
SOSYAL POLİTİKA DEĞERLENDİRMELERİ

Editör: Prof.Dr. Hatice EROL

yaz
yayınları

Sosyal Politika Değerlendirmeleri

Editör

Prof.Dr. Hatice EROL

yaz
yayınları

2025

Sosyal Politika Değerlendirmeleri

Editör: Prof.Dr. Hatice EROL

© YAZ Yayınları

Bu kitabın her türlü yayın hakkı Yaz Yayınları'na aittir, tüm hakları saklıdır. Kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 sayılı Kanun'un hükümlerine göre, kitabı yayınlayan firmanın önceden izni alınmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz.

E_ISBN 978-625-8508-39-0

Ekim 2025 – Afyonkarahisar

Dizgi/Mizanpaj: YAZ Yayınları

Kapak Tasarım: YAZ Yayınları

YAZ Yayınları. Yayıncı Sertifika No: 73086

M.İhtisas OSB Mah. 4A Cad. No:3/3
İscehisar/AFYONKARAHİSAR

www.yazyayinlari.com

yazyayinlari@gmail.com

info@yazyayinlari.com

İÇİNDEKİLER

Türkiye’de Alkol Bağımlılığı ile Mücadelenin Kurumsal Yapısı ve Sorunları	1
<i>Hayrettin ŞAHİN, Erkal BOZ</i>	
Bir Emeklilik Sonrası Meselesi: Yaşlılar İçin Çalışma Tercihi Fırsat mı Tehdit mi?	43
<i>Başak Gül AKAR</i>	
Bir Esnek Çalışma Bir Türü Olarak Uzaktan (Evden) Çalışmanın Kadının İş, Çalışma Koşulları ve Sosyal Yaşamına Etkileri.....	63
<i>Fatime Gül OKTAY ATSATAN</i>	
Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları Odağında Çalışan Davranışları Üzerine Bir İnceleme	94
<i>Özlem ANUK</i>	

"Bu kitapta yer alan bölümlerde kullanılan kaynakların, görüşlerin, bulguların, sonuçların, tablo, şekil, resim ve her türlü içeriğin sorumluluğu yazar veya yazarlarına ait olup ulusal ve uluslararası telif haklarına konu olabilecek mali ve hukuki sorumluluk da yazarlara aittir."

TÜRKİYE’DE ALKOL BAĞIMLILIĞI İLE MÜCADELENİN KURUMSAL YAPISI VE SORUNLARI¹

Hayrettin ŞAHİN²

Erkal BOZ³

1. GİRİŞ

Alkol, renksiz, keskin kokulu, yanıcı ve uçucu bir sıvı olup tat olarak acıdır. Organik kimyada etanol, propanol, metanol, bütanol gibi birçok türü olan alkolün, etil alkol (etanol) isimli çeşidi, içecek olarak kullanılmaktadır (Arıkan, 2012, s. 106; Ögel & Erol, 2005). Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre, yeryüzündeki insanların yaklaşık yarısı alkol tüketmekte ve yaklaşık 300 milyon kişi ise alkole bağımlı yaşamaktadır. Dünyada 2000 yılına göre 2016 yılında alkol tüketimi kişi başına 5,7 litre 6,4 litreye yükselmiştir (WHO, 2018). Türkiye’de ise 9,5 milyon kişi alkol kullanmakta, kullanıcı sayısı ve kişi başı saf alkol tüketimi artmaktadır (Bora Başara vd., 2023; TÜİK, 2023). Bugün dünyanın hemen her ülkesinde ticari bir gıda maddesi olarak görülmekte, üretimden tüketime devasa bir sektörde irili ufaklı birçok işletme faaliyet sürdürmektedir. Milyonlarca kişinin istihdam edildiği, 1,6 trilyon Amerikan Doları (USD) tutarındaki bu organizasyon (Terzi & Göker, 2021, s. 6), her yıl ortalama 3

¹ Bu çalışma Erkal Boz’un “Türkiye’de alkol politikaları uygulama araçlarının değerlendirilmesi” adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Doçent Dr. Sinop Üniversitesi, Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, sahinhayrettin@gmail.com ORCID: 00000002-0457-2319.

³ Uzman, Sinop İl Sağlık Müdürlüğü, erkalboz@hotmail.com, ORCID 0009-00078800-5138.

milyon insanın ölümüne sebep olmaktadır (WHO, 2018). Ayrıca alkolle ilişkili cinayetler, intiharlar, trafik kazaları gibi olaylar, toplam sağlık harcama bedellerini arttırmakta ve işgücü kayıplarına yol açmaktadır (Kasatura, 1998, s. 96). Alkol kullanım bozukluğu sebepli özürlelikle kaybedilen yaşam yıllarının (YLD) nedenleri arasında üçüncü sırada yer almaktadır (Erkoç vd., 2011, s. 6).

Alkol, insanların akıl, beden ve ruh sağlığına yaptığı olumsuz etkilerin yanı sıra, sosyal hayata dolaylı ve dolaysız yollardan verdiği zararlar nedeniyle de insanlık tarihi boyunca kısıtlamadan yasaklamaya, denetlemeden serbestliğe kadar değişik boyutlarda düzenlemelerin konusu ola gelmiştir (Şarman & Turan, 1984, s. 185). Alkolün doğrudan etkisi onu kullananlar üzerinde olduğu gibi toplumun diğer bireyleri ve geneli üzerinde dışsal veya dolaylı etkileri bulunmakta yüksek maliyetler doğurmaktadır. Tüm bu etkilerin oluşturduğu sosyal maliyetler karşısında devletler alkol üretim ve tüketimin kısıtlanması ve düzenlenmesine yönelik politika araçlarını uygulamaktadır (Verhaeghe vd., 2017). Alkol politikaları, eğitim, sağlık, ticaret, spor, vergi politikaları ile aile, çocuk, gençlik, yaşlılık gibi sosyal politikalarla da yakından ilişkili olup aralarında az ya da çok etkileşim söz konusudur. Alkol politikası, alkolün üretiminden nihai tüketiciye ulaşana kadar olan süreçteki depolama, pazarlama, dağıtım, sunum, satış işlemlerinin kontrol altına alınmasıyla ilgili olduğu gibi fertlerin bireysel içme davranışlarından bağımlılığa müdahaleye varana kadar sosyal boyutla da ilgili olup bu maksatla devletin ortaya koyduğu kural, kaide, plan, program, strateji, tutum ve çözümler ile eylemsizliklerini de içermektedir (Kuş, 2011; Ögel, 2010; Özkan & Çetin, 2018).

Birey, aile ve toplum için birçok olumsuz etkisi olan alkol, tarih boyunca çeşitli düzenlemelerin konusu olagelmıştır. Toplumun hak ettiği özgürlüğü yaşaması ve aynı zamanda devam

ettirebilmesi için bazı bireylerin ferdi özgürlükleri üzerinde kısıtlamalara gidilmesi gerekebilmektedir. Alkol almamayı tercih eden kişilerin bu davranışlarının desteklenmesi de bu noktada önemlidir. Mevcut yasal düzenlemelere göre Türkiye’de alkol tüketmek bazı özel durumlar dışında genel anlamda bir suç değildir. Mevcut yasalar trafikte araç kullananlara, kamu görevlilerine görevleri esnasında ve görev yerlerinde, seçim döneminde sadece oy kullanma gününde ise herkese alkol almayı yasaklamaktadır. Anayasa önceliği çocuk ve gençlere vermek üzere, toplumdaki tüm bireylerin korunup kollanmasının sağlanmasıyla sosyal devlet olunabileceği tesbitinde bulunmuş, genel anlamda sağlığın, özel de ise gençlerin alkol düşkünlüğü ve diğer kötülüklerden korunması istemiştir. Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle bu konularda Sağlık, Aile ve Sosyal Hizmetler, Gençlik ve Spor Bakanlıklarına ve diğer kamu kurumlarına çeşitli görevler verilmiştir.

Çalışmamızda, Parlemonter Sitemden Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilen 2018 yılından günümüze kadar olan dönemde alkol politikaları alanında Türkiye’nin aldığı önleyici tedbirler, uyguladığı düzenleyici ve denetleyici faaliyetler ile cezai yaptırımlar tesbit edilmiştir. Bu maksatla alanyazındaki kitap, dergi, makale ve bildiriler, ulusal ve uluslararası raporlar, TBMM tutanakları, hükümet programları, kalkınma planları, strateji ve arşiv belgeleri, kurumsal faaliyet raporları ile kanun, karar, yönetmelik, genelge vb. mevzuat incelemeye tabi tutulmuştur. Araştırmamızın temel konusu kurumsal yapının tesbiti, görevlerin dağılışı, sosyal devlet olma bağlamında Anayasadaki gençlerin alkol düşkünlüğünden korunması ve genel sağlığın korunması kriterlerinin karşılanma durumudur. Politika belgeleri incelenirken politika araçlarının hangi boyutlarına yer verildiği tesbiti için nitel araştırma yöntemlerinden belge incelemesi metoduna başvurulmuştur. Alkol politikaları uygulama araçlarının kamu kurumları ve Sivil Toplum

Kuruluşları (STK) açısından kurumsal düzeyde nasıl yönetildiği, eylem araştırması ve içerik analizi yöntemiyle incelenerek politikalar değerlendirilmiştir. Her kamu politikasının planlanması, uygulama süreci ve sonucunun politika belgelerine veya diğer açık kaynaklara yansımama durumu çalışmamızın sınırlılıklarını oluşturmuştur.

2. SOSYAL DEVLET OLMA BAĞLAMINDA ANAYASA’NIN AMIR HÜKÜMLERİ

Sosyal hayatı, çıkarılan yasalar ve konulan kurallar ve hazırlanan planlarla düzenlenmesini Sosyal Devlet Sistemi olarak tarif eden Göze’ye (1976) göre bu sistemde devletler siyasal ve ekonomik yapı ile hak ve özgürlükler alanında liberal bireyci anlayışı benimsemişlerdir. Asıl maksatları ise siyasal alandaki demokrasiyi sosyal alanda da gerçekleştirebilmektir (Göze, 1976). Soysal’a göre ise sosyal devlet anlayışı bireyin yaşam standartlarını belli bir düzeye ulaştırmak için Devletin ona ilgi göstermesi (Soysal, 1997, s. 230) Özbudun’a göre ise sosyal hayata adalet ve barış için müdahalede bulunmasıdır (Özbudun, 2019). Sosyal Politikalar ise sosyal sorunların olumsuz etkilerinin ve ortaya çıkmasında rolü olan etmen ve yoksunlukların giderilmesi ile ilgilidir. Talas’a (1992) göre sosyal politikalar, devlet ve sermaye karşısında çocuk ve kadınlar ile işçi sınıfı gibi zayıf kişilerin ve diğer dezavantajlı kesimlerin toplumun geri kalanıyla aralarında nisbeten denge sağlanmasına yönelik politikaların hepsidir (Talas, 1992, s. 17). Toplumun tamamına ulaşabilecek politikaların Türkiye’de henüz yeterli düzeye erişmediği tesbitinde bulunan Tokol ve Alper’e (2011) göre sosyal politika, toplumun hayatını olumsuz yönde etkileyen ve fertlerin arasındaki birliği tehdit eden her türlü sorunla mücadeleyi esas alan uygulamalardır. Aynı zamanda dezavantajlı

grupların desteklenmesi de bu sosyal politikalar arasında bulunmaktadır (Tokol & Alper, 2011, s. 5).

Türkiye'nin sosyal devlet olma niteliği vatandaşların sosyal haklarının bir bütün halinde vurgulanması şeklinde Anayasalarda yer almıştır. 1961 Anayasasında beden ve ruh sağlığı bir hak olarak tanımlanmış ve devlete ödevler yüklenmiştir (1961 Anayasası, 1961, Madde 49). 1982 Anayasası ise sosyal devlet olma noktasında belirlediği ilkeleri 5. maddesinde fert ve toplumun huzur ve refahını temin etmek, temel hakların önündeki sosyal, politik ve ekonomik engelleri kaldırma, vatandaşın maddi ve manevi varlığını geliştirecek koşulları sağlamak olarak sıralamıştır. 41. maddesinde çocukların, 58. maddesinde gençlerin alkol düşkünlüğünden, 61. maddesinde ise yaşlıların korunmasını emretmiş, 56. maddede tüm vatandaşların beden ve ruh sağlığı içinde hayatını sürdürmesinin sağlanmasını devletten istemiştir (Anayasa, 1982). Bu maddeler topluca değerlendirildiğinde yasa koyucu, önceliği çocuk ve gençlere vermek üzere, toplumdaki tüm bireylerin korunup kollanmasının sağlanmasıyla sosyal devlet olunabileceği tesbitinde bulunmuştur. Gözübüyük ve Killi'ye (1982) göre önceki anayasalarımızda böyle bir düzenlemeye yer verilmemiştir (Gözübüyük ve Killi 1982). Talas'a (1992) göre bu hakların düzenlenmiş olması önemli bir yenilik olmasına rağmen çağın gerisinde olup metnin muhtevası da son derece yüzeyseldir (Talas, 1992, s. 243). Göze (1976) ise sosyal hakların Anayasada tanımlanmış olmasını tek başına yeterli görmeyerek Devletin bu maksatla olumlu bir takım faaliyetleri icra etmesine ve bireylerin bu noktada sağlığın, ailenin korunması gibi edinimlerinin bulunmasına da dikkat çekmektedir (Göze, 1976, s. 116). Talas'a (1992) göre devlete yüklenen sosyal adaletin gerçekleştirilmesi görevi, eşitlikçi ve dengeli niteliği haiz olup doğrudan müdahale yahut dolaylı bir edim şeklinde ortaya çıkmasını gerektirmektedir (Talas, 1992, s. 61).

2.1. Genel Sağlığın Korunması

Alkolün akıl, ruh ve beden sağlığını değişik düzeylerde olumsuz etkiye maruz bıraktığı, yaralanma ve ölümlere yol açtığı bilinen bir gerçektir. Bulaşıcı olmayan hastalıklar konusunda riske neden olan 4 büyük faktörden biri de alkol kullanımıdır. Bu sebeplerle genel sağlığın korunmasında alkol politikaları büyük önem arz etmektedir. 1876, 1921 ve 1924 anayasalarında sağlık hakkı ile ilgili bir düzenleme yapılmamıştır (Kânûn-ı Esâsî, 1876; 1921 Anayasası, 1921; 1924 Anayasası, 1924). İlk kez 1961 anayasasında sağlık hakkı anayasada yer almış, vatandaşın beden ve ruh sağlığı içinde yaşayabilmesi ve tıbbî bakım görmesini sağlamak görevi devlete yüklenmiştir (1961 Anayasası, 1961, s. 49). 1982 anayasasının 56. maddesinde sağlık hakkı tanımlanmış 59. maddesiyle sağlık hakkının geliştirilmesi ve korunması görevi de devlete verilmiştir (Anayasa, 1982, Madde 59). Ancak çocuk ve gençlerin alkol ve diğer bağımlılıklardan korunması, önleyici ve geliştirici tedbirler alınması, gerektiğinde ilgili kişilere tedavi imkânı sağlanması vb. konuları içeren ruh sağlığının korunması maksatlı bir kanun teklifi 2018 yılı sonunda TBMM’ne sunulmuş ancak bugüne kadar kanunlaşmamıştır (TBMM 2018a).

Anayasaya göre genel sağlığın korunması maksadıyla özgürlükler kısıtlanabilmektedir (1961 Anayasası, 1961, Madde 4). Nitekim medeni hakları kullanabilmenin kriterleri 4721 SK’da, sezgi gücüne sahiplik, reşit olmak ve kısıtlı olmamak şeklinde belirlenmiştir. Kanunun 406. maddesinde yetişkinlerin vesayet altına alınma sebepleri arasında akıl sağlığında bozulma ve alkol bağımlılığı da sayılmıştır. Kanunun 432. maddesine göre ise alkol bağımlılarına tedaviden yararlanma bir hak olarak tanımlanırken aynı zamanda bu kişilerin tedavilerinin yapılabilmesi için özgürlükleri de kısıtlanabilmektedir (4721 SK 2001:406, 432).

2.2. Gençlerin Alkol Düşkünlüğünden Korunması

Anayasa ülke gençlerinin alkol düşkünlüğünden korunması görevini devlete yüklemiştir (Anayasa 1982:58) ancak “genç” ile ilgili bir tanımlama yapmamıştır. Mevzuat düzenlemelerinde, kalkınma planlarında, kamu kurumlarının yaptığı değişik plan ve projelerde farklı yaş aralıkları, gençlik kavramını tanımlamak için kullanılmaktadır (Demir, 2021). Son üç çeyrek yüzyılda hazırlanan 12 farklı kalkınma planında yaş aralığı en az 12 en çok 25 olup planlarda esas alınan ortak bir kıstas bulunmamaktadır. 1, 7 ve 9. Planda gençlik tanımlaması yapılmamış, zımmen 18 yaş üstü olduğu ima edilmiştir. Genç tanımlaması yapılan planlar ve yaş grupları tablo 1’e yansıtılmıştır.

Tablo 1. Kalkınma Planlarında Genç Tanımına Esas Yaş Aralıkları

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
.	14-25	14-22	12-24	12-24	15-24	.	19-24	.	15-24	15-24	15-24

Ülke politikalarının uygulayıcısı olan kurum ve kuruluşların gençlik tanımlamaları da farklılık göstermektedir. Politika belgelerine göre Yurtiçi kurumların gençlik tanımlarında kullandıkları yaş aralıkları tablo 2’de gösterilmiştir. Sadece Türkiye’nin değil uluslararası kuruluşların da gençlik tanımlamaları tablo 3’de gösterildiği gibi birbirinden farklıdır.

Tablo 2. Politika Belgelerinde Genç Tanımlamasına Esas Alınan Yaş Aralıkları

Kurum / Belge Adı	Yaş Aralığı	Kurum / Belge Adı	Yaş Aralığı
ASHB	18+	Medeni Kanun	18+
GSB	14-29	Türk Ceza Kanunu	18+
ÇSGB	15-24	Çocuk Koruma Kanunu	18+
Sağlık Bakanlığı	18+	Hazine ve Maliye Bakanlığı	18-29
Tütün Mamulleri ve Alkollü içkiler Yönetmeliği	15-24	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik	15-18

Tablo 3. Uluslararası Örgütlerin Genç Tanımına Esas Yaş Aralıkları

UNESCO	12-24	ILO	15-24	EUROSTAT	15-29
UNICEF	18 +	Afrika Birliği	15-35	Dünya Bankası	15-24
DSÖ	15-24	BM	15-24	OECD	15-29

Türkiye’de uygulanan en eski alkol politikasından biri de alkol tüketimindeki yaş sınırlaması uygulaması olup 1920’li yıllarda konan satış ve sunumla ilgili 18 yaş sınırlaması halen devam etmektedir (790 SK, 1926). İçki sunulan bar, gazino, kafeşantan vb. yerlerde 21 yaşından küçük kadın ve erkeklerin istihdam edilmesi 1934 yılında çıkarılan kanunla yasaklanmıştır (2559 SK, 1934, s. 10). Yürürlükteki yönetmeliğe göreyse, 18 yaşından küçüklere alkol satışı yapılamadığı gibi onlara taşıtılamaz, emanet dahi edilemez. Ayrıca küçükler alkollü içkilerin üretim yerlerinde, pazarlanmasında, satışında ve açık sunumunda istihdam edilemezler (Tütün Mamulleri ve Alkollü İçkilerin Satışına ve Sunumuna İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2011). Alkollü içkiler ile ilgili yasaklara ve emirlere uymayanlara mer’i mevzuata göre adli ve idari cezalar düzenlenmiştir.

Sassi’nin (2015) bildirdiğine göre, 15 yaş altı kız ve erkek çocuklarda alkol tüketim oranları artmaktadır. Sarhoşluk yaşayanların oranı her iki cinsiyette de %40’ın üzerine çıkmış

bulunmaktadır (Sassi, 2015, s. 55). Köknel'e (1998) göre, alkol kullanmaya başlama yaş ortalamasının yükseltilmesi, toplam nüfustaki kullanan sayısının ve kullanıcıların alkol kullanım miktarlarının düşmesine katkı sağlayacaktır (Köknel, 1998, s. 264). Yasal alkol alma yaşı 18 ila 21 arasında değişen ABD'nin farklı eyaletlerini kapsayan araştırmalarda yasal içki içme yaşının düşük tutulduğu eyaletlerde gençlerin karıştığı ölümlü kaza ve şiddet olayları ile adam öldürme ve intiharların yasal alkol alma yaşının yüksek tutulduğu eyaletlere göre daha fazla olduğu yapılan çalışmalarda gösterilmiştir (Johnson & White, 1989; Jones vd., 1992; White, 2002; Zhang vd., 1997).

Genç nüfus daha ileri yaştakilere kıyasla alkol tüketiminden orantısız olarak etkilenirler ve 20-39 yaş arası gerçekleşen tüm ölümlerin %13,5'i alkole atfedilmektedir (WHO, 2018).

Alkolün neden olduğu bağımlılık, kişisel gelişimi de olumsuz yönde etkilemektedir, bunlar; bencillik, sorunlarla mücadele edilememesi, korkaklık, aşırı evham, yalana başvurulması, sır saklayamama, sosyal çevreye karşı güvensizlik, sözünde durmama, acziyet gösterilmesi, sorumlulukların ihmal edilmesi ile eleştirilere karşı tehdit, sindirme ve şiddete başvurulması şeklinde yansımaktadır (Kasatura, 1995, s. 177). Özellikle gençlerin akademik başarısının alkolden olumsuz etkilendiği (Welcome vd. 2014) ve alkol kullananların içmeyenlere göre akademik başarısının anlamlı şekilde düşük olduğu gösterilmiştir (Welcome ve Pereverzev 2010; WHO 2010).

