş arama sürecinde adaletsizlik/ayrımcılık deneyimi**

Katılımcılara “İş arama sürecinde karşılaştığınız ayrımcılık ve adaletsizlik konularındaki deneyimlerinizi paylaşır mısınız?” sorusu yöneltilmiş; alınan yanıtlar doğrultusunda İş arama sürecinde adaletsizlik/ayrımcılık deneyimi kategorisi oluşturulmuştur. Bu kategori altında, katılımcı anlatılarında öne çıkan farklı boyutları görünür kılmak amacıyla dört alt kategori belirlenmiştir. Bulgular, adaletsizliğin tekil ve homojen bir olgu olarak değil; işe erişim kanalları, değerlendirme süreçleri, istihdam alanları, çalışma koşulları ve ayrımcılığa maruz kalma biçimleri üzerinden çok katmanlı bir deneyim olarak yaşandığını göstermektedir. Katılımcıların ifadeleri kimi zaman liyakat dışı erişim ve kişisel bağlantıların belirleyiciliğine, kimi zaman mülakat ve eleme süreçlerindeki şeffaflık sorunlarına, kamu istihdamına ilişkin uygulamalara, düşük ücret ve güvencesiz çalışma koşullarına ya da demografik ve düşünsel temelli ayrımcılık biçimlerine odaklanmıştır. Bu çerçevede oluşturulan alt kategoriler, katılımcıların iş arama sürecini hangi pratikler ve gerekçeler üzerinden “adaletsiz” veya “ayrımcı” olarak tanımladıklarını ayrıştırarak analitik olarak tartışılabilir hale getirmektedir. Alt kategorilere ait veriler Tablo 3’te sunulmuştur.

**Tablo 3.** İş arama sürecinde adaletsizlik/ayrımcılık deneyimi

| Alt Kategoriler                                   | Frekans | Katılımcılar             |
|---------------------------------------------------|---------|--------------------------|
| Liyakat dışı erişim / Tanıdık–referans ilişkileri | 10      | 1,2,4,5,9,11,12,13,17,18 |
| Kamu istihdamı/atama mekanizması                  | 5       | 3,7,8,10,15              |
| Ayrımcılık (Cinsiyet/demografi/görüş)             | 4       | 1,2,6,16                 |
| Çalışma koşulları ve emeğin karşılığı             | 4       | 3,10,13,14               |
| Toplam                                            | 23      | 23                       |

### **Liyakat dışı erişim / Tanıdık–referans ilişkileri**

Liyakat dışı erişim / Tanıdık–referans ilişkileri alt kategorisi, iş arama sürecinde başvuru, mülakat ve yerleştirme aşamalarının yalnızca bireysel yeterlilik ve sınav başarısıyla değil; kişisel bağlantılar, tanıdık–referans desteği ve çevresel ilişkiler üzerinden şekillendiğine dair katılımcı söylemlerini kapsamaktadır. Katılımcı ifadelerinde bu durum, “başvuru sürecinde tanıdığı olanların avantajlı olduğu”, “pozisyonların önceden belirlendiği” ya da “referansı olmayanların elendiği” yönündeki anlatılarla görünür hale gelmektedir. Bu çerçevede, liyakat ilkesiyle uyumlu yürütülmesi beklenen işe yerleştirme süreçleri, kimi katılımcılar tarafından bağlantı temelli ilerleyen mekanizmalar olarak tanımlanmaktadır. Böylece iş arama deneyimi, bireysel performans ve emek kadar kim tanıyor olunduğuna bağlı bir mücadele alanı olarak konumlanmaktadır. Bu alt kategori, katılımcıların istihdam sürecindeki eşitsizlik hissini yalnızca piyasa koşullarıyla değil, ilişkisel erişim ağları ve onların yarattığı avantaj–dezavantaj farklarıyla da bağlantılı olduğunu göstermektedir.

*K2: Yaklaşık 14 yıldır düzenli olarak KPSS’ye giriyorum ve bunun yanında özel sektörde de sürekli iş arıyorum. Bu süreçte bazı başvurularında, liyakat ve yeterlilikten çok “tanıdık”, “referans” ya da belirli çevrelere yakınlık gibi unsurların daha belirleyici olabildiğini gördüm. Herhangi bir partiye ya da bir gruba üye olmamayı tercih ettiğim için, bazı fırsatların bana kapalı kaldığı izlenimine kapıldığım dönemler oldu. Elbette her başvuruda bunun kesin neden olduğunu kanıtlamak kolay değil. Ancak tekrar eden geri dönüşsüzlükler ve süreçlerin şeffaf olmaması bende adaletsizlik duygusunu güçlendirdi.*

*K9: İş arama sürecinde referansın çok belirleyici olduğu, hatta “Ankara’da dayın olacak, yoksa olmaz” anlayışının öne çıktığı*

*durumlarla karşılaştım. Bu da sürecin her zaman liyakat üzerinden ilerlemediğini hissettirdi.*

Katılımcı anlatıları, iş arama sürecinin, özellikle KPSS (Kamu Personel Seçme Sınavı) sonrasındaki atama dönemlerinde, katılımcılar tarafından çoğu zaman resmî ölçütlerden ziyade “tanındık”, “referans” ve belirli çevrelere yakınlık üzerinden işleyen bir alan olarak deneyimlendiğini göstermektedir. Katılımcılar, yıllara yayılan KPSS denemeleri ve çeşitli başvurulara rağmen, puan ve yeterliliklerinden çok, kimi pozisyonlarda kişisel bağlantıların belirleyici olduğu yönünde güçlü bir kanaat geliştirdiklerini ifade etmektedir. Bu çerçevede, herhangi bir partiye ya da gruba üye olmamayı tercih ettiğini ifade eden katılımcılar, bazı kamu pozisyonlarına erişimde dezavantajlı konumda olduklarını hissettiklerini belirtmektedirler. Özellikle “Ankara’da dayın olacak, yoksa olmaz” gibi ifadeler ise hem KPSS sonrasındaki yerleştirme süreçlerinde hem de genel olarak memur alımlarında referans ve ilişki ağlarının önemini vurgulayan yerleşik bir toplumsal söylem olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca katılımcılar, her bir başvuruda dışlanmanın tek nedeni olarak bunu kesin biçimde kanıtlamanın güç olduğunun farkında olduklarını belirtmektedirler. Ancak tekrarlayan geri dönüşsüzlükler, şeffaf yürütülmeyen süreçler ve bağlantı vurgusunun sürekliliği, KPSS ve sonrasındaki atama süreçlerinin liyakat temelinde işlemediği; kamu istihdamı fırsatlarına erişimin “doğru kişiyi tanıma” üzerinden şekillendiği yönünde kalıcı bir adaletsizlik duygusunu beslediği görülmektedir.

### **Kamu istihdamı/atama mekanizması**

Türkiye’de kamu personeline yönelik istihdam süreci temelde KPSS ile başlamaktadır. Adaylar, eğitim durumları ve başvurdukları kadro türüne göre farklı KPSS oturumlarına katılmaktadır. Daha sonra adaylar sınavdan aldıkları puan doğrultusunda merkezi yerleştirme, sözleşmeli pozisyon başvuruları veya mülakat süreçlerine yönlendirilmektedir. KPSS, ilk aşamada başvuru yapabilme ve değerlendirmeye alınma koşulunu sağlarken, sonrasında gerçekleşen atamalar; ilgili kurumun kadro ihtiyacı, ilan edilen kontenjanlar, yerleştirme tercihleri ve kimi pozisyonlarda uygulanan sözlü sınav veya mülakatlar üzerinden şekillenmektedir. Bu nedenle kamu istihdamı, yalnızca sınav başarısına dayalı bir sonuç üretmeyip, KPSS puanı + kontenjan politika ve uygulamaları + mülakat/yerleştirme süreci gibi çok aşamalı bir

mekanizma halinde işlemektedir (Arslan, 2025). Bu araştırmada, kamu istihdamı ve atama mekanizması, katılımcı deneyimleri doğrultusunda sorun alanı olarak ele alınmıştır.

*K7: KPSS sınavına girdim, ancak atanamadım. Daha önce alımlar daha fazlaydı, fakat şu anda memur alımı oldukça sınırlı yapılıyor. Bunun da adaletli olmadığını düşünüyorum.*

*K8:KPSS'ye girdim ama henüz bir atama çıkmadı. Önceki yıllarda kadro sayıları daha yüksekti; son dönemde memur alımları ciddi biçimde azaldığı için atanmak çok daha zor hale geldi.*

Katılımcı alıntıları, kamu istihdamı/atama mekanizmasına ilişkin iki temel vurguyu ön plana çıkarmaktadırlar. İlk olarak, katılımcılar KPSS'ye girip atanamama durumunu yalnızca bireysel performanslarının sonucu olarak değil, zaman içinde azalan memur alımları ve daralan kadro sayıları ile ilişkilendirmektedir. “Daha önce alımlar daha fazlaydı”, “önceki yıllarda kadro sayıları daha yüksekti” gibi ifadeler, sürecin katılımcılar açısından tarihsel karşılaştırma üzerinden okunduğunu ve mevcut dönemin önceki yıllara kıyasla daha kısıtlayıcı, rekabeti artıran ve “atanmayı zorlaştıran” bir bağlam sunduğunu göstermektedir. İkinci olarak, K7’nin “bunun da adaletli olmadığını düşünüyorum” ifadesi, bu daralmanın yalnızca teknik bir kadro meselesi olarak değil, adalet algısını zedeleyen bir durum olarak deneyimlendiğine işaret etmektedir. K8’de doğrudan “adaletsizlik” sözcüğü geçmese de, “atanmak çok daha zor hale geldi” vurgusu, benzer bir yapısal haksızlık hissi ile örtüşmektedir. Bu örnek alıntılar birlikte ele alındığında, katılımcıların kamu istihdamı mekanizmasını, bireysel çabanın ve sınav başarısının karşılığını vermeyen; kontenjan kısıtları ve azalan alımlar nedeniyle fırsat eşitliğini zayıflatan bir süreç olarak deneyimledikleri söylenebilir.

### **Ayrımcılık (Cinsiyet/demografi/görüş)**

Katılımcılar iş arama sürecinde cinsiyet, yaş, eğitim alanı, siyasi/düşünsel duruş veya benzeri kimliksel özellikler nedeniyle dezavantajlı konuma düştüklerini hissettikleri durumları kapsamaktadır. Bu çerçevede ayrımcılık; başvuru, değerlendirme ve yerleştirme aşamalarında kimlikle ilişkilendirilen varsayımlar, tercih öncelikleri ve dışlayıcı tutumlarla kendini gösteren yapısal bir sorun alanı olarak görünür hale gelmektedir.

*K1: Bazı mülakat ve sınavlarda, mesleki yeterliliğim ve deneyimimden çok kişisel görüşlerim ya da herhangi bir gruba yakın olup olmadığım gibi konuların dolaylı biçimde öne çıktığını hissettim. Tarafsız kalmayı tercih ettiğim için, bunun olumsuz değerlendirildiğini düşündüğüm ve bu nedenle elendiğim süreçler oldu.*

*K6: İş arama sürecinde genellikle cinsiyetim ve tecrübem üzerinden ayrımcılığa uğradığımı hissettiğim durumlar oldu. Bazı başvurularda, niteliklerimden çok bu iki unsurun öne çıktığını ve değerlendirmeyi etkilediğini düşündüm.*

Katılımcılar işgücü piyasasında ayrımcılığı hem düşünsel/siyasal konumlanma hem de demografik özellikler (cinsiyet ve deneyim) üzerinden deneyimlendiği görülmektedir. K1'in anlatısında, mesleki yeterlilik ve deneyimden çok “kişisel görüşler” ve “herhangi bir gruba yakın olup olmama” gibi unsurların dolaylı biçimde öne çıktığı hissi, işe alım süreçlerinde tarafsız kalma tercihinin dahi dezavantajlı bir pozisyona dönüşebildiği algısını ortaya koymaktadır. K6'nın vurguladığı cinsiyet ve tecrübe temelli ayrımcılık hissi ise, niteliklerin önüne geçen kimliksel ve geçmiş deneyimle ilgili varsayımların, değerlendirme süreçlerini şekillendirebildiğine işaret etmektedir. Katılımcılar iş arama sürecini yalnızca yeterlilik ve performans üzerinden işlemeyen; aksine kimlik, cinsiyet, deneyim ve görüşe ilişkin kodların görünmez bir filtre gibi devreye girdiği, bu nedenle de adalet ve eşitlik duygusunu zedeleyen bir alan olarak deneyimledikleri söylenebilir.

### **Çalışma koşulları ve emeğin karşılığı**

Çalışma koşulları ve emeğin karşılığı alt kategorisi, katılımcıların iş arama sürecinde karşılaştıkları iş tekliflerinde ücret düzeyi, sigorta güvencesi, çalışma saatleri ve işin niteliklerine uygun olmayan karşılıklar nedeniyle yaşadıkları memnuniyetsizlik ve adaletsizlik hissini kapsamaktadır. Nitekim iş yaşamı kalitesi; ücret, çalışma koşulları, iş güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik gibi çalışma yaşamını doğrudan ya da dolaylı biçimde etkileyen unsurları bütünleştiren çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Çınar vd., 2016). Bu kapsamda, emek ile ücret arasındaki orantısızlık, güvencesiz çalışma koşulları ve nitelik gerektiren işlerde dahi düşük ücret teklif edilmesi gibi durumlar; katılımcıların iş bulma sorunun yanında, bulunan işin sürdürülebilirliği ve insani koşullarda yapılabilirliği konusunda da sorun yaşadıklarını göstermektedir.

*K10: Özel sektöre yöneldiğimde ise çok düşük maaşlar teklif edildi. Açıkçası önerilen ücret, bu büyük şehirde yol ve yemek masrafımı bile karşılamaya yetmiyor. Böyle olunca da adaletsizlik oluyor ve emeğinizin heba edildiğini düşünüyorsunuz.*

*K13: Öğretmen olduğum ve atanmadığım için çoğu zaman çok düşük ücretler teklif ediliyor. Günümüz koşullarında önerilen rakamlar genellikle asgari ücret seviyesinde olabiliyor ve bazı yerlerde sigorta da yapılmıyor.*

Katılımcıların ifadeleri, bu alt kategorinin temel bileşenlerini açık biçimde görünür hale getirmektedir. Katılımcılar iş arama sürecinde karşılaştıkları iş tekliflerinde ücret düzeyinin hem büyükşehirdeki yaşam maliyetleriyle hem de sahip oldukları eğitim/mesleki niteliklerle örtüşmediğini vurgulamaktadır. K10'un ifadesinde, teklif edilen maaşın “yol ve yemek masrafını bile karşılamaması” özellikle büyükşehir bağlamında ücretin asgari geçim düzeyinin dahi altında kaldığını göstermektedir. K13' ise “öğretmen olup atanamama” durumu üzerinden sürekli asgari ücret bandında ve kimi zaman sigortasız iş teklifleri ile karşılaştığını belirtmesi, nitelikli emeğin düşük ücret ve güvencesizlikle çerçevelendiği bir tabloyu ortaya koymaktadır. Çalışma koşullarının niteliği, ücret ve sosyal güvence gibi maddi unsurların yanında işyerindeki psikososyal ilişkileri de kapsamaktadır. Nitekim Karcıoğlu & Akbaş (2010), sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada psikolojik şiddete maruz kalma düzeyi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemişlerdir. Bu sonuç, insani ve sürdürülebilir istihdamın yalnızca yeterli ücret ve sosyal güvenceyle değil, psikolojik açıdan güvenli bir çalışma ortamıyla da ilişkili olduğunu göstermektedir. Katılımcıların iş bulmanın zorluğunun yanında bulunan işlerin de emeğin değeriyle orantısız, güvencesiz ve sürdürülebilir olmaktan uzak olduğu yönünde güçlü bir adaletsizlik duygusu yaşadıkları söylenebilir.

### **Sosyal Dışlanma**

Katılımcılara “İşsizlik sürecinde kendinizi toplumdan dışlanmış hissediyor musunuz? Bu duyguyu nasıl tanımlıyorsunuz? Bu konudaki deneyimlerinizi paylaşır mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Elde edilen yanıtlar doğrultusunda bu bölüm Sosyal Dışlanma kategorisi altında değerlendirilmiş ve iki alt kategori oluşturulmuştur: Belirgin dışlanmışlık/değersizlik/yalnızlık ve Dışlanmışlık yok. İlk alt kategoriye

ait ifadelerde, işsizlik döneminin sosyal çevreden uzaklaşma, sosyal ortamlara katılmada isteksizlik, kendini geri çekme, yargılanma kaygısı ve aidiyet duygusunun zayıflaması gibi deneyimlerle birleşerek katılımcılarda belirgin bir dışlanmışlık ve değersizlik hissi yarattığı görülmektedir. Buna karşın ikinci alt kategoride yer alan katılımcılar, işsizliği toplumsal bağlarını koparan bir durum olarak tanımlamamaktadırlar. Katılımcılar dışlanmışlık hissetmediklerini, sürecin kişisel bir dönemsel durum olarak görülebileceğini ve sosyal destek ya da ilişkilerin sürdüğünü ifade etmektedir. Bu iki alt kategori, işsizliğin toplumsal boyutunun katılımcılar arasında tek bir ortak duygu halinde ortaya çıkmadığını, aksine kimi durumlarda sosyal dışlanmayı derinleştirirken, kimi durumlarda ise sosyal bağların korunduğu daha nötr bir deneyim olarak yaşandığını göstermektedir. Alt kategorilere ait veriler Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Sosyal Dışlanma

| Alt Kategoriler                            | Frekans | Katılımcılar                 |
|--------------------------------------------|---------|------------------------------|
| Belirgindışlanmışlık/değersizlik/yalnızlık | 12      | 1,2,3,4,5,8,9,10,11,12,13,17 |
| Dışlanmışlık yok                           | 6       | 6,7,14,15,16,18              |
| Toplam                                     | 18      | 18                           |

#### **Belirgin dışlanmışlık/değersizlik/yalnızlık**

Belirgin dışlanmışlık/değersizlik/yalnızlık alt kategorisi, işsizlik sürecinin bazı katılımcılar için yalnızca gelir kaybı değil, aynı zamanda toplumsal görünürlüğün azaldığı, sosyal bağların zayıfladığı ve bireyin kendisini ait hissettiği çevrelerden uzaklaştığı bir dönem olarak deneyimlendiğini göstermektedir. Katılımcılar için işsizlik; sosyal ortamlara katılmaktan çekinme, davetlere karşı isteksizlik, yargılanma ya da küçümsenme kaygısı, çevrenin beklenti ve yorumları nedeniyle kendini geri çekme gibi durumlarla birleşerek değersizlik, yalnızlık ve sosyal mesafe duygularını güçlendirmektedir. Katılımcılar bu süreçte, “işsiz olma” hâlinin kişisel bir yetersizlik gibi algılandığını, çevreyle kurulan ilişkilerin değiştiğini ve bazen en yakın çevrelerinde bile anlaşılamadıklarını ifade etmektedir. Böylece bu alt kategori, işsizliğin yalnızca ekonomik değil; kimlik, özdeğer ve aidiyet boyutunda da bir kırılma noktası oluşturabildiğini ortaya koymaktadır.

*K2: Evet, işsizlik sürecinde zaman zaman kendimi toplumdan dışlanmış gibi hissediyorum. Özellikle arkadaş ve okul çevremde, bazı ortamlarda söz hakkımın ya da fikirlerimin yeterince önemsenmediği duygusuna kapıldığım oluyor. Bu durum bende değersizleşme ve geri planda kalma hissi yaratıyor. Ayrıca gelirim yetersiz olması sosyal hayatımı da doğrudan etkiliyor. Arkadaşlarımla rahatça katılabileceğim aktivitelerden çoğu zaman kaçınıyorum. Hem maddi açıdan zorlanmamak hem de kendimi mahcup hissetmemek için daha çok geri çekilmeyi tercih ediyorum. Bu da zamanla sosyal ilişkilerimde mesafe oluşmasına ve yalnızlık duygusunun artmasına neden oluyor.*

*K13: İşsizlik dolayısıyla maddi olarak kısıtlı bir hayatım var bu yüzden dışarı çıkma şansım pek olmuyor. Dışarı çıkmak artık benim için çok lükse kaçan bir durum. Bu yüzden de arkadaş ortamlarından tamamen kopmuş durumdayım. Yani aslında işsizlik beni toplumdan dışladı diyebilirim.*

Katılımcıların görüşleri birlikte ele alındığında, işsizliğin sosyal dışlanma boyutunun hem öznel değersizlik hissi hem de maddi kısıtların tetiklediği geri çekilme üzerinden ilerlediği görülmektedir. Katılımcılar, işsizliği yalnızca gelir kaybı olarak değil, arkadaş ve okul çevresinde “sözünün ve fikrinin yeterince önemsenmemesi”, “geri planda kalma” duygusu ve buna eşlik eden özdeğer zedelenmesi ile tarif etmektedirler. Bu durum, katılımcıların bulundukları ortamlarda daha az görünür hissetmelerine ve zamanla içe kapanmalarına yol açtığı görülmektedir. Katılımcılar, maddi yetersizlikler nedeniyle gündelik sosyal mekânlara çıkmayı ve dışarıda vakit geçirmeyi temel bir ihtiyaçtan ziyade “erişimi sınırlı bir lüks” olarak tanımlamaktadır. Bu tanım işsizliğin gündelik sosyal yaşama fiilen erişimi sınırlayan bir durum haline geldiğini göstermesi açısından önemlidir. Katılımcı ifadeleri, ekonomik kısıtlar ile birlikte mahcup olma, yetersiz algılanma ve dışlanma endişelerinin, sosyal ortamlardan öznel bir geri çekilme pratiği ürettiğini; bu pratiğin zaman içerisinde içselleştirilmiş bir sosyal dışlanma deneyimine dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, işsizlik deneyimi, yalnızca dışarıdan maruz kalınan bir dışlanma değil, aynı zamanda maddi ve duygusal baskılar altında kendini geri çekme yoluyla içselleştirilen bir sosyal dışlanma süreci olarak ortaya çıkmaktadır.

*K17: Çoğu zaman toplumdan dışlanmış gibi hissediyorum. İşsiz olduğumda sanki “eksik” ya da “başaramamış” biriymişim gibi*

*bakıldığını düşünüyorum. Bu da insanı ister istemez geri çekilmeye itiyor. Bu duygu bende daha çok görünmezleşme ve değersizlik olarak ortaya çıkıyor. Özellikle çevrede herkes iş, kariyer, gelecek planları konuşurken, konu bana gelince ya sessizlik oluyor ya da “hala mı iş yok?” gibi cümlelerle üstü kapalı bir yargı hissediyorum. Zamanla sosyal ortamlardan kaçınmaya başladım. Çünkü kendimi sürekli açıklama yapmak zorunda kalıyordum gibi geliyor. Maddi kısmı bir yana, asıl yoran şey, insanların gözünde kimliğinin “işsiz” etiketiyle daralması. Bu da yalnızlık ve motivasyon kaybını artırıyor.*

Katılımcının anlatısı, işsizlik deneyiminin ekonomik boyutun ötesine geçerek damgalanma, öz-değer kaybı ve sosyal geri çekilme ekseninde nasıl anlamlandırıldığını ortaya koymaktadır. “Eksik” ya da “başaramamış” biri olarak görüldüğüne ilişkin ifade, işsizliğin katılımcı gözünde yalnızca bir statü kaybı değil, aynı zamanda kişisel yeterlilik ve başarıyla özdeşleştirilen bir kimlik tehdidine dönüştüğünü göstermektedir. Çevrede iş, kariyer ve gelecek planlarının konuşulduğu ortamlarda kendisine ya sessizlikle ya da “hala mı iş yok?” gibi üstü kapalı yargı içeren ifadelerle dönülmesi, katılımcının sosyal karşılaştırma süreçleri içinde sürekli olarak dezavantajlı konuma itildiği hissini güçlendirmektedir. Bu durum, zamanla sosyal ortamlardan kaçınma, kendini geri çekme ve “sürekli kendini açıklama zorunluluğu” hissetme biçiminde tezahür eden bir öznel geri çekilme pratiği üretmektedir.

### **Dışlanmışlık Yok**

Bu alt kategoride yer alan katılımcılar, işsizlik sürecinin sosyal ilişkilerini belirleyici bir biçimde olumsuz etkilemediğini; kendilerini toplumdan dışlanmış hissetmediklerini ve bu dönemi daha çok geçici bir süreç, kişisel bir deneyim ya da olağan bir yaşam aralığı olarak değerlendirdiklerini ifade etmektedir.

*K6: Hayır, kendimi toplumdan dışlanmış hissetmiyorum. Zaman zaman zorlandığım ve baskı hissettiğim anlar olsa da, genel olarak sosyal çevremle bağımı korumaya çalışıyorum ve bu süreci geçici bir dönem olarak görüyorum. Bu nedenle dışlanmışlıktan çok, belirsizliğin ve iş arama sürecinin getirdiği stresle baş etmeye çalıştığımı söyleyebilirim.*

*K7: Yeni mezun oldum dışlanmış hissetmiyorum.*

*K15: Yeni mezunum daha dışlanmış gibi bir durumla karşılaşmadım.*

Katılımcılar, “dışlanmışlık yok” alt kategorisi kapsamında işsizlik sürecini sosyal ilişkiler açısından belirleyici bir kırılma noktası olarak değerlendirmemişlerdir. İfadelerinde, zaman zaman zorlanma ve baskı hissettiklerini belirtmekle birlikte, genel olarak sosyal çevreleriyle bağlarını korumaya çalıştıklarını ve kendilerini toplumdan dışlanmış olarak görmediklerini vurgulamaktadırlar. Özellikle yeni mezun olan katılımcılar açısından işsizlik, belli bir süre içinde aşılması beklenen, yaşam döngüsünün “normal” bir evresi olarak konumlanmaktadır. Bu çerçevede, dışlanmışlık hissinden ziyade geleceğe ilişkin belirsizlikle baş etme ve iş arama sürecinin yarattığı psikolojik yükü başa çıkma çabası öne çıkmaktadır. Bu durum, işsizliğin tüm katılımcılar için otomatik olarak sosyal dışlanma üretmediğini ortaya koymaktadır. Kimi örneklerde daha dengeleyici, umut ve süreksizlik vurgusu taşıyan bir çerçeve içinde deneyimlendiğini göstermektedir.

### **Aile İçi Dinamiklerde Değişim**

Katılımcılara “İşsizlik süresince aile içi dinamiklerinizde ne tür değişiklikler yaşandı, açıklar mısınız?” sorusu yöneltilmiş ve elde edilen yanıtlar Sosyal İlişkiler ve Aile İçi Dinamikler başlığı altında değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, verilen cevaplar doğrultusunda iki alt kategori oluşturulmuştur: Aile içinde baskı/gerginlik/stres ve Hayat planlarını erteleme. İlk alt kategori, işsizlik sürecinde aile içindeki iletişimin gerilmesi, beklenti ve eleştirilerin artması, ekonomik sıkışmanın ev içi duygusal iklimi olumsuz etkilemesi gibi deneyimleri içermektedir. İkinci alt kategori ise özellikle evlilik, evden ayrılma, gelecek kurma ve benzeri yaşam adımlarının, işsizlik ve maddi belirsizlik nedeniyle ertelenmesi ya da belirsiz bir tarihe ötelenmesiyle ilişkili anlatıları kapsamaktadır. Böylece, işsizlik yalnızca bireyin çalışma yaşamını değil, aile içi konumunu ve uzun vadeli yaşam planlarını da yeniden biçimlendiren bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. Alt kategorilere ait veriler Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Aile İçi Dinamiklerde Değişim

| <b>Alt Kategoriler</b>            | <b>Frekans</b> | <b>Katılımcılar</b>              |
|-----------------------------------|----------------|----------------------------------|
| Aile içinde baskı/gerginlik/stres | 13             | 1,3,5,7,8,9,10,11,12,14,15,17,18 |
| Hayat planlarını erteleme         | 5              | 2,4,6,13,16                      |
| Toplam                            | 18             | 18                               |

## Aile İçinde Baskı/Gerginlik/Stres

Aile İçinde Baskı/Gerginlik/Stres alt kategorisi, işsizlik sürecinin ev içindeki iletişim biçimlerini, duygu durumunu ve rollerin algılanışını doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır. Katılımcı anlatılarında, maddi belirsizlik ve iş bulamama durumunun aile içinde beklenti ve eleştirileri artırdığı, sorumluluk dağılımını değiştirdiği ve zaman zaman kırıcı söylemlere yol açtığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda işsizlik, yalnızca ekonomik bir güçlük olarak değil; aynı zamanda ev içi otorite, söz hakkı ve karar alma süreçlerinde konum kaybı, duygusal baskı ve iletişimde gerginleşme yaratan bir durum olarak deneyimlenmektedir. Görüşler, evdeki gündemin sıklıkla işsizlik etrafında şekillendiğini; bu durumun da stres düzeyini artırarak hem bireyin kendilik algısını hem de aile fertleriyle kurduğu ilişkileri zedeleyebildiğini göstermektedir. Bu nedenle işsizlik, katılımcılar açısından sadece bireysel bir iş bulma mücadelesi değil, aynı zamanda aile içi uyumun kırılanlaştığı, gerilimin arttığı ve duygusal yükün yoğunlaştığı bir süreç haline gelmektedir.

*K14: Evlenmeden önce, sanki babama yükümü gibi hissediyordum. Yıllarca emek verip beni okutan aileme, tam da onlara destek olmam gereken dönemde muhtaç olmak içimi çok acıtıyordu. Şimdi benzer duyguları eşimle de yaşıyorum. Her ne kadar eşim destek olsa da, muhtaçlık hissi beni hem duygusal olarak yıpratıyor hem de evin içinde kendimi eksik ve baskı altında hissetmeme neden oluyor.*

*K17: Aile içinde ise dinamik daha hassas hale geldi. Destek olanlar var ama yine de evin içinde görünmeyen bir baskı oluyor. Bazen iyi niyetle söylenen “şuna da başvursana” ya da “bir yerden başlamak lazım” gibi cümleler bile, sürekli eleştiriliyormuşum gibi hissettirebiliyor. Maddi yük arttıkça kararları birlikte almak zorlaşıyor; insan kendini daha az söz hakkı varmış gibi hissedebiliyor.*

Alıntılardan görüldüğü üzere, işsizlik süreci aile içinde hem maddi bağımlılık hem de duygusal baskı üzerinden işleyen karmaşık bir gerilim alanı yaratmaktadır. Katılımcılar, bir yandan yıllarca kendilerine emek veren ailelerine ve artık birlikte yaşam kurdukları eşlerine “yük olma” duygusunu yoğun biçimde deneyimlerken, diğer yandan bu durumun ev içindeki konumlarını ve söz haklarını zayıflatmış olduğunu ifade etmektedir. Destekleyici niyetle söylenen “bir yere başvursana”, “bir yerden başlamak lazım” gibi ifadeler dahi, tekrar eden ve çoğu zaman işsizlikle özdeşleşen bir gündem içinde sürekli eleştiriliyormuş ya da

sorgulanıyormuş hissini beslemektedir. Bu durum da “görünmeyen bir baskı” olarak tanımlanan duygusal yükü artırmaktadır. Böylece işsizlik, yalnızca gelir getirmeme hali olarak değil, aynı zamanda bireyin aile içinde kendini eksik, borçlu ve daha az söz hakkına sahip hissetmesine yol açan; ilişkisel iklimi hassaslaştıran ve gerginleştiren bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır.

### **Hayat Planlarını Erteleme**

Hayat Planlarını Erteleme alt kategorisi, işsizlik sürecinin bireylerin geleceğe yönelik kararlarını, zamanlamalarını ve yaşam geçişlerini doğrudan etkilediğini göstermektedir. Katılımcı anlatılarında, evlilik gibi önemli yaşam adımının; düzenli gelir eksikliği, belirsizlik, maddi yetersizlik ve aile içi beklentiler nedeniyle ertelendiği ifade edilmektedir. Bu erteleme hali, yalnızca pratik bir gecikme değil, aynı zamanda bireyin kendi yaşam akışına yönelik kontrol duygusunun zayıflaması, “doğru zamanın gelmemesi” hissi ve gelecek kurgusunun askıya alınması şeklinde deneyimlenmektedir. Böylece işsizlik, yalnızca bugüne ilişkin bir sorun olarak değil; geleceğin planlanabilirliğini sınırlayan, yaşam döngüsünü geciktiren ve önemli geçişleri beklemeye alan bir süreç olarak katılımcıların hayatında belirleyici bir yer edinmektedir.

*K13: Aile içinde de ister istemez tartışmalar yaşanabiliyor ve bu süreçte insan zaman zaman çok kırıcı sözler duyabiliyor. Maddi durum ise ev içindeki gündemi ve konuşmalarımızı büyük ölçüde etkiliyor; bu koşullar altında evlilik planları yapmak ya da mevcut ilişkimde evlilik adımı atmak neredeyse imkânsız hale geliyor. Hem ailemin benden “önce iş, sonra evlilik” beklentisi hem de kendi geleceğe dair kaygılarım nedeniyle, evlenme düşüncesi sürekli ertelenen ve belirsiz bir zamana bırakılan bir konuya dönüşmüş durumda.*

*K16: İşsizlik sürecinde aile içi dinamiklerimde en belirgin değişiklik, evlilik planlarımı ertelemek zorunda kalmam oldu. Daha önce belirlediğimiz bir tarih ve hazırlık sürecimiz vardı ancak düzenli bir gelirim olmaması, maddi belirsizlik ve gelecek kaygısı nedeniyle bu planları ileri bir tarihe almak durumunda kaldık. Evlilik adımı atmak için ekonomik olarak daha güvenli bir dönemi beklemek gerektiğini düşündüğümüz için, süreci şimdilik askıya aldık. Bu durum hem aile içinde hem de ilişkimizde bazı duygusal ve sorumluluk dengesine dair tartışmalara yol açtı; kısacası işsizlik, yalnızca maddi değil, gelecek planlarımızın zamanlamasını ve aile içi beklentileri de doğrudan etkiledi.*

Katılımcıların anlatımları özellikle evlilik kararının işsizlikle birlikte nasıl ertelenen bir yaşam adımına dönüştüğünü açık biçimde ortaya koymaktadır. İfadelerde, aile içi tartışmalar, kırıci söylemler ve maddi sıkışmışlıkla birlikte, “önce iş, sonra evlilik” yönündeki aile beklentilerinin evlilik planlarını doğrudan geciktirdiği görülmektedir. Düzenli gelirin olmaması, geleceğe ilişkin belirsizlik ve ekonomik güvensizlik, hem aileler hem de çiftler açısından evlilik kararının uygun zamanını sürekli ileriye atan temel gerekçeler olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, evlilik adımının yalnızca duygusal bir karar değil, aynı zamanda maddi yeterlilik ve istikrarlı bir gelecek kurgusuna bağlanan koşullu bir hedef haline geldiğini göstermektedir. Sonuç olarak, işsizlik süreci katılımcıların gözünde evlilik planlarını askıya alan, zamanlamayı belirsizleştiren ve hem aile içi beklentileri hem de ilişkilerdeki duygusal dengeyi zorlayan temel bir unsur olarak konumlanmaktadır.

### **Ekonomik Kriz Döneminde İş Bulma Olasılığı ve Belirsizlik**

Katılımcılara “Ekonomik kriz döneminde iş bulma şansınızı nasıl değerlendiriyorsunuz ve bu süreçte yaşadığınız belirsizlik hissi sizi nasıl etkiliyor? Açıklar mısınız? ” sorusu yöneltilmiş ve elde edilen yanıtlar ekonomik kriz döneminde iş bulma olasılığı başlığı altında değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, verilen cevaplar doğrultusunda iki alt kategori oluşturulmuştur: İş bulma şansı düşük + belirsizlik/kaygı artışı ve zorlaştı ama umutlu/yoğun belirsizlik yaşamıyor. İlk alt kategoride yer alan katılımcılar, ekonomik krizle birlikte iş bulma olasılıklarının ciddi biçimde azaldığını, başvurularından sonuç alamadıklarını ve bu durumun geleceklerine ilişkin belirsizlik ve kaygıyı belirgin biçimde artırdığını ifade etmektedir. Bu kaygı, yalnızca bireysel düzeyde değil, aile içi ilişkilerde de gerginlik, beklenti baskısı ve gelecek planlarına dair umutsuzluk şeklinde yansıdığı görülmektedir. İkinci alt kategoride yer alan katılımcılar ise ekonomik krizin iş bulmayı zorlaştırdığını kabul etmekle birlikte, süreci tamamen umutsuz bir çerçevede değerlendirmemektedirler. Bu alt kategoride belli bir düzeyde de olsa umut ve dayanıklılık vurgusu öne çıkmaktadır. Bu katılımcılar için belirsizlik hissi daha yönetilebilir düzeyde tarif edilmekte, iş arama süreci uzun ve zahmetli olsa da, aile içi ilişkileri tamamen belirleyen ya da sosyal bağları koparan bir faktör olarak konumlandırılmamaktadır. Böylece, ekonomik kriz döneminde iş bulma olasılığına ilişkin değerlendirmeler, katılımcılar arasında yüksek kaygı ve umutsuzluk ile

zorlaşmış ama sürdürülen bir umut hattı arasında değişen farklı deneyim biçimleri üretmektedir. Alt kategorilere ait frekans ve katılımcılar Tablo 6’da sunulmuştur.

**Tablo 6.** Ekonomik Kriz Döneminde İş Bulma Olasılığı ve Belirsizlik

| Alt Kategoriler                                       | Frekans   | Katılımcılar                       |
|-------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------|
| İş bulma şansı düşük + 14<br>belirsizlik/kaygı artışı |           | 1,2,3,4,5,6,9,10,11,13,14,16,17,18 |
| Zorlaştı ama umutlu/yoğun belirsizlik yaşıyor         | 4         | 7,8,12,15                          |
| <b>Toplam</b>                                         | <b>18</b> | <b>18</b>                          |

### **İş Bulma Şansı Düşük + Belirsizlik/Kaygı Artışı**

İş Bulma Şansı Düşük + Belirsizlik/Kaygı Artışı alt kategorisi, ekonomik kriz koşullarında iş arama sürecinin katılımcılar tarafından çoğunlukla yüksek rekabet, azalan iş ilanları ve sonuçsuz başvurular üzerinden deneyimlendiğini göstermektedir. Bu durum, yalnızca iş bulma olasılığının düşük görülmesine değil, aynı zamanda geleceğe ilişkin kontrol duygusunun zayıflamasına, belirsizlik hissine artmasına ve kaygının günlük yaşamı etkileyen bir faktöre dönüşmesine yol açmaktadır. Katılımcılar için kriz dönemi, iş arama motivasyonunun azaldığı, planların ertelendiği ve aile içindeki beklenti baskısının yoğunlaştığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır.

*K3: Ekonomik kriz döneminde iş bulma şansımın belirgin şekilde azaldığını düşünüyorum. Özellikle öğretmen alımlarının son dönemde daha sınırlı hale gelmesi, KPSS üzerinden atanma ihtimalimin de düştüğünü hissettiriyor. Bu koşullarda motivasyonum azaldığı için KPSS’ye düzenli ve verimli şekilde çalışmakta da zorlanıyorum. Bu belirsizlik hali zaman zaman umudumu zayıflatıyor; geleceğe dair plan yapmakta zorlanmama, kaygılarımın artmasına ve kendimi daha mutsuz hissetmeme neden oluyor. “Ne zaman düzelecek?” sorusunun cevabını bilememek de süreci benim için daha yıpratıcı hale getiriyor.*

*K5: Branşımda normal zamanda bile iş bulmak zorken, ekonomik kriz döneminde bunun daha da imkânsız hale geldiğini hissediyorum. Sürecin belirsizliği beni sürekli geleceği düşünen, kaygılı birine dönüştürüyor.*

*Zamanla bu kaygı o kadar baskın oluyor ki, bugünü yaşamayı ve hayatın içindeki küçük şeylere odaklanmayı bile unutabiliyorum.*

Katılımcıların ifadeleri, ekonomik kriz döneminde iş bulma olasılığının özellikle alan/branşa özgü kısıtlar ve azalan kamu alımları nedeniyle belirgin biçimde düştüğü yönünde ortak bir algı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, üniversite son sınıf öğrencilerinin orta düzeyde işsizlik kaygısı yaşadığını ve bu kaygının en belirgin kaynağının ekonomideki istihdam zorluklarına ilişkin olumsuz algılar olduğunu ortaya koyan Karcıoğlu & Balkaya'nın (2018) sonuçlarıyla örtüşmektedir. Öğretmenlik gibi zaten kontenjanları sınırlı alanlarda KPSS üzerinden atanma ihtimalinin zayıflaması, yalnızca iş bulma şansının düşük görülmesine değil, aynı zamanda sınava hazırlık motivasyonunun azalmasına ve düzenli/planlı çalışmanın sürdürülememesine yol açmaktadır. Sürecin ne zaman ve nasıl iyileşeceğine dair belirsizlik ise katılımcıları giderek daha fazla geleceğe odaklanan, kaygılı ve umudu zayıflayan bir ruh haline sürüklemektedir. Bu durum hem gelecek planı yapmayı güçleştiren, hem de “bugünü yaşama” kapasitesini sınırlayan bir psikolojik yük olarak tarif edilmektedir. Böylece ekonomik kriz, katılımcıların gözünde yalnızca iş bulma ihtimalini düşüren bir bağlam değil, aynı zamanda sürekli belirsizlik, artan kaygı ve giderek zayıflayan motivasyonla karakterize edilen yıpratıcı bir süreç haline gelmektedir.

*K17: Ekonomik kriz döneminde iş bulma şansımı gerçekçi ama karamsar bir yerden değerlendiriyorum. Krizde “iş bulma olasılığı yok” demek belki fazla kesin olur; ama ilanların azalması, firmaların işe alımı dondurması ve başvuru sayısının katlanması nedeniyle şansın ciddi biçimde düştüğünü net şekilde hissediyorum. Yani mesele sadece benim uygun olmam değil; piyasanın daralmasıyla birlikte yarışın çok daha sertleşmesi. Belirsizlik hissi ise en yıpratıcı taraflardan biri. Çünkü ne kadar başvuru yapsam da karşılığını görüp görmeyeceğimi, bir ay sonra koşulların daha mı kötüleşeceğini ya da fırsatların daha da mı azalacağını bilemiyorum. Bu da insanda sürekli “kontrol bende değil” duygusunu büyütüyor. Zamanla motivasyon dalgalanıyor, plan yapmak zorlaşıyor; bazen en temel adımları bile atarken “Zaten bir şey değişmeyecek” düşüncesi devreye girebiliyor.*

Katılımcının anlatısı, ekonomik kriz koşullarında iş arama sürecinin “gerçekçi ama karamsar” bir çerçevede değerlendirildiğini

göstermektedir. İfadede, iş bulma olasılığı tamamen sıfırlanmamaktadır. Ancak ilan sayısındaki azalma, firmaların işe alımı durdurması ve başvuruların katlanarak artması, bireysel yeterlilikten bağımsız olarak yapısal bir daralma ve sertleşen rekabet algısını güçlendirmektedir. Böylece sorun, yalnızca “uygun aday olup olmama” düzeyinde değil, piyasanın genel olarak daralmasıyla ilişkilendirilmektedir.

Belirsizlik, bu anlatıda merkezi bir yere yerleşmektedir. Yapılan başvuruların sonuçlanıp sonuçlanmayacağı, yakın gelecekte koşulların iyileşip iyileşmeyeceği ya da daha da kötüleşip kötüleşmeyeceğinin bilinmemesi, katılımcıda “kontrol bende değil” duygusunu beslemektedir. Bu durum, öznel kontrol algısının zayıflaması ve motivasyonun dalgalanması şeklinde deneyimlenmektedir. Zamanla “Zaten bir şey değişmeyecek” düşüncesinin devreye girmesi, başvuru ve plan yapma davranışlarını da aşındıran, öğrenilmiş çaresizlikle akraba bir ruh haline işaret etmektedir. Bu açıdan bakıldığında, ekonomik kriz yalnızca iş bulma şansını azaltan bir dış koşul değildir. Ekonomik kriz dönemlerinde işsizlik bireyin geleceği üzerinde söz sahibi olma ve çaba göstererek sonuç alabilme inancını zedeleyen psikolojik bir süreç olarak görünmektedir.

### **Zorlaştı Ama Umutlu/Yoğun Belirsizlik Yaşamıyor**

Bu alt kategoride yer alan az sayıdaki katılımcı, ekonomik krizin iş bulmayı belirgin biçimde zorlaştırdığını kabul etmekle birlikte süreci tamamen umutsuz veya yıkıcı bir belirsizlik hali olarak tanımlamamaktadır. Piyasanın daraldığını, rekabetin arttığını ve başvuruların sonuç alma ihtimalini düşürdüğünü belirtmelerine rağmen, geleceğe dair kontrolün tamamen kaybedilmediği, belirli bir ölçüde umut ve sürdürülebilirlik hissinin korunduğu bir yaklaşım görülmektedir. Bu çerçevede işsizlik; kaygı yaratan bir dönem olarak değil, zaman ve koşulların iyileşmesi halinde aşılabileceğine inanılan, geçici ve yönetilebilir bir süreç olarak konumlandırılmaktadır.

*K7: Ekonomik kriz döneminde iş bulmanın zorlaştığını biliyorum. Ancak yeni mezun olduğum için hâlâ iş bulabileceğimi düşünüyorum. Bu süreçte belirsizlik zaman zaman kaygı yaratsa da, umutlu kalmaya ve fırsatları takip ederek kendimi geliştirmeye devam ediyorum.*

*K12: İş bulamama durumumun tamamen ekonomik krizle ilgili olduğunu düşünmüyorum. Bana göre bu süreçte bazı şeyler hem kişinin*

*çabasıyla hem de nasiple ilgili olabiliyor. Bu nedenle yoğun bir belirsizlik hissi yaşamıyorum. Şartlar olumsuz olsa bile mutlaka bir alım olacağına inanıyorum. Bir kişi bile alınsa, o kişinin ben olabilmesi için umutla çalışmaya ve elimden gelen çabayı göstermeye devam ediyorum.*

Katılımcıların bu alt kategoriye giren ifadeleri, ekonomik kriz koşullarına rağmen işsizlik sürecinin tamamen umutsuz ve kontrol dışı bir alan olarak deneyimlenmediğini göstermektedir. İş bulmanın zorlaştığı, ilanların azaldığı ve rekabetin arttığı kabul edilmekle birlikte; özellikle yeni mezun olma, kişisel çaba, kendini geliştirme isteği ve “nasip” vurgusu üzerinden geleceğe ilişkin ılımlı bir umut korunmaktadır. Bu yaklaşımda belirsizlik, kaygıyı tamamen belirleyen ve iş arama motivasyonunu ortadan kaldıran bir duygu olarak değil, “sürecin parçası” olarak görülmektedir. Katılımcılar şartların olumsuz olduğunun farkında olmakla birlikte, mutlaka bir alım olacağına ve bu alımlarda kendilerinin de yer alabileceğine inanarak çaba göstermeye devam etme eğilimi sergilemektedir. Böylece ekonomik kriz, bu gruptaki katılımcılar için yüksek kaygı ve çaresizlikten ziyade, zorlayıcı ama aşılabılır bir dönem olarak konumlanmakta; umut, iş arama sürecini sürdürülebilir kılan temel psikolojik kaynaklardan biri olarak öne çıkmaktadır.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bu kitap bölümünde, ekonomik kriz koşullarında üniversite mezunu işsiz gençlerin işsizlik deneyimleri ve bu deneyimlerin sosyal dışlanma üzerindeki etkileri nitel bir yaklaşımla ele alınmıştır. Araştırma bulguları, üniversiteli işsizliğin yalnızca geçici bir istihdam sorunu olmadığını; gençlerin ekonomik kaynaklara erişiminden sosyal ilişkilerine, aile içi konumlarından kimlik ve aidiyet algılarına kadar uzanan çok boyutlu sonuçlar ürettiğini ortaya koymaktadır. Özellikle ekonomik krizlerin derinleştirdiği belirsizlik ortamı, iş arama süreçlerini zorlaştırmakta ve gençleri uzun süreli işsizlik riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır.

Elde edilen bulgular, üniversite mezunu işsiz gençlerin geçimlerini büyük ölçüde aile desteği, eş geliri ya da miras ve düzenli aylıklar gibi hane içi ve kuşaklar arası kaynaklar üzerinden sürdürdüğünü göstermektedir. Bu durum, işsizliğin bireysel düzeyde yaşanmakla birlikte etkilerinin hane içine yayıldığını; bağımlılık-özerklik dengesini gençler aleyhine yeniden kurduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle aile ve eş gelirine dayalı geçim stratejileri, kısa vadede ekonomik bir tampon

işlevi görse de, gençlerin yetişkinliğe geçiş süreçlerini geciktirmekte ve aile içi ilişkilerde baskı, stres ve gerilim alanları yaratmaktadır.

İş arama sürecine ilişkin bulgular, katılımcıların önemli bir bölümünün liyakat dışı erişim, tanıdık-referans ilişkileri, kamu istihdamında azalan kadrolar ve mülakat süreçlerindeki belirsizlikler nedeniyle adaletsizlik duygusu yaşadığını ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra cinsiyet, yaş, deneyim ya da düşünsel konumlanma temelli ayrımcılık deneyimleri, üniversite mezunu gençlerin işgücü piyasasına erişimini daha da güçleştirmektedir. Özel sektörde karşılaşılan düşük ücretler ve güvencesiz çalışma koşulları ise, iş bulmanın tek başına bir çözüm olmadığını; bulunan işlerin de emeğin karşılığını vermekten uzak olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın sosyal dışlanmaya ilişkin bulguları, işsizliğin katılımcıların önemli bir kısmında belirgin bir dışlanmışlık, değersizlik ve yalnızlık hissi yarattığını göstermektedir. Maddi kısıtlar, sosyal ortamlara katılımı sınırlandırmaktadır. Ayrıca yargılanma ve damgalanma kaygısı gençleri sosyal çevrelerinden geri çekilmeye yöneltmektedir. Bu süreç, işsizliğin yalnızca dışsal bir dışlanma değil, aynı zamanda bireyler tarafından içselleştirilen bir sosyal geri çekilme pratiği ürettiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, özellikle yeni mezun olan bazı katılımcılar için işsizlik daha geçici bir dönem olarak algılanmakta ve sosyal dışlanma her bireyde aynı yoğunlukta deneyimlenmemektedir. Bu durum, üniversiteli işsizliğin tek tip bir deneyim olmadığını ve dışlanma düzeylerinin bireysel, ailesel ve bağlamsal faktörlere göre farklılaştığını göstermektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, ekonomik kriz dönemlerinde üniversite mezunu işsiz gençlerin yaşadığı işsizliğin, ekonomik yoksunluğun ötesinde, sosyal dışlanma riskini artıran yapısal ve ilişkisel bir sorun alanı olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular, genç işsizliğine yönelik politikaların yalnızca istihdam yaratmaya odaklanmasının yetersiz kalacağını; aile içi bağımlılığı azaltan, sosyal katılımı destekleyen, adaletli işe erişim mekanizmaları geliştiren ve gençlerin sosyal dışlanma riskini azaltmayı hedefleyen bütüncül sosyal politika yaklaşımlarına ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda üniversiteli işsizliğin, toplumsal bütünleşme ve kuşaklar arası eşitsizlikler açısından taşıdığı önem, ekonomik krizlerin gölgesinde daha da belirgin hale gelmektedir.