Genç kuşak, anne babalarının zamanına göre daha erken yaşlarda alkol denemeye ve kullanmaya başlamakta, aynı zamanda onlara göre daha fazla içmektedirler (Mangır vd., 1992, s. 2; Yılmaz Kaya, 2020, s. 49). Alkol bağımlılığı fiziksel ve ruhsal sorunlara neden olmaktadır. Ayrıca toplumsal ve ulusal

sorunların oluşmasında sebep teşkil etmektedir (Kasatura, 1998, s. 34; Yenigün, 2006). Ögel'in (2019) bildirdiğine göre, en önemli risk faktörünün genetik yatkınlık ve ailede bağımlı ebeveynin bulunmasıdır (Ögel, 2019, s. 28). Çocuk ve gençlerin tartışmalı ev ortamında büyümesi, ebeveynlerin aşırı serbest veya katı disiplin uygulamaları, yeterince gözlemleyip yakından ilgilenmemesi, aile içi şiddet, aile fertlerinin veya arkadaş gruplarının alkol kullanıyor olması onları bağımlılık riski altında bırakmaktadır (Arıcı, 2017; Ögel, 2019, s. 29; TUBİM, 2009, ss. 15-17). Ebeveyninde alkolik birey olanlar, parçalanmış aileden gelenler, sosyalleşmekte sorun yaşayanlar ve mali düzeyi yüksek ancak kültürsüz ailesi olan gençler bağımlılık riski yüksek kişilerdir (Köknel, 1983, s. 559). Gençlik dönemi bağımlılıklar karşısında ferдин en savunmasız olduğu dönemdir (Yücer, 2020, s. 5).

18 yaşını doldurmamış çocuklar ve akıl hastalarına başka kişilerin alkol temin etmesi 5237 sayılı TCK muvacehesince “tehlikeli madde temini” suçu kapsamında cezai kovuşturmayaya tabi tutulmaktadır (TCK 2004:194). 4250 sayılı yasanın 5 ve 6. Maddesine aykırı hareket edenlere 7. Maddede belirtilen cezalar verilmektedir (4250 SK 1942:6).

Bireyin beğenisini kazanmış kişilere özenmesi, yakın çevresinde müşahade ettiği tutum ve davranışları deneyimlemek istemesi, akranlarına karşı kendini üstün nitelikte gösterme arzusu gençlerin alkole yönelmesindeki sosyokültürel sebepler arasında gösterilmektedir. Kaya'ya (2020) göre, toplumun kendi kültürel kodlarını gevşetmesi kuralların sınırlarının aşılmasını kolaylaştırmaktadır. Gençlerdeki yönelmenin önemsenmemesi ise kullanımın yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Yılmaz Kaya, 2020). Gençler açısından ulaşılabilirliğin olması, alkolle ilgili merak ve özentinin giderilmesini kolaylaştırmaktadır (Ögel vd., 2001). Bazıları da yetişkinlerin yanlış örnek oluşturması ve Gençlerin eğitimindeki hataların kötü alışkanlıkların başlamasına

ve sorunun büyümesine neden olduğu görüşündedir (Günay & Öztürk, 1992, s. 34). Tezcan'a (1997) göre gençler için erişkinlik sembolü olan alkol onlar tarafından otoriteye karşı çıkmanın, cesaret ve erkekliğin göstergesidir (Tezcan, 1997, s. 193). Köknel'e (1998) göre gençler yaşadıkları birçok problemin etkisiyle alkol ve madde alt kültürüne yönelmekte, düşmekte veya sığınmaktadır. Bu sonucun nedeni yaşadığımız çağın; merak, taklit, özdeşleşme, teşvik, arkadaş etkisi, özentî, özerklik, sorumsuzluk, başkaldırma, güçsüzlük, bağımlılık, ilişki kurma, güvensizlik, toplumdan kaçma, deneme, düşlem, yetersizlik gibi ruhsal-toplumsal özellikleridir (Köknel, 1998, s. 223).

Kasatura'ya (1998) göre, çocuklar ve gençler söylenilen söze değil yapılan eyleme bakarlar, sosyal taklit olgusu alkol içinde geçerlidir. Ona göre ailelerin alkol ile ilgili yapması gerekenler, engelleyici olunmamalı çocuklar başıboş bırakılmamalı, alkolün zararları ve etkileri konusunda bilinçlenmesi sağlanmalıdır. 21 yaşından önce gençlerin alkol kullanmalarına engel olunmalıdır. Gençlerin sorunlarını konuşabilmeleri için gerekli iletişim bağlarının oluşturulması. Alkol içmeden de eğlenilebileceği gösterilmelidir. (Kasatura, 1998, s. 84). Nitekim insanların alkole başlama nedenleri arasında eğlence amacı her iki cinsiyet için de ilk sırada yer almaktadır (Bora Başara vd., 2023; Kara, 2019; Yılmaz Kaya, 2020).

3. ALKOL BAĞIMLILIĞI İLE MÜCADELEDE KURUMSAL YAPI

Türkiye'de 2017 yılında yapılan halk oylamasıyla Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi kabul edilmiştir. 2018 yılında yapılan seçimlerde halkın Cumhurbaşkanını doğrudan seçmesiyle de kamu yönetiminde yeni bir dönem başlamıştır. Bu sistemde mevcut politika aktörleri arasına danışma ve denetleme fonksiyonu olan Politika Kurulları eklenmiş, başbakanlık

kaldırılmış, bakanlar kurulunun görev ve yetkileri Cumhurbaşkanlığına verilmiş ve bakanlıkların politika süreçlerindeki rolü de değiştirilmiştir (1 Sayılı CBK, 2018; Kartal & Demirhan, 2017). T.C. Cumhurbaşkanlığı, 11.Kalkınma Planı ve ona dayanılarak hazırlanan 2023 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında, bağımlılıkla mücadele alanında yürütülecek faaliyetler kapsamında sağlık hizmetlerine erişimin sağlanması, bilinçlendirme faaliyetleri ve alana yönelik bilimsel araştırmaların desteklenmesi de yer almıştır (SBB, 2019, s. 581, 2022, s. 253). Çalışmamızın bu bölümünde Anayasa ve yürürlükteki diğer mevzuatta yetki, görev ve sorumluk verilen kurum ve kuruluşlara değinilmiş yaptıkları çalışmalar değerlendirilmiştir.

3.1. Cumhurbaşkanlığı Politika Kurulları

Cumhurbaşkanlığının 1 no.lu kararnamesine göre politika kurulları Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı arasında sayılmış, politika yapıcı ve geliştirici bir aktör olarak belirlenmiştir (1 Sayılı CBK, 2018, Maddeler 20-31). Kararname ile bilim, teknoloji ve yenilik, eğitim ve öğretim, ekonomi, güvenlik ve dış politikalar, hukuk, kültür ve sanat, sağlık ve gıda, sosyal ve yerel yönetim olmak üzere 9 alanda çalışacak politika kurulu kurulmuştur. Ayrıca merkezi ve yerel yönetim kurumları ile akademi ve finans çevrelerinin politika öneri sürecine dahil edilmesi öngörülmüştür. Çalışmamızın bu bölümünde sağlık ve gıda politikaları ile sosyal politikalar Kurulu'nun üzerinde duracağız. Ayrıca mezkûr kararnamede yer almayan ancak alkol politikası alanında görevleri olan Radyo Televizyon Üst Kurulu (RTÜK) ve Bağımlılık ile Mücadele Yüksek Kurulu'nu (BMYK) bu bölümde ele aldık.

Cumhurbaşkanlığı Sosyal Politikalar Kurulunun görevleri arasında ailenin korunması, sosyal refahın oluşturulması, dezavantajlı gruplar ve ihtiyaç sahibi kesimlere yönelik

uygulanan politikaları izleme, değerlendirme yaparak strateji ve öneriler geliştirmek vardır. Türkiye Yüzyılı için hazırlanan gelecek vizyonunda bağımlılık sorununu da ele alan Sosyal Politikalar Kurulu, geliştireceği politika stratejileri arasında bağımlılıklar konusunu da göstermiştir. Kurul ayrıca gerekli mücadele ve koruyucu-önleyici hazırlıkların yapılmasını da kararlaştırmıştır (Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, 2023, s. 239). Ancak kurulun bu alanda geliştirdiği strateji veya oluşturduğu politika önerisi içeriğine dair bir bilgi ya da belgeye ulaşılamamıştır.

Mezkûr Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi 38. maddesiyle Sağlık ve Gıda Politikaları Kuruluna, bağımlılıkla mücadele alanında uygulamaya geçirilecek politika önerileri ve hayata geçirilecek stratejiler geliştirme görevi de verilmiştir (1 Sayılı CBK, 2018, Madde 38). Akabinde Cumhurbaşkanına yardımcı olmak üzere bilim kurulu oluşturulmuş, bağımlılıkla mücadeleye yönelik olarak yüksek kurula politika önerileri yapma görevi verilmiştir. Bilim kurulunun, tedavi, rehabilitasyon, eğitim, bilgilendirme çalışmaları yapan paydaş kuruluşlarla ve alandaki STK'lar ile görüşlerini paylaştığı faaliyet raporunda belirtilmiş ayrıntı verilmemiştir (Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, 2023, s. 210). Yaptığımız belge taramalarında bağımlılıkla mücadele konusunda oluşturduğu politika önerisi içeriğine dair herhangi bir bilgi ya da belgeye ulaşılamamıştır.

Halkın genel sağlığını korumak çocuk ve gençlerin alkole özendirilmesini engellemek için RTÜK 6112 SK'nun verdiği yetkiyle Radyo, TV ve internet yayınlarını doğrudan ve dolaylı yollarla denetlemektedir (RTÜK, 2023). Bu denetimlerde içerisinde alkol bulunan sahneler ve kısımlar, çocuk ve gençlerin görüp de özenmesini engellemek maksadıyla karartılmakta, bipleenmekte veya çıkarılmaktadır. Ancak aynı çocuk ve gençler alkol içeren ürünleri AVM ve Marketlerde görmekte, sergilendiği reyonlara rahatça ulaşabilmektedir. Ayrıca 2559 SK

yasaklamasına rağmen 2634 SK bir istisna getirerek Bakanlıkça belgelendirilen turizm işletmelerine 18 yaşından küçüklerin girmesine izin vermektedir.

BMKY, ilk kez 2017/23 sayılı Başbakanlık genelgesi ile alkol ve diğer bağımlılıkları kapsayacak şekilde Başbakan Yardımcısı başkanlığında 11 bakanlıktan müteşekkilen oluşturulmuştur. Aynı genelge ile eylem planları hazırlanması da ön görülmüştür (2017/23 Sayılı Başbakanlık Genelgesi, 2017). 2019'da yayınlanan 2019/2 sayılı Cumhurbaşkanlığı genelgesi ile bağımlılık ile mücadele yüksek kurulu Cumhurbaşkanı yardımcısının başkanlığında, sağlık bakanlığı sekretaryasında 10 bakan ile sağlık ve gıda politikaları kurulu başkan vekilinin dâhil edilmesiyle yeniden teşkil edilmiştir (2019/2 Sayılı CB Genelgesi, 2019). Kurulun oluşturulma amacı uyuşturucu madde, alkol, tütün ve benzeri bağımlılıklarla yapılan mücadele çalışmalarının sürdürülmesinde kararlılık gösterilmesi ile kamu teşkilatı arasında koordinasyonun temini olarak belirlenmiştir. Kurula ayrıca strateji ve eylem planları oluşturma görevi de verilmiştir (BMKY, 2023). Bugüne kadar Tütün, Uyuşturucu ve Davranışsal bağımlılıklarla ilgili mücadele eylem planları oluşturulmuş ancak alkol bağımlılığıyla ilgili eylem planı henüz hazırlanmamıştır.

3.2. Bakanlıklar

11. Kalkınma planında alkol dahil bağımlılıkla mücadele ilk kez ve geniş kapsamlı olarak planlama muhtevasında yer almıştır. Planda, Bireyin yaşam kalitesinin yükseltilmesine vurgu yapılarak uygulanacak politika ve tedbirler sıralanmıştır. Planının eğitim bölümünde, bağımlılıkla mücadele için rehberlik ve danışmanlık sisteminin güçlendirilmesi, sağlık bölümünde ise bağımlılıkla mücadele alanında yürütülen sağlık hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması planlanmıştır. Bu hizmetlerin verilebilmesi için insan kaynağının istihdamı, danışmanlık, tedavi

ve rehabilitasyon hizmetlerine altyapı yatırımı ve harcamaları için bütçenin ilgili kalemlerinin arttırılması öngörülmüştür. (SBB, 2019). 2023 yılında hazırlanan 12. kalkınma planının sağlık tedbirleri bölümünde ise kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlığına önem verildiği belirtilmiş, bağımlılıklarla mücadele vurgulanmış, vatandaşların hayatlarını sağlıklı sürdürebilmesi için bu alandaki mevcut kapasitenin geliştirilmesi planlanmıştır (SBB, 2023, ss. 38-171). Ayrıca aileye, çocuğa ve gençlere yönelik politika ve tedbirler bölümlerinde de bağımlılık yapan maddelerle mücadele planda yer almıştır (SBB, 2023, ss. 175-183-185). Bu bölümde Türkiye’de alkol ile ilgili alanlarda politika üreten, uygulayan veya kendisine yürürlükteki mevzuat çerçevesinde görev verilen bakanlıklar ve çalışmaları ele alınmıştır. Nitekim Bakanlıklar, Cumhurbaşkanının karar ve talimatları ile kalkınma planlarını uygulamak ve kendi faaliyet alanlarına giren konuları yürütmekle görevlendirilmiştir (1 Sayılı CBK, 2018, Madde 503).

3.2.1. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Çocuk, kadın ve yaşlı bireyler ile genel anlamda aile kurumuna yönelik politikaları uygulayan kurumların tek çatı altında birleştirilmesiyle Aile ve sosyal hizmetler bakanlığı 2011 yılında kurulmuştur (ASHB, 2023). Bakanlığa verilen görevler içinde arasında bağımlılıkların ailenin mutluluk ve huzurunu tehdit kapasitesi göz önüne alınarak sorunun neden-sonuç analizlerinin yapılması, araştırma ve incelemelerin bunların önlenmesine ve sorunların çözümüne yöneltmesini, hazırlanacak programlarla ailenin desteklenmesi ve gerekli eğitimlerin verilmesi ile çocukların korunması ve sağlıklı gelişimini temin etme” sayılmıştır (1 Sayılı CBK, 2018, Maddeler 65-71). Bağımlılık yapan maddeleri kullanan çocukların kendi aile ortamlarında tedavilerinin yapılabilmesi için hâkim kararıyla sağlık tedbiri alınması görevi, bakanlığa Çocuk Koruma Kanunuyla verilen görevler arasındadır (5395 SK, 2005, Madde 5). Bakanlık, 2019-2023 ve 2022-2026 yıllarını kapsayan stratejik

planında aileyi olumsuz etkileyen tüm bağımlılıklarla mücadele edileceğini plana koymuş ancak ayrıntılarda tütün ve uyuşturucu maddelerin çokça üzerinde durulurken, alkol konusuna hiç girilmemiştir (ASHB, 2022).

Bakanlığın hazırlayıp uyguladığı ailelerin eğitimi açısından bazı temel ihtiyaç alanlarına yönelik 5 alanda toplam 28 modülden oluşan Aile Eğitim Programı (AEP) ile Evlilik Öncesi Eğitim Programı (EÖEP) müfredatında aile içi sorunlar, sağlık sorunları ve gebelikteki risklerin oluşumunda alkol kulanmanın olumsuz etkilerine dikkat çekilmekte, alkol kullanımından kaçınılması önerilmektedir (ASHB, 2020). Nitekim Bakanlığın yaptığı Türkiye Aile Yapısı Araştırması (TAYA) 2021 verilerine göre boşanma nedenleri arasında alkol %5,1 ile 6. sırada yer almaktadır (TAYA, 2022).

TÜİK verilerine göre 2023 yılı evlenen çift sayısı, içinde çekirdek aile bulunan hanehalkı sayısı ve Bakanlığın programlarına katılan sayılarını gösterir veriler tabloda gösterilmiştir (TÜİK, 2024). Bakanlığın faaliyet raporuna göre AEP ve EÖEP eğitime er ve erbaşlar, polis okulları ve üniversitelerin son sınıf öğrencileri de dahil edilmiş olup buna rağmen eğitim alan toplam kişi sayısı hedef kitlenin çok gerisinde kalmaktadır (ASHB, 2024, ss. 61-62).

Tablo 4. AEP ve EÖEP eğitime katılanlar ile hedef kitledeki kişi sayıları

Yıl İçinde Evlenen Kişi Sayısı (2023)	EÖEP eğitimi alan kişi Sayısı (2023)	İçinde Çekirdek Aile Bulunan Hanehalkı Sayısı (2023)	AEP eğitimi alan kişi Sayısı (2023)	AEP eğitimi Alan Toplam Kişi Sayısı (2013-2023 yılları)
1.030.870	181.111	20.255.750	614.250	3.984.972

3.2.2. Sağlık Bakanlığı

2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçildikten sonra yayınlanan 1 no.lu Cumhurbaşkanlığı

kararnamesinde, a-) Her vatandaşın bedensel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik durumu içinde yaşamını sürdürmesini sağlamak, b-) Halkın genel sağlığının korunması ve geliştirilmesi, hastalanma risklerinin azaltılması ve önlenmesi” Sağlık Bakanlığının sorumluluk, görev ve yetkileri arasında sayılmıştır (1 Sayılı CBK, 2018, Madde 352). Mezkûr kararname ve Bakanlığın yayımladığı yönerge ile Halk sağlığı genel müdürlüğüne bağlı bütün ve madde bağımlılığı ile ilgilenecek bir daire başkanlığı Bakanlığın teşkilat yapısına konmuş ancak alkol bağımlılığı ile ilgilenecek bir daire ya da birim oluşturulmamıştır. (SB, 2022b, s. 17).

Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü’nün Kalp ve Damar Hastalıklarıyla mücadele sürecindeki en önemli risk doğuran etkenlerin azaltılması amacıyla hazırladığı, Kalp ve damar hastalıklarını önleme ve kontrol programı bileşeni olan Stratejik Plan ve Eylem Planı hazırlanarak 2008 yılında yayınlanmış (Sağlık Bakanlığı, 2008) ve en son olarak 2021-2026 yıllarını kapsayan program yürürlüğe konulmuştur (SB, 2021). Programda risk faktörleri arasında aşırı alkol tüketiminin de yer aldığı tesbiti yapılmış ve bu maksatla “Avrupa kalp sağlığı sözleşmesi” Bakanlıkça imzalanmıştır (European Society of Cardiology, 2007). 2022 yılında güncellenen stratejik planda alkolün zararlı etkilerinden tüm toplumun korunması ilk grup amaçlar arasında yer almış, 15 yaş üzeri nüfustaki ortalama alkol tüketim miktarını azaltılması hedefler arasına konulmuştur (SB, 2024). Bakanlıkça hazırlanan Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planında bağımlılığı önleme ve tedavi için hizmet modelinin oluşturulmasıyla toplum temelli müdahale merkezlerinin yaygınlaştırılması tasarlanmıştır (Erkoç vd., 2011, s. 54). Ancak 2020-2023 yıllarını kapsayan planda bağımlılıkla mücadele yer almamıştır (URSEP, 2020).

Bakanlık tarafından yapılan bir çalışmada sağlıklı yaşlanma noktasında alkol ve sigara kullanımı ile obezite ve

yüksek tansiyon önemli risk faktörleri olarak tesbit edilmiştir (Özmete, 2016). Akabinde Bakanlığın düzenlediği zirvede Geriatri uzmanları yaşlılıkta sağlıklı yaşam için önerdikleri davranış değişiklikleri arasında alkolün kullanılmaması da yer almıştır (Akçakaya & Özmete, 2017). Ancak, Bakanlık hazırladığı eylem planında bu konuda alınacak önlem veya yapılacak faaliyete yer vermemiştir (Sağlık Bakanlığı, 2021).

Türkiye’de çocuk ve ergenlere hizmet veren 20’den fazla alkol ve madde bağımlılığı tedavi merkezi ÇEMATEM’ler, yetişkinlere yataklı tedavi yapan 100’ün üzerinde AMATEM ve ayaktan arındırma hizmeti veren merkezler bulunmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2023, s. 73) (BMYK, 2022). Ayrıca Bakanlık, genel farkındalık eğitimlerinin yanı sıra sürücü belgesine alkollü taşıt kullandıkları için el konulan kişilere tekrar trafiğe çıkabilmeleri için davranışlarını geliştirmeyi amaçlaya eğitimler (SÜDGE) vermektedir (SÜDGE 2004). (TSM Yönergesi, 2011, Madde 27) Merkezlerde alkol bağımlılığı tedavisi tamamlanıp taburcu olan kişilere sosyal hayata uyum sağlama ve rehabilitasyon hizmeti de verilmeye başlanmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2023, s. 74). Bakanlık ayrıca “Alkol ve Madde Kullanım Bozuklukları Tedavi ve İzlem Klinik Protokolü” hazırlamıştır (SB, 2022a). Ancak Bakanlığın 2019 yılında yayınladığı Bağımlılıkla Mücadele Stratejik İletişim Belgesinde, tütün, uyuşturucu ve teknoloji başlıkları açılmış yapılacaklar sıralanmış, ancak alkole yer verilmemiştir (Taşdemir, 2019).

DSÖ desteğiyle Sağlık Bakanlığı tarafından 2017 yılında gerçekleştirilen “Türkiye Hanehalkı Sağlık Araştırması” kapsamında bireylerin alkol tüketimi de araştırılmıştır. Bulaşıcı olmayan hastalıkların 4 önemli risk faktöründen biri olan alkolün (diğerleri; tütün kullanımı, meyve ve sebzenin az tüketimi ve fiziksel inaktivite) ve aynı zamanda kaza, yaralanma, saldırı, şiddet, intihar ve cinayet sebebi tesbitinden yola çıkılarak alkolün tüketim miktarı, yaş ve cinsiyete göre dağılımı incelenmiştir

(Üner vd., 2018, ss. 85, 94). Bulaşıcı olmayan hastalıkların yaygınlık durumunun tesbiti, korunma ve engelleme için yapılması gereken faaliyetler ve alınması gereken tedbirlerin belirlenmesinde politik karar vericilere yol gösterici olan bu çalışmanın tekrarı henüz yapılmamıştır.