## KAYNAKÇA

- Arena, A. F., Harris, M., Mobbs, S., Nicolopoulos, A., Harvey, S. B., & Deady, M. (2022). Exploring the lived experience of mental health and coping during unemployment. *BMC public health*, 22(1), 1-14. DOI: 10.1186/s12889-022-14858-3
- Arslan, Ü. (2025). Türk kamu personel seçim sürecinde KPSS ekosisteminin incelenmesi ve bu ekosisteme ilişkin değerlendirmeler. *İctimaiyat*, 9(2), 871- 890. DOI: 10.33709/ictimaiyat.1686240
- Bal-Domańska, B. (2022). The impact of macroeconomic and structural factors on the unemployment of young women and men. *Economic Change and Restructuring*, 55(2), 1141-1172. DOI: 10.1007/s10644-021-09341-9
- Bilenkisi, F. (2024). Uncertainty, labour force participation and job search. *Economic Modelling*, 139, 1-18. DOI: 10.1016/j.econmod.2024.106833
- Borjas, G.J. (2015). *Çalışma ekonomisi. (Çev: Çağatay Edgücen Şahin, Kerem Gökten, Ümit Akçay)*. Bursa: Dora Basım Yayıncılık.
- Creswell, J.W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni. (Çev: Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir)*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çınar, O., Karcioğlu, F., & Akdaş, K. (2016). İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum'da bir kamu kurumu örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.
- Çok, F., Özdoğan, H. K., Berber, K., & Yeler, Z. (2023). Yetişkinliğe geçiş sürecinde gelişimsel bir kriz: Çeyrek yaşam krizi. *Humanistic Perspective*, 5(2), 898-920. DOI: 10.47793/hp.1253697
- Freund, R., Favara, M., Porter, C., Scott, D., & Duc, L. T. (2025). Under pressure: Assessing the relationship between job loss and mental health of young adults in Vietnam. *Social Science & Medicine*, 375, 1-9. DOI: 10.1016/j.socscimed.2025.118073
- Hall, R. E., & Kudlyak, M. (2022). The unemployed with jobs and without jobs. *Labour Economics*, 79, 1-11. DOI: 10.1016/j.labeco.2022.102244
- ILO (2013). Statistics of work and of the labour force: Report for discussion at the Meeting of Experts in Labour Statistics on the Advancement of Employment and Unemployment Statistics (Geneva, 28 January–1 February 2013) (MSEU/2013). [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/event/wcms\\_175150.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/event/wcms_175150.pdf)
- İşığık, Ö. (2020). *Temel sosyal politika sorunları*. A. Tokol ve Y. Alper (Ed.), Sosyal politika içinde, (ss. 120-169). Bursa: Dora Basım Yayıncılık
- Karcioğlu, F., & Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Karcioğlu, F., & Balkaya, E. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinde işsizlik kaygısı ve girişimcilik niyeti ilişkisi: TRA1 bölgesi örneği. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 95-120. DOI: 10.4026/iscuc.473601
- Nešporová, A. (2017). Long-term unemployment in Central Europe: A review of its nature and determinants in five countries. (Employment Working Paper No. 218). International Labour Organization.
- Nešporová, A. (2017). Long-term unemployment in Central Europe: A review of its nature and determinants in five countries (Employment Working Paper No. 218). International Labour Organization. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_556024.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_556024.pdf)
- Österman, M., & Brännlund, A. (2024). Unemployment, workplace socialization, and electoral participation: evidence from Sweden. *European Sociological Review*, 40(1), 85-98. DOI: 10.1093/esr/jcad014

- Pohlan, L. (2019). Unemployment and social exclusion. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 164, 273-299. DOI: 10.1016/j.jebo.2019.06.006
- Sığrı, Ü. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Siersbaek, R., O'Donnell, C., Parker, S., Ford, J., Burke, S., & Cheallaigh, C. N. (2023). Social exclusion and its impact on health over the life course: A realist review protocol. *HRB Open Research*, 6, 34. DOI: 10.12688/hrbopenres.13746.2
- Sinkovics, R. R., Penz, E., & Ghauri, P. N. (2008). Enhancing the trustworthiness of qualitative research in international business. *Management international review*, 48(6), 689-714. DOI: 10.1007/s11575-008-0103-z
- Standing, G. (2019). *Prekarya yeni tehlikeli sınıf*. (Çev: Ergin Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları
- Thornton, I. T., Graber, R., Tip, L. K., & Fleischer, S. (2025). Ambivalent internationalisation: Reviewing literature on the social policy context for international students in the united kingdom and implications for social exclusion. *Social Policy and Society*, 1-17. DOI: 10.1017/S1474746425000089
- United Nations (2016) Leaving no one behind: The imperative of inclusive development: report on the world situation 2016 Erişim Adresi: <https://desapublications.un.org/publications/report-world-social-situation-2016-leaving-no-one-behind-imperative-inclusive#:~:text=The%202016%20Report%20on%20the%20World%20Social%20Situation%2C,face%2C%20namely%20youth%2C%20older%20persons%2C%20ethnic%20minorities%2C%20in>
- Wahlbeck, K., & McDaid, D. (2012). Actions to alleviate the mental health impact of the economic crisis. *World Psychiatry*, 11(3), 139-145. DOI: 10.1002/j.2051-5545.2012.tb00114.x
- Yin, R.K.(2017). *Durum çalışması araştırması ve uygulamaları* (Çev. İlhan Günbayı). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık. .

# TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİ VE SOSYOLOJİK BİR DÖNÜŞÜM: ÇEKİRDEK AİLEDEN “GENİŞLEMİŞ ÇEKİRDEK AİLE”YE

Fatih Karcioğlu\*, Ensar Balkaya\*\*

---

## GİRİŞ

Türkiye'nin sosyolojik dönüşümünde eğitim, özellikle de yükseköğretim, uzun süre yoksulluktan kurtuluşun, dikey sosyal hareketliliğin ve güvenceli istihdamın anahtarı olarak kabul edilmiştir. Gençler işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumdan kurtulmak ve meslek sahibi olmak umuduyla yükseköğretime yönelmiş, aileler de büyük fedakârlıklarla okuttukları çocuklarının mezuniyetin ardından iş bulmalarını, kendi hanelerini kurarak ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarını beklemiştir (Kıcır, 2017). Bu beklenti, yalnızca bireysel bir kariyer tasavvurundan ziyade ailenin kuşaklar arası yatırım stratejisi olarak düşünülmüştür.

Ancak eğitim ile istihdam arasında kurulan ve uzun yıllar boyunca toplumsal mutabakatla sürdürülen bu doğrusal nedensellik bağı, günümüz Türkiye'sinde yapısal bir kırılmaya uğramış ve belirgin biçimde zayıflamıştır. Son yirmi yılda yükseköğretim sisteminde hayata geçirilen hızlı ve niceliksel genişleme politikaları, üniversite mezunu arzında olağanüstü bir artışa yol açarken; bu büyüme, reel sektörün işgücü talebinin sektörel, teknolojik ve mesleki yapısıyla eşzamanlı ve planlı bir biçimde ilerleyememiştir. Arz ve talep cepheleri arasında kronikleşen bu uyumsuzluk, yükseköğretim diplomasının emek piyasasındaki filtre ve ayırt edicilik işlevini ("sinyal değerini") aşındırmış; diploma enflasyonunun kaçınılmaz bir sonucu olarak mezunların önemli bir bölümünü ya edindikleri formel beşerî sermayenin çok altındaki güvencesiz işlere ya da mezuniyet sonrası uzayan atalet ve işsizlik

---

\* Prof. Dr. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, e posta: fkarcio@atauni.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0002-3182-6484

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, e posta: ensar.balkaya@atauni.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0001-9345-9571

döngülerine mahkûm etmiştir (Kurnaz Baltacı ve Özaydın, 2020). Bu yapısal tablonun en somut göstergelerinden biri, gençlerin hem eğitim hem de üretim mekanizmalarının bütünüyle dışında kaldığını belgeleyen NEET olgusudur. Türkiye İstatistik Kurumu'nun güncel verilerine göre, 2025 yılında 15-24 yaş grubundaki genç nüfusun yüzde 23,3'ü ne eğitimde ne de istihdamda yer almakta olup, bu oranın bir önceki yıla kıyasla artış kaydetmesi sorunun konjonktürel değil kalıcı ve yapısal bir nitelik kazandığını açıkça ortaya koymaktadır (TÜİK, 2026a).

İşgücü piyasalarında yaşanan bu derin tıkanmanın mikro ve sosyolojik düzeydeki, yani doğrudan hanehalkı yapısına yansıyan karşılığı ise bu bölümün ana temasını oluşturmaktadır. Eğitime yapılan yoğun kuşaklar arası yatırımın ardından diplomasını alarak bağımsız bir birey olması, kendi hanesini kurması ve ekonomik özerkliğini kazanması beklenen genç kuşak; dışlayıcı emek piyasası koşulları, reel olarak eriyen ve hayatı idame ettirmeye yetmeyen başlangıç ücretleri ile metropoller başta olmak üzere tırmanışa geçen barınma ve kira maliyetleri karşısında çaresiz kalmaktadır. Bu çok boyutlu geçim ve istihdam bariyeri, gençlerin ebeveyn evinden hiç ayrılamamasına ya da mezuniyetle birlikte zorunlu olarak aile ocağına geri savrulmasına yol açmaktadır. Sonuç olarak mekânsal ve demografik açıdan yalnızca anne, baba ve çocuklardan oluşan biçimsel "çekirdek aile" formunu muhafaza eden hane; yetişkin, eğitilmiş fakat istihdam edilememiş çocukların bağımsızlaşamaması sebebiyle işlevsel bakımdan geleneksel geniş aileye özgü bir koruma, bakım ve kaynak transferi dayanışmasını üstlenmek zorunda kalmaktadır. Bu çalışmada söz konusu yapısal dönüşüm "genişlemiş çekirdek aile" kavramıyla kavramsallaştırılmaktadır. Söz konusu hane formunun kültürel bir yaşam tarzı tercihi veya gönüllü bir ortaklaşmadan ziyade, piyasa ve sosyal koruma açıklarının dayattığı mecburî bir olgu olduğu savunulmaktadır.

Bu bölümün temel amacı; Türkiye'de kronikleşen genç işsizliği ve NEET olgusu ile hanehalkı yapısında meydana gelen sosyolojik dönüşüm arasındaki çok boyutlu etkileşimi kuramsal, kavramsal ve betimsel düzeyde kapsamlı bir biçimde çözümlemektir. Bu doğrultuda, ilk olarak yetişkinliğe geçişin uzaması, *bumerang kuşağı* olgusu ve refah devleti tipolojileri bağlamında Akdeniz/Güney Avrupa *güçlü aile bağları* rejimine dayanan disiplinlerarası bir kavramsal çerçeve inşa edilmektedir. Ardından, Türkiye'de yükseköğretimin kitleselleşmesi ile diploma sinyali

değerinin aşınması ve nitelik uyumsuzluğu arasındaki nedensellik bağları, TÜİK ve uluslararası karşılaştırmalı veri tabanlarından elde edilen güncel işgücü ve demografi göstergeleri eşliğinde ele alınmaktadır. Takip eden alt bölümlerde ise eğitilmiş gençlerin aile evine zorunlu dönüşünü güdüleyen ücret baskısı, barınma krizleri ve kurumsal koruma yetersizlikleri gibi makro dinamikler açıklanmakta ve bu sürecin mikro düzeyde ürettiği *gecikmiş yetişkinlik*, *hane içi statü krizleri*, *tersine kaynak transferi* ve *eşitsizliklerin kuşaklar arası yeniden üretimi* açıklanmaya çalışılmaktadır. Çalışma, elde edilen sosyolojik ve iktisadi bulguları sentezleyerek hem genç istihdamına hem de sosyal koruma olgusuna yönelik bütüncül politika çıkarımları ve müdahale alanları önererek tamamlanmaktadır.

### **KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Genç işsizliğinin hane halkı yapısına etkisini açıklayabilmek için bireysel yaşam seyrindeki tıkanmalar, refah devletinin kurumsal sınırları ve ailenin üstlendiği ikame roller arasındaki çok katmanlı ilişkiyi kavramsal olarak açıklamak gerekmektedir. Bu doğrultuda, gençlerin emek piyasası ile kurduğu sorunlu ilişkiyi yalnızca makroekonomik bir istihdam açığı olarak ele almak eksik bir bakış açısını ifade etmektedir. Dolayısıyla hane içi güç dengelerini ve kuşaklar arası bağımlılık ilişkilerini yeniden ifade eden ve yapısal bir dönüşüm olarak ele alan disiplinler arası bir kuramsal zemine ihtiyaç duyulmaktadır.

### **Yetişkinliğe Geçişin Uzaması ve Bumerang Kuşağı**

Sanayileşmiş ve modernleşen toplumlarda bireylerin çocukluktan yetişkinlik statüsüne geçiş süreçleri, son yarım yüzyılda köklü bir dönüşüme uğrayarak belirgin biçimde uzamış, karmaşıklaşmış ve tarihsel doğrusallığını büyük ölçüde kaybetmiştir. Yaşam seyri (*life-course*) yaklaşımında geleneksel olarak tanımlanan tam zamanlı eğitimi tamamlama, güvenceli bir işe girerek düzenli gelir elde etme, ebeveyn evinden ayrılarak bağımsız bir hane kurma, evlilik bağı tesis etme ve çocuk sahibi olma şeklindeki normatif basamaklar birbirini öngörülebilir bir sırayla takip eden aşamalar olmaktan çıkmıştır (Shanahan, 2000). Bu yapısal dönüşümü kuramsallaştıran Arnett (2000), on sekiz ile yirmi beş yaş (ve hatta otuzlu yaşların başı) arasındaki bu uzayan evreyi ergenlikten de yerleşik genç yetişkinlikten de niteliksel olarak farklılaşan özerk bir gelişim dönemi olarak nitelendirmiş ve “beliren yetişkinlik” (*emerging adulthood*) kavramıyla ifade etmiştir. Arnett’in yaklaşımında bu evre,

bireyin sabit toplumsal roller üstlenmekten kaçındığı, eğitim ve meslek tercihlerini esnek tuttuğu, kimlik keşfi, öz-odaklılık ve olasılıklar dünyasının ön plana çıktığı görece özgür bir ara dönem olarak betimlenmektedir.

Arnett'in ifade ettiği bu kuramsal çerçeve, yetişkinliğe geçişteki uzamayı büyük ölçüde orta ve üst sınıflara özgü kültürel bir imkân, bir bireyselleşme alanı ve kişisel yaşam tarzı tercihi olarak yorumlaması nedeniyle önemli kuramsal eleştirilere hedef olmuştur (Côté ve Bynner, 2008). Nitekim aynı gecikme ve belirsizlik olgusu, sınıfsal ve yapısal kaynakların kısıtlı olduğu toplumsal kesimlerde ve gelişmekte olan piyasalarda bir "özgürleşme ve keşif" dönemi olarak değil, tam tersine aşılması güç bir "sıkışma, ertelenme ve ekonomik çaresizlik" dönemi olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu noktada Mitchel ve Gee (1996), bağımsız bir yaşama adım attıktan ya da yükseköğrenimini tamamladıktan sonra maddi yetersizlikler sebebiyle ebeveyn evine geri dönmek zorunda kalan yetişkin çocukları "bumerang çocuklar" (*boomerang kids*) olarak kavramsallaştırmıştır. Buna göre gençlerin aile evine geri savrulmasının temelinde bireysel kimlik arayışlarından ziyade işsizlik, güvencesiz ve düşük ücretli istihdam, öğrenci borçluluğu ve özellikle tırmanışa geçen kentsel barınma maliyetleri gibi sert maddi kısıtlar yer almaktadır. Dolayısıyla beliren yetişkinlik dönemi, refah rejimi ve aile desteğinin güçlü olduğu durumlarda bir imkân alanı yaratırken; kurumsal korumanın eksik olduğu kırılgan ekonomilerde hane içi bağımlılığı kronikleştiren mecburi bir kapanma alanına dönüşebilmektedir.

Bu kuramsal ayırım ve eleştirel boyut, Türkiye bağlamındaki gençlik deneyimini kavramak açısından önem arz etmektedir. Türkiye'de gençlerin ebeveyn evinde kalma süresinin uzaması veya mezuniyet sonrasında haneye geri dönmesi; post-materyalist yaşam tarzı tercihlerinden veya gönüllü bir keşif sürecinden ziyade doğrudan doğruya işgücü piyasasına ilk giriş bariyerlerinden, reel ücret aşınmasından ve derinleşen yaşam maliyetlerinden kaynaklanabilmektedir. Bu durumun bireysel ve toplumsal maliyeti yalnızca cari dönemle de sınırlı kalmamaktadır. Bell ve Blanchflower (2011), gençlik döneminde tecrübe edilen işsizlik ve atalet dönemlerinin yalnızca geçici bir cari gelir kaybı üretmediğini bireyin ilerleyen yaşlarındaki istihdam olasılığı, mesleki kariyer basamakları ve psikolojik iyi oluşu üzerinde kalıcı bir "iz bırakma

/ yaralama etkisi" (*scarring effect*) oluşturduğunu ampirik olarak ortaya koymuştur. Benzer şekilde Gregg ve Tominey (2005), gençlik evresinde yaşanan erken dönem işsizliğinin uzun vadede kalıcı bir "ücret yarası" (*wage scar*) ürettiğini ve bireyin yaşam boyu gelir profilini sistematik olarak aşağıya çektiğini göstermektedir. Bu bulgular ışığında, Türkiye’de gençlerin ebeveyn evine dönüşünün veya buradan ayrılamamasının geçici bir barınma ya da konaklama çözümünden ziyade bireysel yaşam seyrini, kuşaklar arası güç dengelerini ve hane halkı refahını uzun vadede yeniden yapılandıran köklü bir kırılma noktasında bulunma ihtimalinin yüksek olabileceğini düşündürmektedir.

### **Aile Rejimleri ve Refah Devletinın İkamesi Olarak Aile**

Gençlerin eğitim sonrası ebeveyn evinde kalma veya aile ocağına geri dönme pratikleri, yalnızca kısa vadeli makroekonomik dalgalanmalarla değil; aynı zamanda toplumsal yapının tarihsel-kültürel dokusu ve ülkenin benimsediği kurumsal refah rejimi ile de doğrudan ilişkilidir. Reher (1998), Batı dünyasında tarihsel kökleri derinlere uzanan iki temel aile yapısını "Zayıf aile bağları" ve "güçlü aile bağları" olmak üzere iki şekilde tasvir etmektedir. Kuzey ve Orta Avrupa ile Kuzey Amerika coğrafyasında hâkim olan zayıf aile bağlarında, bireyin genç yaşta ebeveyn evinden ayrılarak özerk bir hane kurması, kurumsal refah devletinın sunduğu barınma ve gelir destekleriyle teşvik edilen normatif bir kuraldır. Buna karşılık Akdeniz havzasında belirginleşen güçlü aile bağları modelinde, yetişkin çocukların evlenene veya tam anlamıyla güvenceli bir gelir elde edene kadar aile evinde kalması olağan kabul edilmektedir. Burada sosyal riskler, bakım ihtiyaçları ve maddi yoksunluklar karşısında ilk ve en temel koruma kalkanı aile içi dayanışma ağları tarafından sağlanmaktadır.

Bu sosyolojik durum, sosyal politika yazınındaki karşılaştırmalı refah rejimi kuramlarıyla da doğrudan ilişkilidir. Ferrera (1996), Esping-Andersen’in klasik tipolojisini genişleterek tanımladığı "Güney Avrupa refah modeli"nin en ayırt edici niteliğinin kurumsal sosyal koruma sistemindeki boşlukların, kayıt dışılığın ve asgari gelir desteği eksikliğinin hane içi ve kuşaklar arası dayanışma ile ikame edilmesi olduğunu vurgulamaktadır. Bu modelde aile yalnızca duygusal bağların paylaşıldığı birincil bir grup değil, risklerin birlikte kabullenildiği, kaynakların kuşaklar arasında yeniden dağıtıldığı ve kamusal sosyal güvenlik açıklarının kapatıldığı mikro bir refah mekanizmasıdır.

Türkiye'nin refah rejimi ve sosyal koruma yapısı da kurumsal özellikleri itibarıyla bu Güney Avrupa / Akdeniz modeline oldukça yakın dinamiklere sahiptir (Buğra ve Keyder, 2006). Türkiye'de sosyal güvenlik ve sosyal koruma düzeni primli sisteme ve düzenli formel istihdama bağımlıdır. Bununla birlikte işsizlik sigortasının katı yararlanma koşulları gibi nedenlerle ilk kez iş arayan ya da güvencesiz çalışan gençleri dışlanabilmekte, genç işsizliğinin getirdiği tüm ekonomik ve sosyal maliyetin bütünüyle hane halkının omuzlarına yüklenmesine yol açabilmektedir. Sistemin sosyal yardım ve koruma mekanizmalarında aileyi birincil güvenlik ağı olarak konumlandıran bu refah anlayışı, genç işsizliğini kamusal bir politika meselesi olmaktan çıkarıp özel alanın sınırları içine hapsedebilmektedir.

Bu kuramsal zemin, Türkiye'de bugün gözlenen uzamış aile içi bağımlılık tablosunun kültürel bir süreklilik mi yoksa emek piyasasındaki yapısal tıkanmanın dayattığı mecburi bir gerileme mi olduğu sorusunu akla getirmektedir. Kuşkusuz Türk toplumunda yetişkin çocukların evlenene dek ebeveynleriyle aynı çatı altında ikamet etmesi tarihsel ve kültürel olarak köklü bir gelenektir. Ancak bu çalışmada savunulan temel tez; günümüz Türkiye'sinde ortaya çıkan birlikte yaşama pratiğinin geleneksel örüntüden niteliksel olarak köklü bir biçimde farklılaştığına ilişkindir. Geleneksel ailede ebeveyn evinde kalma süreci okulun bitişi, askerlik ve evlilik gibi kültürel eşiklerle sınırları önceden çizilmiş, öngörülebilir ve geçici bir yaşam evresidir. Güncel durumda ise birlikte yaşama süresi belirsizleşmiş bağımsızlaşmanın ön koşulları gencin ve ailenin iradesinden çıkarak bütünüyle dışsal, kırılgan ve dışlayıcı emek piyasası koşullarına endekslenmiş gibi görünmektedir. Dolayısıyla günümüzdeki birlikte yaşama kültürel bir tercihin huzurlu bir devamlılığından ziyade gençlerin bağımsız yetişkinler olarak toplumsal hayata katılmasını engelleyen yapısal bir sıkışmanın ve kurumsal refah yoksunluğunun sonucu olarak ele alınabilir.

### **NEET Kavramı ve Sınırları**

Ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede olan gençleri tanımlayan NEET kavramı, genç işsizliği ölçütünün dışında kalan atıl kitleyi görünür kıldığı için işgücü piyasaları ve sosyal politika literatüründe yaygın olarak kullanılan kavramlardan biridir. Kavramın önemi, iş aramadığı için işsiz sayılmayan ancak istihdamda da bulunmayan gençleri kapsamasıdır. Türkiye gibi işgücüne katılımın

düşük olduğu ülkelerde bu kapsam farkı önem arz etmektedir. Avrupa düzeyinde yürütülen kapsamlı bir değerlendirme, NEET durumunun yalnızca bireysel bir kayıp değil aynı zamanda ölçülebilir bir kamusal maliyet ürettiğini ortaya koymuştur (Eurofound, 2012).

Bununla birlikte NEET kavramsallaştırması, uluslararası ve ulusal sosyal politika literatüründe önemli kuramsal eleştirilere de konu olmaktadır. Furlong (2006), kavramın birbiriyle taban tabana zıt sosyoekonomik profilleri ve kırılabilirlik derecelerini yapay biçimde tek bir çatı altında topladığını; gençlerin bu durumda kalmasını çoğu zaman örtük bir "gönüllü tercih" gibi yansıtarak yapısal eşitsizlikleri görünmez kıldığını savunmaktadır. Benzer şekilde Yates ve Payne (2006), kavramın homojenleştirici yapısının politika üretiminde hedef kitleyi damgalayıcı ve pasifize edici sonuçlar doğurabileceğine işaret etmektedir.

Türkiye özelinde de NEET kategorisi tek tip bir gençlik deneyimine işaret etmemektedir. Nitekim NEET ücretsiz hane içi bakım yükümlülükleri nedeniyle işgücü piyasasına hiç giremeyen genç kadınları, defalarca reddedildiği için iş bulma ümidini bütünüyle yitirmiş umutsuzları, KPSS veya benzeri eleme sınavlarına hazırlanmak adına iş aramayı zorunlu olarak askıya alan üniversite mezunlarını ve güvencesiz iş döngüsünden çekilenleri bir arada barındıran oldukça heterojen bir yapıya sahiptir (Koç ve Sezgin, 2024; Tatar ve Öztürk, 2024). Dolayısıyla bu çalışmada NEET kavramı, gençleri homojen bir kategoriye indirgeyen normatif bir tanı aracı olarak değil, emek piyasası ile kurumsal bağları kopmuş bu genç kitlenin hane düzeyinde yarattığı ekonomik ve sosyal bağımlılığın yapısal ölçeğini somutlaştıran analitik bir gösterge olarak ele alınmaktadır.

### **Kavramsal Tanımlama: Genişlemiş Çekirdek Aile**

Türkiye’de modernleşme ve toplumsal yapı dönüşümünde aile kurumunun geçirdiği evrim, uzun süre geleneksel geniş aileden çekirdek aileye doğru tek yönlü ve doğrusal bir modernleşme patikası üzerinden değerlendirilmiştir. Hızlı kentleşme, sanayileşme, hane içi tüketim kalıplarının bireyselleşmesi ve eğitim düzeyindeki yükselişin, geleneksel ataerkil geniş aile örüntüsü yerine anne, baba ve bağımlı çocuklardan oluşan çekirdek hane birimini yerleştirdiği genel bir sosyolojik kabul görmüştür (Duben ve Behar, 1991; Kandiyoti, 1988). Makro demografik göstergeler de bu dönüşümü doğrular niteliktedir. Nitekim Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, Türkiye genelinde ortalama hanehalkı

büyükülüğü 2008 yılında 4,00 kişi iken 2025 yılı itibarıyla 3,08 kişiye kadar gerilemiştir (TÜİK, 2026d). Hanelerin küçülmesi ve doğurganlık oranlarındaki hızlı gerileme, aynı çatı altında yaşayan kuşak sayısının azalmasının ve mekânsal ayrışmanın doğrudan bir sonucu olarak kabul edilebilir.

Ne var ki hane büyüklüğündeki bu niceliksel küçülme ve mekânsal ayrışma, hanenin üstlendiği işlevsel yüklerin ve hane içi bağımlılık ilişkilerinin de çözüldüğü veya zayıfladığı anlamına gelmemektedir. Bu çalışmada önerilen “genişlemiş çekirdek aile” kavramı, tam olarak bu biçimsel form ile işlevsel zorunluluk arasındaki yapısal çelişkiyi yakalamayı ve kuramsallaştırmayı amaçlamaktadır. Söz konusu hane tipi, demografik ve mekânsal bileşimi itibarıyla katıksız bir "çekirdek aile" niteliği taşımaktadır. Nitekim hane yalnızca ebeveynler ile çocuklardan oluşmakta ve geleneksel geniş ailede olduğu gibi büyükanne, büyükbaba veya akrabaları içeren üçüncü bir kuşağı fiziksel olarak barındırmamaktadır. Ancak bu hanelerin gündelik işleyişi ve iktisadi rol dağılımı, normatif çekirdek aile modelinin öngördüğü yaşam döngüsü (*family life cycle*) dinamikleriyle büyük oranda uyumsuzdur. Klasik çekirdek aile modelinde, çocukların formel eğitimlerini tamamlayarak yetişkinliğe adım atmasıyla birlikte bağımsız hane kurmaları ve ebeveyn evini terk etmeleri beklenir. Genişlemiş çekirdek ailede ise bu döngüsel çözülme gerçekleşmemekte, eğitimi tamamlamış, hukuken ve biyolojik olarak yetişkin bireylerin emek piyasasındaki dışlanma ve geçim kısıtları nedeniyle ebeveynlerine bağımlı yaşamaya devam ettiği süresiz, durağan ve ertelenmiş bir ortak yaşam modeli ortaya çıkmaktadır.

Kavramın uluslararası aile sosyolojisi ve refah devleti yazınındaki teorik izdüşümleri iki temel eksende kesişmektedir. Birincisi, Kuzey Amerika ve Avrupa literatüründe bağımsızlaşmayan ya da ebeveyn evine geri dönen yetişkin çocukların hane yaşamında yarattığı tıkanmayı adlandıran "kalabalıklaşan yuva" tartışmalarıdır (Boyd ve Norris, 1995; Mitchell ve Gee 1996). İkincisi ise sosyal politika yazınında refah devletinin kamusal sorumluluktan çekilerek riskleri hanelere havale etmesini ifade eden "örtük ve zorunlu ailecilik" kavramsallaştırmasıdır (Ferrera, 1996; Saraceno, 2010). Bu bölümde kavramsallaştırılan "genişlemiş çekirdek aile", bu iki kuramsal damarı Türkiye'nin özgül dinamiklerinde sentezleme çabası ile ilgilidir. Kavram; mikro düzeyde hanehalkı yaşam döngüsündeki yapısal bir tıkanmayı adlandırırken,

makro düzeyde emek piyasası başarısızlıklarının ve yetersiz kurumsal korumanın maliyetinin aileye aktarılmasını ifade etme çabasıdır.

Ayrıca bu kavramsal çerçeve, Türkiye kamuoyunda ve popüler yazında sıklıkla kullanılan "ev genci" veya "evde oturan genç" şeklindeki indirgemeci söylemlerden niteliksel olarak ayrılmaktadır. "Ev genci" nitelemesi sorunu bireysel bir motivasyon eksikliği, psikolojik bir atalet ya da kültürel bir konfor alanı ("iş beğenmeme") gibi fikirleri çağrıştırarak genci gönüllü bir atıl durumla özdeşleştirebilirken; genişlemiş çekirdek aile kavramsallaştırması odağı bireyden çıkarıp, devletin ve piyasanın boş bıraktığı alanı zorunlu bir ikame sosyal güvenlik ve bakım birimi olarak üstlenmek durumunda kalan hane mekanizmasının kendisine ve yapısal kısıtlara kaydırmaktadır.

### **EĞİTİMDE KİTLESELLEŞME, SİNYAL DEĞERİNİN AŞINMASI VE NİTELİK UYUMSUZLUĞU**

Türkiye’de yükseköğretim sistemi, son çeyrek asırda uygulanan "her ile bir üniversite" politikaları ve hızla artan kontenjanlarla birlikte tarihsel olarak eşi görülmemiş bir niceliksel genişleme evresine girmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre yükseköğretimde net okullaşma oranı 2024-2025 öğretim yılı itibarıyla yüzde 46,3 düzeyine ulaşmış; bu oran kadınlarda yüzde 53,0, erkeklerde ise yüzde 39,9 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2026a). Her yıl iki milyondan fazla gencin üniversiteye giriş sınavlarında ter dökmesi (Kıcır, 2017), yükseköğretimin toplumsal tahayyülde hâlâ yukarı doğru dikey sosyal hareketliliğin, güvenceli bir meslek edinmenin ve sınıfsal sıçramanın en meşru ve merkezi kanalı olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Toplumun alt ve orta gelir katmanları açısından üniversite eğitimi, yoksulluk döngüsünü kırmanın ve statü kazanmanın vazgeçilmez bir stratejisi olarak algılanmaya devam etmektedir.

Üniversite mezunu arzında yaşanan bu devasa artışın işgücü piyasasındaki yansımaları anlamlandırabilmek için ortodoks beşerî sermaye kuramının ötesine geçen bir sosyoekonomik yaklaşım yol gösterici olarak kabul edilebilir. Spence (1973) tarafından geliştirilen İşgücü Piyasası Sinyal Kuramı (*job market signaling*), işverenlerin işe alım süreçlerinde adayların doğuştan gelen yeteneklerini ve gerçek verimliliklerini doğrudan gözlemleyemediklerini, bu nedenle eğitim diplomasını bir ayıklama ve filtreleme aracı ("sinyal") olarak kullandıklarını ileri sürmektedir. Bu çerçevede diplomanın piyasa değeri

mutlak bir bilgi birikiminden ziyade göreceli bir kıtlık değerine dayanır. Dolayısıyla belirli bir diploma düzeyine sahip bireylerin toplumdaki oranı hızla arttığında, o diplomanın işveren nezdindeki ayırt edici gücü ve pozitif sinyal değeri zayıflayabilmektedir. Dolayısıyla eğitimin yaygınlaşmasının, işlerin gerektirdiği teknik ve mesleki beceri içeriğinden bütünüyle bağımsız olarak yalnızca istihdam eşliğini ve giriş barajlarını yapay biçimde yükseltebileceği düşünülebilir. Her iki durumda, ekonomik yapının talep kapasitesinden kopuk bir niceliksel yükseköğretim genişlemesi kendiliğinden nitelikli istihdam yaratmayabilir. Aksine iş arama kuyruklarını uzatarak, diploma enflasyonuna yol açarak ve sınıfsal rekabeti bir üst eğitim kademesine (yüksek lisans, sertifikalar, yabancı dil belgeleri vb.) öteleyebilmektedir.

Türkiye işgücü piyasasında bu teorik mekanizmalar, derinleşen bir nitelik uyumsuzluğu ve aşırı-eğitim sarmalında somutlaşmaktadır (Akpınar, 2026; Işık, 2016). Kurnaz Baltacı ve Özaydın (2020), eğitimin işgücü piyasasındaki rolünü talep yönlü bir analize tabi tuttukları çalışmalarında, yükseköğretim mezunu arzındaki kontrolsüz artışın reel sektörün katma değeri düşük yapısıyla eşleşemediğini ve yüksek eğitilmiş gençlerin sahip oldukları niteliklerin çok altındaki işlerde istihdam edilmek zorunda kaldığını göstermektedir. Bu yapısal tıkanma neticesinde karşılaşılan temel problem yalnızca açık işsizlik değil, bununla beraber istihdama erişebilen eğitilmiş gençlerin dahi edindikleri formel beşerî sermayenin atıl kaldığı eksik istihdam ve düşük ücret kısacasına sürüklenmesidir. Böylece üniversite diploması, gençleri doğrudan mesleki güvenceye kavuşturan bir sıçrama tahtası olmaktan uzaklaşarak, işgücü piyasasına girişi öteleyen, işsizliği geçici olarak maskeleyen ve gençleri uzun süreli bir bekleme ataletine sevk eden bir kurumsal mekanizmaya dönüşmektedir.

Bu yapısal dönüşümün hanehalkı düzeyinde ürettiği sosyoekonomik maliyetler ise çoğu zaman makro analizlerde gölgede kalmaktadır. Asgari dört yıllık bir lisans öğrenimi, haneler açısından yalnızca doğrudan yapılan harç, barınma ve beslenme giderlerinden ibaret değildir. Aynı zamanda gencin üretken işgücü piyasasından uzak kaldığı yılların yarattığı çok ciddi bir fırsat maliyetini de içermektedir. Ailelerin kısıtlı tasarruflarından, borçlanmalarından ve hatta kendi tüketimlerinden kısarak finanse ettikleri bu kuşaklar arası yatırım stratejisi, mezuniyet sonrasında beklenen iktisadi ve sınıfsal getiriye dönüşemediğinde,

hanelerde yalnızca reel bir gelir kaybı yaşanmamakta aynı zamanda ebeveynler ile genç kuşak arasında derin bir beklenti kırılması, meşruiyet kaybı ve statü hayal kırıklığı ortaya çıkabilmektedir.

## **TÜRKİYE'DE GENÇ İŞSİZLİĞİNİN VE NEET OLGUSUNUN GÜNCEL GÖRÜNÜMÜ**

TÜİK'in İstatistiklerle Gençlik 2025 verilerine göre Türkiye'de 15-24 yaş grubundaki genç nüfus 12 milyon 708 bin 348 kişidir ve toplam nüfusun yüzde 14,8'ini oluşturmaktadır. Aynı yıl gençlerde işgücüne katılma oranı yüzde 47,6, istihdam oranı yüzde 40,3, işsizlik oranı ise yüzde 15,3 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik oranı bir önceki yıla göre gerilemiş olsa da cinsiyetler arasındaki fark korunmaktadır. Genç erkeklerde işsizlik oranı yüzde 11,7 iken genç kadınlarda yüzde 22,1 düzeyindedir (TÜİK, 2026a).

Asıl dikkat çekici gösterge NEET oranıdır. Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranı 2024 yılında yüzde 22,9 iken 2025 yılında yüzde 23,3'e yükselmiştir. Bu oran genç erkeklerde yüzde 16,3, genç kadınlarda ise yüzde 30,9'dur (TÜİK, 2026a).

NEET oranı ile genç işsizlik oranının doğrudan karşılaştırılması yanıltıcıdır, çünkü iki gösterge farklı paydalara sahiptir. İşsizlik oranı işsizlerin genç işgücüne oranını verirken, NEET oranı ne eğitimde ne istihdamda olanların toplam genç nüfusa oranını verir. Ayrıca NEET tanımı hem işsizleri hem de işgücü dışındaki gençleri kapsamakta, buna karşılık eğitime devam eden işsizleri kapsam dışında bırakmaktadır. Dolayısıyla iki ölçüt birbirinin alt kümesi değildir ve hangisinin daha yüksek olduğu tek başına bir bilgi taşımaz. Anlamli olan, NEET kitlesinin kendi içindeki bileşimidir.

Aynı yılın verileri bu bileşimin hesaplanmasına imkân vermektedir. Genç nüfusta işgücüne katılma oranının yüzde 47,6 ve işsizlik oranının yüzde 15,3 olduğu dikkate alındığında, işsiz gençlerin toplam genç nüfus içindeki payı yaklaşık yüzde 7,3 olarak bulunmaktadır. Yüzde 23,3'lük NEET oranının en fazla bu kadarlık bölümü işsizlerden kaynaklanabilir. Geriye kalan en az 16 puan ise iş aramayan ve eğitimde de bulunmayan gençlerden oluşmaktadır. Başka bir ifadeyle NEET kitlesinin üçte ikisinden fazlası, işgücü piyasasıyla bağıni hiç kurmamış ya da tümüyle koparmış durumdadır. Türkiye'de NEET olgusunun ağırlıklı bileşeni işsizlik değil, işgücü dışlıktır. BETAM (2025) da Türkiye'nin bu yönüyle Avrupa ülkelerinden belirgin biçimde ayrıştığına dikkat çekmektedir.

Karşılaştırmalı veriler bu sıkışmanın hane düzeyindeki sonucunu görünür kılmaktadır. Eurostat, gençlerin ebeveyn evinden ayrılma yaşını, ilgili nüfusun yarısının artık ebeveyniyle aynı hanede yaşamadığı yaş olarak tanımlamaktadır. Bu ölçüte göre Avrupa Birliği ortalaması 2024 yılında 26,2'dir. Ortalamanın etrafındaki dağılım oldukça geniştir. Ayrılmanın en geç gerçekleştiği ülkeler Hırvatistan (31,3), Slovakya (30,9), Yunanistan (30,7), İtalya (30,1) ve İspanya'dır (30,0). En erken gerçekleştiği ülkeler ise Finlandiya (21,4), Danimarka (21,7), İsveç (21,9) ve Estonya'dır (22,4). İki uç arasındaki fark on yıla yaklaşmaktadır (Eurostat, 2026).

Bu dağılım, Reher'in (1998) güçlü ve zayıf aile bağları ayrımıyla büyük ölçüde örtüşmektedir. Geç ayrılmanın gözlendiği ülkeler Akdeniz havzasında ve Doğu Avrupa'da yoğunlaşırken, erken ayrılma Kuzey Avrupa ülkelerinde görülmektedir. Ayrılma yaşındaki bu farkın yalnızca kültürel bir örüntüden kaynaklandığını söylemek güçtür. Erken ayrılmanın gözlendiği ülkelerde gençlere yönelik gelir destekleri daha kapsayıcıdır ve kiralık konut arzı daha erişilebilirdir. Bu nedenle ayrılma yaşı, aile kültürü kadar sosyal koruma ve konut politikalarının da bir sonucu olarak okunmalıdır.

Türkiye bu veri setinde yer almadığı için doğrudan bir karşılaştırma yapılamamaktadır. Ancak işsizlik sigortasının kapsayıcılığındaki sınırlılık, gençlere yönelik ayrı bir gelir desteğinin bulunmaması ve ailenin fiilen üstlendiği geçim işlevi birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye'nin kurumsal yapısının geç ayrılma kümesine yakın olduğu söylenebilir. Bu değerlendirmenin bir ölçüm değil, kurumsal benzerliğe dayalı bir çıkarım olduğu belirtilmelidir.

Tablo 1. Türkiye'de Genç Nüfusa (15-24 Yaş) İlişkin Temel İşgücü Göstergeleri, 2024-2025 (%)

| Gösterge                                  | 2024<br>Toplam | 2025<br>Toplam | 2025<br>Erkek | 2025<br>Kadın |
|-------------------------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| İşgücüne katılma oranı                    | 47,2           | 47,6           | 60,1          | 34,3          |
| İstihdam oranı                            | 39,5           | 40,3           | 53,0          | 26,7          |
| İşsizlik oranı                            | 16,3           | 15,3           | 11,7          | 22,1          |
| Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı | 22,9           | 23,3           | 16,3          | 30,9          |

Tablonun ortaya koyduğu en belirgin kırılma cinsiyet eksenindedir. Genç kadınlarda NEET oranı genç erkeklerin neredeyse iki katıdır ve bu fark yükseköğretime katılımda kadınların erkeklerin önünde olmasına rağmen sürmektedir. Kadınların yükseköğretimde net okullaşma oranı yüzde 53,0 iken erkeklerde yüzde 39,9'dur (TÜİK, 2026a). Eğitim düzeyindeki bu üstünlüğün işgücü piyasasında karşılık bulmaması, NEET olgusunun tek bir mekanizmayla açıklanamayacağını göstermektedir. Genç erkeklerde NEET durumu ağırlıklı olarak iş bulamamayla ilişkiliyken, genç kadınlarda hane içi bakım yükümlülükleri ve toplumsal cinsiyet normları belirleyici olmaktadır (Lüküslü vd., 2022). Bu ayrım, sonraki bölümde ele alınacak hane içi bağımlılık ilişkilerinin kadınlar açısından daha erken başladığını ve daha uzun sürdüğünü ima etmektedir.

Barınma maliyeti bu tabloyu ağırlaştıran bağımsız bir etkidir. Avrupa Birliği'nde 15-29 yaş grubundaki gençlerin yüzde 9,7'si kullanılabilir gelirin yüzde 40 veya daha fazlasını barınmaya ayıran hanelerde yaşamaktadır ve bu oran genel nüfustaki yüzde 8,2 düzeyinin üzerindedir (Eurostat, 2026). Türkiye'de son yıllarda kira artışlarının genel enflasyonun üzerinde seyretmesi, düşük giriş ücretiyle bağımsız hane kurmayı fiilen oldukça zor bir hale getirebilmektedir.

## **AİLE EVİNE ZORUNLU DÖNÜŞÜN DİNAMİKLERİ**

Eğitilmiş gençlerin mezuniyet sonrasında özerk bir yaşam kuramayarak aile evinde kalmaya devam etmesi ya da bağımsız yaşama adım attıktan sonra ebeveyn ocağına geri dönmesi, tekil bir faktörle açıklanamayacak kadar çok katmanlı bir yapısal durumdur. Bu zorunlu yönelim bir yandan reel kazançları eriten ve kentsel yaşam maliyetlerini karşılamaktan uzak kalan emek piyasası koşulları ile barınma krizlerinden diğer yandan piyasanın dışladığı gençleri kapsayamayan kurumsal sosyal güvenlik açıklarının oluşturduğu yapısal bariyerlerden kaynaklanabilmektedir.

### **Ücret ve Barınma Bariyeri**

Gençlerin mezuniyet sonrasında bağımsız bir hane kurmasının önündeki ilk engel, işgücü piyasasının sunduğu giriş koşullarıdır. Tolgay ve Çakır'ın (2022) İzmir'de 397 NEET genç ile yürüttükleri araştırmada katılımcıların yüzde 98,74'ü genç işsizliğinin temel nedeni olarak düşük ücret tekliflerini, en büyük sorun olarak ise hayat pahalılığı ve geçim zorluğunu işaret etmiştir. Şahin ve Boduroğlu (2025) nitel çalışmalarında bu bulguyu destekleyerek gençlerin iş görüşmelerinde asgari ücretin

altında rakamlarla, uzun çalışma saatleriyle ve güvencesiz istihdam biçimleriyle karşılaştıklarını aktarmaktadır.

Burada belirleyici olan işsizlik değil, istihdamın bağımsızlaşma sağlayamaması durumudur. Başlangıç ücretinin kira, ulaşım ve temel yaşam giderlerini karşılayamadığı bir yapıda, iş bulmak bile hane kurmaya yetmemektedir. Bu durum gencin iş arama davranışını da etkilemekte, önerilen işin getirisi ile aileyle yaşamının örtük geliri arasındaki farkın daralması iş kabul etme eşiğini yükseltmektedir. Toplumda sıklıkla iş beğenmeme olarak yorumlanan davranış, önemli ölçüde bu hesabın sonucudur.

Öte yandan, gençlerin girebildiği işlerin niteliği de diğer bir boyutu ifade etmektedir. Gençlerin ilk istihdam deneyimleri önemli ölçüde geçici sözleşmeler, çağrı üzerine çalışma ve kayıt dışı istihdam biçimlerinde gerçekleşmektedir. Bu tür işler cari gelir sağlasa da ne prim gün sayısı biriktirmeye ne de kredi ve kira sözleşmesi gibi bağımsız hane kurmayı mümkün kılan finansal ilişkilere erişim sağlamaya yeterlidir. Dolayısıyla istihdam ile bağımsızlaşma arasındaki bağ yalnızca ücret düzeyinde değil, istihdamın güvence içeriği düzeyinde de kopmaktadır. Bell ve Blanchflower'ın (2011) işaret ettiği iz bırakma etkisinin Türkiye'deki karşılığı, işsizlik kadar bu güvencesiz istihdam döngüsünde geçirilen sürelerdir.

### **Kurumsal Koruma Boşluğu ve İkame Sosyal Güvenlik Olarak Aile**

Genç işsizliğinin hanelere aktarılmasının ikinci nedeni kurumsal koruma boşluğudur. Türkiye'de işsizlik ödeneğinden yararlanma, belirli bir süre prim ödemiş olma koşuluna bağlıdır. İlk kez iş arayan ya da kısa süreli ve kayıt dışı işlerde çalışmış gençlerin büyük bölümü bu koşulu sağlayamamaktadır. Tolgay ve Çakır'ın (2022) araştırmasında katılımcıların yalnızca yüzde 1,01'inin işsizlik ödeneğinden yararlanabildiği bulgusu bu yapısal boşluğu somutlaştırmaktadır.

Devletin ve sosyal sigorta sisteminin boş bıraktığı alanı aile doldurmaktadır. Aynı çalışmada NEET gençlerin yüzde 90,43'ünün ebeveynleriyle yaşadığı ve yüzde 98,99'unun temel gereksinimlerini karşılamak için ailesinden maddi destek aldığı tespit edilmiştir (Tolgay ve Çakır, 2022). Şahin ve Boduroğlu (2025) da Türk aile yapısındaki güçlü bağların gençler için bir sığınak işlevi gördüğünü, ailenin fiilen bir sosyal

güvenlik kurumu gibi barınma ve geçim maliyetlerini üstlendiğini belirtmektedir. Ferrera'nın (1996) Güney Avrupa modeli için tanımladığı ikame mekanizmanın Türkiye'deki karşılığı budur.

Bu ikamenin iki yönlü bir sonucu vardır. Kısa vadede aile, gencin yoksulluğa düşmesini engelleyen etkili bir tampon işlevi görür. Uzun vadede ise sosyal koruma yükünün kamusal alandan özel alana kayması, korumanın kapsamını ailenin ekonomik gücüyle sınırlayabilmektedir. Ebeveynleri emekli, düşük gelirli ya da hayatta olmayan gençler bu tampondan yararlanamaz. Böylece aile temelli koruma, gençler arasındaki eşitsizliği azaltmak yerine kuşaklar arası aktarım yoluyla pekiştirebilmektedir.

### **Bumerang Etkisi**

Ekonomik bariyer ile kurumsal boşluğun birleşimi, mezuniyetle birlikte bağımsızlaşması beklenen genç üzerinde bumerang etkisi olarak adlandırılan sonucu üretmektedir. Kıcır'ın (2017) belirttiği gibi eğitim sonrasında iş bulmak, aileden ayrılmak ve kendi hanesini kurmak bir gencin bağımsız birey olabilmesinin temel yoludur. Büyük beklentilerle mezun olan genç, kendi alanında iş bulamaması ve ekonomik imkânsızlıklar nedeniyle bağımsız bir birey olma yolunda zorlanmaktadır.

Mitchell ve Gee'nin (1996) kavramsallaştırmasından farklı olarak Türkiye'deki örüntü çoğu zaman bir geri dönüş bile değildir. Gençlerin önemli bir bölümü hiç ayrılamamakta, öğrencilik döneminde geçici olarak kurulan ayrı yaşam mezuniyetle birlikte sona ermektedir. TÜİK verilerine göre 2024 yılında 15-24 yaş grubunda göç eden 448 bin 826 gencin göç nedeni eğitimidir ve bu sayı iş bulmak amacıyla göç edenlerin dört katından fazladır (TÜİK, 2026a). Eğitim için ayrılan gencin mezuniyet sonrasında istihdam için değil, çoğunlukla köken haneye geri dönmek için hareket ettiği anlaşılmaktadır.

### **GENİŞLEMİŞ ÇEKİRDEK AİLE VE HANE İÇİ YANSIMALARI**

Bu bölümde önerilen genişlemiş çekirdek aile kavramı, hanenin biçimsel olarak çekirdek yapısını koruduğu ancak işlevsel olarak geniş aile dayanışmasına mecbur kaldığı durumu tanımlamaktadır. Hane, anne baba ve çocuklardan oluşmaya devam eder. Ancak çocuklar artık bağımlı

küçükler değil, eğitimini tamamlamış yetişkinlerdir. Bu yapı, hanenin demografik bileşimini değil rol dağılımını dönüştürmektedir.

Kavramın Türkiye'deki karşılığı, hanehalkı yapısındaki genel eğilimlerle birlikte okunduğunda daha anlamlı hale gelir. TÜİK verilerine göre ortalama hanehalkı büyüklüğü 2008 yılındaki 4,00 düzeyinden 2025 yılında 3,08'e gerilemiştir (TÜİK, 2026d). Ortalama hane küçülürken belirli bir hane tipinin, yani yetişkin çocuklarını barındırmayı sürdüren orta yaşlı ebeveyn hanesinin, hem sayıca hem süre bakımından ağırlık kazanması bu bölümün temel iddiasıdır.

### **Gecikmiş Yetişkinlik**

Ekonomik bağımsızlığın kazanılamaması, yetişkinliğe ilişkin rollerin üstlenilmesini de ertelemektedir. Türkiye'de ortalama ilk evlenme yaşı 2025 yılında erkeklerde 28,5, kadınlarda 26,0 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2026c). Aynı yıl 15-24 yaş grubundaki genç erkeklerin yüzde 96,8'i, genç kadınların ise yüzde 88,9'u hiç evlenmemiştir (TÜİK, 2026a). Doğurganlık göstergeleri de aynı yönü işaret etmektedir. İlk doğumunu gerçekleştiren annelerin ortalama yaşı 2014 yılında 25,5 iken 2025 yılında 27,5'e yükselmiş, toplam doğurganlık hızı ise 1,42 çocuğa gerilemiştir (TÜİK, 2026b).

Bu göstergeler tek başına bir sorun işareti değildir. Evlenme ve doğurganlık yaşının yükselmesi, eğitim süresinin uzadığı bütün ülkelerde gözlenen bir eğilimdir. Belirleyici olan, ertelemenin gönüllü bir yaşam planlaması mı yoksa kaynak kısıtından doğan bir zorunluluk mu olduğudur. Türkiye'de bu iki olasılığı doğrudan ayırt eden ulusal ölçekli bir veri kaynağı bulunmamakla birlikte, nitel bulgular ikinci olasılığı desteklemektedir. Şahin ve Boduroğlu (2025), gençlerin evlilik ve aile kurma planlarını işsizlik ve gelir belirsizliği nedeniyle erteleyebildiklerine dair bulgulara ulaşmışlardır.