Sağlık Bakanlığınca her yıl yayınlanan “Sağlık İstatistikleri Yıllığı” çalışması mortalite, morbidite, risk faktörleri, hastalıkların önlenmesi, sağlığın korunması ve diğer birçok alandaki verileri içermektedir. 2008 yılında ilk kez alkol kullanım durumu da Yıllık kapsamında incelemeye alınmıştır (Mollahaliloğlu vd. 2010:35). Ancak Yıllıkta, ilk kez alkol deneme yaşı, alkol kullanmaya başlama yaşı, başlama nedenlerinin yaşa göre dağılımı, bireysel tüketim miktarı ve sıklığı gibi politika belirlemeye yarayacak veriler yer almamaktadır.

Sağlık Bakanlığının hazırladığı sağlıklı yaşlanmayı konu alan 2021-2026 eylem planında, alkol ve sigara dâhil bağımlılığa neden olan unsurlarla yapılacak hiçbir mücadele hususu yer almamaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2021).

3.2.3. Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB)

Bakanlığının görevleri arasında, “kişisel ve sosyal gelişim açısından gençliği destekleyici olarak, sağlıklı yaşamın sportif yaşam biçimiyle yaygın hale getirilmesi ve bir takım davranış değişikliğinin kazandırılması ve bu süreçte her türlü iletişim mecrasından yararlanılması” yer almıştır. Kötü alışkanlıklardan gençlerin korunması görevi ise Bakanlığa bağlı Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğüne verilmiştir (1 Sayılı CBK, 2018, Maddeler 184, 187). Bakanlık 1972 yılında kurulmasına rağmen ulusal gençlik politikası ise ancak 2013 yılında belirlenerek resmi gazetede yayınlanmış, belgede dayanak olarak 638 sayılı kanun gösterilmiş ancak anayasaya atıfta bulunulmamıştır (GSB, 2021). Bu politika belgesinde gençliğin tanımı 14-29 yaş grubu olarak

yapılmış, bazı sorunları tesbit edilmiş ve yapılacaklar sıralanmıştır. Gençlerin alkol alışkanlığından korunması için alkolün sağlığa olan zararlı etkileri konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapılması ve önleme faaliyetleri için projeler geliştirilmesi hedeflenmiş ve stratejik planda da yer verilmiştir (GSB, 2013, ss. 23-24, 2024b, ss. 28, 88). Bu maksada matuf olarak GSB tarafından yaş aralığı 16-25 olanlara sosyo-kültürel ve sportif faaliyetlerle zamanlarını değerlendirebilecekleri alkolsüz kamplar düzenlemektedir (GSB, 2022). Bakanlığın faaliyet raporuna göre, gençlik merkezlerinde sosyal, kültürel, sanatsal, akademik ve sportif faaliyetler ile Yeşilay'ın yurtlarda kalan öğrencilere verdiği farkındalık eğitimlerinin mezkur mevzuat kapsamında olduğu belirtilmektedir (GSB, 2024a, s. 132). Ancak Bakanlık içeriğinde alkolün yer yer övüldüğü⁴ metinler yer alan kitapları gençlik merkezleri için satın almaya devam etmektedir (Ekap, 2022).

3.2.4. Tarım ve Orman Bakanlığı

Muhtevasında alkol bulunan malların üretimi ile iç ve dış ticareti, Tarım ve Orman Bakanlığı'nın iznine tabi olup sahte, kaçak veya kayıt dışı alkol ticareti ile bunların bulundurulması, nakli vb. faaliyetler de yasaklanmıştır (Alkol ve Alkollü İçki Tesislerinin Haiz Olmaları Gereken Teknik Şartlar, Kurulmaları, İşletilmeleri ve Denetlenmelerine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2002; 4733 SK, 2002; TOB, 2003). Bakanlığa bağlı merkez teşkilatı birimi olan bir daire başkanlığına 4250 ve 4733 sayılı kanunlarla bakanlığa verilen alkol piyasasını düzenleme ve denetleme görevini yerine getirme yetkisi tanımlanmıştır (1 no.lu CB Kararnamesi 2018:426). Bu görev 2002 yılında kurulan Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme

⁴ Örneğin bahsi geçen ihalede satın alınan Daniel Defeo'nun Robinson Crosoe adlı eserinde alkollü içkiler “neşe verici”, “cesaretlendirici” gibi ifadelerle övülmekte, hayatın olağan akışında kullanılabilecek bir içecek olarak gösterilmektedir.

Kurumunda iken 2017’de çıkarılan 696 sayılı KHK hükmüne göre kurum kapatılarak teşkilat Daire başkanlığı seviyesine düşürülmüştür (696 Sayılı KHK 2017; T.C. Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı 2021). Alkol piyasası denetim görevi Bakanlığın merkez teşkilatında olup taşra teşkilatında denetleme görevini yapacak birim teşkil edilmemiştir (TOB, 2023b). Türkiye’de etil alkol üretimi yapan tesislerdeki üretim miktarı tesbit edilerek paketlenmesi, depolanması, pazarlanması, satış yerlerine nakli ve kullanıma sunulması takip için bir sistem kurulmuştur (EATS Tebliği, 2024). Bununla beraber Bakanlığın faaliyet raporunda şarap, bira, rakı vs. alkollü içki üreten diğer tesisler ile bunların tüketime verildiği yerlerin denetiminin yapılıp yapılmadığına dair bilgi verilmemiştir (TOB, 2023a).

3.2.5. Millî Eğitim Bakanlığı

Bakanlıkların görevlerinin tek tek sayıldığı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde Millî Eğitim Bakanlığına alkol ve diğer bağımlılıklarla mücadele alanında verilen bir göreve rastlanmamıştır. Bakanlığın stratejik planında teknoloji bağımlılığı bir tehdit olarak görülmüş ama alkol ve diğer bağımlılık yapıcı nesneler planda yer almamıştır (1 Sayılı CBK, 2018; MEB, 2019). On ikinci kalkınma planının eğitim kısmında alkol dahil bağımlılıklarla mücadele yer almamıştır. Sağlık ve geçlik kısımlarında alkol bağımlılığıyla mücadeleye yer verilmiştir. Tütün kullanımının azaltılmasıyla ilgili hedef konmasına rağmen alkol kullanımıyla ilgili bir hedef belirlenmemiştir (SBB, 2023). Lise ve dengi okullarda okutulan Sağlık Bilgisi ve Trafik Kültürü dersi müfredatında, alkol ve diğer bağımlılık yapıcı maddelerin zararlı etkileri ve bu tür bağımlılıklardan korunmak için kararlı ve tutarlı iletişim becerilerine sahip olması yer almıştır (MEB, 2018a). Beden Eğitimi ve Spor Dersinin orta öğretim seviyesine göre hazırlanmış öğretim programında ise “Beden ve ruh sağlığını olumsuz etkileyen alışkanlık ve bağımlılıklardan uzak durması”,

“Madde bağımlılığı ve zararlı alışkanlıkların sporcular üzerindeki zararlarının ve olumsuz etkilerini açıklaması” kazanımları yer almıştır (MEB, 2018b). İlköğretim için hazırlanan Fen Bilimleri Dersi Öğretim Programında ise alkol kullanmanın zararları ve insan vücuduna olumsuz etkilerine yönelik bilinç oluşturulması amaçlanmıştır (MEB, 2018c). Meslek liselerine yönelik hazırlanan “Zararlı Alışkanlıklardan Korunma Dersi” içeriğinde alkol bağımlılığı, zararları sağlığa etkisi ve korunmak için alınacak önlemler yer almıştır (MEB, 2018, s. 18).

3.2.6. Adalet Bakanlığı

Adalet Bakanlığına bağlı Cezaevlerinde kalan 13-18 yaş grubu çocukların topluma yeniden kazandırılması amacıyla düzenlenen Ardıç Programı kapsamında sigara, alkol ve madde bağımlılığı eğitimleri de verilmektedir. Ayrıca denetimli serbestlik hükümlülerine sosyal hayata uyum amaçlı Sigara, Alkol ve Madde Bağımlılığı Tedavi Programı (SAMBA) uygulanmaktadır (CTE 2019).

3.2.7. İçişleri Bakanlığı

Bakanlık alkol konusunda farkındalık çalışmaları ve önleyici faaliyetler icra etmekte ayrıca alkol vd. bağımlılık yapıcı nesnelerle mücadeleyi amaçlayan STK projelerini maddi olarak desteklemektedir (İçişleri Bakanlığı, 2023, s. 2, 2024, s. 81). Kolluk kuvvetleri trafikteki sürücülere nefes testi uygulamakta, sarhoş kişileri trafikten men etmekte, para cezası uygulamakta ayrıca sarhoş olup halkı rahatsız edenler hakkında kanunların kendilerine verdiği yetkileri kullanabilmektedirler (2918 SK, 1983; 2559 SK, 1934, Maddeler 12, 19). Kabahatler kanunu başkalarının huzurunu bozan sarhoşlara para cezası getirmekte ve bu kişilerin nezarete tutulmasını emretmektedir (5326 SK, 2005, Madde 35). Ancak alkollü araç kullanan sayısı her geçen yıl artmaktadır (EGM, 2023b, 2023a). Bakanlık bu konuda kamu

spotları hazırlatmakta RTÜK vasıtasıyla TV ve radyolarda yayınlanmaktadır (EGM, 2017).

3.2.8. Ticaret Bakanlığı

Ticaret Bakanlığı tarafından yaptırılan Tüketici Profili ve Bilinç Düzeyi Araştırma Raporunda Tüketicilerin aylık harcamalarının %3,3'ünü sigara ve alkol giderlerinin oluşturduğu ve beşinci sırada yer aldığı tesbitinde bulunulmuş (Güzel vd. 2018) 2020 yılında tekrarlanan çalışmada sigara ve alkol giderleri aylık harcamada 7.nci sırada yer almıştır (Güzel vd. 2021). Ancak her iki çalışmada da tüketici davranışlarını etkilediği belirtilen bilinç düzeyi, yaş grupları, cinsiyet, eğitim ve gelir durumu gibi değişkenlere göre alkol tüketiminin incelemesi ise yapılmamıştır.

Ana konusu şarap ve alkollü içkiler olan yurtiçi bir yurt dışı iki fuar 2023 yılında Bakanlıktan destek almıştır (Ticaret Bakanlığı, 2023a, 2023b). Karadağ, Moldova, Arnavutluk, İsrail⁵, Norveç, Gürcistan, Malezya, Güney Kore, Şili ve Tunus ülkeleriyle yürürlüğe konan serbest ticaret anlaşmalarında (STA) bira, şarap vb alkollü içeceklere taviz değişimi uygulanmaktadır (Ticaret Bakanlığı, 2019).

3.3. Diğer Kamu Kurumları ve Sivil Toplum Kuruluşları (STK)

TBMM kanun yapma görevinin yanında birçok kez bağımlılık sorununa eğilmiş ve araştırma komisyonları kurularak raporlar hazırlanmıştır. 2011 yılında yapılan bir araştırmada lise 2. Sınıf öğrencilerinin %19'u alkollü denediği, %15'inin anne babası veya kardeş alkol kullandığı, alkollü ilk deneme yaşı bu grupta 12,46 yıl olarak bulunmuştur (TBMM 2018:148). Diyanet

⁵ İsrail ile 14 Mart 1996 tarihinde yapılan STA, makalenin gönderildiği tarih (18/10/2024) itibarıyla bakanlığın web sayfasında “Yürürlükte Bulunan STA'lar” kısmında yer almaktadır. (<https://ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/serbest-ticaret-anlasmalari/yururlukte-bulunan-stalar/israil>)

İşleri Başkanlığının incelenen faaliyet raporlarına göre, Başkanlık personeli din görevlilerince verilen vaaz ve cuma hutbelerinde alkol bağımlılığı ve zararları konusunda İslam dininin kuralları çerçevesinde topluma bilgiler aktarılmıştır. Yeşilay ile yapılan ortak çalışma ile alkol bağımlılığıyla ilgili önleyici faaliyetler kapsamında kurum personeli ve kursiyerlere eğitim verilmiştir (DİB, 2023, s. 150). Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu alkol dahil zararlı içeriklerin filtrelenmesi için oluşturduğu “Çocuk ve Aile Profili” ile güvenli internet hizmetinden kullanıcıların ücretsiz olarak yararlanmalarını sağlamaktadır (BTK, 2022).

İçkili yer bölgesini belirleme yetkisi ilgili yönetmelikle belediye ve il genel meclislerine verilmiş olup bu konuda genel kurullarında karar alarak alkol sunulacak işletmelerin açılabilceği coğrafi sınırları ve bunların açılış kapanış saatlerini belirleyebilmektedirler (BKK, 2005). Bu süreçte mülki amirden genel güvenlik ve asayiş yönünden inceleme yaparak uygunluk raporu istenmektedir. Ancak alkolün en fazla etkide bulunduğu insan sağlığı açısından bölgenin uygunluğu araştırılmamakta, çocuk ve gençlerin olumsuz etkiye maruz kalıp kalmayacağı da değerlendirilmemektedir. İzin kararı alınırken mahalle ya da sokak sakinlerinin görüşlerine ise başvurulmamaktadır.

Adsız Alkolikler (AA), Maviay Derneği, Bağımsız Yaşam Derneği (BAY-DER), Bağımlılıkla Mücadele Derneği (BAĞDER), Alkol ve Uyuşturucu Madde ile Mücadele Derneği, Türkiye Yeşilay Cemiyeti ve başka STK’lar alkol ve diğer bağımlılık yapıcı maddelerle mücadele etmekte ve bağımlılara çeşitli açılardan yardımcı olmaya devam etmektedir. Bunların çalışmaları ve bu alandaki projelerine yerel ve genel yönetim birimlerinde çeşitli destekler verilmekte Yeşilay’a ise Sağlık Bakanlığı bütçesinden kaynak aktarılmaktadır (6487 SK, 2013, Madde 33; 4733 SK, 2002, Madde 8; İçişleri Bakanlığı, 2023, s. 2). Yeşilay, Türkiye geneline yayılmış rehabilitasyon merkezlerinde alkol bağımlılarına ve yakınlarına ücretsiz psiko-

sosyal destek hizmeti vermektedir. Milli Eğitim, Adalet, İçişleri Bakanlıklarıyla işbirliği içinde öğrenciler, gençler ve yetişkinlere yönelik önleyici ve bilgilendirici faaliyetler gerçekleştirmektedir (CTE, 2019; Yeşilay, 2022).

Buna karşılık Türkiye'deki alkol politikalarının aşırı olduğu tezini savunan, bazılarının gevşetilmesini, bazılarının da gereksizliğini iddia ederek kaldırılmasını talep eden Özgürlük Araştırmaları Derneği gibi sivil oluşumlar da bulunmaktadır (ÖAD, 2023). Dernek tarafından oluşturulan platformda alkol politikaları hak ve özgürlükler ekseninde takip edilmekte, alkol tüketiminin düşük rakamlarda seyrettiği iddiasıyla serbest olması savunulmaktadır (OAD, 2020). Ayrıca alkollü içki sektöründe ticari ve sınai faaliyetin gelişimi ve koordinasyonuna destek sağlamak, üretim, ithalat, satış ve dağıtım faaliyetinde bulunanları yurt çapında ve uluslararası alanda tanıtımını yapmayı amaç edinmiş Alkollü İçki Üreticileri ve İthalatçıları Derneği, Geleneksel Alkollü İçki Sanayicileri Derneği, Şarap Üreticileri Derneği, Türkiye Gıda ve İçecek Sanayii Dernekleri Federasyonu gibi STK'lar da bulunmaktadır.

4. SONUÇ

Bağımlılıkla mücadele politikalarının içerisinde değerlendirilen alkol bağımlılığına yönelik çalışmalar Anayasa ve yasalarla sınırları çizilmiştir. İlgili yasaları oluşturulması ve uygulanması kurullar ve bakanlıklar tarafından yerine getirilmektedir.

Anayasanın 56. maddesinde sağlığın muhafaza edilmesi, 58. maddesinde gençlerin alkol düşkünlüğünden korunması bakımından düzenlemeleri mevcuttur. 4721 Sayılı kanunun 406. maddesinde yetişkinlerin vesayet altına alınma sebepleri arasında akıl sağlığında bozulma ve alkol bağımlılığı sayılmıştır. Kanunun 432. maddesine göre ise alkol bağımlılarına tedaviden yararlanma

bir hak olarak tanımlanırken aynı zamanda bu kişilerin tedavilerinin yapılabilmesi için özgürlükleri de kısıtlanabileceği hükme bağlanmıştır.

1920’li yıllarda konan satış ve sunumla ilgili 18 yaş sınırlaması halen devam etmektedir. 18 yaşını doldurmamış çocuklar ve akıl hastalarına başka kişilerin alkol temin etmesi 5237 sayılı TCK muvacehesince “tehlikeli madde temini” suçu kapsamında cezai kovuşturmayaya tabi tutulabilir.

Bağımlılıkla Mücadele Yüksek Kurulunun oluşturulma amacı uyuşturucu madde, alkol, tütün ve benzeri bağımlılıklarla yapılan mücadele çalışmalarının sürdürülmesinde kararlılık gösterilmesi ile kamu teşkilatı arasında koordinasyonun temini olarak belirlenmiştir. Kurula ayrıca strateji ve eylem planları oluşturma görevi de verilmiştir.

Halkın genel sağlığını korumak çocuk ve gençlerin alkole özendirilmesini engellemek için RTÜK 6112 Sayılı kanunun verdiği yetkiyle Radyo, TV ve internet yayınlarını doğrudan ve dolaylı yollarla denetlemektedir

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, bağımlılıkla ilgili neden-sonuç analizleri yapmak, araştırmalarda bulunmak, önelmeye çalışmak ve sorunlara çözüm bulmak, program hazırlamak, eğitim vermek gibi görevleri bulunmaktadır.

Sağlık Bakanlığı, alkol bağımlılığın tedavisinde önemli role sahiptir. Türkiye’de çocuk ve ergenlere hizmet veren 20’den fazla alkol ve madde bağımlılığı tedavi merkezi ÇEMATEM’ler, yetişkinlere yataklı tedavi yapan 100’ün üzerinde AMATEM ve ayaktan arındırma hizmeti veren merkezler bulunmaktadır.

Gençlik ve Spor Bakanlığı gençlerin bağımlılıklardan korunmasını sağlamak için gençleri spora yönlendirme, faydalı aktiviteler yapmaya teşvik etmektedir. Bu maksada matuf olarak GSB tarafından yaş aralığı 16-25 olanlara sosyo-kültürel ve

sportif faaliyetlerle zamanlarını değerlendirebilecekleri alkolsüz kamplar düzenlemektedir.

Tarım ve Orman Bakanlığı, Türkiye’de etil alkol üretimi yapan tesislerdeki üretim miktarı tesbit edilerek paketlenmesi, depolanması, pazarlanması, satış yerlerine nakli ve kullanıma sunulması takip için bir sistem kurulmuştur. Sahte, kaçak ve kayıt dışı alkol ile mücadele yapılmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı, alkolün zararları hakkında bilgileri aktarmaktadır. İlkokul, ortaokul ve lise kitaplarının ders içeriklerinde bu konu hakkında bilgiler bulunmaktadır. Adalet Bakanlığı, alkol bağımlılarına yönelik eğitimler vermektedir. İçişleri Bakanlığı, sarhoş araba kullananlara ve başkalarının huzurunu bozan sarhoşlara karşı verilen yetkileri kullanmaktadır.

İçkili yer bölgesini belirleme yetkisi belediye ve il genel meclislerine verilmiş olup bu konuda genel kurullarında karar alarak alkol sunulacak işletmelerin açılacağı coğrafi sınırları ve bunların açılış kapanış saatlerini belirlemektedirler.

Çocuk ve gençler AVM ve Marketlerde alkolü kolaylıkla görmekte, sergilendiği reyonlara rahatça ulaşabilmektedir. Yasaklamasına rağmen 2634 sayılı kanun istisna getirerek Bakanlıkça belgelendirilen turizm işletmelerine 18 yaşından küçüklerin girmesine izin vermektedir.

Bağımlılıkla Mücadele Yüksek Kurulu tütün, uyuşturucu ve davranışsal bağımlılıklarla ilgili mücadele eylem planları varken alkol bağımlılığıyla ilgili eylem planı oluşturulmamıştır.

Sağlık Bakanlığında, Halk Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı tütün ve madde bağımlılığı ile ilgili teşkilat oluşturulmasına karşın alkol bağımlılığı ile ilgilenecek bir daire ya da birim kurulmamıştır. Sağlık Bakanlığının hazırladığı sağlıklı yaşlanmayı konu alan 2021-2026 eylem planında, alkol ve sigara

dâhil bağımlılığa neden olan unsurlarla yapılacak hiçbir mücadele hususu yer almamaktadır.

Yasama yetkisini kullanan TBMM çıkardığı kanunlarla gençlik ile doğrudan ilgilenecek bakanlığın kurulmasını 1987 yılında kabul ettiği kanunla gerçekleştirmiş ama yasa metninde gencin tanımlanması konusuna girmemiştir. İkincil mevzuat olan yönetmeliklerde de bu konu yeterince belirginleştirilmemiştir.

Gençliğin, Türkiye şartlarında kapsayacağı yaş aralığı Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesinde belirlendiği gibi 15-29 yaş olmalı ve tüm kurumlar tarafından dikkate alınmalıdır. Bu yaş yasal alkol erişimi için yaş sınırı olarak da belirlenebilir.

Alkol politikaları, makro düzeyde ele alınarak devlet politikası haline getirilmeli, siyasal iktidar değişikliklerinden kaynaklanan etkilere maruz bırakılmamalıdır. Oluşturulacak politikalar, Türkiye'nin kendine özgü şartları göz önüne alınarak toplumun dezavantajlı her kesimini kuşatacak şekilde belirlenmelidir. Bu süreçte sosyal sorumluluklarının farkında olan özel sektör kuruluşları ve STK'ların da aktif katılımını sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- 2017/23 Sayılı Başbakanlık Genelgesi. (2017). *Bağımlılık ile Mücadele* Genelgesi. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171209-11.pdf>
- 2019/2 Sayılı CB Genelgesi. (2019, Şubat 14). *Bağımlılık ile Mücadele*. T.C. Cumhurbaşkanlığı. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/CumhurbaskanligiGenelgeleri/20190214-2.pdf>
- 696 Sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2017). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm>
- Akçakaya, İ. B., & Özmete, E. (Ed.). (2017). *Türkiye Aktif ve Sağlıklı Yaşlanma Zirvesi—2017*. Sağlık Bakanlığı. <http://yasam.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/259/2018/09/e-kutuphane.pdf>
- Alkol ve Alkollü İçki Tesislerinin Haiz Olmaları Gereken Teknik Şartlar, Kurulmaları, İşletilmeleri ve Denetlenmelerine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (2002). <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=6207&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>
- Anayasa. (1982, Ekim 18). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*. <https://www.mevzuat.gov.tr/#anayasa>
- Arıcı, A. (2017). *Gençlerde alkol kullanımı ve kültürel yapının bağımlılığa etkisi: Tekirdağ örneği* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=DPTyuy3wRPq_qvCPSqUB60DSdIWDSfBVIIKtJ0XxcNN5QsFcX6orY5Yb63LsuDNQ

- Arıkan, Z. (2012). Alkol Kullanım Bozukluğu. *İçinde Madde Bağımlılığı Tanı ve Tedavi Kılavuzu El Kitabı* (1. bs, s. 322). TC Sağlık Bakanlığı. <https://ekutuphane.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/maddebagimlilik.pdf>
- ASHB. (2020). *Aile Eğitim Programı*. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. <https://aep.aile.gov.tr/egitim-icerikleri/>
- ASHB. (2022). *Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı—2022-2026 Stratejik Planı*. <https://www.aile.gov.tr/media/97044/stratejik-plan.pdf>
- ASHB. (2023). *Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Tarihçesi*. <https://aile.gov.tr/bakanlik/hakkinda/tarihce/>
- ASHB. (2024). *2023 Yılı Faaliyet Raporu* (s. 248) [Faaliyet Raporu]. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. <https://www.aile.gov.tr/media/160427/faaliyet-raporu-2023.pdf>
- Bazı Kanunlar ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 6487 Sayılı Kanun (2013). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6487.pdf>
- BKK. (2005, Temmuz 14). *İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik*. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.20059207.pdf>
- BMKY. (2022). *Arındırma Merkezleri*. BMKY Web Sitesi. <https://bmyk.gov.tr/TR-68986/arindirma-merkezleri.html>
- BMKY. (2023). *Bağımlılıkla Mücadele Yüksek Kurulu—Projeler & Faaliyetler*. BMKY Web Sitesi. <https://bmyk.gov.tr>
- Bora Başara, B., Soyutun Çağlar, İ., Aygün, A., Özdemir, T. A., & Kulali, B. (Ed.). (2023). *Sağlık İstatistikleri Yıllığı*

2021. Sağlık Bakanlığı.
<https://www.saglik.gov.tr/Eklenti/45316/0/siy2021-turkcepdf.pdf>
- BTK. (2022). *Çocukların Korunmasına Yönelik Çevrimiçi Güvenlik Stratejisi 2022-2024*. Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu. <https://www.btk.gov.tr/yayinlar-stratejik-planlar>
- CTE. (2019). *ARDIÇ Programı—Ceza ve Tutukevleri Genel Müdürlüğü*. T.C. Adalet Bakanlığı. <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/ardic-programi>
- Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı. (2023). *Cumhurbaşkanlığı Politika Kurulları—Faaliyetler ve Hedefler*. TC Cumhurbaşkanlığı. <https://www.iletisim.gov.tr/turkce/yayinlarimiz-kategori>
- Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, TC Cumhurbaşkanlığı (2018). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=1&MevzuatTur=19&MevzuatTertip=5>
- Çocuk Koruma Kanunu, 5395 Sayılı Kanun (2005). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5395&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Demir, G. (2021). *Gençlik algısı: “genç yaşam dünyası” ile ilgili gençler üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- DİB. (2023). *Diyanet İşleri Başkanlığı 2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu*. Diyanet İşleri Başkanlığı. <https://stratejigelistirme.diyanet.gov.tr/Documents/2022%20Y%C4%B1l%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf>
- EGM. (2017). *EGM - Trafik Başkanlığı TV Spotları*. Emniyet Genel Müdürlüğü. <https://www.trafik.gov.tr/spot-filmler>

- EGM. (2023a). *EGM Faaliyet Raporu 2022* (s. 174) [Faaliyet Raporu]. Emniyet Genel Müdürlüğü. <https://www.egm.gov.tr/kurumlar/egm.gov.tr/IcSite/strateji/2022-EGM-Idare-Faaliyet-Raporu-.pdf>
- EGM. (2023b). *Trafik İstatistik Bülteni—Aralık 2022* (s. 9) [Bülten]. Emniyet Genel Müdürlüğü Trafik Başkanlığı. www.trafik.gov.tr/kurumlar/trafik.gov.tr/04-Istatistik/Aylik/aralik22.pdf
- Erkoç, Y., Çom, S., Torunoğlu, M. A., Alataş, G., & Kahiloğulları, A. K. (Ed.). (2011). *Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planı 2011-2023*. TC Sağlık Bakanlığı.
- European Society of Cardiology. (2007). *Avrupa Kalp Sağlığı Sözleşmesi*. Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Bölge Ofisi. <https://file.tkd.org.tr/PDFs/AKSS/AvrupaKalpSagligiSozlesmesi.pdf>
- Göze, A. (1976). *Sosyal Devlet Sistemi* (1. Baskı). İstanbul Üniversitesi. <https://doi.org/10.26650/AB/SS49.2022.153>
- GSB. (2013, Ocak 27). *Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi*. T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı. https://gsb.gov.tr/dosyalar/mevzuatlar/ulusal_genclik_ve_spor_politikasi.pdf
- GSB. (2021). *Bakanlık Tarihçesi*. T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı. <https://gsb.gov.tr/>
- GSB. (2022). *Gençlik Kampları*. T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı. <https://genclikkamplari.gsb.gov.tr/Modul/GenclikKamplari.aspx>
- GSB. (2024a). *2023 Yılı Faaliyet Raporu* (s. 370) [Faaliyet Raporu]. TC Gençlik ve Spor Bakanlığı. <https://sgb.gsb.gov.tr/Sayfalar/3765/3396/faaliyet-raporlari.aspx>

- GSB. (2024b). 2024-2028 Stratejik Plan. https://sgb.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/SGB/012014/GSB_24_0001_KK_stratejik_plan_web_270624.pdf
- GSB 36 Kalem Kitap Alımı İhale 2022/920562 İlanı. (2022, Ekim 17). Kamu İhale Kurumu - İhale Arama - EKAP. <https://ekap.kik.gov.tr/EKAP/Ortak/IhaleArama/index.html>
- Günay, O., & Öztürk, Y. (1992). *Gençlerin sağlık sorunları, nedenleri ve çözüm önerileri*. Erciyes Üniversitesi.
- İçişleri Bakanlığı. (2023). 2023 Proje Başvuru Rehberi. İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü. https://siviltoplum.gov.tr/kurumlar/siviltoplum.gov.tr/Projeler/Prodes/BasvuruRehberi_2023.pdf
- İçişleri Bakanlığı. (2024). *TC İçişleri Bakanlığı 2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu*. TC İçişleri Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. <https://www.icisleri.gov.tr/strateji/faaliyet-raporlari>
- İspirto ve meşrubatı küuliye inhisarı hakkında Kanun, 790 Sayılı Kanun (1926). https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc004/kanuntbmmc004/kanuntbmmc00400790.pdf
- Johnson, V., & White, H. R. (1989). An investigation of factors related to intoxicated driving behaviors among youth. *Journal of Studies on Alcohol*, 50(4), 320-330. <https://doi.org/10.15288/jsa.1989.50.320>
- Jones, N. E., Pieper, C. F., & Robertson, L. S. (1992). The effect of legal drinking age on fatal injuries of adolescents and young adults. *American Journal of Public Health*, 82(1), 112-115. <https://doi.org/10.2105/AJPH.82.1.112>

- Kabahatler Kanunu, 5326 Sayılı Kanun (2005).
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5326.pdf>
- Kânûn-ı Esâsî (1876).
<https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1876-k%C3%A2n%C3%BBn-i-es%C3%A2s%C3%AE/>
- Kara, A. (2019). *Samsun İli Merkez İlçeleri Lise Öğrencilerinde Sigara, Alkol, Madde Kullanımı ve Etkileyen Faktörler* [Tıpta Uzmanlık Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi].
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=aEzj_IdWAsjiSAfK3qwrBsNpBGQPka5vzczLciaik_NybYYXd-aQNG94r-7LPRec
- Karayolları Trafik Kanunu, 2918 Sayılı Kanun (1983).
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2918.pdf>
- Kartal, N., & Demirhan, Y. (2017). Türkiye’de Cumhurbaşkanlığı Hükümeti Sistemi ve Yeni Sistemin Kamu Yönetimine Yansımaları. İçinde *Uluslararası ekonomi, siyaset ve yönetim sempozyumu Bildiriler kitabı* (1. baskı). Ekin Basım Yayın.
- Kasatura, İ. (1995). *Alkol ve Arkadaşları* (Birinci Baskı). Sistem Yayıncılık.
- Kasatura, İ. (1998). *Gençlik ve Bağımlılık* (1. basım). Evrim Yayınevi.
- Köknel, Ö. (1983). *Alkolden—Eroine—Kişilikten Kaçış* (1. Baskı). Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köknel, Ö. (1998). *Bağımlılık, Alkol ve Madde Bağımlılığı* (1. bs). Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kuş, S. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Alkol Kontrolü Politikaları*. Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurumu.

- Mangır, M., Aral, N., & Baran, G. (1992). Yurtlarda Kalan Üniversite Öğrencilerinin Sigara ve Alkol Kullanımlarının İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi yayınları*, 126.
- MEB. (2018). *Aile ve Tüketici Hizmetleri Alanı Çerçeve Öğretim Programı*. Milli Eğitim Bakanlığı. <http://mufredat.meb.gov.tr/ProgramDetay.aspx?PID=884>
- MEB. (2019). *Millî Eğitim Bakanlığı 2019–2023 Stratejik Planı*. Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_12/31105532_Milli_EYitim_BakanlYYY_2019-2023_Stratejik_PlanY__31.12.pdf
- MEB. (2018b). *Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programı*. Milli Eğitim Bakanlığı. <http://mufredat.meb.gov.tr/ProgramDetay.aspx?PID=334>
- MEB. (2018c). *Fen Bilimleri Dersi Öğretim Programı*. Milli Eğitim Bakanlığı. <http://mufredat.meb.gov.tr/ProgramDetay.aspx?PID=325>
- MEB. (2018a). *Sağlık Bilgisi ve Trafik Kültürü Dersi Öğretim Programı*. Milli Eğitim Bakanlığı. <http://mufredat.meb.gov.tr/ProgramDetay.aspx?PID=348>
- OAD. (2020). *Devletin Alkol Politikalarını İzleme Platformu*. Özgürlük Araştırmaları Derneği. <https://alkolpolitikolari.org/hakkimizda/>
- ÖAD. (2023, Ocak 16). *Özgürlük Araştırmaları Derneği*. Özgürlük Araştırmaları Derneği web sitesi. <https://oad.org.tr/>
- Ögel, K. (2010). *Alkol ve Madde Kullanım bozuklukları: Tanı, Tedavi ve Önleme*. Yeniden Yayınları. <http://www.ogelk.net/makale/112-kisisel-kitaplarim-bagimlilik-temel-kitabi.html>

- Ögel, K. (Ed.). (2019). *101 Soruda Bağımlılık* (3. bs). Yeşilay Yayınları.
- Ögel, K., & Erol, B. (2005). *Çocuklarda sigara, alkol ve madde Bağımlılığı* (1. Baskı). Morpa Kültür Yayınları.
- Ögel, K., Evren, C., Tamar, D., & Çakmak, D. (2001). Lise gençleri arasında sigara, alkol ve madde kullanım yaygınlığı. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1), Article 1.
- Özbudun, E. (2019). *Türk anayasa hukuku: 2017 anayasa değişikliklerine göre* (Gözden geçirilmiş 19. basım). Yetkin Yayınları.
- Özkan, E., & Çetin, M. (2018). Türkiye’de Vergi-Tüketim İlişkisi: Alkol ve Tütün Ürünlerine Yönelik Bir Saha Araştırması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-1. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.492515>
- Özmete, E. (Ed.). (2016). *Türkiye Aktif Ve Sağlıklı Yaşlanma Araştırması*. TC Sağlık Bakanlığı Sağlığın Geliştirilmesi Genel Müdürlüğü. <https://onikinciplan.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/12/Turkiye-Aktif-Ve-Saglikli-Yaslanma-Arastirmasi.pdf>
- Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu (1934). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.2559.pdf>
- RTÜK. (2023). *RTÜK 2022 Yılı Faaliyet Raporu*. Radyo ve Televizyon Üst Kurulu. <https://www.rtuk.gov.tr/yillik-faaliyet-raporlari/3738>
- Sağlık Bakanlığı. (2008). *Türkiye Kalp ve damar hastalıklarını önleme ve kontrol programı—Risk Faktörlerine Yönelik Stratejik Plan ve Eylem Planı*. Sağlık Bakanlığı. <https://www.halksagligiokulu.org/Kitap/DownloadEBook/e0e1e24f-ad53-4d79-b40d-0c54e2eae2f8>

- Sağlık Bakanlığı. (2021). *Türkiye Sağlıklı Yaşlanma Eylem Planı ve Uygulama Programı 2021-2026*. TC Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü. <https://ekutuphane.saglik.gov.tr/Yayin/653>
- Sağlık Bakanlığı. (2023). *Sağlık Bakanlığı 2022 faaliyet raporu* (s. 195) [Faaliyet Raporu]. TC Sağlık Bakanlığı. https://sgb.saglik.gov.tr/Eklenti/45199/0/2022-faaliyet-raporupdf.pdf?_tag1=A972367F71B5F050EA1DDC0E1AD110DEDF904131
- Sassi, F. (Ed.). (2015). *Tackling Harmful Alcohol Use: Economics and Public Health Policy*. OECD Publishing. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/tackling-harmful-alcohol-use_9789264181069-en#page3
- SB. (2021). *Türkiye Kalp ve Damar Hastalıkları Önleme ve Kontrol Programı (2021-2026)*. Sağlık Bakanlığı. https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/kronik-hastaliklar-engellidb/hastaliklar/kalpvedamar/kitap_ve_makale/KalpDamarEylemPlanı_2021-2026.pdf
- SB. (2022a). *Alkol ve Madde Kullanım Bozuklukları Tedavi ve İzlem Klinik Protokolü*. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü. https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/42286/0/alkolmaddekullbozukklaritedaviizlemkp05012022pdf.pdf?_tag1=0BCAA049767C1154EB02DAF253584C2892076C2A
- SB. (2022b). *Sağlık Bakanlığı 2019-2023 Stratejik Planı*. TC Sağlık Bakanlığı. http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/Pfghc+saglik_bakanligi_sp.pdf

- SB. (2024). *TC Sağlık Bakanlığı 2024—2028 Stratejik Planı*. TC Sağlık Bakanlığı. <https://sgb.saglik.gov.tr/TR,60674/stratejik-yonetim.html>
- SBB. (2019). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*. TC Kalkınma Bakanlığı. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf
- SBB. (2022, Ekim 25). *2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı*. TC Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/11/2023-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi.pdf>
- SBB. (2023, Ekim). *On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)*. TC Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/11/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_17112023.pdf
- Soysal, M. (1997). *100 Soruda Anayasanın Anlamı* (9. baskı). Gerçek Yayınevi.
- Şarman, C., & Turan, E. (1984). Günümüzde Alkolizm. *Ankara Tıp Mecmuası*, 37, 185-194.
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin açıklamalı sosyal politika tarihi* (1. basım). Bilgi Yayınevi.
- Taşdemir, M. (Ed.). (2019). *Bağımlılıkla Mücadele Stratejik İletişim Belgesi*. TC Sağlık Bakanlığı. <https://bmyk.gov.tr/Eklenti/36068/0/bagimlilik-ile-mucadele-stratejik-iletisim-belgesipdf.pdf>
- TC Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı. (2021). *Kamu Terim Bankası* (2. Baskı). Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı. https://www.iletisim.gov.tr/images/uploads/dosyalar/Kamu_Terim_Bankas%C4%B1_PRESS.pdf

- Terzi, O., & Göker, C. (2021). *2023 Yılına Doğru Alkollü İçki Sektörü—Tarım ve Dış Ticaret Ekosistemi Açısından Değerlendirmesi* (s. 106). TGDF - Türkiye Gıda ve İçecek Sanayii Dernekleri Federasyonu.
<https://www.tgdf.org.tr/wp-content/uploads/2022/01/TGDF-2023-yilina-dogru-alkollu-icki-sektoru.pdf>
- Teşkilatı Esasiye Kanunu (1921) (1921).
<https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1921-anayasasi/>
- Teşkilatı Esasiye Kanunu (1924) (1924).
<https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1924-anayasasi/>
- Tezcan, M. (1997). *Gençlik Sosyolojisi ve Antropolojisi Araştırmaları* (1. Baskı). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
<http://hdl.handle.net/20.500.12575/9065>
- Ticaret Bakanlığı. (2019, Ocak 14). *Taviz Değişimine Konu Olan Tarım Ürünleri*. Ticaret Bakanlığı.
<https://ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/serbest-ticaret-anlasmalari/taviz-degisimine-konu-olan-tarim-urunleri>
- Ticaret Bakanlığı. (2023a, Nisan 7). *2023 Yılında Destek Kapsamına Alınan Sektörel Nitelikli Yurt İçi Fuarlar*.
<https://ticaret.gov.tr>
<https://ticaret.gov.tr/ihracat/fuarlar/2023-yilinda-destek-kapsamina-alinan-sektorel-nitelikli-yurt-ici-fuarlar>
- Ticaret Bakanlığı. (2023b, Haziran 22). *2023 Yılında Destek Kapsamına Alınan Yurtdışı Fuarlar*. <https://ticaret.gov.tr>
<https://ticaret.gov.tr/ihracat/fuarlar/2023-yilinda-destek-kapsamina-alinan-yurtdisi-fuarlar>

- TOB. (2003, Haziran 6). *Alkol ve Alkollü İçkilerin İç ve Dış Ticaretine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*. <https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=7&MevzuatNo=6203&MevzuatTertip=5>
- TOB. (2023a). *2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu* (s. 389) [Faaliyet Raporu]. TC Tarım ve Orman Bakanlığı. https://www.tarimorman.gov.tr/SGB/Belgeler/Bakanl%C4%B1k_Faaliyet_Raporlar%C4%B1/TOB%202022%20YILI%20I%CC%87DARE%20FAALI%CC%87YET%20RAPORU.pdf
- TOB. (2023b). *Tarım ve Orman Bakanlığı Mevzuatı Listesi*. Tarım ve Orman Bakanlığı. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/24308110>
- Tokol, A., & Alper, Y. (Ed.). (2011). *Sosyal Politika*. Dora Yayınları.
- Toplum Sağlığı Merkezlerinin Kurulması ve Çalıştırılmasına Dair Yönerge (2011). <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/1361,tsmyonergepdf.pdf?0>
- TUBİM. (2009). *EMCDDA 2008 Yılı Türkiye Raporu* (Reitox Ulusal Temas Noktası, s. 86). EGM Türkiye Uyuşturucu ve Uyuşturucu Bağımlılığı İzleme Merkezi. https://www.narkotik.pol.tr/kurumlar/narkotik.pol.tr/Arsiv/TUBIM/Documents/TURKIYE%20UYUSTURUCU%20RAPORU%202008_SON.pdf
- TÜİK. (2023). *Cinsiyete ve yaş grubuna göre nüfus, 1950-2022*. Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=5sMY3X6muh6khEkTjIM10B5CfH3Nb4NCKkAe kbQkoaLOi01Fj5aadZAE/5MWcAqY>

- TÜİK. (2024). *Evlenme ve Boşanma İstatistikleri, 2023*. Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Evlenme-ve-Bosanma-Istatistikleri-2023-53707>
- Türkiye Aile Yapısı Araştırması 2021* (s. 136). (2022). [Araştırma ve İnceleme Raporu]. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813>
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1961), 334 Sayılı Kanun (1961). <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1961-anayasasi/>
- Tütün Mamulleri ve Alkollü İçkilerin Satışına ve Sunumuna İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (2011). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=14646&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Tütün, tütün mamulleri ve alkol piyasasının düzenlenmesine dair kanun, 4733 Sayılı Kanun (2002). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4733.pdf>
- URSEP. (2020). *Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planı 2020-2023*. TC Sağlık Bakanlığı.
- Üner, S., Balcılar, M., & Ergüder, T. (Ed.). (2018). *Türkiye Hanehalkı Sağlık Araştırması: Bulaşıcı Olmayan Hastalıkların Risk Faktörleri Prevalansı 2017 (STEPS)*. Dünya Sağlık Örgütü Türkiye Ofisi. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/342200?locale-attribute=zh&show=full>
- Verhaeghe, N., Lievens, D., Annemans, L., Vander Laenen, F., & Putman, K. (2017). The health-related social costs of alcohol in Belgium. *BMC Public Health*, 17(1), 958. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4974-4>

- White, H. R. (2002). Longitudinal Perspective on Alcohol Use and Aggression during Adolescence. İçinde M. Galanter, H. Begleiter, R. Deitrich, R. Fuller, D. Gallant, D. Goodwin, E. Gottheil, A. Paredes, M. Rothschild, D. Van Thiel, & D. Winczewski (Ed.), *Recent Developments in Alcoholism* (ss. 81-103). Springer US. https://doi.org/10.1007/0-306-47141-8_5
- WHO. (2018). *Global status report on alcohol and health 2018* (s. 250). World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/274603>
- Yenigün, M. (2006). Alkol Tüketimi ve Tıp. *Haseki Dergisi*, 44(3). https://cms.hasekidergisi.com/Uploads/Article_5939/Has eki%20T%C4%B1p%20B%C3%BClteni-44-0-En.pdf
- Yeşilay. (2022). *Türkiye Yeşilay Cemiyeti*. <https://www.yesilay.org.tr/tr/>
- Yılmaz Kaya, M. (2020). *Üniversite öğrencilerinin alkol ve madde kullanımına yönelik tutumları ve damgalama* [Tıpta Uzmanlık Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=f10Kw4p1rmMDotyKRdYv1GFkTO3wgk7_UWaa3qyfG0BJUGfvA-vf8-YmZhRM12Pu
- Yücer, H. M. (Ed.). (2020). *Bütün Yönleriyle Bağımlılık ve Sosyal Hizmet El Kitabı*. Grafiker Yayınları.
- Zhang, L., Wiczorek, W. F., & Welte, J. W. (1997). The nexus between alcohol and violent crime. *Alcoholism, Clinical and Experimental Research*, 21(7), 1264-1271.