### **Hane İçi Statü Krizi ve Psikososyal Maliyet**

Diplomasını almış ancak iş bulamadığı için ebeveyn evinde kalan gencin ekonomik olarak babasına bağımlı olması, hane içinde bir statü krizi yaratabilir. Şahin ve Boduroğlu (2025), gençlerin ebeveynlerinden yaşça büyümüş olmalarına ve birey sayılmalarına yapılan vurgu üzerinden eleştiri ve baskı gördüklerini, bu söylemin bağımlılığın sürmesiyle birlikte yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Çalışan akranlarının yanında ebeveyninden harçlık istemek zorunda kalmak,

gençlerde mahcubiyet ve özsaygı kaybı yaratmakta, bu duygu durumu sosyal çevreden çekilmeye yol açabilmektedir.

Bu tablo yalnızca öznel bir sıkıntı değildir. Kıcı (2017), eğitilmiş genç işsizliğinin işsizlik kaygısı üzerinden ölçülebilir psikolojik sonuçlar ürettiğini göstermektedir. Tolgay ve Çakır'ın (2022) araştırmasında katılımcıların yüzde 99,5'inin en büyük sorun olarak adaletsizlik ve verilen çabanın karşılığını alamama düşüncesini belirtmesi, bireysel kaygının ötesinde bir meşruiyet sorununa işaret etmektedir. Bell ve Blanchflower'ın (2011) vurguladığı iz bırakma etkisi göz önüne alındığında, bu dönemin uzaması yaşam boyu gelir ve istihdam profilini kalıcı biçimde aşağı çekebilir.

### **Tersine Kaynak Transferi**

Genişlemiş çekirdek ailenin en az konuşulan boyutu, ebeveynler üzerindeki etkisidir. Geleneksel kuşaklar arası sözleşmede ebeveyn çocuğunu belirli bir yaşa kadar destekler, ardından yaşlılık döneminde çocuğundan destek görür. Yetişkin çocuğun istihdam edilememesi bu sözleşmeyi tersine çevirmekte, ebeveyn emeklilik dönemine girdikten sonra da çocuğunu finanse etmeyi sürdürmektedir. Bu durum, ebeveynin tasarruf kapasitesini, yaşlılık dönemine ilişkin planlamasını ve kendi bakım ihtiyacını karşılama gücünü doğrudan zayıflatmaktadır.

Mitchell ve Gee (1996), yetişkin çocuğun eve dönüşünün orta yaştaki ebeveynlerin duygusal birliktelikleri üzerindeki etkilerini inceleyerek bu yükün maddi olmayan boyutuna dikkat çekmiştir. Türkiye'de nüfusun hızla yaşlandığı ve doğurganlığın nüfusun yenilenme düzeyinin belirgin biçimde altında seyrettiği bir dönemde bu tersine transferin makro ölçekli sonuçları vardır. Hane tasarruflarının azalması, yaşlı bakımı yükünün artması ve kuşaklar arası aktarımın gençlik yönüne kayması, uzun vadede hem sosyal güvenlik sisteminin hem de hanelerin dayanıklılığını sınamaktadır.

### **Eşitsizliğin Yeniden Üretimi**

Aile temelli korumanın en önemli sonucu, gençler arasındaki eşitsizliği azaltmak yerine yeniden üretmesidir. Kamusal bir gelir güvencesi, gencin köken hanesinden bağımsız olarak asgari bir taban sağlar. Aile temelli koruma ise tanımı gereği hanenin kaynaklarına bağlıdır. Orta ve üst gelir grubundaki bir hanenin çocuğu, iş bulana kadar barınma ve geçim güvencesine sahip olduğu için kendi niteliklerine

uygun bir işi bekleyebilir. Düşük gelirli bir hanenin çocuğu ise bu bekleme lüksüne sahip olmadığı için niteliğinin altındaki ilk işi kabul etmek zorunda kalır.

Bu mekanizma, işgücü piyasasındaki eşleşme kalitesini doğrudan hane geliriyle ilişkilendirmekte ve eğitimin dikey hareketlilik işlevini daha da zayıflatmaktadır. Yükseköğretimin kitleselleşmesiyle birlikte diploma sahipliği yaygınlaşırken, diplomanın getirisi giderek ailenin arka plan kaynaklarına bağlı hale gelmektedir. Bu bulgu, Spence'in (1973) sinyal kuramının öngördüğü aşınmanın toplumsal kesimler arasında eşit dağılmadığını göstermektedir. Sinyal değeri herkes için düşerken, düşüşün maliyetini ağırlıklı olarak aile desteğinden yoksun gençler üstlenmektedir.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bu çalışma, Türkiye'de kronikleşen genç işsizliği ve NEET olgusunun hanehalkı yapısı üzerindeki dönüştürücü etkilerini “genişlemiş çekirdek aile” kavramsallaştırması ekseninde incelemektedir. Ulaşılan temel sonuç biçimsel ve mekânsal olarak çekirdek aile formunu koruyan hanelerin, eğitilmiş yetişkin çocukların bağımsızlaşamaması sebebiyle işlevsel bakımdan geleneksel geniş aileye özgü bir ikame refah ve bakım dayanışmasını üstlenmek zorunda kaldığıdır. Bu birlikte yaşama pratiği kültürel bir tercihin huzurlu bir devamı olmaktan ziyade yükseköğretimdeki kontrolsüz niceliksel genişlemenin diplomanın sinyal değerini aşındırması, reel başlangıç ücretlerinin düşüklüğü, tırmanan kentsel barınma maliyetleri ve kurumsal sosyal koruma sisteminin gençleri dışlayan yapısının dayattığı yapısal bir mecburiyet olarak ortaya çıkmaktadır. Gençlerin neredeyse dörtte birinin (yüzde 23,3) ne eğitimde ne de istihdamda yer aldığı bir toplumda ailenin üstlendiği bu ikame sosyal güvenlik işlevi, kısa vadede gençleri mutlak yoksulluktan koruyan etkili bir tampon sağlasa da, uzun vadede hanelerin tasarruf kapasitesini aşındıran, tersine kaynak transferi yaratan, gençlerde statü krizine yol açan ve eşitsizlikleri aile kaynaklarına bağlı olarak yeniden üreten kırılmalı bir yapı üretmektedir.

Ortaya çıkan bu çok boyutlu tablo, gençliğe ve emek piyasasına yönelik müdahalelerin yalnızca geleneksel istihdam teşvikleriyle sınırlı tutulamayacağını, politikanın çok alanlı ve eşgüdümlü bir şekilde kurgulanması gerektiğini göstermektedir. Bu doğrultuda atılması gereken ilk adım, yükseköğretim planlamasının salt okullaşma oranları ve

kontenjan dolulukları üzerinden değil, mezunların işgücü piyasasına geçiş süreleri ve nitelik eşleşmeleri üzerinden yeniden yapılandırılmasıdır. Program açma ve kontenjan belirleme süreçlerinin bölgesel ve sektörel işgücü talepleriyle ilişkilendirilmesi, diploma enflasyonunun ve aşırı-eğitim sarmalının kırılması açısından zorunludur. İkinci olarak, sosyal güvenlik sisteminin katı prim şartlarına dayalı yapısı revize edilerek işgücü piyasasına ilk kez adım atan mezunlara yönelik süresi sınırlandırılmış bir "iş arama desteği" veya gençlik asgari gelir güvencesi tesis edilebilir. Böylece sosyal koruma sorumluluğu ailenin omuzlarından kamusal alana taşınabilir. Üçüncü temel müdahale alanı ise bağımsız hane kurmanın önündeki en sert maddi bariyer haline gelen barınma krizidir. Bu kapsamda genç çalışanlara yönelik erişilebilir sosyal kiralık konut arzı artırılmalı ve hedefli kira destek mekanizmaları geliştirilmelidir. Son olarak, NEET kitlesinin homojen olmadığı gerçeğinden hareketle bakım yükü altındaki genç kadınlar, iş aramayı ertelemiş üniversite mezunları ve umudunu yitirmiş işsizler için farklılaştırılmış, kurumsal izleme ve aktif işgücü yönlendirme merkezleri hayata geçirilebilir. Aksi takdirde ailenin üstlendiği ikame koruma yükü sürdürülemez bir eşiğe ulaşabilecek ve genç kuşakların yaşadığı bu yapısal atalet hem bireysel yaşam seyirlerinde hem de toplumsal yapıda kalıcı tahribatlar üretmeye devam edebilecektir.

## KAYNAKÇA

- Akpınar, E. N. (2026). Türkiye'de eğitimli genç işsizliği ve aşırı eğitim olgusu: Küresel benzeşme ve ayrışmalar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(3), 569-584.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480.
- Bell, D. N. F. ve Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- BETAM (2025). Genç kuşakta ne eğitimde ne istihdamda olanların çok boyutlu analizi. Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi. <https://betam.bahcesehir.edu.tr>
- Boyd, M. ve Pryor, E. T. (1989). The cluttered nest: The living arrangements of young Canadian adults. *The Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie*, 14(4), 461-477.
- Buğra, A. ve Keyder, Ç. (2006). The Turkish welfare regime in transformation. *Journal of European Social Policy*, 16(3), 211-228.
- Côté, J. ve Bynner, J. (2008). Changes in the transition to adulthood in the UK and Canada: The role of structure and agency in emerging adulthood. *Journal of Youth Studies*, 11(3), 251-268.
- Eurofound (2012). NEETs. Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2026). Young people: Housing conditions. Statistics Explained. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Children\\_and\\_youth#Statistical\\_articles](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Children_and_youth#Statistical_articles)
- Ferrera, M. (1996). The 'Southern model' of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(1), 17-37.
- Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution: Representing problematic labour market transitions among early school-leavers. *Work, Employment and Society*, 20(3), 553-569.
- Gregg, P. ve Tominey, E. (2005). The wage scar from male youth unemployment. *Labour Economics*, 12(4), 487-509.
- Işık, V. (2016). Türkiye'de genç işsizliği ve genç nüfusta atalet. *Emek ve Toplum*, 5(11), 130-145.
- Kıcıır, B. (2017). Eğitimli genç işsizliği üzerinden işsizlik kaygısına bir bakış. *Çalışma ve Toplum*, 3(54), 1369-1396.
- Koç, B. ve Sezgin, F. (2024). Türkiye'de eğitimde ve istihdamda olmayan gençlik üzerine yapılmış çalışmalara ilişkin bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22(3), 1738-1758.
- Kurnaz Baltacı, I. ve Özeydin, M. M. (2020). Eğitimin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde uyumsuz eşleşme olgusu: Türkiye işgücü piyasasına ilişkin talep yönlü bir değerlendirme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(1), 313-336.
- Lüküslü, D., Şimşek, B. E., Çakır, C., Yağmuroğlu, M., Günşen, İ. ve Şahin, Y. B. (2022). Ne eğitimde ne istihdamda yer alan genç kadınlar mevcut durum ve ihtiyaç analizi araştırması. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye.
- Mitchell, B. A. ve Gee, E. M. (1996). 'Boomerang kids' and midlife parental marital satisfaction. *Family Relations*, 45(4), 442-448.
- Reher, D. S. (1998). Family ties in Western Europe: Persistent contrasts. *Population and Development Review*, 24(2), 203-234.
- Saraceno, C. ve Keck, W. (2010). Can we identify intergenerational policy regimes in Europe? *European Societies*, 12(5), 675-696.

- Shanahan, M. J. (2000). Pathways to adulthood in changing societies: Variability and mechanisms in life course perspective. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 667-692.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Şahin, M. ve Boduroğlu, G. (2025). Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin (NEET) yaşam deneyimleri: Zorluklar, gereksinimler ve beklentiler. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 13(35), 54-73.
- Tatar, M. ve Öztürk, M. (2024). Türkiye'de NEET gençliği sorunsalına çözüm: NEET izleme merkezlerinin oluşturulması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (53), 133-152.
- Tolgay, C. ve Çakır, Ö. (2022). Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin genç işsizliğine yönelik algıları üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(4), 1680-1707.
- TÜİK (2026a). İstatistiklerle gençlik, 2025. Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni. <https://data.tuik.gov.tr>
- TÜİK (2026b). Doğum istatistikleri, 2025. Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni. <https://data.tuik.gov.tr>
- TÜİK (2026c). Evlenme ve boşanma istatistikleri, 2025. Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni. <https://data.tuik.gov.tr>
- TÜİK (2026d). İstatistiklerle aile, 2025. Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni. <https://data.tuik.gov.tr>
- Yates, S. ve Payne, M. (2006). Not so NEET? A critique of the use of 'NEET' in setting targets for interventions with young people. *Journal of Youth Studies*, 9(3), 329-344.

# DİJİTAL PLATFORM EKONOMİSİNDE MOTO KURYELERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI: SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Emine Nazlı\*

---

## GİRİŞ

2019 yılı itibarıyla koronavirüsün tüm dünya genelinde ortaya çıkışı ülkeleri, sosyoekonomik ve kültürel açıdan derinden etkilemiştir. Pandemi döneminde dışarı çıkma yasağı ve tüm zamanı evde geçirme, tüketim alışkanlıklarını da değiştirmiştir. Ülkeler, koronavirüsün neden olduğu sosyal, ekonomik ve kültürel sorunlarla mücadele etmek için dijitalleşmeyi günlük yaşamda yaygınlaştırmaya başlamıştır. Dijitalleşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte, ekonomik faaliyetlerin yürütülme biçimi de değişmiştir. İnsanlar artık alışverişlerini fiziksel bir mekana giderek yapmak yerine, online ortamlardan yapmayı daha çok tercih eder hale gelmiştir. Dijital uygulamaların bir örneği olan internet alışverişinin yapıldığı sitelere rağbetin artmasıyla birlikte e-ticaret hacmi de artmaya başlamıştır. Online alışveriş sitelerinde hizmet veren moto kuryelere olan ihtiyaç da her geçen gün çoğalmıştır. Böylelikle moto kuryelerin toplumsal yaşam içindeki konumu belirginleşmiş ve bu meslek grubu gündelik yaşamın vazgeçilmez aktörlerinden biri haline gelmiştir (Oral, 2024: 8).

Moto kurye, Türkiye İş Kurumu'nun meslekler sözlüğünde "kendisine teslim edilen her türlü yemek siparişi, evrak, kargo ve paketlerin alıcı adresine istenilen bir zamanda ve güvenli bir şekilde ulaştıran kişi" olarak tanımlanmıştır (Kanyılmaz Polat ve Gezer Aydın, 2023: 31). 2014 yılında ise İŞKUR tarafından 8321.02 kodu verilerek işkolu kimliği kazanmıştır (Kavurmacı, 2023: 34).

Türkiye İş Kurumu tarafından meslek olarak kabul edilen moto kuryelik ile ilgili Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ, 29 Kasım

---

\* Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. emine.nazli@istanbul.edu.tr  
ORCID: orcid.org/0000-0002-8473-2801.

2017 tarihli ve 30255 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu belgeye göre moto kurye; “iş sağlığı güvenliği, çevre koruma ve trafik kuralları ve güvenli sürüş teknikleri çerçevesinde; kendisine teslim edilen gönderiyi yerine motosikletle ulaştırma amacıyla, kuryelik faaliyetlerinin iş organizasyonunu, güzergâh belirleme ve ulaştırma faaliyetlerini gerçekleştiren, iş süreçlerinin kalitesinin artırılmasına ve bireysel mesleki gelişimine yönelik faaliyetleri yürüten kişidir.” şeklinde tanımlanmıştır (Kaya, Akgündüz ve Ahi, 2022: 349).

Moto kuryelik, günümüzde lojistik ve kargo sektöründe hız ve verimlilik gereksinimlerini karşılama adına önemli bir misyona sahiptir. Şehir içi taşımacılık ve dağıtım hizmetlerinde teslimat sürelerini kısaltarak müşteri memnuniyetini artırması ve lojistik maliyetlerini azaltması gibi faydalarından dolayı gittikçe büyüyen bir meslek haline gelmiştir (Bedirhan ve Öztürkoğlu, 2026: 47).

Bu büyümeyle birlikte moto kuryelerin sorunları da artmaya başlamıştır. Bu sorunların arasında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunlar, sosyal güvenlik sorunları, uzun ve düzensiz çalışma süreleri, gelir belirsizliği, algoritmik yönetim/denetim ve performans baskısı gibi çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Yine duygusal emeğe bağlı psikolojik tükenmişlik moto kuryelerin karşılaştığı sorunlar arasındadır.

Moto kuryeler iş sağlığı ve güvenliği açısından çeşitli risklerle karşı karşıyadır. Türkiye’de moto kuryelerin iş kazaları ve buna bağlı ölüm oranları her geçen yıl artmaktadır. Kurye Hakları Derneği'nin (2023) raporunda 2015-2024 yılları arasında 1.247 ölümlü kaza ve yıllık ortalama 15.000 iş kazası vakası yaşandığını belirtmiştir. Kazaların %65’ine ise 18-35 yaş arasındaki moto kuryelerin karıştığı tespit edilmiştir (Budak vd., 2026: 2351).

İş kazalarında moto kuryelerin bu kadar yüksek oranda yer almasının birçok nedeni bulunmaktadır. Örneğin, moto kuryelerin mesaideki her türlü faaliyetlerinin dijital sisteme kaydedilmesi, onlar üzerinde sürekli denetim ve gözetim baskısı oluşturmaktadır (Efe, 2026: 286). Ayrıca moto kuryelerin daha az sürede daha çok ürün dağıtımını gerçekleştirme çabaları, araç kullanırken hız yapmalarına neden olmakta ve trafik kazası geçirme risklerini de artırmaktadır. Nitekim Türkiye’de ulaştırma sektörü ölümlü iş kazalarında, inşaat sektörünün ardından ikinci sırada yer almaktadır (Cengiz ve Özbakır, 2026: 283).

Türkiye’de moto kuryeler sosyal güvenlik hakları bakımından ikili bir yapıya sahiptir. Bir tarafta işçi statüsünde çalışanlar, diğer tarafta ise kendi hesabına çalışan esnaf kuryeler bulunmaktadır. Ülkemizde sosyal güvenlik sistemi işçi statüsünde çalışanları kapsamına dahil edip, kendi hesabına çalışan esnaf kuryeyi bu korumanın dışında bıraktığı için esnaf kuryeler çeşitli sosyal haklardan mahrum kalmaktadır (Aykaç, 2026: 205). Esnaf kuryeler, işçi statüsünde çalışan işçilerden daha yoğun ve zor çalışma şartlarına sahip olsalar da, işçi statüsüne bağlı çalışanlara verilen haklardan yoksun bulundukları için yakın zamanlarda çeşitli eylemlerde bu sorunları gündeme getirmişlerdir (Erol, 2023: 1081).

Türkiye’de son yıllarda dijital emek platformları hızla yaygınlaşmakta ve bilhassa istihdam olanağı kısıtlı genç nüfus için önemli bir çalışma alanı oluşturmaktadır. Buna rağmen, her geçen gün sayısı hızla artan moto kuryelerin, çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları analiz eden araştırmalar sınırlı sayıdadır (Kaytan ve Erdoğan, 2025: 110). Bu çalışmanın amacı, dijital platform ekonomisinde çalışan moto kuryelerin çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükleri ele almak ve bu sorunların çözümüne yönelik sosyal politika önerileri ortaya koymaktır. Bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **Dijital Platform Ekonomisi ve Moto Kuryelik**

Dijital platform ekonomisi, tek başına teknolojik bir dönüşüm olmayıp; aynı zamanda çalışma biçimlerini de dönüştüren bir istihdam modelidir. Bu yapı esnek çalışma ve gelir elde etme imkanları sunmakta ve değer yaratma mekanizmalarıyla kapsamlı bir iktisadi dönüşüme yol açmaktadır (Aksu, 2026: 410). Dijital platform ekonomisi, işgücü arz ve talebinin dijital emek platformları vasıtasıyla bir araya getirildiği, geçici, kısa süreli ve parça başı ücret sistemine dayandırılan çalışma biçimidir. Platform ekonomisinde algoritmik yönetim gibi dijital teknolojiler, çalışanların sevk ve idaresinden sorumlu tutulmaktadır. Bu durumda insan yönetimi, kısmen ya da tamamen ortadan kalkmaktadır (Aykaç, 2026: 208). Algoritmik yönetimde sevkiyat güzergahının belirlenmesi, iş dağılımı ve performans değerlendirme gibi süreçlerin dijital teknolojiyle düzenlenmesi söz konusudur. Bu minvalde platform emeği, salt teknolojik gelişmelerin sonucu olmaktan öte, güncel siyasal-ekonomik dinamiklerle şekillenen yeni bir denetim rejimi olarak değerlendirilebilir (Efe, 2026: 286).

Günümüzde hizmetlerin dijital uygulamalar aracılığıyla satın alınması, moto kuryelik mesleğini dijital platform odaklı çalışmanın merkezi haline getirmiştir. Kendisine teslim edilen her türlü evrak, yemek siparişi gibi paketleri alıcı adresine teslim eden kişi olarak tanımlanan moto kuryelerin çalışma koşulları da tartışılan bir konu olmaya başlamıştır. Moto kuryelerin çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği açısından çeşitli risklerle karşılaşması, sosyal güvenliğe erişim sorunları, algoritmik yönetim/denetim, psikolojik tükenmişlik, yoğun çalışma temposu gibi sorunlar tartışılması gereken konulardır.

## **Moto Kuryelerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sosyal Politika Sorunları**

### **İş Sağlığı Ve Güvenliği Eksikliği**

Moto kuryelerin trafik kazalarına karışması son zamanlarda yaşanan en büyük sosyal sorunlardan biridir. Yemek siparişi veren müşterilerin portal üzerinden kuryelerin geç kaldığını, söz verilen saatte gelmediklerini yorumlara yansıtmaları ve düşük puan vermeleri ile birlikte sorunlar daha çok artmıştır. İşletmeler, müşterilerin olumsuz yorumlarda bulunmalarını engellemek için moto kuryelere daha hızlı olmaları konusunda baskı yapmaktadır. Bu durum moto kuryelerin üzerinde aşırı stres oluşturmaktadır. Moto kuryeler bu baskı sonucunda acele etmek zorunda kalarak bazen yaralanmalarla bazen de ölümlerle sonuçlanan kazalara karışmaktadır (Bahçecioğlu, 2022: 211).

Örneğin, yaz mevsiminde aşırı sıcak havalarda çalışmak, moto kuryeler için ısı stresi, sıvı kaybı ve dikkat eksikliği gibi önemli iş sağlığı ve güvenliği riskleri oluşturmaktadır (Aykaç, 2026: 209). Moto kuryelerin hızlı teslimat hedefi ve artan iş yükü, onların fiziksel ve psikolojik dayanıklılıklarını zorlayabilmektedir. Trafikte uzun süreli sürüşte tekrar eden hareketler, ergonomik olmayan çalışma koşulları çeşitli fiziksel rahatsızlıkların ortaya çıkma riskini artırmaktadır. Buna ilaveten performansa dayalı çalışma sistemi ve zaman baskısı depresyon, anksiyete ve tükenmişlik gibi psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır. Bu nedenle işletmeler salt ticari başarı ve müşteri memnuniyetini önceleyen değil, çalışanın ruhsal ve fiziksel sağlığını da dikkate alan işletme politikaları geliştirmelidirler (Cengiz ve Özbakır, 2026: 284-285).

Platform ekonomisinde sağlanan işlerin devamlılığı için moto kuryelerin müşterilerin taleplerine zamanında cevap vermeleri

gerekmektedir. Çalışanın sürekli erişilebilir durumda olması ise onların çalışma ve dinlenme süreleri arasındaki sınırı belirsizleştirmekte, sağlık ve güvenlik risklerini artırmaktadır (Metin, 2022: 929).

Solakoğlu Uçar vd., (2006) “İstanbul’daki Motosikletli Kuryelerde İş Kazası Niteliğindeki Trafik Kazaları” isimli çalışmalarında 173 moto kurye ile yapmış oldukları görüşmede, moto kuryelerin kaza yapmalarının nedeninin, uzun süreli çalışma ve yetersiz dinlenme olanaklarının etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca moto kuryelerden 156 (%90.2) kuryenin bir kez de olsa trafikte iş kazası geçirdiğini belirtmiştir (Solakoğlu Uçar vd., 2006: 48).

İrkılata ve İrk (2023), “Motorlu Kuryelerin Çalışma Koşullarının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi” isimli çalışmasında Tokat ilinde görev yapan toplam 266 motor kurye üzerinde anket uygulamıştır. Elde edilen bulgulara göre, moto kuryelerin elverişli çalışma koşulları ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte moto kuryelerin uygun çalışma koşulları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, çalışma koşulları ne kadar iyi olursa çalışanın psikolojik iyi oluşunun da o ölçüde olumlu etkileneceğini göstermektedir (İrkılata ve İrk, 2023: 132).

Gazanfer Kaya vd., (2022), “İzmir’deki Franchising Restoranlarda Motokuryeler: İş İlişkileri, Sorunları ve Beklentileri” isimli çalışmalarında İzmir’de faaliyet gösteren franchising restoranlarda çalışan 27 motosikletli kuryeyle nitel bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma bulguları moto kuryelerin işten, mevsimsel koşullardan, işveren ile olan ilişkilerden ve trafikten ötürü çeşitli sorunlar yaşadıklarını ortaya koymuştur (Kaya vd., 2022: 343).

Moto kuryelerin kişisel ve çevresel nedenlerden kaynaklı, iş sağlığı ve güvenliği açısından çeşitli risk ve yetersizlikleri bulunmaktadır. Moto kuryeler genelde genç ve deneyimden yoksun kimselerden oluşmakta ve birçoğunun gerekli mesleki eğitim, deneyim ve sertifikası da bulunmamaktadır. Moto kuryelerin iş sağlığı ve güvenliği açısından etkin şekilde denetlenmemesi önemli bir eksikliktir. Nitekim denetimin geleneksel iş sözleşmesine dayalı kişiler üzerinde uygulanması, bağımsız çalışanlara yönelik etkili bir denetimin yapılamamasına yol açmaktadır. Denetimin yapılamamasının bir nedeni de moto kuryelerin çok taraflı, geçici ve kayıt dışı çalışmalarıdır. Ayrıca moto kuryelerin çalışma

mekanlarının dağınıklığı ve çalışanların anonim oluşu, denetimi zorlaştıran etmenler arasındadır (Aykaç, 2026: 211-216).