BİR EMEKLİLİK SONRASI MESELESİ: YAŞLILAR İÇİN ÇALIŞMA TERCİHİ FIRSAT MI TEHDİT Mİ?

Başak Gül AKAR¹

Bir yaşlıya bakarken yaşanıp gitmiş bir hayata değil,
kendi geleceğine baktığını unutma..

-Anonim-

1. GİRİŞ

Artan yaşam beklentisi ve emeklilik yaşlarındaki artışlar nedeniyle hızla yaşlanan bir nüfusla karşı karşıya olunduğu gerçeğinden hareketle, yaşlı çalışanların emekliliklerini giderek daha fazla ertelemekte ve emeklilik sonrası yaşamları için gerekli finansal kaynakları biriktirmek için ilave yıllar boyuncaya çalışmaya devam ettikleri görülmektedir. Oysa emeklilik önemli bir yaşam olayıdır ve emekliliğe olumlu bir şekilde uyum sağlamak, ileriki yaşamda fiziksel ve psikolojik refahı korumak için elzemdir. Bir emeklinin emeklilik sonrası refahındaki (fiziksel ve psikolojik) değişimler, zaman içinde toplam emeklilik kaynaklarındaki değişimlerle doğrudan ilişkilidir. Zira emeklilik fiziksel ve zihinsel sağlığın tüm göstergeleri üzerinde önemli bir olumsuz etkiye sahip olabileceği dikkati çekmektedir. Buna göre, emeklilerde fiziksel sağlıkta önemli bir düşüş olduğu gözlemlenmektedir (Dave ve ark., 2008; Yen ve ark., 2025).

¹ Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi, Kozan İşletme Fakültesi, bgakar@cu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7258-4402.

Iveson ve Deary (2019), emeklilik koşullarının emeklilik sonrası sağlığın iyileşmesi veya kötüleşmesi ile ilişkili olup olmadığının belirsizliğini koruduğunu ifade etmekte, emeklilik koşullarının emeklilik sonrası sağlığa sınırlı da olsa katkıda bulunduğunu ve bu katkının fiziksel ve ruhsal sağlık arasında farklılık gösterdiğini ileri sürmektedir. Emeklilik sonrası sağlık, özellikle fiziksel sağlık, bireyin emekli olduğu yaştan ziyade sağlıksızlık ve işten çıkarılma nedeniyle emeklilikle daha iyi tahmin edilmektedir. Mao ve ark. (2019) ise optimum emeklilik yaşının başlangıç maaşı, maaş artışı, piyasa getirisi, boş zaman tercihi ve iskonto oranı gibi faktörlere bağlı olduğunu göstermektedir. İyileşen ölüm oranları sadece emekliliği geciktirmekle kalmamakta; emeklilik sonrası yarı zamanlı çalışma, tüketim ve boş zaman dengesini sağlayarak uzun ömür risklerini de azaltmaktadır. Ayrıca, yüksek vasıflı çalışanlar genellikle daha erken emekli olurken düşük vasıflı çalışanlara göre daha fazla boş zamanın tadını çıkarmaktadırlar. Emekliliğin çalışanlar, onları istihdam eden kuruluşlar ve toplumun geneli için bariz önemi olmasına rağmen, örgütsel bilim alanında çalışanların emekliliğine ilişkin son kapsamlı incelemenin yaklaşık olarak 40 yıllık bir geçmişi olduğu görülmektedir. Klişeleşmiş emeklilik deneyimi – tüm ücretli işlerin aniden sona ermesi ve boş zamanlarla dolu bir yaşamın başlaması – tüm çalışanların yalnızca yarısı tarafından yaşanmaktadır. Emeklilik bir zamanlar tam zamanlı çalışmadan tam zamanlı boş zamana geçiş olarak kabul ediliyorken, giderek artan sayıda emeklinin işgücüne yeniden giriyor olması dikkat çekici bir göstergedir (Sullivan and Al Ariss, 2018).

Yaşlı nüfusun çalışma hayatı tercihi hakkında, Ulusal Araştırma Konseyi (National Research Council-NRC)'nin 2012 yılında yayınladığı rapor, daha uzun süre çalışmanın, nüfusun yaşlanmasıyla ilişkili yüksek Sosyal Güvenlik ve sağlık hizmetleri maliyetlerini karşılamak için daha fazla kaynak

sağlayabileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, toplam kaynakların daha küçük bir kısmının yaşlı nüfusun desteklenmesi için kullanılmasına ve özellikle eğitim olmak üzere gençlere daha fazla kaynak ayrılmasına olanak tanıyacaktır. İnsanların ne kadar süre çalışacağı, sağlık ve engellilik eğilimlerine, kamu ve özel emeklilik programlarının teşvik edici etkilerine, yaşlı çalışanlara olan talebe ve ileri yaşlarda çalışma esnekliğine bağlı olacaktır. Bélanger ve ark. (2016), bu bağlamda nüfus yaşlanmasının etkilerinin çalışma hayatının uzatılmasıyla hafifletilebileceğini ileri sürmektedirler. Ve fakat Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD) verileri, 65 yaş üstü kişilerin işgücüne katılımında büyük bir eşitsizlik olduğunu göstermektedir. Japonya ve Kore %13-14 ile en yüksek orana sahipken, Avrupa'da emeklilik yaşları 66-67'ye çıkarılmış olmasına rağmen, Birleşik Krallık'ta %3,8'den İspanya'da %1,3'e kadar çok daha düşük rakamlar bulunmaktadır. ABD'de, Meksika'dan daha yüksek olan yaşlı çalışanların oranı %6,6'dır. Bu durum, emeklilik faktörleri ve kamu yardımlarındaki farklılıkları yansıtmaktadır (Buchholz, 2023).

Albanese ve Cockx (2019), Belçika'da kalıcı bir ücret maliyeti sübvansiyonunun yaşlı erkeklerin istihdamda kalma oranı, çalışma süresi ve saatlik ücretleri üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında çalışma süresi üzerinde küçük ve istihdamda kalma oranı üzerinde daha büyük pozitif kısa vadeli etkiler bulurken, bu etkilerin yalnızca erken emeklilik riski yüksek olan çalışanlar için geçerli olduğunu, ücretin bundan etkilenmediğini ifade etmektedirler. Esasen yaşlı bireylerin çalışmaya devam etmesinin temel nedenlerinden biri ekonomik baskıdır. Düşük gelir nedeniyle, ekonomik olarak yoksun bölgelerdeki yaşlılar sıklıkla çalışmaya devam etmektedirler; bu da ekonomik bağımsızlıklarını ve yaşam kalitelerini korumakta ve kırılganlığın başlangıcını yavaşlatmaktadır (Sun ve ark.,

2024). İlaveten Cohn-Schwartz ve Naegele (2024) ait çalışmanın da gösterdiği üzere, yaşlıların refahında önemli bir rol oynayan ve sosyal desteğin önemli bir unsuru olan ağlar, ileri yaşlardaki yapıyı ve oluşumu daha iyi anlamaya yardımcı olmaktadır. Daha fazla işte çalışan yetişkinlerin ağlarının genel olarak daha iyi yapısal özellikleri olduğu kanıtlanmıştır. Buna göre, ileri yaşlarda daha geniş sosyal ağlara sahip olunduğu ifade edilmiş ve bu kişilerin çocuklarını ve arkadaşlarını da bu ağlara dahil etme olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Bu çalışma, emeklilik kararı ve emeklilik sonrası çalışmaya devam etme kararının karmaşık olduğunu ve çeşitli sebepleri olabileceğini vurgulamaktadır. Çalışma, sağlık ve sosyal yaşamın, gelir kadar yaşlıların çalışma motivasyonunu da etkilediğini ortaya koymaktadır. Yaşlıların istihdamının etkisi sadece bireyler üzerinde değil, daha geniş işgücü piyasası üzerinde de değerlendirilmelidir. Giriş bölümünün ardından, emeklilik ve emeklilik sonrası çalışma veya çalışmama konusunda mevcut literatürün gözden geçirildiği araştırmanın bir sonraki kısmında, emeklilik sonrası çalışmanın bir zorunluluk mu yoksa gönüllü bir seçim mi olduğu incelenmektedir. Tartışma ve Sonuç bölümü ile tamamlanan çalışma, yaşlıların emeklilik sonrası neden çalıştıklarını anlamayı amaçlıyor ve onların seçimlerini daha iyi anlamak için onların bakış açısına odaklanıyor. Ayrıca, politika yapıcılarının emeklilik politikalarını şekillendirirken mevcut ve gelecekteki işgücü piyasası koşullarını daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmelerine yardımcı olmak için emeklilik sonrası istihdam konusunda çok yönlü bir bakış açısı sunmaktadır.

2. EMEKLİLİK VE SONRASI ÜZERİNE LİTERATÜR

Emeklilik kararı, çeşitli faktörlerden etkilenen önemli bir yaşam tercihidir. Cinsiyet, yaş, aile ve sosyoekonomik durum gibi kişisel özellikler, mevzuat ve işgücü piyasası koşulları gibi kurumsal ve bağlamsal unsurlarla etkileşim söz konusudur. Birçok çalışan, eğitim, evlilik ve istihdam gibi yaşam boyu süren olayların zamanlamayı etkilemesiyle emeklilik dönemlerini uzatmaktadır. Geleneksel olarak tek bir olay olarak görülen emeklilik, artık yarı zamanlı çalışma, geçici işler veya ikinci kariyer dönemlerini içeren karmaşık ve parçalı bir süreç olarak kabul edilmektedir. Bu bakış açısı, emekliliği birbirine bağlı mikro, mezo ve makro faktörlerin etkilediği uzun ve karmaşık bir süreç olarak görmektedir (Bélanger vd., 2016). Emeklilik süreci, emekliliğe yönelik tutumlar, emeklilik politikaları ve emeklilik kararına etki eden faktörlerle başlamaktadır. Günümüzde, yüksek emeklilik arzusu ve kötü sağlık, çoğu emekliliğin asgari emeklilik yaşında veya bu yaşa yakın bir zamanda gerçekleşmesine neden olmaktadır (Atchley, 1982). Ancak ‘Sosyal Güvenlik’ emeklilik yaşı ile ilgili politika tartışmalarının çoğu iki kavramı karıştırmaktadır. Sosyal Güvenlik yardımları, erken emeklilik yaşı veya kısaca emeklilik yaşı olarak adlandırdığımız zamanda talep edilebilir. Normal emeklilik yaşı, tam emeklilik yaşı olarak adlandırılır, ancak bu terimlerin hiçbirisi tanım olarak doğru değildir ve her ikisi de yanıltıcı olabilir — bu yaş, çoğu insanın yaptığı anlamında “normal” değildir, yaşa göre maksimum yardım düzeyine ulaşma anlamında da “tam” değildir. Bu, yardım formülündeki bir parametredir ve bir çalışanın erken emeklilik nedeniyle azaltılmayan Sosyal Güvenlik yardımlarını alabileceği yaşıdır (Turner, 2016).

Ayrıca toplumsal cinsiyet açısından da kadın ve erkekler için ‘emekli’ kavramının farklı sonuçları olabileceği gözden kaçırılmamalıdır. Johnson ve Price-Bonham (1980), çoklu rol

katılımının kadınların emekliliğe uyum sağlamasına yardımcı olabileceğini ve erkeklerin de bundan faydalanabileceğini öne sürmektedirler. Erkeklerin emeklilikten sonra da sürdürebilecekleri baba, büyükbaba ve eş gibi ifade gücü yüksek roller üstlenmeleri için teşvik edilmelerinin önerildiği çalışmada ortak öğrenme yoluyla anlayışı teşvik etmek için hem emeklilik öncesi hem de sonrası erkekler, kadınlar ve eşler için emeklilik programları oluşturulmalıdır. Kadınların finansal planlama konusunda desteğe ihtiyaçları vardır, çünkü çoğu erkek onlara bakacağına ve genellikle daha az yan hakla daha düşük ücretli işlerde çalışacağına inanmaktadırlar.

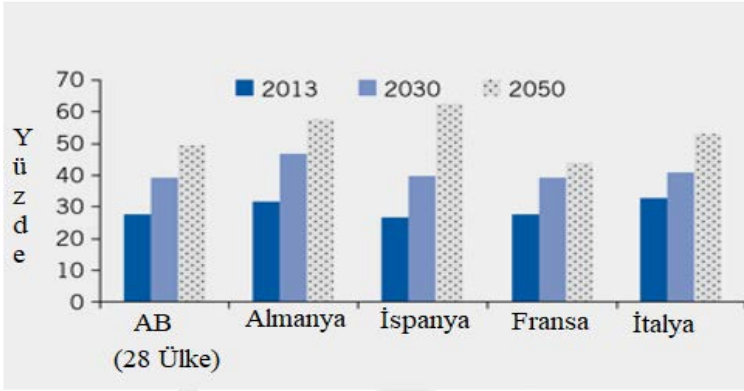
Konuya yaş açısından bakıldığında Roach (2020), yaşlı çalışanların emeklilik yolculuğunun, emekliliğe nasıl yaklaştıklarına bağlı olarak farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Çalışma, katılımcıların esnek çalışma saatlerine sahip olma gibi özelliklerin emekliliği geciktirmede en büyük etkiye sahip olabileceğini düşündüğünü göstermektedir. İş talepleri, stres ve özellikle gelecekteki istihdamdaki bilişsel gereklilikler de emeklilik kararlarında önemli faktörler olmakla birlikte bu bulgular, yaşlı çalışanlar için daha uygun olabilecek yarı zamanlı işlerde çalışma seçeneğinin, bireylerin emeklilik kararları üzerinde büyük bir etkisi olmadığını göstermektedir. Johnson (2011), yaşlı çalışanların çalışma saatlerini ve sorumluluklarını azaltıp daha esnek çalışma programlarına uymalarına olanak tanıyan aşamalı emeklilik programlarının hem çalışanların esneklik arzusunu hem de işverenlerin deneyimli bir iş gücünü koruma ihtiyacını karşılayabileceğini ifade etmektedir.

Yaşlı çalışanların işgücü piyasasındaki konumu birçok sanayileşmiş ülkede endişe kaynağıdır. Nüfusun hızla yaşlanması, emeklilik sistemlerini zorlamaktadır. Son ekonomik kriz, birçok yaşlı yetişkini işgücünden uzaklaştırmış, emeklilik öncesi döneme veya işsizliğe itmiştir. İnsanları daha uzun süre çalışmaya teşvik etmek ve yaşlı çalışanların istihdam

edilebilirliğini artırmak, politika yapıcılarının öncelikleri haline gelmiştir. Yaşlı çalışanlar için özel olarak tasarlanmış eğitimler, insan sermayesini canlandırıp ücret-verimlilik farkını azaltabileceği için bu hedeflere ulaşılmasına yardımcı olabilir. Yaşlı çalışanların eğitimi, işverenlere ve genel olarak topluma da fayda sağlayabilir (Picchio, 2021).

Tablo 1, Picchio (2021) tarafından Eurostat Avrupa Birliği İşgücü Anketi verileri kullanılarak hazırlanmış analize göre oluşturulmuştur.

Tablo 1. Yaşlı bağımlılık oranı (65 yaş ve üzeri)



Source: Picchio (2021)

Bu tabloya göre 65 yaş ve üstü kişilerin 15-64 yaş arası kişilere oranı (yaşlı bağımlılığı) artmaya devam edecek gibi görünmektedir.

Bu anlamda farklı bir politik eksen den konu değerlendirilecek olursa, Staubli ve Zweimüller (2013)'e ait çalışmanın katkısı yadsınamaz. Avusturya'da iki emeklilik reformu, erkekler için erken emeklilik yaşını 60'tan 62'ye, kadınlar için ise 55'ten 58,25'e çıkarmıştır. Bu duruma istihdam tepkisi yüksek ücretli ve sağlıklı çalışanlar arasında en yüksek seviyedeysen, düşük ücretli ve daha az sağlıklı çalışanlar ya maluliyet yardımları aracılığıyla erken emekli olmaya devam

etmişler ya da işsizlik yardımları aracılığıyla erken emeklilik yaşı ile oluşan açığı kapatmışlardır. Öte yandan, emeklilik öncesi meslek ve endüstriyel sektör tarafından belirlenen iş fırsatları, emeklilik sonrası çalışma faaliyetleri üzerinde bir miktar etkiye sahip olmakla birlikte, kötü sağlık durumu ve düşük emeklilik yardımları gibi bireysel düzeydeki kısıtlamalar, emekli erkeklerin işgücü faaliyetlerini belirlemede merkezi öneme sahip görünmektedir (Beck, 1985).

Bu noktada emeklilik sonrası çalışma kararının sebeplerini ekonomik olduğu kadar sosyal ve sağlık yönüyle de değerlendirmek yaşanan nüfusun seçimlerinin gönüllü bir tercih mi yoksa zorunluluk mu olduğunu anlamamıza yardımcı olacaktır.

3. EMEKLİLİK SONRASI ÇALIŞMA (MECBURİYET Mİ GÖNÜLLÜLÜK MÜ?)

Atchley (1982), emekliliğin etkilerinin kişinin emekliliğe nasıl ulaştığına göre değiştiğini ifade etmek üzere, gönüllü emeklilerin uyum sağlama kabiliyeti yüksekken, zorunlu politikalar nedeniyle emekli olmak zorunda kalanların başlangıçta memnuniyetsiz olduklarını ancak zamanla uyum sağladıklarını ifade etmektedir. Wu ve ark. (2024) ise tamamen emekli, ücretli çalışma, serbest meslek ve ücretsiz çalışma olmak üzere emeklilik sonrası dört tür çalışma durumu sınıflandırdıkları Tayvan özelinde yaptıkları çalışmalarında, emeklilik öncesi mesleğin emeklilik sonrası ücretli çalışma ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedirler. Emekli olduktan sonra ücretli işlerde çalışanlar genellikle erkek, genç, bekar, daha önce özel şirketlerde veya serbest meslek sahibi olarak çalışmış ve orta düzeyde iş özerkliğine sahip kişilerden oluşmaktadır. Serbest çalışan emekliler ise genellikle erkek, daha az eğitilmiş, emeklilik öncesi daha az baskıyla karşılaşmış, esnek çalışma saatlerine ve

orta düzeyde özerkliğe sahip kişilerden oluşmaktadır. Ücretsiz emekliler ise genellikle kadın, genç, lise mezunu, zorlu ekonomik koşullar altında çalışan, emeklilik öncesi daha yüksek iş esnekliğine ve daha düşük özerkliğe sahip kişilerden oluşmaktadır.

Sağlık açısından bakıldığında, Atchley (1982), kötü sağlık nedeniyle emekli olanların genellikle en memnuniyetsiz olanlar olduğunu, ancak emekliliğin sağlığı iyileştirebileceğini belirtmektedir. Reitzes ve Mutran (2004), Raleigh-Durham-Chapel Hill'deki yaşlı işçileri emeklilik öncesinden emeklilik sonrasına kadar 24 ay boyunca incelemiş ve öz saygının, akran kimliğinin ve faydaların uyumu etkilediğini, zamanla olumlu tutumlar geliştirdiğini bulmuştur. Planlama ve gönüllü emeklilik başlangıçta bakış açılarını iyileştirse de etkileri azalmış ve kötü sağlık daha sonra olumlu tutumları azaltmıştır. Emeklilik fiziksel sağlığı, öz saygıyı veya yaşam memnuniyetini olumsuz etkilememiştir; ancak aktivite seviyelerini düşürme eğilimindedir. Başarılı emeklilik gelire, sağlığa, aktivitelere ve evlilik memnuniyetine bağlıdır. Emeklilerin çoğu gelir ve sağlık göz önünde bulundurulduğunda iyi uyum sağlamaktadır (Atchley, 1982). Benzer şekilde, Yeung ve Zhou (2017), Hong Kong'daki Çinli emeklilerin azalan mali kaynaklara rağmen 18 ay sonra fiziksel ve psikolojik refahlarını koruduklarını, yaşam memnuniyetlerinin olumlu bir şekilde emeklilik kaynakları ve emeklilik öncesi planlama ile bağlantılı olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Cox ve ark. (2011)'nın Indiana'daki yaşlı yetişkinler üzerinde yaptığı çalışma, sağlığın emeklilik kararlarında kilit bir faktör olmadığını göstermektedir. Gönüllülük veya eğlence faaliyetlerinde bulunan emekliler, çalışmaya devam edenlere göre hayattan daha memnundur. Özellikle üretkenlik için işe dönen emekliler daha memnun hissederken, maddi sıkıntı nedeniyle çalışanlar en az memnun hissedenlerdir. Emekliler ve çalışanlar

arasında akran algılarında herhangi bir fark bulunamamıştır. Henkens ve van Solinge (2013)'nin Hollanda örneğinde ise buradaki emeklilerin yaklaşık %30'unun emeklilikten sonra ücretli çalışmaya katıldığı görülmektedir. Erkekler, yüksek eğitilmiş, sağlıklı, düşük ikame oranına sahip ve daha yüksek iş rolü merkeziliğine sahip kişiler, emeklilikten sonra işgücüne yeniden girme olasılıkları daha yüksektir. Ayrıca, eşin davranış ve tutumları emeklilik sonrası iş kararlarında önemli görünmektedir. Yaşlı çalışanların, eşleri de hâlâ iş gücünde aktif olduğunda ve eşleri (erken) emekliliği desteklemediğinde iş gücüne yeniden katılmaya daha meyilli oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Dahası Sun ve ark. (2024)'ün Çin örneğinde ortaya koyduğu üzere, çalışma yalnızca ekonomik bir faaliyet meselesi değildir; aynı zamanda sosyal roller ve bireysel inançlarla da güçlü bir şekilde ilişkilidir. Sürekli istihdamın sağlık üzerindeki olumlu etkisinin bir diğer nedeni de birçok yaşlının sosyal ağlarını korumak ve psikolojik tatmin bulmak için emeklilikten sonra çalışmaya karar vermesidir.

Bu bulguları destekler şekilde Dave ve ark. (2008), tam emekliliğin hareketlilik ve günlük aktivitelerle ilgili zorluklarda %5-14 artışa, hastalıklarda %4-6 artışa ve zihinsel sağlıkta %6-9 düşüşe (örneklem ortalamasına göre değerlendirildiğinde) yol açtığını göstermektedir. Kişi evliyse, fiziksel aktivite yapıyorsa veya emeklilik sonrası yarı zamanlı çalışmaya devam ediyorsa, olumsuz sağlık etkileri azalmaktadır. Kanıtlar ayrıca, istemsiz emeklilik durumunda daha büyük olumsuz sağlık etkileri olduğunu göstermektedir. Daha geç yaşta emekli olmak, yaşlılar için kötü sağlık sonuçlarını azaltabilir veya erteleyebilir, refahı artırabilir ve sağlık hizmetleri kullanımını azaltabilir.

Öte yandan Pleau ve Shauman (2012), politika değişiklikleri, resesyonlar, işsizlik dalgalanmaları ve mesleki değişimler gibi makroekonomik faktörlerin emeklilerin istihdam geçişlerini önemli ölçüde etkilediğini bulmuştur. Ayrıca,

emeklilik sonrası yeniden istihdam ile aile geliri, emeklilik geliri ve emeklilik süresi arasındaki ilişkinin zaman içinde değiştiğini de göstermektedir. Kadınlar için bu değişen ilişkiler yeniden istihdam olasılığını azaltma eğilimindeyken, erkekler için bu oran artmaktadır. Dolayısıyla, kadınlara göre daha fazla erkek emekli işgücüne yeniden girmektedir.

Bu bulguları desteklemek adına Nash (2025)'in Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Çalışma İstatistikleri Bürosu (U.S. Bureau of Labor Statistics)'nin görüşlerinden faydalanarak önemli veri noktalarını özetlediği Tablo-2 aracılığı ile ilgili istatistikler gözlemlenebilir.

Tablo 2. İşgücüne katılım oranı (The labor force participation rate -LFPR) İstatistikleri

Kohort	LFPR- Zirve	Zirve Yıllar	LFPR-Bugün	LFPR % Düşük Yoğunluk
Yaşlar (25-64)	%80.2	1998	%79.4	-1
Erkekler (25-64)	%95.8	1954	%85.3	-11
Kadınlar (25-64)	%73.8	2025	%73.7	0
65 Yaş Üzeri	%27.4	1950	%19.2	-29,7
Erkekler (65 yaş üzeri)	%47.2	1949	%23.2	-50,8
Kadınlar (65 yaş üzeri)	%16.5	2020	%15.9	-3,3

Source: Nash (2025)

Emeklilik yaşı, nüfusun yaşlanmasını ve bunun ekonomik etkisini etkilemektedir. Emeklilik yaşlarını artırmak, boş zaman tüketimini azaltmanın ve varlık kullanımını etkinleştirmenin önemli bir yoludur. ABD'de erkekler için ortalama emeklilik yaşı 20. yüzyılda düşmüş, ardından 1990'larda tersine dönmüştür. Ancak erkekler, sağlıklı olmalarına ve daha uzun yaşam sürelerine rağmen hâlâ daha genç yaşta emekli olmaktadır.

Kadınların emeklilik yaşı da benzer bir eğilim izlemiş, sabitlenmiş ve ardından hafifçe artmıştır. Dahası, yaşlı Amerikalıların işgücüne katılımının artması beklenmektedir (NRC, 2012). 2012 yılında Ulusal Araştırma Konseyi'nin yayınladığı rapora Nash (2025)'in perspektifinden bakıldığında gelecek tahminlerinin doğru yapıldığı dikkati çekmektedir. 25-64 yaş grupları için erkeklerin iş gücüne katılım oranı Mayıs 1954'te %95,8 ile zirveye ulaşırken, kadınlar için neredeyse 70 yıl sonra, 2025'te %73,8 ile rekor seviyeye ulaşmıştır. 65 yaş ve üzeri grupta, genel katılım oranı Nisan 1950'de zirveye ulaşırken, erkekler Temmuz 1949'da, kadınlar ise daha yakın zamanda Şubat 2020'de zirveye ulaşmıştır. Şu anda tüm gruplar arasında en yüksek katılım oranı %85,3 ile 25-64 yaş arası erkeklerde bulunmaktadır (Nash, 2025).

Nordlinder ve ark. (2024), yaşlı uzun süreli bakım çalışanları (45+) arasında emeklilik niyetlerini etkileyen faktörler üzerine yapılan çalışmaları incelemiştir. Erken emeklilik niyetleri ile daha yüksek fiziksel talepler ve daha düşük sosyal destek gibi faktörler arasında önemli bir bağlantı bulmuşlardır. Erken emeklilik için temel faktörler arasında yüksek fiziksel talepler, zayıf sosyal destek ve meslek türü yer almaktadır. Buna karşılık, güçlü sosyal destek ve iyi iş kaynakları geç emekliliği teşvik etmektedir. Gang ve Shin (2026)'nin görüşleri ile konuya bir çerçeve çizmek gerekirse, aslında meseleye gelir ve boş zaman açısından bakıldığında gönüllü bir tercihten mi söz ediyoruz zorunlu bir mecburiyetten mi anlamamıza yardımcı olabilecektir. Buna göre, ekonomi içerisinde rol oynayan birey, sürekli gelir elde etmektedir ve bunu zaman içinde tüketmektedir. Geri dönüşü olmayan bir şekilde emekli olma seçeneğine sahip olan bu kişi, emeklilik sonrası emeklilik öncesi döneme kıyasla daha fazla boş zaman kazanmaktadır. Amaç, sonsuz bir ufukta ağırlıklı tüketim ve boş zamanın beklenen üstel faydasını en üst düzeye çıkarmaktır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sanayileşmiş ülkelerde yaşlanan iş gücü, demografik değişimler ve emekliliklerin gecikmesinden kaynaklanmaktadır. Beceriler yaşla birlikte azalırken, hedef odaklı eğitim yaşlı çalışanların becerilerini ve iş olanaklarını artırabilir. Hükümetler, eğitim farklarını azaltmak için yaşa özel eğitim ve finansal teşvikler sunmalıdır, ancak bu çabalar yetersizdir. Düşük doğum oranları ve daha uzun yaşam sürelerinin tetiklediği Avrupa'nın hızlı yaşlanması, daha uzun çalışma saatlerini ve yaşlı çalışanlar için daha iyi istihdam edilebilirliği teşvik eden politikalara yol açmaktadır. Eğitim, üretkenliği artırabilir ve ücret farklarını azaltabilir, ancak yaşlı çalışanların öğrenme becerileri ve bunların firmalar üzerindeki etkileriyle ilgili endişeler devam etmektedir. Zira, emeklilerin finansal güvenliği hassastır; sınırlı gelir seçeneklerine sahiptirler ve enflasyon ve Sosyal Güvenlik konusunda endişelenmektedirler. Gelecekteki emeklilik öncesi programlar, emekliler için sosyal kaynakları genişletmelidir (Picchio, 2021; Atchley, 1982; Yeung ve Zhou, 2017).

NRC (2012), nüfus yaşlanmasının toplumsal tepkiye göre değişen önemli mali etkilere sahip olacağını tespit etmiştir. Makroekonomik etkiler orta düzeyde olsa da kamu programları ve maliyetleri çalışanlar veya emekliler gibi belirli alt gruplara düşerse, belirli gruplar için riskler yüksek olabilir. Cox ve ark. (2001), Amerikalı yaşlı çalışanlar için bu soruna olası bir çözüm olarak, bu yaş grubunu istihdam eden işletmelere hükümet tarafından sağlanacak bir vergi teşviğine işaret etmektedir. Böylece işletmelerin yaşlı çalışanları emekliye ayırıp genç çalışanları istihdam etmede elde ettiği ekonomik avantaj azalacaktır. İşletmelerde yaşlı çalışanları istihdam etmenin maliyetinde önemli bir düşüş yine hükümet elliyle ulusal bir sağlık sigortası programı geliştirilmesi olacaktır. Yaşlı çalışanların işverenleri için en büyük maliyetlerden biri, onlar için sağlık sigortasına yatırmaları gereken para miktarıdır. Bu

maliyetin üstlenilmesi, yaşlı çalışanları istihdam etmeye devam etmenin işletme maliyetinde önemli bir azalma sağlayacaktır. Politika çabaları, orta yaşlı ve yaşlı yetişkinleri çalışma sürelerini uzatmaya veya işgücü piyasasına yeniden girmeye teşvik etmeye odaklanmalıdır (Yen ve ark., 2025).

Yoon (2025), yaşlı çalışanlar arasında artan işsizliğin genel işsizliği nasıl etkilediğini incelemiş ve sosyal yardımlarda daha uzun gecikmelerin riskleri artırdığını ve yaşlı yetişkinler için iş fırsatlarını sınırladığını belirtmiştir. Emekliliğin ertelenmesi işsizliği geçici olarak artırsa da 62-65 yaşları arasındaki yaşam beklentisini önemli ölçüde etkilememektedir. Yaşlı nüfus arttıkça toplumsal yükler de artmakta ve bu da yaşlı yetişkinlerin istihdamı gibi çözümleri hayati hale getirmektedir. Park ve ark. (2025) benzer şekilde 60 yaş üzeri için ücretli istihdamın sosyal etkileşimler yoluyla ruh sağlığını iyileştirdiğini ve emeklilik sonrası programların psikolojik refahı ve uzun süreli üretkenliği destekleyebileceğini bulmuştur.

Tersine, Dai ve ark. (2025) ise ertelenmiş emeklilik politikalarının sınırlılıkları olduğunu ve artan rekabet nedeniyle genç ve beden işçileri arasında işsizliği artırdığını savunmaktadır. Bu durum ekonomik eşitsizliğe ve toplumsal hoşnutsuzluğa yol açmaktadır. Çocuk sahibi olma ve ekonomi üzerindeki karmaşık etkiler, kuşaklar arası eşitlik ve sosyal sürdürülebilirliği göz önünde bulundurarak dikkatli politika uygulamaları ve sürekli değerlendirmeler gerektirmektedir. Diğer yandan, Staubli ve Zweimüller (2013), yan etkiler ve ek vergi gelirleri hesaba katılarak, tipik bir doğum yılı grubunda ‘Erken Emeklilik Yaşı’ndaki bir yıllık artışın erkekler için 107 milyon avro, kadınlar için ise 122 milyon avro net kamu harcamalarında azalmaya yol açtığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, bu yaş artışı, emeklilik maaşı taleplerinin önemli ölçüde geciktirildiğini de göstermektedir.

Yaşlı istihdamının kendi yaş grupları açısından etkileri dikkate alınarak politika oluşturulması gereği de açıktır. Albanese ve Cockx (2019)'nin Belçika'da birçok yaşlı işçi için ücretin üretkenliği aştığı ve firmaların bu ücret verimliliği farkını ancak işten çıkardıkları işçilerin erken emeklilik hakkı olması durumunda sosyal barışı bozmadan giderebilecekleri hipoteziyle uyumlu bir sonuç elde ettikleri çalışmaları, emek piyasasında herkes için gerekli olan bir dengenin mevcudiyetine işaret etmektedir. Ayrıca Sun ve ark. (2024)'nin da gösterdiği üzere, emeklilikten sonra çalışmaya devam etmek ile kırılabilirlik riskinin azalması arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sosyal katılımı teşvik eden ve çalışma hayatını uzatan politikaların yaşlanan nüfusun yaşam kalitesini artırmadaki potansiyel faydaları dikkate alınmalıdır. Yaşlanan nüfusun sağlığını ve emeklilik sistemini aynı anda iyileştirmek için daha kapsayıcı ve bilimsel temellere dayanan bir emeklilik yönetim sistemi oluşturmak önemlidir.

“Ne kadar yaşlı olursanız olun bir daha olamayacağınız kadar gençsiniz.” sözü belki de tüm çalışmayı özetlemektedir. Bu araştırma, yaş ve yaşlılık arasındaki bağı bir nebze olsun kopararak, ‘genç yaşlılar’ diye isimlendirilebilecek bir grup yaşlı çalışanı öne çıkarmaktadır. Bu kitlenin her ülkenin ekonomik koşulları ve sosyal politikaları bağlamında değerlendirilmesi ise çok önemlidir. İster gelir ister sağlık veya sosyal yaşam olsun, altda yatan nedenler, bu yaşa ulaştıklarında politika yapıcılar tarafından nihayetinde anlaşılacaktır. Dolayısıyla, emeklilik sistemi politikalarının adil bir emeklilik maaşı temel olmak üzere sağlık, sosyal aktiviteler, eğlence ve kültürel katılımı kapsayacak şekilde yaşam kalitesini artıracak ve ayrıca bu yaş grubunun deneyimlerini paylaşmasını sağlayacak şekilde yapılandırılması gerektiği açıktır.

KAYNAKÇA

- Albanese, A., & Cockx, B. (2019). Permanent wage cost subsidies for older workers. An effective tool for employment retention and postponing early retirement?. *Labour Economics*, 58, 145-166. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.01.005>.
- Atchley, R. C. (1982). Retirement: Leaving the world of work. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 464, 120-131. <http://www.jstor.org/stable/1043818>
- Beck, S. H. (1985). Determinants of labor force activity among retired men. *Research on Aging*, 7(2), 251-280. <https://doi.org/10.1177/0164027585007002006> (Original work published 1985)
- Bélangier, A., Carrière, Y., & Sabourin, P. (2016). Understanding employment participation of older workers: The Canadian perspective. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 42(1), 94-109. <http://www.jstor.org/stable/24883701>
- Buchholz, K. (2023). Where People Are Working Beyond 65. <https://www.statista.com/chart/12202/where-people-are-working-beyond-65/> (06.08.2025)
- Cohn-Schwartz, E., & Naegele, L. (2024). Employment over the life course and post-retirement social networks: a gendered perspective. *International Psychogeriatrics*, 36(8), 655-665. <https://doi.org/10.1017/S1041610223000558>.
- Cox, H., Hammonds, A., Parks, T., & Sekhon, G. (2001). Work retirement choices and lifestyle patterns of older Americans. *Journal of Applied Sociology*, 18(1), 131-149. <http://www.jstor.org/stable/43481445>

- Dai, Y., Zhao, Z., Sui, J., & Xu, J. (2025). The impact of delayed retirement on labor employment, fertility rate and economic growth in China. *International Review of Economics & Finance*, 100, 104103. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2025.104103>.
- Dave, D., Rashad, I., & Spasojevic, J. (2008). The effects of retirement on physical and mental health outcomes. *Southern Economic Journal*, 75(2), 497–523. <http://www.jstor.org/stable/27751397>
- Gang, T.U., & Shin, Y.H. (2026). Impact of income and leisure on optimal portfolio, consumption, and retirement decisions under exponential utility. *Journal of Computational and Applied Mathematics*, 472, 116810. <https://doi.org/10.1016/j.cam.2025.116810>.
- Henkens, K., & van Solinge, H. (2013). Returning to work after retirement: Who, what and why?. *SSRN Electronic Journal*, 10.2139/ssrn.2327482.
- Iveson, M.H., & Deary, I.J. (2019). Early-life predictors of retirement decisions and post-retirement health. *SSM - Population Health*, 8, 100430. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100430>.
- Johnson, C. K., & Price-Bonham, S. (1980). Women and retirement: A study and implications. *Family Relations*, 29(3), 380–385. <https://doi.org/10.2307/583860>
- Johnson, R. W. (2011). Phased retirement and workplace flexibility for older adults: Opportunities and challenges. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 638, 68–85. <http://www.jstor.org/stable/41328579>

- Mao, H., Ostaszewski, K. M., & Wen, Z. (2019). The retirement decision with consideration of part-time work after retirement. *Journal of Insurance Issues*, 42(1), 86–112. <https://www.jstor.org/stable/26608369>
- Nash, J. (2025). Long-term employment trends by age and gender: August 2025. <https://www.advisorperspectives.com/dshort/updates/2025/09/10/long-term-employment-trends-by-age-and-gender-august-2025> (14.09.2025)
- National Research Council-NRC. (2012). Aging and the Macroeconomy. Long-Term Implications of an Older Population. Committee on the Long-Run Macroeconomic Effects of the Aging U.S. Population. Board on Mathematical Sciences and their Applications, Division on Engineering and Physical Sciences, and Committee on Population, Division of Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, D.C.: The National Academies Press.
- Nordlinder, C., Bergström, G., Tham, P., & Öberg, P. (2024). Individual, family, job, and organizational factors associated with retirement intentions among older long-term care workers: A systematic review. *Geriatric Nursing*, 56, 83-93. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2024.01.005>.
- Park, Y., Park, H., Lee, J., Yun, B., & Yoon, J-H. (2025). Association between working after retirement age and lower depressive symptoms among Korean older adults. *Journal of Affective Disorders*, 390, 119874. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2025.119874>.
- Pleau, R., & Shauman, K. (2012). Trends and correlates of post-retirement employment, 1977–2009. *Human*

- Relations*, 66(1), 113-141. <https://doi.org/10.1177/0018726712447003>
- Reitzes D.C., & Mutran E.J. (2004). The transition to retirement: Stages and factors that influence retirement adjustment. *The International Journal of Aging and Human Development*, 59(1):63-84. doi:10.2190/NYPP-RFFP-5RFK-8EB8
- Picchio, M. (2021). Is training effective for older workers?. IZA World of Labor, 121. doi: 10.15185/izawol.121.v2
- Roach, J. C. (2020). Retirement expectations: Whether to retire now or later. *Monthly Labor Review*. <https://www.jstor.org/stable/26918350>
- Staubli, S., & Zweimüller, J. (2013). Does raising the early retirement age increase employment of older workers?. *Journal of Public Economics*, 108, 17-32. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.09.003>.
- Sullivan, S. E., & Al Ariss, A. (2018). Employment after retirement: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 45(1), 262-284. <https://doi.org/10.1177/0149206318810411>
- Sun, L., Deng, G., Lu, X., Xie, X., Kang, L., Sun, T., & Dai, X. (2024). The association between continuing work after retirement and the incidence of frailty: evidence from the China health and retirement longitudinal study. *The Journal of Nutrition, Health and Aging*, 28(12), 100398. <https://doi.org/10.1016/j.jnha.2024.100398>.
- Turner, J. A. (2016). Retirement policy. In *Sustaining Social Security in an Era of Population Aging* (pp. 53–68). W.E. Upjohn Institute. <http://www.jstor.org/stable/j.ctvh4zdxx.7>

- Wu T.K., Ku L.E., Chang J.H., Chiu C.J., & Hu S.C. (2024). Working retirees in Taiwan: Examining determinants of different working status after retirement. *BMC Geriatr*, 24(1), 224. doi: 10.1186/s12877-024-04849-x. PMID: 38438979; PMCID: PMC10913683.
- Yen, W-H., Cheng, W-J., Chuang, S-C., Wu, I-C., Chang, H-Y., Cheng, C-W., Tseng, W-T., Hsu, C-C., Hsiung, C.A., & Wu, C-S. (2025). Retirement, reemployment, and bio-psycho-social health among older adults in Taiwan. *Maturitas*, 199, 108649. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2025.108649>.
- Yeung, D. Y., & Zhou, X. (2017). Planning for retirement: Longitudinal effect on retirement resources and post-retirement well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 264309. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01300>
- Yoon, H. (2025). The effect of the increase in social security's full retirement age on unemployment among older adults. *The Journal of the Economics of Ageing*, 32, 100594. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2025.100594>.

BİR ESNEK ÇALIŞMA BİR TÜRÜ OLARAK UZAKTAN (EVDEN) ÇALIŞMANIN KADININ İŞ, ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SOSYAL YAŞAMINA ETKİLERİ

Fatime Gül OKTAY ATSATAN¹

1. GİRİŞ

Tarihsel süreçte kadınların işgücüne katılımı giderek artmış, özellikle sanayi devrimi sonrasında toplumsal ve ekonomik dönüşümler kadınların çalışma hayatına daha yoğun katılımını sağlamıştır (Leventer ve Altun Ada, 2023; Stolcke, 2023). Günümüzde kadın işgücü, kalkınmışlığın önemli göstergelerinden biri kabul edilmekte ve bu durum süreci hızlandırmaktadır. Kadınların iş yaşamına katılımı yalnızca ekonomik değil, toplumsal gelişim ve cinsiyet eşitliği açısından da önemlidir (Tokol ve Kara, 2022). Ancak bu artış, iş ve aile yaşamı arasında kurulacak denge sorununu gündeme getirmiştir. Özellikle ücretli işte çalışan ve ev içi sorumlulukları da üstlenen kadınlar için iş-yaşam dengesi merkezi bir kavramdır (Topgül, 2016; Yavuz, 2018; Polat, 2019; Güder, 2019; Umutlu, 2021; Akgeyik ve Ayas Şarman, 2024).