### **Sosyal Güvenlik Sorunları**

Dijital platform aracılığıyla çalışan moto kuryelerin sosyal güvenlik açısından karşılaştıkları bir sorun da sigortalılık statüleridir. Moto kuryeler hukuki statü açısından iki farklı durumda değerlendirilmektedir. Bir işverene bağlı olarak hizmet akdi ile çalışan moto kuryeler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında 4/a statüsünde sigortalı sayılırken, hizmet akdine bağlı olmaksızın bağımsız çalışan esnaf kuryeler ise 4/b kapsamında yer almaktadır (Öz, 2023; Nazlı, 2016: 109).

Yertüm ve Balcı (2023), “Motor-Kurye Çalışanlarının Çalışma Koşullarına Yönelik Bir Araştırma: İstanbul Örneği” isimli çalışmalarında İstanbul’da faaliyette bulunan 20 moto kurye ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle görüşmeler gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, moto kuryelikte esnaf ve bordrolu olmak üzere ikili bir yapı olduğu; katılımcıların %68’inin esnaf, %37’sinin ise bordrolu olarak çalıştığı belirlenmiştir. Bordrolu çalışan motor kuryelerin ücretli izin hakkı bulunurken; esnaf kuryelerin tamamının ücretli izin haklarının olmadığı, %61’inin ise sosyal güvencesinin bulunmadığı tespit edilmiştir (Yertüm ve Balcı, 2023: 329).

Esnaf kurye statüsünde çalışanlarla işçi statüsünde çalışanların sosyal güvenlik alanında yaşadıkları sorunlar farklılık göstermektedir. İşçi statüsünde çalışanlar bazı sosyal haklara sahip olsalar da, işverenlerin sigorta primlerini asgari ücret düzeyinde yatırdıklarını, bu nedenle hak kaybı yaşadıklarını belirtmektedirler. Esnaf kuryeler ise artan maliyetler nedeniyle, gelir düzeylerinin prim yükümlülüklerini karşılamada yetersiz kaldığını ve sosyal güvenceden faydalanamadıklarını ifade etmektedirler (Kanyılmaz Polat ve Gezer Aydın, 2023: 7).

Kargo sektöründe faaliyet gösteren firmaların esnaf kurye modeline rağbet etmelerinin nedeni, taşımacılık maliyetini azaltmak ve üretilen artı değere daha fazla sahip olmaktır. Kargo şirketleri kuryeleri, “kendi işinin patronu ol”, “aracını al gel” gibi cazip söylemlerle bu modelde çalışmaya özendirilmektedir. İşverenler, esnaf kurye modeli sayesinde, işveren statüsünden doğabilecek hukuki ve mali sorumluluklardan kurtulmuş olacaktırlar (Kıdak, 2021: 44).

Kuryelerin büyük bir kısmı -bilhassa gıda sektöründekiler- esnaf kurye modeli kapsamında istihdam edilmektedir. Esnaf kurye modelinde kuryeler, işverenin talimatı ile çalışmakta ve işyerinin vazgeçilmez bir parçası olmalarına rağmen; sağlık, emeklilik, iş kazası ve gelir güvencesi gibi sosyal güvenlik haklarından mahrum bırakılmaktadır. Bu uygulama ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü asli işçi ve işveren ilişkisi ihlal edilmektedir. Bu yönüyle esnaf kurye modeli, sosyal güvenlik açısından çok boyutlu bir sorun olarak ele alınmalıdır (Cengiz ve Özbakır, 2026: 289). 1982 Anayasası'nda Sosyal Güvenlik başlıklı 60. Maddede "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." (T.C. Anayasası, 1982, md. 60) hükmü yer almaktadır. Esnaf kuryelerin sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmamaları için işçi statüsüne geçirilmeleri gerekmektedir (Korkut, 2024: 57).

### **Algoritmik Yönetim**

Algoritmik yönetim, emek arzı ile talebinin uzaktan teknoloji vasıtasıyla eşleştirilmesi ve buna ilişkin faaliyetlerin uzaktan ve otomatik şekilde organize edilmesini tanımlamaktadır. Bu yönetim biçiminde çalışma faaliyetleri ve yönetim süreçlerinde insan müdahalesinin yerini algoritmik sistemler almaktadır (Çengel, 2025: 20). Algoritmik yönetim, çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendiren, kararlarını etkileyen ve çalışanların verimliliğini kesintisiz veriler üzerinden ölçen bir yönetim mantığı olarak mevcudiyetini sürdürmektedir (Efe, 2026: 288; Kaytan ve Erdoğan, 2025: 110).

Bu denetim mekanizmasıyla tüm moto kuryeler her an kontrol edilmekte; moto kuryenin araç kullanımı sırasındaki hızı, müşterinin adresine vardığı zaman, paketi müşteriye ne zaman teslim ettiği, günlük ne kadar paket dağıttığı ve müşteriden kaç puan geldiğı de tespit edilerek çalışma performansları hesaplanmaktadır. Verimliliğı düşük olarak belirlenen moto kuryeler uyarılmakta, gerektiğinde iş sözleşmesi feshedilebilmektedir. Algoritmik denetim ile moto kuryelerin boşta kalan süresi en aza indirilerek, iş gücü maliyetinin azalması hedeflenmektedir. Ancak bu sistemde kuryelerin her an izlenmeleri, onları baskı altına almaktadır (Karanfil ve Efe, 2025: 33; Öz, 2023: 97). Bilhassa yemek dağıtım alanında çalışan moto kuryeler, esneklik adı altında algoritmik yönetimin nesnesi haline gelmektedir. Algoritmik yönetimin moto kuryeler üzerinde sadece bireysel etkileri bulunmamakta, bu durum

onların kolektif şekilde hareket etmelerini, çalışma koşullarıyla ilgili hak arama mücadelelerini de zorlaştırmaktadır. Örneğin, Yemeksepeti’nde algoritmik takip, Hurrier sistemiyle yapılmaktadır. Bu platform, çalışanların eylem yaptığı dönemde sistemden gelen veriler doğrultusunda eylem yapanlara işi yavaşlattığı ve çalışmadığı şeklinde tutanak tutarak onları sindirmeye ve direnişi kırmaya çalışmıştır (Efe, 2026: 288).

Griesbach ve diğerleri (2019), ABD’deki gıda dağıtım kuryeleriyle yapmış oldukları çalışmada algoritmik hız baskısının çalışanların risk alma davranışlarını artırdığını ortaya koymuştur. Hem zaman baskısı hem de olumsuz müşteri yorumlarının, kuryelerin tehlikeli olarak nitelendirilebilecek rotaları tercih etmelerine ve hız yapmalarına neden olduğu belirlenmiştir (Budak vd., 2026: 2355).

Algoritmik yönetimin ceza mekanizması olduğu kadar, ödüllendirici tarafı da bulunmaktadır. Moto kuryelerin sistem üzerinden vardiyaları görmesi ve yeni bir iş fırsatı elde etmesi, almış oldukları puana bağlıdır. Yüksek puana sahip olan moto kuryeler vardiyaları, düşük puanlı moto kuryelerden daha önce görmektedir. Eğer moto kuryenin puanı düşük olursa, sipariş alması da o denli zor olmaktadır. Bu durum moto kuryeler arasındaki rekabeti artırarak dayanışmayı, birlikte hareket etmeyi güçleştirmektedir (Korkut, 2024: 36).

### **Psikososyal Risk Olarak Duygusal Emek**

Duygusal emek kavramı ilk kez Hochschild (1979) tarafından ortaya konulmuştur. Hochschild duygusal emeği bir tür işçilik olarak değerlendirmiştir. Bir çalışan, çalışma koşullarının gerekliliklerinden ötürü hissetmediği duyguları sergiliyorsa bu kişi rol yapmakta ve duygusal emek harcamaktadır (Ertürk vd., 2016: 1723). Çalışanların örgütün kontrolünde, bir ücret karşılığında ve müşterileri etkilemek için çoğu kez hissetmedikleri halde gösterdikleri duygusal ifadeler “duygusal emek” olarak tanımlanmaktadır. Bu emek türü günümüzde, emeğin yoğun biçimde tartışılan bir boyutunu oluşturmaktadır (Karaman, 2017: 31).

Duygusal emek, çalışanın gerçekte hissettiği duyguları kontrol altına alarak ya da bastırarak, yaptığı işin gerekliliklerine göre kendini o duygu kalıbının içine sokabilmesidir. Burada çalışandan beklenen, kendi davranışlarını işletmenin politika ve beklentileriyle uyumlu hale

getirmesidir. Ancak çalışanlar, yapay bir duruş ve davranışta bulunarak, kendilerine yabancılaşmaktadır. Çalışanlar istihdam edilebilir olmak adına kendi kimliklerini askıya almak ve duygularını dönüştürmek zorunda bırakılmaktadır (Pala ve Sürgevil, 2016: 774; Özyılmaz Misican ve Türkoğlu, 2019: 177). Normal şartlarda duygu, soyut ve öznel bir nitelik taşımasına rağmen, günümüzde emek sürecinin bir parçası, somut bir ürün haline gelmiştir (Basım ve Beğenirbaş, 2012: 77).

Günümüz çalışma hayatında en çok duygusal emek gerektiren meslekler arasında moto kuryelik yer almaktadır. Moto kuryelik fiziksel emek gerektirmenin yanı sıra, duygusal emek de gerektirmektedir. Nitekim moto kuryeler yaptıkları işin doğası gereği, müşteriyle doğrudan iletişim kurmaktadır. Moto kuryeler siparişleri teslim ederken müşteriyle sağlıklı bir iletişim kurmak, olumsuz durumlarda öfkelerini bastırmak zorunda kalmaktadır. Bundan dolayı moto kuryelerin çalışma hayatında uygun duygular sergileyebilmeleri için duygularını yönetmeleri zorunluluğu ortaya çıkmaktadır (Karaman, 2017: 31). Duygusal emek, tek başına bir sorun olmasa da ortaya çıkardığı depresyon, anksiyete ve iş doyumunda azalma gibi sonuçları nedeniyle psikososyal bir risktir.

Kariveliparambi (2026), “Platform İşinin Görünmez Yükleri: Hindistan'ın Kentlerinde Yemek Dağıtım Kuryelerinin Yaşam Deneyimlerine Dair Nitel Bir Çalışma” isimli çalışmalarında Hindistan'daki yemek dağıtımını yapan 10 moto kurye ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirmiştir. Bu çalışma ile, moto kuryelerin güvencesizlik, duygusal emek ve sembolik şiddete maruz kalıp kalmadıklarını araştırmışlardır. Bu çalışmada moto kuryeler, algoritmik denetimle sürekli izlenirken, müşterilere karşı nazik olmakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca moto kuryelerde duygusal yorgunluk, sembolik şiddet, saygısızlığa maruz kalma ve ekonomik güvensizlik de dahil olmak üzere çeşitli psikolojik ve sosyal baskıların varlığı da ortaya konulmuştur (Kariveliparambil, 2026: 1).

Özmandacı ve Dönmez Kara (2025), “Platform Tabanlı İş Modelinde Yabancılaşma: Motokuryeler Üzerine Nitel Bir Uygulama” isimli çalışmalarında, Çanakkale ilinde çalışan 14 moto kurye ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanarak betimleyici bir analiz gerçekleştirmiştir. Araştırmacılar, katılımcı ile yapmış oldukları görüşmede K-6: “(...) İnsanlar aldıkları yemeği sıcak içeceği soğuk bekliyor evet haklılar ama bazen saygısızlıkları çileden çıkartıyor ve

*değersiz hissettiriyor. (...) bir gün 15 tane çorba siparişini elime verdiler illaki sızanlar oluyor götürdüğüm abi kabul etmek istemedi ve söylediği sözler insan keşke yerin dibine girseydim diyor. Ben böyle durumlarda yaka kamerası sisteminin zorunlu tutulmasını istiyorum.”* şeklinde müşteri ile olan diyalogunu aktarmıştır (Özmandacı ve Dönmez Kara, 2025: 131). Burada moto kuryenin şahsından kaynaklı bir sorun olmasa da, yaşanan aksaklıklardan dolayı muhatap alındığı görülmektedir. Müşteriyle yüz yüze iletişim kuran moto kuryelerden beklenen, müşteriye karşı nazik ve anlayışlı olmasıdır (Pala ve Sürgevil, 2016: 773).

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Dijitalleşme ve platform ekonomisinin yükselişiyle birlikte, bu platformlarda çalışan moto kuryelerin toplumsal yaşam içindeki konumu belirginleşmiş ve bu meslek grubu gündelik yaşamın vazgeçilmez aktörlerinden biri haline gelmiştir. Çalışma hayatında sayıları her geçen gün artan moto kuryelerin iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sigorta hakları ve psikososyal durumları daha çok tartışılmaya başlanmıştır. Bu çalışmanın amacı, dijital platform ekonomisinde çalışan moto kuryelerin çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükleri ele almak ve bu sorunların çözümüne yönelik sosyal politika önerileri ortaya koymaktır.

Türkiye’de moto kuryeler sosyal haklar bakımından ikili bir yapıya sahiptir. Bir tarafta işçi statüsünde çalışanlar, diğer tarafta ise kendi hesabına çalışan esnaf kuryeler bulunmaktadır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı işçi statüsünde çalışanları kapsamına dahil edip, kendi hesabına çalışan esnaf kuryeyi bu korumanın dışında bıraktığı için esnaf kuryeler çeşitli sosyal haklardan mahrum kalmaktadır.

Dijital platform ekonomisinin sağlıklı şekilde işleyebilmesi ve gelişmesi için sosyal politika araçlarının dijital platformlarla uyumlu olacak biçimde geliştirilmesi gerekmektedir. Bilhassa dijital platform ekonomisinde esnaf kurye modeliyle çalışan moto kuryelerin hukuki statüsü gözden geçirilmeli, sosyal güvenlik hakları genişletilmelidir. Zira sosyal güvenlik hakkı gelir durumu ne olursa olsun herkes için eşit ve vazgeçilemez bir haktır. Bu nedenle sosyal güvenliğe en çok ihtiyaç duyan alt gelir gruplarından esnaf moto kuryelerin sosyal korumanın kapsamı dışında kalmaması için gerekli politikaların oluşturulması elzemdir. Aksi durumda, esnaf moto kuryelerin temel sağlık hizmetine ve asgari gelire ulaşmaları için çeşitli zorluklar yaşaması kaçınılmaz olacaktır (Kırmızı ve Hüseyinli, 2019: 1230).

Moto kuryelerin çalışma sürecini denetleyen algoritmik yönetim sistemleri, sosyal politika açısından göz önünde bulundurulması gereken bir konudur. Nitekim iş dağıtımı, çalışanların performanslarının belirlenmesi gibi süreçlerin algoritmalar vasıtasıyla yürütülmesi, kuryeler üzerinde bir denetim baskısı oluşturmaktadır. Bundan dolayı algoritmik yönetimde şeffaflık esas alınmalı, çalışanların algoritmik çıktılar hakkında bilgi sahibi olmaları ve gerektiğinde bu kararlara itiraz edebilecekleri bir sistemin oluşturulması fayda sağlayacaktır.

Moto kuryelerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için;

- ✓ Koruyucu ekipman (kask, koruyucu mont, eldiven, dizlik) kullanmaları zorunlu tutulmalıdır.
- ✓ Kendi nam ve hesabına çalışan esnaf kuryelerin finansal destek veya vergi indirimi ile koruyucu ekipman temin etmeleri kolaylaştırılmalıdır
- ✓ Sürüş güvenliği için motosikletlerin bakımları düzenli olarak yapılmalıdır.
- ✓ Moto kuryeler için güvenli motosiklet kullanımının yanı sıra, kaza anında yapılması gerekenler ve ilk yardım eğitimlerini de içeren zorunlu bir eğitim verilmesi şart koşulmalıdır.
- ✓ Kışın yoğun kar, buzlanma, aşırı yağış ve fırtına gibi olumsuz hava koşullarının yaşandığı, görüş mesafesinin daraldığı zamanlarda, moto kuryelere ücretsiz izin verilmesi trafik kazası riskini azaltacaktır.

Moto kuryelerin müşterilerle iletişimleri esnasında gösterdikleri duygusal emeğin oluşturabileceği stres, depresyon, tükenmişlik gibi psikolojik sorunları azaltmak için iş sağlığı ve güvenliği kapsamında psikolojik destek verilmesi ve kötü muamele ve değerlendirmelerde bulunan müşterilere karşı yönetimin çalışanlarını koruması ve çalışanlara itiraz hakkı tanınması gerekmektedir. Çalışanların ruh ve beden sağlığı için uzun süreli çalışmalarının sınırlandırılması ve yeterli dinlenme hakkının sağlanması yararlı olacaktır. Çalışanlar için gerekli sosyal politika tedbirlerinin alınması, onların ruh sağlığına olumlu katkı sağlayacağı gibi, insan onuruna yakışır işin oluşumu açısından da önem arz etmektedir.

Sonuç olarak, platform çalışanlarının gelir belirsizliği, hukuki statü farklılıkları, iş güvencelerinin olmaması gibi sorunlar, sosyal koruma sisteminin gözden geçirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu minvalde, dijital

platform ekonomisi, yalnızca verimlilik ve müşteri memnuniyetini artırmaya yönelik değil, çalışanların sosyal refahını ve güvenliğini de gözeten bir anlayışla, daha adil ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Aksu, L. (2026). Dijital ekonomi paradigması: Kavramsal çerçeve, yapısal özellikler ve makro ekonomik dönüşüm. *International Research Article Social Sciences Studies Journal*, 12(3), 410- 442. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.19291238>
- Aykaç, H. B. (2026). Hukuki yönüyle platform çalışmalarında iş sağlığı ve güvenliği: Riskler ve çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(88), 205-248. DOI: 10.54752/ct.1761600
- Bahçecioglu, E. H. (2022). Yemeksepeti. com portalında hızla ilgili yapılan puanlama ve yorumların analizi: Motokuryelerin yaptığı trafik kazaları açısından bir değerlendirme. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 209-241.
- Basım, H. N. ve Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Bedirhan, İ. D. ve Öztürkoglu, Y. (2026). Motosikletli kuryelerin iş tatminini ve çalışma koşullarını etkileyen faktörlerin tespiti ve analizi: İzmir ili örneği. *Lojistik Dergisi*, (63), 46-60.
- Budak, N. Z., Yaşar, F. ve Budak, Y. (2026). Sistemsel körlük, bireysel suç: Platform ekonomisi bağlamında motosikletli kurye kazalarının Türk ulusal medyasında çerçevelenmesi ve sorumluluk atfı üzerine karma yöntemli bir içerik analizi. *Sosyal Güvence*, (30), 2348-2388. DOI: 10.21441/sosyalguvence.1790711
- Cengiz, Ö. ve Özbakır, O. (2026). Dijitalleşen ekonomide emek ve risk: Moto kuryelerin çalışma koşullarının sosyal politika ve İSG çerçevesinde incelenmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, (Advanced Online Publication). 10(2), 283-299. DOI: <https://doi.org/1918630/>
- Çengel, S. (2025). Algoritmik yönetim. A. Çalık (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar IV* (ss. 19-29). Eğitim Yayınevi.
- Efe, E. (2026). Dijital platformlarda emek denetimi: Türkiye’deki kuryeler üzerine netnografik bir araştırma. *Intermedia International E-journal*, 13(24), 284-306. doi: 10.56133/intermedia.1908244
- Erol, A. (2023). Kendi hesabına çalışan (esnaf) kuryelerin hukuki statüleri ve sendikalaşma hakları. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 31(3), 1081-1108. DOI: 10.54752/ct.1761600
- Ertürk, A., Kara, S. B. K. ve Güneş, D. Z. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- İrkilata, E. ve İrk, E. (2023). Motorlu kuryelerin çalışma koşullarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 11(2), 132-145. DOI: 10.22139/jobs.1317786
- Kanyılmaz Polat, E. ve Gezer Aydın, G. (2023). COVID-19 Pandemisinde evde kalamayanların çalışma koşulları: Motokuryeler üzerine nitel bir analiz. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 26-60. DOI: 10.53443/anadoluibfd.1154008.
- Karaman, N. (2017). Çalışma Yaşamında Duygusal Emek. *İş ve Hayat*, 3(5), 30-56.
- Karanfil, İ. ve Efe, E. (2025). Türkiye’de esnaf kurye modeli ve direniş: Trendyol’a bağlı kuryelerin iş bırakma eylemleri. *Emek Araştırma Dergisi*, 16(27), 25-52.
- Kariveliparambil, A., RA, R., Ahmad, M. S., Ramesh, S. and Kuriakose, A. (2026). Invisible burdens of platform work: A qualitative study of food-delivery riders’ lived experiences in urban India. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 21(1), 1-19. 2644577. <https://doi.org/10.1080/17482631.2026.2644577>

- Kavurmacı, A. (2023). Moto kuryelerin çalışma koşullarını iyileştirecek faktörlerin belirlenmesi: nitel bir araştırma. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 13(1), 33-54. DOI: 10.32331/sgd.1318002
- Kaya, G., Akgündüz, Y. ve Ahi, B. (2022). İzmir'deki franchising restoranlarda motokuryeler: İş ilişkileri, sorunları ve beklentileri. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 5(10), 342-366. Doi: <https://doi.org/10.35235/uicd.1173038>.
- Kaytan, M. ve Erdoğan, E. (2025). Web tabanlı dijital emek platformlarında çalışma koşulları: Türkiye'de bionluk üzerine nitel bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (71), 109-119. doi: 10.18070/erciyesiibd.1671187
- Kıdak, E. (2021). *Kargo taşımacılığında kendi hesabına çalışma aldatmacası: Esnaf kurye modeli*. İstanbul: TÜMTİS Yayınları.
- Kırmızı, E. ve Hüseyinli, N. (2019). Sosyal güvenlik hakkının geleceği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2(61), 1203-1236.
- Korkut, T. (2024). *Emek Sürecinin Dönüşümü, Platform Kapitalizmi Kapsamında Sömürü ve Denetim Mekanizmaları: İzmir Moto Kuryeler Örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Metin, B. (2022). Dijitalleşen dünyada değişen istihdam modelleri: Dijital emek platformlarında çalışanlar açısından tehditler ve fırsatlar. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 917-950.
- Nazlı, E. (2016). *Güney Avrupa Refah Modeli içinde Türkiye'nin konumu: Emeklilik sistemi üzerinden karşılaştırmalı bir analiz* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öz, İ. (2023). Platform ekonomisinde kolektif eylemi yeniden düşünmek: Trendyol ve Yemeksepeti kuryelerinin eylemleri. *Eğitim Bilim Toplum*, 21(82), 87-116.
- Özmandacı, Z. ve Dönmez Kara, C. Ö. (2025). Platform Tabanlı İş Modelinde Yabancılaşma: Motokuryeler Üzerine Nitel Bir Uygulama. *Journal of Management & Labor/Yönetim ve Çalışma Dergisi*, (9), 114-136.
- Öztürk, E. B. (Ed.). (2021). *Sanal alanda yurt edinmek: kuryeler*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Yayınları: 126.
- Özyılmaz Misican, D. ve Türkoğlu, N. (2019). Psikolojik sermayenin duygusal emek üzerine etkisi: Hizmet sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 173-188.
- Pala, T. ve Sürgevil, O. (2016). Duygusal emek ölçeği: Ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Ege Akademik Bakış*, 16(4), 773-787.
- Solakoğlu Uçar, M., Bakırcı, N. ve Harmancı, H. (2006). İstanbul'daki motosikletli kuryelerde iş kazası niteliğindeki trafik kazaları. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 48-52.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). T.C. Resmî Gazete (Sayı: 17863, 9 Kasım 1982).
- Yertüm, U. ve Balcı, B. (2023). Motor-kurye çalışanlarının çalışma koşullarına yönelik bir araştırma: İstanbul Örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 18(2), 328-350. <https://doi.org/10.17550/akademikincelemeler.1307683>

# DİJİTAL ÇAĞDA ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE SANAL BAHİS BAĞIMLILIĞI: RİSK FAKTÖRLERİ, SOSYAL SONUÇLAR VE KORUYUCU YAKLAŞIMLAR\*

Lokman Lokmacı\*\*, Adnan Küçükali\*\*\*

---

## Giriş

Dijitalleşme, yirmi birinci yüzyılın en belirleyici toplumsal dönüşümlerinden biri olarak bireylerin yaşam biçimlerini, sosyal ilişkilerini ve ekonomik davranışlarını yeniden şekillendirmiştir (Bingöl, 2025). İnternet teknolojilerindeki gelişmeler yalnızca bilgiye erişimi kolaylaştırmamış; aynı zamanda eğlence sektörünü de köklü biçimde değiştirmiştir. Geleneksel şans oyunları ve spor bahisleri, fiziksel mekânlardan çevrim içi platformlara taşınarak günün her saatinde erişilebilir hâle gelmiştir. Bu dönüşüm, bahis sektörünün küresel ölçekte büyümesini sağlarken bağımlılık riskini de artırmış, oyunlara başlama yaşının 10-12 yaş aralığına kadar düşmesine sebep olmuştur (Altun, 2018).

Sanal bahis platformlarının en önemli özelliklerinden biri, kullanıcıya zaman ve mekân kısıtlaması olmaksızın kesintisiz erişim imkânı sunması ve internet tabanlı ödeme sistemleri aracılığıyla gerçek para karşılığında bahis oynanmasına olanak sağlamasıdır (Griffiths, 2003). Bu özellik, bahis faaliyetlerinin geleneksel mekânlardan dijital ortama taşınmasını hızlandırırken, erişilebilirliği artırarak bağımlılık riskini de önemli ölçüde yükseltmektedir. Akıllı telefonlar, mobil uygulamalar ve dijital ödeme sistemleri sayesinde bireyler birkaç dakika içinde hesap oluşturabilmekte, para transferi gerçekleştirebilmekte ve farklı spor organizasyonlarına ilişkin bahis oynayabilmektedir. Bahis oynama davranışının bu kadar

---

\* Bu bölüm, Lokman Lokmacı tarafından Doç. Dr. Adnan Küçükali danışmanlığında Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda 2025 yılında tamamlanan "Üniversite Öğrencilerinde Sanal Bahis Bağımlılığı Üzerine Bir Alan Araştırması: Atatürk Üniversitesi Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\* Bilim Uzmanı, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Erzurum, lokman.lokmaci@atauni.edu.tr, ORCID: orcid.org/0009-0008-5725-9079.