Bu noktada esnek çalışma biçimleri, kadınların iş-aile yaşamında köprü kurmalarına yardımcı olabilecek araçlar arasında görülmektedir. Özellikle uzaktan çalışma dikkat çekmektedir (Gözüm, 2024). Evden çalışma yeni bir olgu olmasa da 1990'lardan itibaren bilgi-iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle farklı bir boyut kazanmış, bilgisayar ve internetin

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Eğirdir Meslek Yüksekokulu, İnsan Kaynakları Yönetimi, fatimeoktay@isparta.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2108-0412.

yaygınlaşmasıyla birçok sektöre yayılmıştır. Bu model, çalışanların işyerine gitmeden görevlerini ev ortamında yerine getirmesine olanak tanımaktadır (Kalaycı ve Yıldırım, 2024).

Evden çalışmanın sağladığı mekânsal esneklik kadınlar için avantajlı görünse de, toplumsal roller gereği ev işleri ve bakım sorumluluklarının büyük kısmını üstlenmeleri nedeniyle iş-aile dengesi daha da zorlaşmaktadır (Tilev, 2018). Bu durum, evden çalışmanın kadınların dengesini kolaylaştıran mı yoksa zorlaştıran mı bir unsur olduğu tartışmasını doğurmaktadır (Yaghmaei ve Taymaz, 2024; Akgül, 2024).

Esnek çalışmanın farklı türleri olsa da (part-time, tele-çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış hafta) kadınlar açısından evden çalışma özellikle önemlidir (Tandoğan, 2021). Bu modelde kadınların karşı karşıya kaldığı “çifte yük” daha görünür hale gelmektedir. Erkekler genellikle yalnızca iş yaşamının yükünü taşıırken, kadınlar hem ev içi hem iş sorumluluklarını birlikte yürütmektedir (Tilev, 2018; Taşkın, 2025). Nitekim Covid-19 pandemisiyle birlikte uzaktan çalışmanın yaygınlaşması bu sorunu daha belirgin hale getirmiştir. Kadınlar erkeklerle aynı şekilde evden çalışmış, ancak evsel yük çoğunlukla kadınların üzerine binmiştir. Bu durum hem fiziksel ve zihinsel yorgunluğu artırmış hem de aile ilişkilerinde çatışmalara ve psikolojik yıpranmalara yol açmıştır (Sumbas, 2021). Dolayısıyla evden çalışmanın kadınların iş ve aile yaşamına etkileri akademik ve toplumsal düzeyde yoğun şekilde tartışılmaktadır (Bilginoğlu, 2021; Sumbas, 2021; Değirmenci, 2022; Bek ve Akyol, 2025).

2. BİR ESNEK ÇALIŞMA BİR TÜRÜ OLARAK UZAKTAN ÇALIŞMA

2.1. Esnek Çalışma Nedir?

Esnek çalışma, çalışanların ihtiyaçlarına göre çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve işverenlerin ekonomik koşullara uyum sağlamak için modeller uygulaması olarak tanımlanır. Bu durum, maliyetleri azaltırken çalışan memnuniyetini artırır (Chung ve Booker, 2023). Esnek üretim, kapitalist süreçlerin krizlere uyum sağlama girişimi olarak değerlendirilir (Toksöz, 2023).

Yasalarla belirlenmiş katı düzenlemelerin kaldırılması ve çalışanlar ile işverenler için daha özgür bir alan sağlanması da esnek çalışmanın kapsamına girer (Belek, 2018). Fordist üretim sisteminden uzaklaşılması, post-Fordist veya esnek üretim modellerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Kalaycı, 2018; Yorulmaz, 2025).

İşverenler için esnek çalışma, istihdamı iş yüküne göre ayarlama olanağı sağlarken, çalışanlar için özel yaşama uygun çalışma saatleri sunar (Mordo, 2006; Gonçalvez, 2010). Ancak bazı çalışanlar özgürlük kazanırken, diğerleri sosyal hak kaybından endişe duyar. Genel olarak, rutin 8–5 vardiyasının dışında alternatifler sunan ve işgücü piyasasına uyum sağlayan bir modeldir (Çalış, 2024).

Son yıllarda, küreselleşme ve teknolojik gelişmelerle bağlantılı olarak çalışma saatleri ve mekânları büyük çeşitlilik göstermektedir. Esnek yönetim altında, maliyetler düşürülür ve kalite, özdenetim mekanizmalarıyla artırılır. Uygulamalar, örgütlenme, mekân ve teknoloji kavramları etrafında şekillenir. Türkiye’de esnek çalışma, kayıt dışı istihdamı azaltmayı hedefleyerek 2003 yılında yasal düzenlemelere girmiştir (Taşkın, 2020; Yorulmaz, 2025).

2.2. Çalışma Yaşamında Esneklik Türleri

Esnek çalışma kavramı, sektörlere göre farklı şekillerde uygulanır. Üretimde işlevsel, hizmet sektöründe ise sayısal esneklik öne çıkar (Franken, 2021). Ancak bu türler kesin çizgilerle ayrılmaz; yarı zamanlı çalışma, tele-çalışma, esnek saatler veya vardiyalı çalışma uygulamada sıklıkla iç içe geçer. Esnek çalışmayı anlamada dört temel boyut önemlidir: çalışma zamanı, ücret, işlevsel ve sayısal esneklik (Menezes ve Kelliher, 2016; Franken, 2021; Beckel ve Fisher, 2022).

Çalışma Sürelerinin Esnekliği: 1970'lerden itibaren krizler ve değişen piyasa ihtiyaçları, çalışma sürelerinin azaltılmasına yönelik talepleri artırmış ve esnek zaman uygulamalarını yaygınlaştırmıştır (Kaya ve Barut Doğan, 2016). Bu esneklik ikiye ayrılır: pozitif esneklik çalışanların yaşam kalitesini artırırken, negatif esneklik işveren taleplerine göre belirlenen saatleri ifade eder (Çelenk, 2011; Belek, 2018; Yorulmaz, 2025). Çalışanlar açısından iş tatmini, motivasyon, iş-yaşam dengesi ve düşük stres gibi faydalar sağlar (Eren, 2017; Yavuz, 1994). Gençler, öğrenciler, ev hanımları ve emekliler için işgücüne katılımı kolaylaştırır (Çelikkoparan, 2018). İşletmeler içinse maliyet avantajı, kapasite optimizasyonu ve piyasa taleplerine uyum imkânı sunar (Acarer, 1992; Taşoğlu & Limoncuoğlu, 2010). Ancak denetim süreçlerini karmaşıktırabilir (Yavuz, 1994).

Ücret Esnekliği: İşletmelerin ücretleri piyasa, performans ve ekonomik koşullara göre ayarlamasıdır (Bozkurt ve Uzuner, 2023). Kriz dönemlerinde rekabet avantajı sağlar; çalışanlara prim, teşvik ve bireyselleştirilmiş ödemeler sunar (Süzek, 2015). Verimliliği artırsa da düşük ücret riski nedeniyle çalışanlar için belirsizlik yaratır. Makro düzeyde dalgalanmalara uyum, mikro düzeyde maliyet optimizasyonu sağlar; ancak asgari ücret, tatil ve

fazla mesai düzenlemeleri sınırlandırıcıdır (Aslan, 2021; Erdayı, 2021).

İşlevsel Esneklik: Çalışanların farklı görevler üstlenmesini ifade eder. Krizlerde işten çıkarma yerine mevcut çalışanların farklı alanlarda kullanılması bu esneklik türüdür (Özmen, 2024). İş rotasyonu ve yeniden eğitim iş tatmini ve bağlılığı artırır (Köleoğlu, 2012; Karıptaş vd., 2023). Hem işveren için maliyet azaltır hem de çalışanlara çok yönlü gelişim ve kariyer fırsatları sağlar. Ancak genişleyen iş tanımları sendikalarla anlaşmazlık yaratabilir (Kaçık ve Aykan, 2022).

Sayısal Esneklik: Çalışan sayısı ve saatlerinin piyasa koşullarına göre ayarlanmasıdır (Yazar Aslan, 2021). Yarı zamanlı, geçici istihdam, iş paylaşımı ve taşeronluk gibi yöntemleri kapsar. İç sayısal esneklik mevcut çalışanların saat ve görevlerindeki değişiklikleri, dış sayısal esneklik ise işe alma veya işten çıkarmayı ifade eder (True, 1992; Eryiğit, 2011). İşletmelere uyum avantajı sunsa da çalışanlar için güvencesizlik, düşük ücret ve kariyer engelleri yaratır. Güçlü sosyal desteklerle (ör. Danimarka modeli) işsizlik oranlarını düşürebilir, ancak yasal çerçeveler uygulanabilirliğini sınırlar (Yazar Aslan, 2021).

2.3. Uzaktan Çalışmanın Nedir?

Uzaktan çalışma, aynı zamanda “tele-çalışma” veya “telekomüting” olarak da adlandırılmakta olup, çalışanların görevlerini geleneksel ofis ortamı dışında, kısmen veya tamamen, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır (Molino vd., 2020; Şahin, 2025).

Uzaktan çalışma kavramı ilk olarak 1970’lerin başında, ABD’nin Kaliforniya eyaletinde Jack Nilles tarafından “telekomüting ağı” terimiyle kullanılmıştır (Tortumlu ve Uzunbacak, 2024). Kavramın temel amacı, büyük metropol şehirlerde önemli bir sorun olan işe gidip gelme süresini azaltmaktır. Ev ve iş arasındaki uzun ve maliyetli yolculuklardan

kaçınmak için şirketler, çalışanlarına görevlerini tamamen veya kısmen ofis dışında yerine getirme olanağı sağlamışlardır (Has ve Bal, 2024). Nilles'in çalışması yapıldığı dönemde kişisel bilgisayarlar henüz yaygın değildi; 1980'lerde bilgisayarların yaygınlaşması ve 1990'ların ortasında internet erişiminin artması, uzaktan çalışmanın daha geniş çapta benimsenmesinin temelini oluşturmuştur (Waizenegger vd., 2020).

Uzaktan çalışma, çalışanları işe getirmek yerine işi çalışanlara ulaştırmayı amaçlayan bir kavram olarak geliştirilmiştir. Kısa sürede, uygulanabilirliğini ve etkinliğini test etmek üzere devlet destekli projelere dönüşmüştür. IBM, uzaktan çalışmayı benimseyen ilk şirketlerden biri olup, 1979 yılında Kaliforniya'daki Santa Teresa Laboratuvarı'nda Evden bir program başlatmıştır. Başlangıçta beş araştırmacının evlerine çevrimiçi terminaller kurulmuş; 1983 itibarıyla ev bilgisayarları kullanılmış ve 2.000'den fazla IBM çalışanı uzaktan çalışmıştır. IBM'in 1992 yılında ThinkPad dizüstü bilgisayarları piyasaya sürmesi, uzaktan çalışmanın benimsenmesini hızlandırmıştır (Kaya ve Erdoğan, 2023; Şahin, 2025).

2.4. Uzaktan Çalışmanın Yaygınlaşması: Pandemi Sürecinde Uzaktan Çalışma

2020 yılı başında, COVID-19 salgınının yayılmasını önlemek amacıyla Dünya Sağlık Örgütü tarafından getirilen kısıtlamalar, birçok işyerinin zorunlu olarak kapanmasına yol açmıştır. Çeşitli sektörlerde, daha önce hiç uzaktan çalışmamış veya sınırlı deneyime sahip çalışanlar, iş sürekliliğini sağlamak için hızla uzaktan çalışma yöntemlerini benimsemek zorunda kalmıştır (Uşen, 2020).

Bu ani geçişle karşılaşan organizasyonlar, şu başlıca zorluklarla karşılaşmıştır:

- i) uzaktan çalışma için gerekli yazılım ve dijital cihazların kurulması,

- ii) ağlar ve kritik uygulamalara güvenli erişimin sağlanması,
- iii) uzaktan çalışma yönergelerinin oluşturulması,
- iv) izleme ve iletişim süreçlerinin uyarlanması,
- v) iş akışlarının yeniden organize edilmesi ve uzaktan işbirliğinin kolaylaştırılması (Milasi vd., 2021).

Bununla birlikte, dijital altyapısını geliştirmiş ve pandemi öncesinde çevrimiçi iletişim ile bilgi paylaşım sistemlerini uygulamış şirketler, uzaktan çalışmaya sorunsuz geçiş yapabilmektedir (Şahin, 2025).

Uzaktan çalışma “yeni normal”in bir parçası hâline geldikçe, iletişim için bilgi teknolojilerinin kullanımı artmış ve farklı dijital platformlar günlük yaşamın ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir (Uşen ve Balcı, 2020). Araştırmacılar ekonomik şokların insanların çalışma ve yaşam düzenlerini, işletme faaliyetlerini ve toplumsal davranışları etkilediğini belirtmektedir. COVID-19 pandemisi, önceki şoklardan farklı olarak, bazı mesleklerin statüsünü ve algısını dramatik biçimde değiştirirken, diğerlerinin yaygınlığını azaltmıştır (Uşen, 2020).

2.5. Pandemiden Önce ve Sonra Türkiye’de Uzaktan Çalışma Nasıl Şekillendi?

COVID-19 pandemisi, Türkiye’nin geleneksel ofis merkezli çalışma kültürünü neredeyse bir gecede dönüştürerek uzaktan çalışmaya hızlı ve benzeri görülmemiş bir geçişin önünü açmıştır (Biber ve Karatepe, 2023). Sosyal mesafe önlemleri ve karantina düzenlemeleri ile birlikte, çeşitli sektörlerdeki işletmeler, iş sürekliliğini sağlamak ve çalışanların sağlık ile güvenliğini korumak amacıyla hızla uzaktan çalışma düzenlemelerini benimsemiştir. Dijital teknolojiler ve iletişim platformları aracılığıyla yürütülen uzaktan çalışma, çalışanların görevlerini evden yerine getirmelerine olanak tanımış ve işyerinde virüs bulaşma riskini azaltmıştır (Danielak, 2021).

Türkiye’de esnek çalışma saatleri ve modelleri üzerine tartışmalar 1990’larda başlamış olsa da, uygulamalar 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu’na kadar sınırlı kalmıştır (Öztürkoğlu, 2013). 2016 yılında yapılan bir değişiklik, uzaktan çalışmayı yasal düzenlemeler kapsamında alternatif bir istihdam biçimi olarak tanımıştır. Türk mevzuatına göre uzaktan çalışma, çalışanın geleneksel işyeri dışında, ev de dahil olmak üzere, teknolojik iletişim araçlarını kullanarak işveren tarafından belirlenen çalışma organizasyonu çerçevesinde görevlerini yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır (Erat, 2024).

COVID-19 nedeniyle Home Office modelinin önemi, hem dünya genelinde hem de Türkiye’de tam olarak anlaşılmıştır. Mart 2020’den itibaren, pandemi yoğunlaştıkça ve kısmi kapanmalar fiziksel işe gidip gelmeyi engelledikçe, Türkiye’de uzaktan çalışma yaygın biçimde uygulanmıştır (Biber ve Karatepe, 2023).

3. BİR ESNEK ÇALIŞMA BİR TÜRÜ OLARAK UZAKTAN (EVDEN) ÇALIŞMANIN KADININ İŞ, ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SOSYAL YAŞAMINA ETKİLERİ

3.1. Çalışma Yaşamında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar

Toplumsal değişim ve kentleşme ile birlikte kadınlar ekonomik yaşama ev içinde ve dışında giderek daha fazla katılmaktadır. İstihdam, kadınlara yalnızca ekonomik bağımsızlık değil, kişisel gelişim, özgüven, toplumsal tanınma ve aile içindeki rollerinde güçlenme de sağlar. Böylece kadınların işgücü piyasasına katılımı teşvik edilmekte ve sosyal–ekonomik gelişmelerden daha çok yararlanmaları mümkün olmaktadır (Gözüm, 2024).

Kadınlar işgücü piyasasında yasal ayrımcılıkla karşılaşmasa da, aile yaşamındaki sorumluluklar iş tercihlerini ve kariyerlerini olumsuz etkileyebilir. İş ve aile yaşamını dengelemek, ev işleri ve çocuk bakımının eşit paylaşımı ve devlet politikalarıyla desteklenmesiyle mümkündür. Zorluklar genel olarak iş yaşamı ve aile yaşamıyla ilgili sorunlar olarak ikiye ayrılır (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021).

Ataerkil yapılar tarihsel olarak erkekleri karar alıcı, kadınları ise ev içi rollerle sınırlamıştır. Uzun mücadeleler sonucunda kadınlar yasal haklar kazanmış olsa da Türkiye, iş ve aile yaşamını uzlaştırmada gelişmiş ülkelerin gerisindedir (Tekin ve Demirel Değirmenci, 2022).

Kadınların iş yaşamındaki başlıca zorlukları şu şekilde özetlenebilir: toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, eğitimde eşitsizlik, cinsel taciz, işe erişim ve terfiye sınırlılık, psikolojik taciz, kayıt dışı istihdam, sosyal hak yetersizliği, iş güvencesizliği ve iş-aile çatışması (Kuhn ve Shen, 2013; İlkaracan, 2015; Yıldırım, 2017; Umutlu ve Öztürk, 2020; Mill, 2024; Solakoğlu ve Solakoğlu, 2024; Bayraktar ve Erçek, 2025).

Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadınlar niteliklerine uygun işlerden dışlanabilir, daha düşük ücret alabilir ve fırsatlardan yoksun bırakılabilir (Yıldırım, 2017).

Eğitimde Eşitsizlik: Yüksek eğitimli kadınlar daha iyi koşullarda çalışabilirken, düşük eğitimli kadınlar kayıt dışı sektörde yoğunlaşmaktadır (Güney, 2000; İlkaracan, 2015).

Cinsel Taciz: Kadınlar istenmeyen sözlü veya fiziksel davranışlara maruz kalmakta, bu durum dört türde sınıflandırılmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020).

İşe Erişim ve Terfi: Kadınlar iş ilanlarından başlayarak ayrımcı uygulamalarla karşılaşır; aile sorumlulukları ve düşük

nitelikli işlerde yoğunlaşmaları terfilerini sınırlar (Solakoğlu ve Solakoğlu, 2024).

Mobbing: Kadınlar erkeklere göre daha fazla duygusal tacize uğramaktadır (Mill, 2024; Bayraktar ve Erçek, 2025).

Kayıt Dışı İstihdam: Kadınlar sosyal haklardan yoksun kalır, güvencesizlik artar (Varışlı, 2021).

Sosyal Haklar: Sendikalara katılımı kadınlar erkeklerin gerisindedir, sendikacılık erkek egemen görülür (Kocacık & Gökkaya, 2005).

İş Güvencesizliği: Kadınlar düzensiz saatli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşır (Yaghmaei ve Taymaz, 2024).

İş ve aile yaşamı her iki cins için önemli olmakla birlikte, kadınlar için rol çatışması daha belirgindir (Umutlu ve Öztürk, 2020; Demirel vd., 2021; Seçgin ve Selçuk, 2022). Ev işleri “ikinci iş günü” etkisi yaratmakta (Ünlü, 2021), çocuk bakımı ise kadınların işgücüne katılımının önündeki en temel engellerden biri olmaktadır. Türkiye’de izinler yetersiz, bakım hizmetleri pahalı ve erişimi sınırlıdır. Bu durum özellikle düşük gelirli kadınların işgücünden uzaklaşmasına yol açmaktadır (Ünlü, 2021; Umutlu, 2021).

3.2. Toplumsal Cinsiyet Kapsamında Uzaktan Çalışma

3.2.1. Kadının Çalışması

Dünya genelinde evden çalışanların yarısından fazlasını, aile sorumlulukları nedeniyle gün boyunca evde kalan kadınlar oluşturmaktadır. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde evden çalışanlar arasında kadın oranı yüksektir (Kohlrausch ve Weber, 2020; Urhan, 2022). 1990’larda Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Birleşik Krallık ve Hollanda’da bu oran %95, Fransa’da %84, İspanya’da %75’tir (ILO, 2010). Brezilya’da parça başı ev işçilerinin çoğu kadın iken, Hindistan’da %84,

Endonezya ve Filipinler’de %80’in üzerinde, Pakistan’da ise %60 kadın evden çalışmaktadır (Erdut, 2011; Urhan, 2022).

Kadınların evde çalışmasının başlıca nedeni, ev işleri ve bakım sorumluluklarını gelir getirici faaliyetlerle birleştirmektir. Akan su, elektrikli ev aletleri eksikliği, kamu bakım hizmetlerinin yokluğu ve özel bakım hizmetlerinin yüksek maliyeti kadınların ev dışında çalışmasını sınırlandırmaktadır. Arjantin’de kadınlar, çocuklar büyüyünce ev dışı iş bulma umudunu dile getirmiştir (Topgül, 2016).

Bakım sorumluluğu olmasa bile, kadınlar eşlerinden izin almakta güçlük yaşayabilmektedir. Erkekler, kadınların çalışmasını aile reisliği rolünü zayıflatıcı görebilir. Kadınların ev ve çocuk bakımından hâlâ sorumlu tutulması ise işgücü piyasasındaki pozisyonlarını zayıflatmaktadır. Bu nedenle evden çalışma sıkça tercih edilmektedir (Umutlu, 2021).

Tarihsel olarak evden çalışma, eş gelirleri yetersiz olan kadınlar için bir seçenek olmuştur. Günümüzde işsizlik, düşük ücretler, sendikaların zayıflaması ve sosyal yardımlardaki kesintiler evden çalışmayı artırmıştır. Ayrıca bazı kadınlar doğum sonrası işten çıkarıldığında veya parça başı sistemlerle işverenlerin maliyet azaltma stratejilerinde evden çalışmaya zorlanmaktadır (Gilman, 2022). Kadınların eğitim eksikliği de düşük ücretli, nitelsiz evden işlere yönelmelerine yol açmakta; taşeronlar düşük eğitimli kadınları tercih etmektedir.

3.2.2. Ailenin Ücretsiz Çalışması

Evden çalışanlar ücretli veya bağımsız çalışan olarak sınıflandırılabilir. Ancak bu ayrım, kadınların işgücü piyasasına katılımını belirleyen faktörleri ve evle bağlantılarının ev dışı ücretli istihdam olanaklarını sınırladığı gerçeğini göz ardı etmektedir. Bu bağlamda cinsiyet boyutu ihmal edilmektedir (Toksöz, 2017; Çelik, 2024).