\*\*\* Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Erzurum, adnankucukali@atauni.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0002-3908-3400.

kolaylaşması, özellikle genç bireylerin risk algısını zayıflatmakta ve bahis faaliyetlerini gündelik yaşamın sıradan bir parçası hâline getirebilmektedir.

Üniversite öğrencileri, dijital teknolojileri en yoğun kullanan toplumsal gruplardan biridir. Bu dönemde bireyler hem akademik hem de sosyal açıdan önemli değişimler yaşamakta; ekonomik bağımsızlık kazanma isteği, gelecek kaygısı, akran ilişkileri ve kimlik gelişimi gibi süreçlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu özellikler, öğrencilerin çevrim içi bahis platformlarına yönelme olasılığını artırabilmektedir. Özellikle kısa sürede gelir elde etme beklentisi, ekonomik sorunlardan kurtulma düşüncesi ve heyecan arayışı, sanal bahis davranışını besleyen temel etkenler arasında yer almaktadır. Kolay para kazanma arzusu, özellikle ekonomik zorlukların ve yüksek işsizlik oranlarının olduğu ülkelerde daha yaygın hale gelir (Gainsbury vd.,2012).

Sanal bahis bağımlılığı yalnızca ekonomik kayıplarla sınırlı değildir. Araştırmalar, kontrolsüz bahis davranışının akademik başarının düşmesi, aile içi çatışmaların artması, psikolojik sorunların derinleşmesi, sosyal ilişkilerin zayıflaması ve borçlanma eğiliminin güçlenmesi gibi çok boyutlu sonuçlara yol açabildiğini göstermektedir (Yaşar & Heybet, 2025). Bunun yanında çevrim içi ortamların anonim yapısı ve sürekli erişilebilir olması, bireyin bağımlılık davranışını uzun süre gizleyebilmesine de imkân tanımaktadır. Bu durum erken müdahale süreçlerini güçleştirmektedir.

Türkiye'de genç nüfusun dijital teknolojilerle iç içe yaşaması, sanal bahis olgusunun yalnızca bireysel bir tercih olarak değil; halk sağlığı, eğitim, ekonomi ve sosyal politika açısından değerlendirilmesi gereken çok yönlü bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle üniversite öğrencileri arasında sanal bahis davranışını etkileyen faktörlerin bilimsel yöntemlerle incelenmesi, etkili önleme ve müdahale programlarının geliştirilmesi bakımından önem taşımaktadır (Lokmacı, 2025).

Bu bölümde, üniversite öğrencilerinde sanal bahis bağımlılığı çok boyutlu bir bakış açısıyla ele alınmaktadır. İlk olarak sanal bahis kavramı ve dijital bahis endüstrisinin gelişimi açıklanmakta; ardından bağımlılığın bireysel ve toplumsal belirleyicileri tartışılmaktadır. Devamında, Erzurum'da gerçekleştirilen saha araştırmasının bulguları değerlendirilerek öğrencilerin sanal bahis davranışlarını etkileyen değişkenler yorumlanmaktadır. Son bölümde ise elde edilen bulgular

doğrultusunda önleyici sosyal politikalar ve kurumsal çözüm önerileri sunulmaktadır.

## **1. Sanal Bahis Kavramı ve Dijital Bahis Endüstrisinin Dönüşümü**

### **1.1. Sanal Bahis Kavramı**

Teknolojik gelişmeler, iletişim araçlarının yaygınlaşması ve internet kullanımının günlük yaşamın ayrılmaz bir parçası hâline gelmesi, geleneksel birçok faaliyetin dijital ortama taşınmasına neden olmuştur. Eğlence sektörü de bu dönüşümden önemli ölçüde etkilenmiş; uzun yıllar fiziksel ortamlarda gerçekleştirilen şans oyunları ve spor bahisleri, internet tabanlı platformlar aracılığıyla çevrim içi ortama aktarılmıştır. Böylece "sanal bahis" olarak tanımlanan yeni bir bahis modeli ortaya çıkmıştır.

Sanal bahis; bireylerin internet siteleri veya mobil uygulamalar aracılığıyla spor karşılaşmaları, at yarışları, elektronik spor müsabakaları ve çeşitli olayların sonuçları üzerine para karşılığı tahminde bulunmaları şeklinde tanımlanabilir. Geleneksel bahis sistemlerinden farklı olarak sanal bahis platformları günün her saatinde erişilebilir olması, hızlı işlem yapılabilmesi ve çok sayıda bahis seçeneği sunması nedeniyle kullanıcıların ilgisini çekmektedir.

Dijital platformların sunduğu kolay erişim, kullanıcıların yalnızca birkaç dakika içerisinde üyelik oluşturmaya, elektronik ödeme yöntemleriyle para yatırmaya ve dünyanın farklı bölgelerinde gerçekleşen organizasyonlara ilişkin bahis oynayabilmesine olanak sağlamaktadır. Bu durum bahis faaliyetini mekân ve zaman sınırlamasından kurtarmış, bireyin günlük yaşamı içerisinde sürekli erişilebilir bir davranış hâline getirmiştir.

Sanal bahis sistemlerinin temel özelliklerinden biri de anlık geri bildirim sağlamasıdır. Kullanıcı yaptığı bahis sonucunu kısa süre içerisinde öğrenebilmekte, kazanç elde ettiğinde yeniden bahis yapma eğilimi güçlenmektedir. Davranış bilimlerinde "değişken oranlı pekiştirme" olarak tanımlanan bu durum, bağımlılık davranışlarının gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Birey her zaman kazanmasa bile zaman zaman elde ettiği ödül nedeniyle bahis oynamayı sürdürmektedir.

Bunun yanında birçok dijital bahis platformu kullanıcı davranışlarını analiz ederek kişiselleştirilmiş bildirimler, bonus kampanyaları ve

promosyonlar sunmaktadır. Bu uygulamalar bireyin platform üzerinde daha uzun süre kalmasına ve bahis davranışını tekrar etmesine neden olabilmektedir.

## **1.2. Dijitalleşme ve Bahis Sektörünün Gelişimi**

Son yirmi yılda internet altyapısının gelişmesi, akıllı telefon kullanımının yaygınlaşması ve mobil internet erişiminin hızlanması bahis sektörünü küresel ölçekte dönüştürmüştür (Yaşar, 2010). Baş döndüren teknolojik gelişmeler ve özellikle de internetin hayatımızın olmazsa olmazı bir hale gelmesi, eski kumar oyunlarına göre daha masum görülen ve en kötüsü de resmi kanallarla oynatılan yeni kumar çeşitlerinin toplumların hayatına girmesine sebep olmuştur. Sanal bahis, İddia ve canlı İddia gibi adlarla internet üzerinden oynanabilen bu oyunlar, kumarın kılık değiştirmiş yeni çeşitleridir. Bu değişim sebebiyle kumar ortaokul yaşlarına inmiş ve evlerde oynanabilir bir hale gelmiştir. Eskiden yalnızca belirli koşullar altında ve belirli mekânlarda gerçekleştirilebilen bahis faaliyetleri bugün cep telefonları üzerinden zaman ve mekân sınırlaması olmaksızın gerçekleştirilebilmektedir.

Mobil uygulamalar sayesinde kullanıcılar yalnızca maç başlamadan önce değil, müsabaka devam ederken de bahis oynayabilmektedir (Lokmacı,2025). "Canlı bahis" olarak adlandırılan bu sistem, bahis oynama sıklığını önemli ölçüde artırmış ve kullanıcıların platform üzerinde daha fazla zaman geçirmesine neden olmuştur. Spor karşılaşmaları sırasında sürekli değişen oranlar ve farklı alternatifler, müsabaka üzerinde daha fazla sayıda bahis yapılabilmesine, oyuncunun hızlı karar vermesine yol açmakta ve düşünmeden hareket etme eğilimini güçlendirebilmektedir.

Dijital dönüşüm yalnızca erişim kolaylığı sağlamamış; aynı zamanda bahis şirketlerinin pazarlama stratejilerini de değiştirmiştir. Sosyal medya reklamları, spor kulüplerine yapılan sponsorluklar, dijital iş birlikleri ve kişiselleştirilmiş reklam algoritmaları sayesinde bahis platformları özellikle genç yetişkinlere doğrudan ulaşabilmektedir. Bu durum üniversite öğrencileri açısından önemli bir risk faktörü oluşturmaktadır.

Teknolojik yenilikler ödeme sistemlerini de önemli ölçüde değiştirmiştir. Banka kartları, elektronik cüzdanlar, mobil ödeme yöntemleri ve çevrim içi para transferleri sayesinde para yatırma ve çekme işlemleri oldukça kolaylaşmıştır. İşlem süresinin kısalması bireyin

para harcadığını fark etmesini zorlaştırmakta, bu durum ise kontrolsüz bahis davranışını destekleyebilmektedir.

### **1.3. Üniversite Öğrencileri Neden Daha Fazla Risk Altındadır?**

Üniversite yılları bireyin çocukluk döneminden yetişkinliğe geçiş yaptığı, ekonomik, sosyal ve psikolojik değişimlerin yoğun olarak yaşandığı bir gelişim sürecidir. Bu dönemde gençler yeni sosyal çevreler edinmekte, ailelerinden uzak yaşamaya başlamakta ve birçok kararı bağımsız olarak vermektedir. Bu değişimler bazı öğrenciler için önemli fırsatlar oluştururken bazıları için çeşitli riskleri de beraberinde getirmektedir.

Özellikle ekonomik güçlük yaşayan öğrenciler, kısa sürede gelir elde edebilme düşüncesiyle sanal bahis platformlarına yönelebilmektedir. Bahis oynama davranışı başlangıçta eğlence amacıyla başlasa da zaman içerisinde kaybedilen paranın geri kazanılacağı inancı nedeniyle daha sık tekrar edilebilmektedir (Bilyoner, 2025). Bu durum bireyin giderek daha yüksek miktarlarda bahis yapmasına ve finansal sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir.

Üniversite öğrencileri aynı zamanda dijital teknolojileri en yoğun kullanan yaş grubunda yer almaktadır. Günlük yaşamın önemli bir kısmının akıllı telefonlar üzerinden yürütülmesi, bahis uygulamalarına erişimi son derece kolaylaştırmaktadır. Ders aralarında, toplu taşımada veya ev ortamında birkaç dokunuşla bahis oynanabilmesi davranışın sıradanlaşmasına yol açabilmektedir (Lokmacı, 2025).

Akran etkisi de üniversite öğrencilerinin bahis davranışını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Arkadaş gruplarında bahis konuşmalarının yaygınlaşması, kazanılan paraların paylaşılması veya sosyal medya üzerinden oluşturulan başarı algısı, öğrencilerin bahis oynamaya yönelik tutumlarını etkileyebilmektedir. Özellikle sosyal kabul görme isteği yüksek olan bireylerde bu etkinin daha belirgin olduğu değerlendirilmektedir.

### **1.4. Sanal Bahis Bağımlılığının Çok Boyutlu Sonuçları**

Sanal bahis bağımlılığı yalnızca ekonomik kayıplarla sınırlı olmayan karmaşık bir davranışsal bağımlılık türüdür. Uzun süre devam eden kontrolsüz bahis davranışı bireyin psikolojik sağlığını, akademik

performansını, aile ilişkilerini ve sosyal yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir (Volkow, Koob & McLellan, 2016).

Ekonomik açıdan değerlendirildiğinde öğrenciler zaman içerisinde borçlanma, kredi kullanma, ailelerinden gizli para isteme veya yasa dışı finansal yöntemlere yönelme gibi sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu durum hem bireysel refahı hem de aile içi ilişkileri olumsuz etkilemektedir.

Psikolojik açıdan ise yoğun bahis davranışı; stres, kaygı, suçluluk, pişmanlık ve umutsuzluk duygularını artırabilmektedir. Bahis kayıplarını telafi etme isteği bireyin sürekli yeni bahisler yapmasına neden olurken başarısız girişimler ruhsal yükü daha da ağırlaştırmaktadır.

Akademik yaşam üzerinde de önemli etkiler görülmektedir. Derslere devamın azalması, sınav başarısının düşmesi, zaman yönetiminde güçlük yaşanması ve eğitimden uzaklaşma gibi sonuçlar, öğrencilerin gelecekteki mesleki yaşamlarını da etkileyebilmektedir (Lokmacı, 2025).

Sonuç olarak sanal bahis bağımlılığı, yalnızca bireysel bir alışkanlık olarak değil; eğitim, halk sağlığı, ekonomi ve sosyal politika boyutları bulunan çok yönlü bir toplumsal sorun olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle sorunun çözümünde bireysel tedavi yaklaşımlarının yanı sıra koruyucu eğitim programları, dijital farkındalık çalışmaları, aile katılımı ve kamu politikalarının birlikte ele alınması büyük önem taşımaktadır.

## **2. Davranışsal Bağımlılık Kuramları ve Sanal Bahsin Psikososyal Boyutu**

### **2.1. Davranışsal Bağımlılık Kavramı**

Bağımlılık kavramı uzun yıllar boyunca yalnızca alkol, sigara ve uyuşturucu gibi psikoaktif maddelerin kullanımıyla ilişkilendirilmiştir. Ancak son yıllarda yapılan araştırmalar, herhangi bir kimyasal madde kullanılmaksızın gerçekleştirilen bazı davranışların da birey üzerinde benzer bağımlılık süreçleri oluşturabildiğini ortaya koymuştur (Dünya Sağlık Örgütü, 2025). Kumar oynama, internet kullanımı, çevrim içi oyunlar, sosyal medya ve sanal bahis gibi davranışlar bu kapsamda değerlendirilmektedir.

Davranışsal bağımlılık, bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirme isteğini kontrol edememesi, olumsuz sonuçları bilmesine rağmen davranışı sürdürmesi ve zamanla bu davranışın günlük yaşamının

merkezin yerleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Ayakdaş Dağlı & Yüyen, 2023). Bu süreçte kişi yalnızca eğlenmek veya zaman geçirmek amacıyla başladığı davranışı zaman içerisinde zorunlu bir ihtiyaç gibi algılamaya başlamaktadır.

Sanal bahis bağımlılığında da benzer bir süreç görülmektedir. İlk dönemlerde düşük miktarlarla ve eğlence amacıyla gerçekleştirilen bahisler zamanla daha sık oynanmakta, kaybedilen paranın geri kazanılması amacıyla bahis miktarı artırılmaktadır. Bu döngü devam ettikçe bireyin davranışı üzerindeki kontrolü zayıflamakta ve bağımlılık gelişmektedir.

Davranışsal bağımlılıkların en önemli özelliklerinden biri, başlangıçta bireye haz ve heyecan sağlamasıdır. Ancak zaman içerisinde aynı düzeyde heyecanı yaşayabilmek için daha fazla zaman harcama, daha yüksek miktarda para yatırma veya daha riskli bahis seçeneklerini tercih etme eğilimi ortaya çıkmaktadır. Bu durum bağımlılık döngüsünün giderek güçlenmesine neden olmaktadır (Lokmacı, 2025).

## **2.2. Sanal Bahis Bağımlılığının Oluşum Süreci**

Sanal bahis bağımlılığı çoğu zaman ani bir şekilde gelişmemektedir. Bağımlılık, birbirini takip eden çeşitli aşamalar sonucunda ortaya çıkan dinamik bir süreçtir.

İlk aşamada birey çevresinin etkisi, merak duygusu veya eğlence amacıyla bahis oynamaya başlamaktadır. Başlangıçta bahis davranışı düzensiz aralıklarla gerçekleştirilmekte ve birey bu davranışı kontrol edebildiğini düşünmektedir.

İkinci aşamada kazanılan küçük miktardaki ödüller bireyin motivasyonunu artırmaktadır. Özellikle ilk deneyimlerde elde edilen kazançlar, bireyin sanal bahis konusunda kendisine aşırı güven geliştirmesine neden olabilmektedir. Bu durum "bir sonraki bahsi de kazanabilirim" düşüncesini güçlendirmektedir.

Üçüncü aşamada ise kayıplar başlamaktadır. Ancak bağımlılık sürecindeki birey kaybettiği parayı geri kazanabileceğine inanarak daha fazla bahis yapmaktadır. Literatürde "kayıp kovalama" olarak tanımlanan bu davranış, sanal bahis bağımlılığının en belirgin göstergelerinden biridir (Aktürk, Karaman, & Yaman, 2024).

Son aşamada ise bahis davranışı bireyin yaşamının merkezine yerleşmektedir. Akademik sorumluluklar, aile ilişkileri, sosyal yaşam ve ekonomik durum ikinci plana düşerken bahis oynama davranışı öncelikli hâle gelmektedir. Birey bırakmak istemesine rağmen bunu başaramamakta ve giderek daha büyük ekonomik ve psikolojik sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır.

### **2.3. Psikolojik Risk Faktörleri**

Sanal bahis bağımlılığının ortaya çıkmasında psikolojik etmenler önemli rol oynamaktadır. Özellikle stres, kaygı, depresif belirtiler, yalnızlık hissi ve düşük benlik saygısı yaşayan bireylerin sanal bahis davranışına yönelme olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Üniversite öğrencileri açısından değerlendirildiğinde sınav stresi, gelecek kaygısı, iş bulma endişesi ve ekonomik belirsizlikler önemli psikolojik baskı unsurlarıdır. Bazı öğrenciler bu olumsuz duygulardan kısa süreliğine uzaklaşmak amacıyla sanal bahis platformlarını bir kaçış yolu olarak görebilmektedir. Ülkemizde 12–18 yaş arası 6.116 ergenle yapılan bir çalışmada, katılımcıların %61’inin sanal bahis oynamalarının sebebinin “yapacak daha iyi bir iş olmadığı” düşüncesi olduğu ifade edilmiştir (Arıcak, 2019).

Bunun yanında dürtü kontrolünde yaşanan güçlükler de bağımlılık gelişiminde önemli bir etkidir. Ani karar verme eğilimi yüksek olan bireyler, olası zararları yeterince değerlendirmeden bahis oynayabilmekte ve risk alma davranışını daha sık sergileyebilmektedir.

### **2.4. Sosyal ve Ekonomik Risk Faktörleri**

Sanal bahis bağımlılığı yalnızca bireysel özelliklerle açıklanabilecek bir olgu değildir. Sosyal çevre, aile yapısı, ekonomik koşullar ve kültürel faktörler de bağımlılık davranışını şekillendirmektedir (Akça, 2019).

Arkadaş çevresinde bahis oynayan bireylerin bulunması, bahis konuşmalarının günlük sohbetlerin parçası hâline gelmesi ve sosyal medya üzerinden paylaşılan yüksek kazanç hikâyeleri gençlerin bahis oynama davranışını normalleştirebilmektedir.

Ekonomik güçlük yaşayan öğrenciler ise kısa sürede gelir elde etme umuduyla bahis platformlarına yönelebilmektedir. Özellikle düzenli geliri bulunmayan öğrenciler açısından sanal bahis, gerçekçi olmayan bir kazanç beklentisi oluşturabilmektedir.

Aile içi iletişim sorunları, denetimin yetersiz olması ve sosyal destek eksikliği de bağımlılık gelişimini kolaylaştıran faktörler arasında değerlendirilmektedir. Güçlü aile bağlarına sahip bireylerin ise riskli davranışlardan daha kolay uzak durabildikleri çeşitli araştırmalarda belirtilmektedir.

## **2.5. Sosyal Medya ve Dijital Teknolojilerin Etkisi**

Ülkemizde son yıllarda, özellikle gençler arasında sanal bahis oyunları içerisinde İddia oynama oranı ciddi bir artış göstermektedir. Gençlerin bu oyuna olan ilgisi, sosyal medya ve dijital platformların etkisiyle daha da artmıştır. Bahis sitelerinin kolay erişilebilir olması ve reklamların gençleri hedef alması, İddianın ülkemizde hızlı bir şekilde yayılmasının en önemli sebeplerinden biridir. Yapılan araştırmalar, özellikle yasadışı bahis sitelerinin VPN, kripto para ve sosyal medya gibi araçlar üzerinden faaliyetlerini sürdürdüğünü göstermektedir (TÜBİTAK, 2020).

Dijital teknolojiler sanal bahis davranışını önceki dönemlerden farklı bir boyuta taşımıştır. Mobil uygulamalar, anlık bildirimler, canlı bahis seçenekleri ve algoritmalarla kişiselleştirilen reklamlar kullanıcıların platformlarda daha uzun süre kalmasına neden olabilmektedir (Parke ve Griffiths, 2014).

Özellikle akıllı telefonların sürekli erişilebilir olması bahis davranışını günlük yaşamın doğal bir parçası hâline getirebilmektedir. Kullanıcılar ders arasında, toplu taşımada, evde veya iş yerinde birkaç dakika içerisinde bahis oynayabilmektedir. Bu kolaylık davranışın sıklığını artırırken kontrol edilmesini de zorlaştırmaktadır.

Bazı platformlar üyelerine ücretsiz bahisler, bonuslar, para iadesi kampanyaları ve özel promosyonlar sunarak kullanıcı bağlılığını güçlendirmektedir. Bu tür uygulamalar özellikle genç kullanıcıların sistem içerisinde daha uzun süre kalmasına neden olabilmektedir.

## **2.6. Üniversite Öğrencileri Açısından Değerlendirme**

Üniversite öğrencileri yaşamlarının en kritik geçiş dönemlerinden birini yaşamaktadır. Bu dönemde ekonomik bağımsızlık arayışı, akademik başarı baskısı, sosyal çevrenin değişmesi ve geleceğe ilişkin belirsizlikler öğrencileri farklı risk davranışlarına açık hâle getirebilmektedir.

Sanal bahis bağımlılığı bu risk davranışlarından biri olarak değerlendirilmelidir. Çünkü bağımlılık geliştikçe öğrencilerin yalnızca ekonomik kaynakları değil; akademik başarıları, psikolojik sağlıkları, aile ilişkileri ve sosyal yaşamları da olumsuz etkilenmektedir.

Bu nedenle üniversitelerde yalnızca bağımlılık geliştikten sonra tedaviye yönelik hizmetlerin sunulması yeterli değildir. Aynı zamanda erken farkındalık çalışmaları, finansal okuryazarlık eğitimleri, dijital medya okuryazarlığı programları, psikolojik danışmanlık hizmetleri ve akran destek mekanizmalarının da güçlendirilmesi gerekmektedir.

Davranışsal bağımlılıkların önlenmesi, yalnızca bireysel iradeye bırakılabilecek bir konu değildir. Eğitim kurumları, aileler, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinin birlikte hareket ettiği çok yönlü bir önleme modeli, üniversite öğrencilerinin sanal bahis bağımlılığına karşı korunmasında önemli katkılar sağlayacaktır (Lokmacı, 2025).

### **3. Üniversite Öğrencilerinde Sanal Bahis Bağımlılığı: Erzurum Örneğinde Saha Araştırmasının Değerlendirilmesi**

#### **3.1. Araştırmanın Genel Çerçevesi**

Sanal bahis bağımlılığına ilişkin uluslararası literatürde çok sayıda araştırma bulunmasına rağmen, Türkiye'de özellikle üniversite öğrencilerini merkeze alan saha çalışmalarının sayısı sınırlıdır. Bu nedenle bu araştırma, üniversite öğrencilerinin sanal bahis davranışlarını etkileyen bireysel, sosyal ve ekonomik faktörleri ortaya koyması bakımından önemli bir katkı sunmaktadır.

Araştırma, Erzurum'da öğrenim gören üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiş olup farklı fakülte ve bölümlerden toplam 20 öğrenci çalışmaya katılmıştır. Bu araştırma, Atatürk Üniversitesi'nde öğrenim gören 20 öğrenci ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak gerçekleştirilen yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılmıştır. Katılımcılar farklı yaş grupları, cinsiyetler, gelir düzeyleri ve sosyoekonomik özellikler bakımından çeşitlilik göstermektedir. Böylece elde edilen bulgular yalnızca bireysel eğilimleri değil, aynı zamanda gençlerin içinde bulunduğu sosyal çevrenin ve ekonomik koşulların bahis davranışları üzerindeki etkisini de değerlendirme imkânı sunmaktadır.

Araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin sanal bahis oynama davranışlarını etkileyen faktörleri belirlemek, bağımlılık riskini

artıran değişkenleri ortaya koymak ve elde edilen bulgular doğrultusunda koruyucu sosyal politika önerileri geliştirmektedir.

### **3.2. Katılımcı Profili**

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri incelendiğinde örneklemen üniversite gençliğinin genel yapısını yansıttığı görölmektedir. Katılımcılar arasında kadın ve erkek öğrencilerin birlikte yer alması, farklı gelir düzeylerinden bireylerin araştırmaya dâhil edilmesi ve çeşitli faköltelerden öğrencilerin örnekleme bulunması, elde edilen bulguların güvenilirliğini artırmaktadır.

Üniversite yaşamı bireylerin ekonomik bağımsızlık arayışına girdikleri, aile denetiminin görece azaldığı ve sosyal çevrenin genişlediği bir dönemdir. Bu süreçte öğrenciler yeni deneyimlere daha açık hâle gelmekte, dijital teknolojileri yoğun biçimde kullanmakta ve çeşitli risk davranışlarıyla karşılaşabilmektedir.

Araştırma bulguları da bu genel çerçeveyi desteklemektedir.

### **3.3. Sanal Bahis Davranışını Etkileyen Temel Faktörler**

Araştırma sonuçları, sanal bahis davranışının tek bir nedenle açıklanamayacağını göstermektedir. Katılımcıların değerlendirmeleri; ekonomik beklentiler, kolay para kazanma isteği, arkadaş çevresinin etkisi, dijital platformlara kolay erişim ve psikolojik etkenlerin birlikte rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Özellikle kısa sürede yüksek kazanç elde etme düşüncesi, öğrencilerin önemli bir bölümünde bahis davranışını teşvik eden temel motivasyonlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Günümüz ekonomik koşullarında öğrencilerin eğitim giderleri, barınma maliyetleri ve günlük yaşam harcamalarının artması, bazı gençlerin sanal bahsi alternatif bir gelir kaynağı olarak görmesine neden olabilmektedir. Ancak bu beklenti çoğu zaman gerçekçi değildir. Bahis sistemlerinin matematiksel yapısı uzun vadede oyuncunun kaybetmesi üzerine kuruludur ve bu durum öğrencilerin ekonomik sorunlarını çözmek yerine daha da derinleştirebilmektedir.

Bir diğer dikkat çekici unsur ise dijital erişim kolaylığıdır. Akıllı telefonlar aracılığıyla günün her saatinde bahis oynanabilmesi, davranışın kontrol edilmesini zorlaştırmaktadır. Öğrencilerin büyük çoğunluğunun

mobil cihazları aktif biçimde kullanması, sanal bahis platformlarının günlük yaşamın içine yerleşmesini kolaylaştırmaktadır.

### **3.4. Psikolojik Boyut**

Araştırma bulguları, sanal bahis davranışının yalnızca ekonomik nedenlerle açıklanamayacağını göstermektedir. Psikolojik etkenler de bağımlılık sürecinde belirleyici rol oynamaktadır.

Üniversite öğrencileri akademik başarı baskısı, mezuniyet sonrası iş bulma kaygısı, ekonomik belirsizlikler ve sosyal çevreye uyum sağlama çabası nedeniyle yoğun stres yaşayabilmektedir. Bazı öğrenciler bu baskılardan uzaklaşmak amacıyla sanal bahis platformlarını geçici bir kaçış alanı olarak değerlendirebilmektedir.

Ancak bu durum çoğu zaman beklenen rahatlamayı sağlamamaktadır. Kaybedilen bahisler yeni bir stres kaynağı oluştururken, kayıpları telafi etme isteği öğrencileri yeniden bahis oynamaya yöneltebilmektedir. Böylece psikolojik baskı ile bahis davranışı birbirini besleyen bir döngüye dönüşmektedir.

Bu çalışma kapsamında görüşme yapılan engelli bir öğrenci, sanal bahis oynamaya yönelmesinin temel nedenini, engelli olmanın kendisinde oluşturduğu yalnızlık duygusunu aşma isteği olarak belirtmiştir. Bu bulgu, sanal bahisle mücadelede engelli bireyler gibi dezavantajlı gruplara yönelik özel politika ve müdahalelerin geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

### **3.5. Akran Çevresi ve Sosyal Etkileşim**

Araştırmada dikkat çeken bulgulardan biri de arkadaş çevresinin etkisidir. Üniversite yaşamında öğrenciler zamanlarının büyük bölümünü akranlarıyla geçirmektedir. Bu nedenle arkadaş gruplarında normal kabul edilen davranışlar bireylerin kararlarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir.

Bahis oynayan arkadaşların bulunması, kazanılan kuponların sosyal medya üzerinden paylaşılması veya yüksek kazanç hikâyelerinin sürekli gündeme gelmesi, sanal bahisin sıradan ve zararsız bir eğlence olduğu algısını güçlendirebilmektedir. Oysa araştırma sonuçları, bu algının uzun vadede önemli ekonomik ve psikolojik sorunlara yol açabileceğini göstermektedir.

Bu nedenle üniversitelerde bağımlılıkla mücadele programlarının yalnızca bireyi değil, akran gruplarını da kapsayacak şekilde planlanması önem taşımaktadır.

### **3.6. Bulguların Literatürle Karşılaştırılması**

Araştırmadan elde edilen bulgular, ulusal ve uluslararası literatürde yer alan çalışmalarla büyük ölçüde örtüşmektedir. Özellikle genç yetişkinlerde sanal bahis davranışını etkileyen temel değişkenler arasında ekonomik beklentiler, dijital erişim kolaylığı, dürtüsellik, akran etkisi ve psikolojik stresin öne çıktığı görülmektedir.

Bununla birlikte Erzurum örneğinde elde edilen veriler, yerel sosyoekonomik koşulların da dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Öğrencilerin ekonomik belirsizlikleri, istihdam kaygıları ve gelecek beklentileri sanal bahis davranışını etkileyen önemli çevresel değişkenler olarak değerlendirilebilir.

Bu durum, sanal bahis bağımlılığıyla mücadelede yalnızca bireysel tedavi yaklaşımlarının yeterli olmadığını; eğitim, sosyal destek, ekonomik güçlendirme ve gençlik politikalarının birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

### **3.7. Genel Değerlendirme**

Araştırma bulguları birlikte değerlendirildiğinde sanal bahis bağımlılığının bireysel irade eksikliğiyle açıklanamayacak kadar karmaşık bir olgu olduğu anlaşılmaktadır. Dijitalleşmenin sunduğu sınırsız erişim, ekonomik beklentiler, psikolojik baskılar ve sosyal çevre etkisi bir araya geldiğinde üniversite öğrencileri önemli bir risk grubuna dönüşmektedir.

Dolayısıyla sanal bahis bağımlılığına yönelik çözüm arayışlarında yalnızca bağımlılık geliştikten sonra uygulanacak tedavi yöntemlerine odaklanmak yeterli değildir. Üniversiteye yeni başlayan öğrencilerden itibaren farkındalık eğitimlerinin verilmesi, dijital medya okuryazarlığının güçlendirilmesi, psikolojik danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve gençlerin ekonomik kırılganlıklarını azaltacak sosyal politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Araştırmanın ortaya koyduğu en önemli sonuçlardan biri, sanal bahis bağımlılığının yalnızca bireysel bir tercih değil; ekonomik, psikolojik,

teknolojik ve toplumsal boyutları bulunan çok yönlü bir halk sağlığı ve gençlik politikası sorunu olduğudur.

#### **4. Tartışma**

Üniversite öğrencilerinde sanal bahis bağımlılığı, dijital teknolojilerin gelişmesiyle birlikte giderek daha görünür hâle gelen davranışsal bağımlılık türlerinden biridir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, sanal bahis davranışının yalnızca bireysel tercihlerle açıklanamayacağını; ekonomik koşullar, psikolojik süreçler, dijital teknolojilerin sunduğu fırsatlar ve sosyal çevrenin etkisiyle şekillenen çok boyutlu bir olgu olduğunu göstermektedir. Bu yönüyle çalışma, sanal bahis bağımlılığının yalnızca bireysel sağlık sorunu değil, aynı zamanda eğitim, gençlik ve sosyal politika alanlarını ilgilendiren önemli bir toplumsal mesele olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın dikkat çekici sonuçlarından biri, üniversite öğrencilerinin sanal bahis platformlarına erişim konusunda herhangi bir fiziksel engelle karşılaşmamasıdır. Mobil cihazların yaygın kullanımı, internet erişiminin kolaylaşması ve dijital ödeme sistemlerinin gelişmesi sayesinde bahis oynama davranışı günlük yaşamın olağan bir parçasına dönüşebilmektedir. Bu durum, geleneksel kumar alışkanlıklarından farklı olarak bağımlılık riskini artıran yeni bir dijital ortam oluşturmaktadır. Özellikle canlı bahis uygulamaları, anlık oran değişiklikleri ve sürekli gönderilen bildirimler, bireylerin platformlarla etkileşimini artırmakta ve kontrol mekanizmalarını zayıflatabilmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular, ekonomik beklentilerin sanal bahis davranışını etkileyen temel değişkenlerden biri olduğunu göstermektedir. Üniversite öğrencilerinin önemli bir bölümü eğitim sürecinde sınırlı ekonomik imkânlarla sahiptir. Artan yaşam maliyetleri, barınma giderleri ve gelecek kaygısı bazı öğrencileri kısa sürede gelir elde etme düşüncesine yöneltebilmektedir. Ancak bahis sistemleri, yapısal olarak uzun vadede oyuncunun kaybetmesi üzerine kuruludur. Bu nedenle ekonomik sorunları çözme amacıyla başlayan bahis davranışı çoğu zaman daha büyük maddi kayıplara, borçlanmaya ve finansal kırılganlığın artmasına yol açmaktadır.

Psikolojik açıdan değerlendirildiğinde araştırma sonuçları, stres, kaygı ve belirsizlik duygularının bahis davranışıyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Üniversite yılları bireyin kimlik gelişimini tamamladığı,

akademik rekabetin arttığı ve geleceğe ilişkin kararların verildiği kritik bir dönemdir. Bu süreçte yaşanan yoğun baskılar, bazı öğrencileri geçici rahatlama sağlayacağını düşündükleri davranışlara yöneltebilmektedir. Sanal bahis de bu davranışlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Ancak elde edilen geçici haz, yerini çoğu zaman pişmanlık, suçluluk ve yeni kayıpları telafi etme çabasına bırakmaktadır. Böylece birey, kendisini giderek güçlenen bir bağımlılık döngüsünün içinde bulmaktadır.

Araştırmanın önemli bulgularından biri de sosyal çevrenin belirleyici etkisidir. Üniversite yaşamı, bireyin arkadaş ilişkilerinin güçlendiği ve akran etkisinin arttığı bir dönemdir. Bahis oynayan arkadaşların bulunması, kazanılan kuponların sosyal medya üzerinden paylaşılması veya bahisin eğlenceli bir faaliyet olarak sunulması, öğrencilerin risk algısını azaltabilmektedir. Özellikle dijital platformlarda yalnızca yüksek kazançların görünür olması, kayıpların ise çoğunlukla paylaşılmaması, gençlerde gerçek dışı bir başarı algısı oluşturabilmektedir. Bu durum sanal bahisin ekonomik sonuçlarının olduğundan daha az riskli algılanmasına neden olmaktadır.

Araştırma bulguları aynı zamanda dijital teknolojilerin bağımlılık davranışını destekleyen yeni mekanizmalar geliştirdiğini göstermektedir. Bahis şirketlerinin kullandığı algoritmalar, kullanıcıların ilgi alanlarını analiz ederek kişiselleştirilmiş reklamlar sunabilmekte; bonuslar, ücretsiz bahis kuponları ve özel kampanyalarla platforma bağlılığı artırmaktadır. Kullanıcı davranışlarını sürekli izleyen bu sistemler, yalnızca teknik bir kolaylık sağlamamakta; aynı zamanda davranışın sürdürülmesini teşvik eden dijital bir ekosistem oluşturmaktadır. Bu nedenle sanal bahis bağımlılığını yalnızca bireysel irade eksikliğiyle açıklamak yeterli değildir.

Araştırmanın ortaya koyduğu bir diğer önemli sonuç, üniversite öğrencilerinin sanal bahis konusunda bilgi sahibi olmalarına rağmen bağımlılık riskini yeterince önemsememeleridir. Gençlerin önemli bir kısmı bahis oynamanın finansal ve psikolojik sonuçlarını teorik olarak bilse de bu bilginin davranış değişikliğine dönüşmediği görülmektedir. Bu durum, bilgi düzeyi ile davranış arasında doğrudan bir ilişki kurulamayacağını göstermektedir. Dolayısıyla yalnızca bilgilendirici faaliyetler yerine, davranış değişikliğini hedefleyen uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu araştırmanın sonuçları, üniversitelerde bağımlılıkla mücadele politikalarının yeniden değerlendirilmesi gerektiğini de göstermektedir. Günümüzde birçok yükseköğretim kurumunda madde bağımlılığına yönelik çeşitli çalışmalar yürütülmesine rağmen, davranışsal bağımlılıklar aynı ölçüde ele alınmamaktadır. Oysa sanal bahis bağımlılığı akademik başarıyı düşürmekte, öğrencilerin sosyal ilişkilerini zayıflatmakta ve psikolojik iyilik hâlini olumsuz etkilemektedir. Üniversitelerin psikolojik danışmanlık merkezleri, gençlik ofisleri ve öğrenci toplulukları bu konuda daha aktif rol üstlenmelidir.

Araştırmanın genel değerlendirmesi, sanal bahis bağımlılığıyla mücadelenin yalnızca sağlık hizmetleriyle sınırlandırılmayacağını göstermektedir. Etkin mücadele; ailelerin bilinçlendirilmesi, üniversitelerde önleyici programların geliştirilmesi, dijital medya okuryazarlığının güçlendirilmesi, finansal farkındalık eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve gençlerin sosyal destek mekanizmalarına erişiminin artırılmasıyla mümkün olacaktır. Bunun yanında yasa dışı bahis platformlarının dijital erişimini sınırlandırmaya yönelik hukuki ve teknolojik tedbirlerin güçlendirilmesi de büyük önem taşımaktadır.

Sonuç olarak bu araştırma, üniversite öğrencilerinde sanal bahis bağımlılığının bireysel bir alışkanlıktan çok daha öte, dijital çağın ortaya çıkardığı yeni nesil toplumsal risklerden biri olduğunu göstermektedir. Sorunun çözümü, bireyin davranışını değiştirmeye yönelik çabaların ötesinde; eğitim, teknoloji, ekonomi, hukuk ve sosyal politika alanlarını kapsayan bütüncül bir yaklaşımı gerekli kılmaktadır. Bu yaklaşım benimsendiği takdirde, gençlerin sanal bahis bağımlılığına karşı korunması ve sağlıklı bir dijital yaşam kültürünün geliştirilmesi mümkün olabilecektir.

## **5. Sonuç ve Politika Önerileri**

### **5.1. Sonuç**

Dijital teknolojilerin yaşamın her alanına nüfuz etmesi, bireylerin iletişim biçimlerinden ekonomik davranışlarına kadar birçok alışkanlığı değiştirmiştir. Bu dönüşümün en dikkat çekici sonuçlarından biri de bahis faaliyetlerinin dijital ortama taşınması ve sanal bahis platformlarının özellikle genç nüfus arasında hızla yaygınlaşmasıdır. İnternet erişiminin kolaylaşması, akıllı telefon kullanımının artması ve dijital ödeme

sistemlerinin gelişmesi, sanal bahis faaliyetlerini geçmiş dönemlere kıyasla çok daha ulaşılabilir hâle getirmiştir.

Bu çalışma kapsamında Erzurum'da üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen araştırma, sanal bahis davranışının yalnızca bireysel tercihlerle açıklanamayacağını açık biçimde ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları; ekonomik beklentiler, psikolojik baskılar, dijital erişim kolaylığı, sosyal çevre etkisi ve teknolojik gelişmelerin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle sanal bahis bağımlılığı, bireyin kişisel özelliklerinden çok daha geniş bir sosyal ve dijital ekosistemin ürünüdür.

Araştırma sonuçları, üniversite öğrencilerinin ekonomik belirsizlikler nedeniyle kısa sürede gelir elde etme düşüncesine daha açık olduklarını göstermektedir. Ancak bahis sistemlerinin yapısı gereği uzun vadede sürdürülebilir bir kazanç sağlamadığı, aksine ekonomik kayıpları artırdığı görülmektedir. Bu durum öğrencilerin yalnızca maddi durumlarını değil, akademik başarılarını, psikolojik sağlıklarını ve sosyal ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Çalışmanın önemli bulgularından biri de sanal bahis bağımlılığının psikolojik yönüdür. Akademik baskılar, gelecek kaygısı, yalnızlık hissi ve stres gibi faktörler bazı öğrencileri sanal bahis platformlarına yönlendirebilmektedir. Bahis davranışı başlangıçta geçici bir rahatlama sağlıyor gibi görünse de zaman içerisinde daha büyük ekonomik ve psikolojik sorunlara neden olabilmektedir. Böylece birey, kayıpları telafi etmeye çalışırken bağımlılık döngüsünün içine girmektedir.

Araştırma aynı zamanda sosyal çevrenin etkisini de açık biçimde ortaya koymaktadır. Arkadaş gruplarında bahis davranışının normalleşmesi, sosyal medyada yalnızca kazanç hikâyelerinin görünür olması ve dijital reklamların gençleri doğrudan hedef alması, risk algısını azaltan önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Bu durum, sanal bahis bağımlılığının yalnızca bireysel değil, sosyal öğrenme süreçleriyle de ilişkili olduğunu göstermektedir.

Elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde sanal bahis bağımlılığının günümüz gençliği açısından yalnızca ekonomik bir sorun olmadığı; eğitim, halk sağlığı, psikoloji, hukuk ve sosyal politika alanlarını doğrudan ilgilendiren çok boyutlu bir toplumsal mesele olduğu

sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla çözüm önerilerinin de disiplinler arası ve bütüncül bir anlayışla geliştirilmesi gerekmektedir.

## **5.2. Politika Önerileri**

Araştırma sonuçları doğrultusunda geliştirilen öneriler aşağıda sunulmaktadır.

### **Üniversitelere Yönelik Öneriler**

Üniversitelerde sanal bahis ve davranışsal bağımlılık konusunda düzenli farkındalık eğitimleri planlanmalıdır. Oryantasyon programlarına dijital bağımlılık ve sanal bahis konusunda bilgilendirici içerikler eklenmeli, öğrenciler henüz üniversite yaşamının başlangıcında bu risk konusunda bilinçlendirilmelidir.

Psikolojik danışmanlık merkezleri yalnızca kriz durumlarında hizmet veren birimler olmaktan çıkarılarak koruyucu ruh sağlığı anlayışıyla yapılandırılmalıdır. Risk grubunda bulunan öğrencilerin erken dönemde belirlenmesi, bireysel danışmanlık ve grup çalışmalarıyla desteklenmesi önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın yapıldığı Atatürk Üniversitesi bünyesinde faaliyet gösteren Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezi sanal bahis ve dijital bağımlılıklara özgü hizmet sunacak şekilde yapılandırılmalı, ya da bu alanda özel olarak faaliyet gösterecek yeni bir birimin kurulması önerilmektedir. Bu birim diğer üniversitelere de yayılmalıdır.

Üniversitelerde finansal okuryazarlık eğitimleri yaygınlaştırılmalı, öğrencilerin kısa yoldan kazanç vaat eden sistemler konusunda bilinç düzeyleri artırılmalıdır.

### **Ailelere Yönelik Öneriler**

Ailelerin dijital teknolojiler konusunda bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Özellikle üniversite çağındaki gençlerin ekonomik davranışları, dijital alışkanlıkları ve psikolojik değişimleri konusunda ailelere rehberlik edecek eğitim programları hazırlanmalıdır.

Üniversiteye yeni başlayan öğrenciler ile ailelerinin sanal bahis riskleri konusunda farkındalık düzeylerinin artırılması amacıyla bilgilendirme çalışmaları yürütülmelidir. Bu kapsamda, afişler, dijital bilgilendirme panoları ve öğrenci toplulukları aracılığıyla

gerçekleştirilecek etkinliklerle “sanal bahisle mücadele” teması görünür kılınmalı ve kampüs genelinde yaygınlaştırılmalıdır.

Aile içi iletişimin güçlendirilmesi, gençlerin yaşadıkları ekonomik ve psikolojik sorunları rahatlıkla paylaşabilecekleri güven ortamının oluşturulması bağımlılık riskini azaltacaktır.

### **Kamu Kurumlarına Yönelik Öneriler**

Davranışsal bağımlılıklarla mücadele ulusal gençlik politikalarının temel başlıklarından biri hâline getirilmelidir. Sağlık, eğitim, gençlik ve iletişim alanında faaliyet gösteren kurumlar arasında koordinasyon güçlendirilmelidir.

Yapılan bu çalışmada üniversite öğrencilerinin büyük bir kısmının lise yıllarında ya da üniversite öğreniminin ilk yılında sanal bahisle tanıştıkları tespit edildiğinden dolayı, özellikle orta öğretimde gençler arasında bahis ve kumar bağımlılığına dair farkındalık çalışmaları artırılmalı, sosyal medya platformlarında ve spor kulüplerinin forma reklamlarında yapılan bahis reklamlarına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

Yasa dışı sanal bahis platformlarına yönelik teknolojik denetim mekanizmaları geliştirilmeli; dijital reklamlar, sosyal medya tanıtımları ve yasa dışı yönlendirmeler daha etkin biçimde takip edilmelidir.

Türkiye’de bahis oyuncularının devlet denetiminde kaydının yapıldığı bir sistem mevcut değildir. İsveç’te “Zorunlu Oyuncu Kayıt Sistemi” adı altında tüm bahis oyuncularının devlet denetimindeki sisteme kaydı gerekmekte olup, Spelpaus.se adlı ulusal kendini engelleme sistemi ile oyuncular tüm lisanslı sitelerden aynı anda engellenebilmektedir (Spelinspektionen, 2021). Sanal bahis bağımlılığı ile mücadelede ülkemizde de benzer sistemin kurulması gerekmektedir.

Gençlere yönelik sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin artırılması, bağımlılık davranışlarının önlenmesinde önemli bir koruyucu faktör olacaktır.

### **Sivil Toplum Kuruluşlarına Yönelik Öneriler**

Bağımlılıkla mücadele yalnızca kamu kurumlarının sorumluluğunda değerlendirilmemelidir. Gençlik alanında çalışan sivil toplum kuruluşları, üniversitelerle iş birliği içerisinde eğitim programları, seminerler ve farkındalık kampanyaları düzenlemelidir.

Özellikle gençlerin birbirlerinden öğrenmelerini sağlayacak akran destek programları oluşturulmalı; bağımlılık yaşamış bireylerin deneyimlerini paylaşabilecekleri güvenli platformlar geliştirilmelidir.

### **Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler**

Sanal bahis bağımlılığı konusunda yapılacak yeni araştırmalarda farklı üniversitelerden öğrencilerin yer aldığı daha geniş örneklemeler kullanılmalıdır. Boylamsal araştırmalar sayesinde bağımlılık davranışının zaman içerisindeki değişimi izlenebilir ve risk faktörleri daha ayrıntılı biçimde analiz edilebilir.

Bunun yanında yapay zekâ destekli reklam sistemleri, sosyal medya algoritmaları, e-spor bahisleri ve kripto varlıklar üzerinden gerçekleştirilen bahis uygulamaları gibi yeni dijital risk alanlarının da akademik araştırmalara konu edilmesi önem taşımaktadır.

### **Genel Değerlendirme**

Sonuç olarak sanal bahis bağımlılığı, dijital çağın gençler üzerinde oluşturduğu en önemli davranışsal bağımlılık alanlarından biridir. Bu çalışmanın ortaya koyduğu bulgular, sorunun yalnızca bireysel iradeyle açıklanamayacağını; ekonomik, psikolojik, teknolojik ve toplumsal dinamiklerin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Gençlerin dijital dünyada güvenli biçimde var olabilmeleri, yalnızca yasal düzenlemelerle değil; eğitim, farkındalık, psikolojik destek ve güçlü sosyal politikalarla mümkün olacaktır. Üniversiteler, aileler, kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının ortak sorumluluk anlayışıyla hareket etmesi, sanal bahis bağımlılığının önlenmesinde en etkili yaklaşım olacaktır.

Bu araştırmanın, üniversite öğrencilerinde sanal bahis bağımlılığına ilişkin ulusal literatüre katkı sağlayacağı, politika yapıcılara yol göstereceği ve gelecekte gerçekleştirilecek bilimsel çalışmalara kaynak oluşturacağı değerlendirilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akça, Y. (2019). Sanal bahis siteleri ben ya da sanal kumar siteleri mi? *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1446–1466.
- Aktürk, İ., Karaman, H., & Yaman, Ö. M. (2024). Kumara geri dönmek: Kumar oynama davranışında relaps faktörlerine dair nitel bir değerlendirme. *İGÜ Sağlık Bilimleri Dergisi (IGUSABDER)*, 22, 158–178.
- Altun, İ. (2018, 2 Ağustos). Hedefte çocuklar var. *Kayseri Anadolu Haber*. <https://www.kayserianadoluhaber.com.tr/yazi/isa-altun/hedefte-cocuklarvar/10116/>
- Aricak, O. T. (2019). Problematic online betting among Turkish adolescents. *Journal of Gambling Studies*, 35(1), 31–45.
- Ayakdaş Dağı, D., & Yüyen, M. N. (2023). Davranışsal bağımlılıklar ve hemşirelik yaklaşımı. *Bağımlılık Dergisi*, 24(1), 104–112.
- Bilyoner İnteraktif Hizmetler A.Ş. (2025). *Hakkımızda*. <https://www.bilyoner.com/>
- Bingöl, İ. (2025). Sanayi devriminden dijital çağa: Modernleşme sürecinde toplumsal dönüşüm. *Kronotop İletişim Dergisi*, 2(2), 395–426. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kronotop/article/1686855>
- Gainsbury, S., Hing, N., Delfabbro, P., & King, D. L. (2012). Internet gambling: Current research findings and implications. *International Gambling Studies*, 12(3), 235–254.
- Griffiths, M. D. (2003). Internet gambling: Issues, concerns, and recommendations. *CyberPsychology & Behavior*, 6(6), 557–568. <https://doi.org/10.1089/109493103322725333>
- Lokmacı, L. (2025). *Üniversite öğrencilerinde sanal bahis bağımlılığı üzerine bir alan araştırması: Atatürk Üniversitesi örneği*. Atatürk Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Parke, J., & Griffiths, M. (2014). The role of structural characteristics in gambling. *International Gambling Studies*, 7(2), 221–243.
- Spelinspektionen. (2022). *Annual report 2021*. Swedish Gambling Authority.
- TÜBİTAK BİLGEM. (2020). *Siber güvenlik ve yasa dışı bahis analizi*.
- Volkow, N. D., Koob, G. F., & McLellan, A. T. (2016). Neurobiologic advances from the brain disease model of addiction. *New England Journal of Medicine*, 374(4), 363–371. <https://doi.org/10.1056/NEJMra1511480>
- Yaşar, C., & Heybet, S. (2025). Yetişkinlerde çevrimiçi kumar bağımlılığı ve yaşam işlevselliği: Bir derleme. *Biruni Sağlık ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 1–13.
- Yaşar, M. (2010). Şans oyunları ve İddaa. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(34), 138–171.
- Yeşilay. (t.y.). *Bağımlılık nedir?* <https://www.yesilay.org.tr/tr/projeler/tbm/>