Ücretli ya da bağımsız çalışma statüleri liberal ideolojinin özgür birey varsayımına dayansa da, feminist bakış açısı bunun kadınlar için geçerli olmadığını vurgular. Geleneksel roller kadınların ücretli çalışmalarını etkiler; kadınların ev kadını veya ücretsiz aile işçisi olarak görülmesi emeğini en yüksek ücretle sunmalarını engeller. Kadınlardan ücretli faaliyetlerini aile ve evin ihtiyaçlarına göre düzenlemeleri beklenir. Bağımsız çalışan olarak sınıflandırılmaları da zordur; ekonomik katkıları çoğunlukla erkek girişimciliği altında gerçekleşir ve kâr fırsatları aramalarını sınırlar. Dolayısıyla kadınlar ne tamamen bağımlı ne de bağımsız konumdadır. Evden çalışmada bağımlı-bağımsız ayrımı anlamını yitirir (Mingione, 2013; Çelik, 2024).

Kadınların sosyal statü kazanması, çalışmalarının sosyal katılım ve düzenli gelir sağlamasına bağlıdır. Ancak evden çalışmanın güçlendirici etkisi, kadınlara bağımsızlık ve görünürlük sunan diğer işlere kıyasla sınırlıdır. Evden çalışan kadınların statüsü, ücret almayan aile işçilerine daha yakındır. Bu nedenle evden çalışmanın ataerkil cinsiyet ilişkilerini dönüştürme potansiyeli tartışmalıdır (Soykut Sarıca ve Çağlı, 2018; Varışlı, 2021).

3.2.3. İşbölümünde Toplumsal Cinsiyet

“Erkeklerin ve kadınların işleri farklıdır” stereotipi, ücretli emek ile ücretsiz üreme emeği arasında bağ kurar. Böylece ücretli işte dahi kadın emeği, cinsiyete dayalı iş bölümünün uzantısı olarak algılanır. İşgücü piyasası, bireylerin özgür seçimlerinden ziyade toplumsal normlarla biçimlenir (Altan, 2025).

Kadınların hareket kabiliyeti ve tercih özgürlüğünü sınırlayan cinsiyet normları, hem iş hem aile ilişkilerini etkiler. Evden çalışma da bu güç ilişkilerinden bağımsız değildir. Siparişleri toplayan erkek ile üretim yapan kadın arasındaki ilişki,

güç ve statü farklılıklarını yansıtır. Kadınlar, çoğunlukla hane reisine bağımlı ev kadını olarak algılanır (Sevilla, 2020).

Evden çalışmada erkekler genellikle aracıdır; malzeme temini ve teslimatı yapar, gelir üzerinde söz sahibi olur. Parça başı ödemeler erkeklerle müzakere edilir, pazarlama sürecine dahil olan erkekler gelirden hak iddia eder. Kadınların pazara erişimi erkek aracılığına bağlı olduğunda, kazançtan pay ayırmaları engellenir (Topateş, 2018; Akçay, 2022).

Toplumsal normlar kadınların pazarlık gücünü doğrudan ve dolaylı etkiler. Normlar müzakere yeteneklerini sınırlarken, kaynaklara erişimi de kısıtlar (Kaya, 2024). Kadınlar ekonomik katkılarına rağmen tercihlerinde bağımsız davranamaz; erkeklere bağlı kalır, itibar kaybı korkusuyla uzlaşmak zorunda bırakılır. Bu nedenle aile içindeki pazarlık konumları nadiren güçlenir (Okay, 2021; Çelik, 2024).

3.2.4. Ekonomik Faaliyet Alanına Dönüşen Ev

Evden çalışma üzerine yapılan araştırmalar, kadınların üretken ev işlerini ev işleri kategorisinden ayrı bir kategori olarak ele almak veya ücretli ve ücretsiz emeğin “çifte yükü” ile sınırlamakla eleştirilmiştir. Bu çalışmalar, kadınların yaşam alanlarını nasıl organize ederek gelir getirici faaliyetleri aile üyelerinin günlük ihtiyaçlarını karşılamakla bütünleştirdiğini göz ardı etmektedir. Yoksul kadınların, dış destek eksik olsa bile evlerinde görünmez alanlar yaratarak önemli bir kaynak kullanma becerisi gösterdiği vurgulanmaktadır (Ulutaş, 2021).

Gelişmiş ülkelerde, evden çalışanlar genellikle ayrı bir çalışma alanı, mutfak veya yatak odası olmayan küçük stüdyo dairelerde yaşamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise büyük şehirlerin kenar mahallelerinde veya kırsal alanlarda, elektrik ve akan su olmayan gecekondularda yaşamaktadırlar. Bu alanlar, yoksul kadınlar için hayatta kalma stratejilerinin önemli bir parçası hâline gelmiştir. Göçmen kadınların, aile yaşamını

sürdürebilmek için ev alanlarını dönüştürmek amacıyla gösterdikleri çaba, şehir kimliği kazanma arzusu ile de bağlantılıdır (Erdayı, 2021).

Evden çalışanlar öncelikle konut sorunlarıyla karşı karşıyadır. Sınırlı alanın yanı sıra birçok ev yeterli aydınlatma veya tesisata sahip değildir ve yangın veya hırsızlık gibi tehlikelere açıktır. Çoğu kadın kendi evine sahip değildir ve eş, akraba, ev sahibi veya yerel otoritelerin insafına kalabilir. Kadınların yapabileceği iş türleri ve verimlilikleri, alanın büyüklüğü ve elektrik ve akan suyun varlığı veya yokluğu ile sınırlıdır (Yılmaz, 2018).

3.3. Kadınları Evde Çalışmaya İten Nedenler

Kadınların evde çalışmaya yönelmesinde üç temel unsur öne çıkmaktadır: toplumsal cinsiyet normları, aile içi dayanışma ve etnik/kültürel aidiyetler. Ev, birçok toplumda “özel alan” olarak görülürken, ev eksenli üretim ataerkil iş bölümünü yeniden üretmekte ve kadın emeğini görünmezleştirmektedir. Çocuklu ve evli kadınlar, ücretli işi aile sorumluluklarıyla uyumlu hâle getirmek amacıyla evden çalışmayı tercih etmektedir. İşverenler ise evli ve çocuklu kadınları “daha güvenilir” işgücü olarak görmekte, işleri genellikle ev işleriyle uyumlu basit ve esnek görevler şeklinde düzenlemektedir (Benería & Roldán, 1987; Boris & Prugl, 1996; Yıldırım, 2015).

Aile dayanışması da evden çalışmayı teşvik etmektedir. Geniş aile yapıları, üretimde işbirliği ve işin dağıtımını kolaylaştırarak maliyetleri düşürmektedir. Ancak bu durum, kadınların düşük ücret, uzun saatler ve düzensiz gelir gibi güvencesiz koşullar altında çalışmasına yol açmaktadır (Carr, Chen & Tate, 2000; Bora, 2005).

Göçmen ve etnik azınlıklardan kadınlar açısından evden çalışma, topluluk değerleri ve geleneksel güç ilişkileriyle şekillenmektedir. Kadın emeği bu gruplarda aile ve etnik bağlar

üzerinden istihdam edilmekte, bu da işverenin ucuz kadın işgücüne erişimini kolaylaştırmakta ve sendikal örgütlenmeyi engellemektedir (Phizacklea, 1990; Anderson, 2000; Çınar, 1994).

Sonuç olarak, kadınların evde çalışmaya yönelmesi ataerkil toplumsal cinsiyet rolleri, aile içi dayanışmanın ekonomik işlevi ve etnik/kültürel bağların işgücü piyasasındaki etkileriyle yakından ilişkilidir. Bu koşullar kadın emeğinin görünmezleşmesine ve güvencesizleşmesine yol açmaktadır.

3.4. Evde Çalışmanın Kadınlar İçin Sonuçları

Evden çalışma, kadınların “kadın işi” olarak tanımlanan görevlerde istihdam edilmesine, çalışma koşullarını belirleme gücünden yoksun kalmasına, sosyal yaşamdan dışlanmasına ve cinsiyete dayalı eşitsizliklerin pekişmesine yol açmaktadır.

3.4.1. “İş”in “Kadın”laşması: Kadın İşleri(!)nde Çalıştırılan Kadınlar

Evden çalışmada iş türleri çoğunlukla cinsiyete dayalı rollere göre belirlenir. İşletme ve tarım yöneticileri, kadınların el işlerinde daha becerikli, tekrarlayan ve vasıfsız işlerde daha “uysal” olduğuna inanarak stereotiplere bağlı kalır. Bu nedenle kadınlar dikiş, tarım ve ürün işleme gibi alanlarda yoğunlaşmıştır. Dikişin “kadın işi” olarak görülmesi, kadınların küresel hazır giyim endüstrisinde çoğunluğu oluşturmalarına yol açar (Erdut, 2011).

Deri sektörü de evden çalışmanın yaygın olduğu alanlardan biridir. Üreticiler tasarım ve kesimi üstlenirken, yoğun el becerisi gerektiren aşamalar evden çalışanlara bırakılır (Metin, 2011). Ekvador ve Dominik Cumhuriyeti’nde kadınların yönettiği aile işletmeleri giyim ve gıda üretiminde yoğunlaşır (Erdut, 2011; Toksöz, 2023).

Süt ürünleri üretimi de genellikle kadınların alanıdır. Hindistan'da kadınlar kaju fıstığı kabuklarını ayırır, ipekböceği yetiştirir, bambu ve meyve gibi orman ürünlerini toplar. Erkekler ise temel ürünleri kooperatifler ve pazarlama kurumlarıyla ticaretleştirirken, kadınlar ürünlerini aracılar ya da pazarlarda satar (Toksöz, 2023).

Gıda üretimi ve satışı da kadınlara aittir. Bangladeş'te kadınlar küçük atıştırmalıklar üretirken, erkekler bunları pazara taşır. Filipinler'de kadınlar ev yapımı gıdaları satarken, Nairobi'de yerel bira kadınlarca üretilir. Hindistan, Endonezya ve ABD'de kadınlar sözleşmeli yemek pişirir. Berkeley'de dükkânlar, kadınlardan ev yapımı ekmek ve tatlı satın alır (Erdut, 2011).

3.4.2. Çalışma Koşulları Konusunda Söz Sahibi Olamama

Ev eksenli üretimde kadınlar genellikle iş türünü seçme veya koşulları belirleme gücüne sahip değildir. Üretim araçlarına erişimlerinin sınırlı olması işleri geliştirmelerini engeller; bu durum evden çalışmanın kadınların ekonomik refahını artırmasını önler ve onları ev içi rollere hapseder (Varışlı, 2021; Özgüç, 2021).

Kadınların evden elde ettikleri kazançlar, fabrikalardaki ücretlerin çok altındadır ve çoğu zaman asgari ücrete ulaşmaz. Gelir sipariş yoğunluğuna göre değişir; bazı dönemlerde uzun saatler çalışılsa da istikrarlı bir kazanç sağlanmaz. Makine arızaları ve enerji maliyetleri de gelirleri azaltır (Mezzadri, 2020; Yiğit, 2022).

Evden çalışan kadınlar aynı anda üretim, ev ve bakım sorumluluklarını üstlenir. Çocuk bakımı ve ev işleri, çalışma sürecinde sık kesintilere yol açar; bu da verimliliği ve kazancı düşürür. Zaman kaybını telafi etmek için kadınlar çoğunlukla gece veya sabah erken saatlerde çalışır, bu da tükenmişlik yaratır.

Ev işleriyle üretim arasındaki sınırın belirsizliği, kadın emeğini görünmezleştirir (Yonca, 2021).

Kadınların evden çalışmaları çoğunlukla “ek gelir” veya “harçlık” olarak görülür; aile içinde ve toplumda değersizleştirilir. Erkeklerin “esas geçim sağlayıcı” olarak algılanması kadın emeğini ikincilleştirir ve evden çalışmanın kadının aile içindeki statüsünü dönüştürme etkisini sınırlar (Hahn, 2016; Ulutaş, 2021).

3.4.3. Sosyal Yaşamdan Dışlanma

Evden çalışma, toplumsal cinsiyet rolleri ve informal yapısı nedeniyle kadınların sosyal yaşamdan uzaklaşmasına yol açmaktadır. Kadınlar ev içinde üretim yapmalarına rağmen görünürlükleri artmamakta, aksine evin sınırlarına hapsedilmektedir. Çalışmalar, ev eksenli çalışan kadınların toplumsal ilişkilere katılımının azaldığını ve kendilerini izole hissettiklerini göstermektedir (Öcal, 2021; Özgüç, 2022).

Kadınlar hem üretim hem de bakım sorumluluklarını aynı anda yerine getirmek zorunda kaldıklarında yoğun bir baskı yaşamaktadır. Yemek yapmak, çocuklarla ilgilenmek gibi ev içi roller, üretim hedeflerinin karşılanmasını güçleştirmektedir. Bu durum, evden çalışmanın çocuk bakımına çözüm sunduğu iddiasını geçersiz kılmakta; aksine, kadınların çifte yük altında daha da zorlandığını ortaya koymaktadır (Yonca, 2021; Tutar, 2023).

Göçmen ya da düşük gelirli kadınların çoğu ev içinde üretim için ayrı bir alan bulamamakta; oturma odaları ya da mutfaklarda çalışmaktadır. Bu mekânsal kısıtlar, hem ev ile iş arasındaki sınırları ortadan kaldırmakta hem de aşırı iş yükü ile izolasyonu artırmaktadır. Araştırmalar, bu koşullarda çalışan kadınların sosyal ilişkilerden uzaklaştığını ve psikolojik olarak daha fazla stres yaşadığını göstermektedir (Ulutaş, 2021; Kaya ve Burtan Doğan, 2016).

Evden çalışmaya yönelik yaklaşımlar da kadınlar ve erkekler arasında farklılık göstermektedir. Erkekler, zaman tasarrufu ve ulaşım giderlerinin ortadan kalkmasını avantajlı bulurken, kadınlar ev içi sorumlulukların yükü nedeniyle evden çalışmayı dezavantajlı görmektedir. Kadınların ev dışındaki işleri tercih etmesi, sosyal izolasyondan kaçınma ve iş-özel yaşam dengesini kurma arzusuyla ilişkilendirilmektedir (Toksöz, 2023; Epik ve Ozen, 2021).

4. SONUÇ

Evden çalışma, kadınların toplumsal ve ekonomik statüsünü dönüştürmek yerine mevcut eşitsizlikleri pekiştiren bir istihdam biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınlar, geleneksel cinsiyet rolleri doğrultusunda “kadın işi” olarak tanımlanan işlerde yoğunlaşmakta; dikiş, gıda üretimi, tarımsal ürün işleme veya el becerisi gerektiren üretim süreçleri gibi alanlarda istihdam edilmektedir (Erdut, 2011; Metin, 2011; Toksöz, 2023). Bu işlerin büyük kısmı ev eksenli ve informal yapıda gerçekleşmekte; kadınlar üretim süreçlerinin kontrolü ve işin türünü belirleme konusunda söz sahibi olamamaktadır (Varışlı, 2021; Özgüç, 2021). Ücretler genellikle düşük ve düzensiz olup, sipariş yoğunluğuna ve üretim koşullarına bağlı olarak değişmektedir; makine arızaları, enerji maliyetleri veya ev içi sorumluluklar kadınların kazançlarını daha da sınırlandırmaktadır (Mezzadri, 2020; Yiğit, 2022).

Evden çalışma, kadınların ekonomik bağımsızlığını artırmaktan ziyade, onların aile içi ve işgücündeki rollerini genişleterek yüklerini artırmaktadır. Çocuk bakımı, yemek hazırlığı ve ev işleri, çalışma sürecinde sık kesintilere yol açmakta ve kadınların tükenmişliğini derinleştirmektedir (Yonca, 2021). Ayrıca, kadınların emeği yoğun rekabet, informal ilişkiler ve erkeklerin “esas geçim sağlayıcı” olarak algılanması nedeniyle

aile içinde ve toplumda değersizleştirilmekte, ekonomik olarak ikincilleştirilmektedir (Hahn, 2016; Ulutaş, 2021).

Toplumsal cinsiyet normları evden çalışmanın hem nedeni hem de sonucunu oluşturmakta; kadınların evden çalışması, ekonomik fırsatlara erişimlerini sınırlarken, mevcut normların yeniden üretilmesine katkı sağlamaktadır. Kadınlar, sosyal yaşamdan dışlanmakta, toplumsal görünürlükleri azalmakta ve mekânsal kısıtlar nedeniyle izolasyon yaşamaktadır (Öcal, 2021; Özgüç, 2022; Ulutaş, 2021). Göçmen veya düşük gelirli kadınlar, evde üretim için ayrı bir alan bulamamakta; oturma odası, mutfak veya küçük mekanlarda çalışmak zorunda kalmakta, bu durum iş-özel yaşam sınırlarını bulanıklaştırmakta ve iş yükünü artırmaktadır (Kaya ve Burtan Doğan, 2016; Toksöz, 2023; Epik ve Özen, 2021).

Evden çalışmanın yaygınlaşması, işsizlik, düşük ücretli formal iş olanaklarının sınırlılığı ve yoksulluk gibi ekonomik faktörlerle desteklenmektedir. Kadınlar bu çalışma biçimini ekonomik hayatta bir “son çare” olarak benimsemekte, ancak bu süreç mevcut eşitsizlikleri sürdürmektedir. Kadınların evden çalışmaya yönelmesinin önüne geçmek ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için yalnızca bireysel veya kadın odaklı girişimler yeterli değildir; kapsamlı sosyal politikalar, iş güvencesi, eğitim ve gelir güvenliği gibi müdahalelerle ekonomik yapının ve işgücü piyasasının dönüştürülmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, evden çalışma, kadınlar açısından hem fırsat hem risk barındırmakta; ekonomik bağımsızlığı sınırlayan, toplumsal cinsiyet normlarını yeniden üreten ve sosyal izolasyonu artıran bir istihdam biçimi olarak dikkat çekmektedir. Kadınların toplumsal statüsünü güçlendirmek ve evden çalışmanın olumsuz etkilerini azaltmak için, ekonomik ve sosyal politika müdahaleleriyle birlikte toplumsal normlara ve cinsiyet temelli işbölümüne yönelik dönüşümler hayata geçirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akçay, S. T. (2022). Toplumsal cinsiyet ve emek denetimi: Tekstil sektörü örneği (Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Akgeyik, T., ve Ayas Şarman, S. (2024). Türkiye’de kısmi süreli istihdamı etkileyen değişkenler: İşgücü ham verileri örneklemine ampirik bir araştırma. In Y. Şişman, B. Uçkan Hekimler, ve D. Kağnıcıoğlu (Eds.), *Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan’a armağan: Sosyal politikalar ve çalışma ilişkileri üzerine güncel tartışmalar* (ss. 309–346). Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Akgül, İ. (2024). Kadın istihdamının iş ve aile yaşam uyumuna etkileri. *Hakkari Review*, 8(2), 18–33.
- Altan, M. Ö. (2025). Türkiye’de kadın istihdamının toplumsal cinsiyet perspektifiyle değerlendirilmesi. *Kadın/Woman 2000*, 26(1), 1–28.
- Anderson, B. (2000). *Doing the dirty work?: The global politics of domestic labour*. London: Zed Books.
- Aslan, B. Y. (2021). Çalışma hayatına esneklik sağlayan düzenlemeler üzerine bir değerlendirme. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 268–298. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.884133>
- Aydemir, A. ve Akyıl, Y. D. (2021). Türkiye’de kadının işgücüne katılımı ve karşılaştığı sorunlar: Dicle Üniversitesi kadın akademisyenler örneği. *The Journal of Social Science*, 5(10), 409–433.
- Bayraktar, Y. O. ve Erçek, M. (2025). İş yaşamında psikolojik şiddet (mobbing): Farklı kuşakların algıları ve psikolojik şiddete dönük davranışları. *PressAcademia Procedia*, 21(1), 59–63.

- Beckel, T., ve Fisher, M. (2022). Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *Journal of Work and Health*, 67(3), 31–41. <https://doi.org/10.1007/jwh.2022.0030>
- Bek, A., ve Akyol, İ. T. (2025). Türkiye’de aile dostu çalışma politikaları ve COVID-19 döneminde esnek çalışma deneyimleri üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 23(57), 1726–1755.
- Belek, İ. (2018). *Esnek üretim derin sömürü*. Yazılama Yayınevi.
- Benería, L. ve Roldán, M. (1987). The crossroads of class and gender: Industrial homework, subcontracting, and household dynamics in Mexico City. Chicago: University of Chicago Press.
- Biber, Ö. ve Karatepe, S. G. (2023). Covid-19 pandemisi ile birlikte uzaktan çalışma modelinin olumlu ve olumsuz sonuçlarının değerlendirilmesi. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 41-47.
- Bilginoğlu, E. (2021). COVID-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: Bilinen yanlışlar ve doğruları. *Çalışma ve Toplum*, 2(69), 1099–1146.
- Bora, A. (2005). Kadınların sınıfı: Ücretli ev emeği ve kadın öznelliğinin inşası. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Boris, E. ve Prugl, E. (1996). Homeworkers in global perspective: Invisible no more. London: Routledge.
- Bozkurt, Ö., ve Uzuner, E. (2023). Esnek çalışma uygulamalarının ücret sistemlerinde ortaya çıkardığı sorunların belirlenmesine yönelik bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 11(1), 1–16.
- Carr, M., Chen, M. ve Tate, J. (2000). Globalization and home-based workers. *Feminist Economics*, 6(3), 123–142.

- Chung, H., ve Booker, C. (2023). Flexible working and the division of housework and childcare: Examining divisions across arrangement and occupational lines. *Work, Employment and Society*, 37(1), 236–256.
- Çalış, Ö. (2024). Esnek çalışma modelleri ve işgücü piyasasına yansımaları. *Sosyal Bilimler Alanında Disiplinlerarası Çalışmalar*, 15.
- Çelenk, H. (2011). Esnek çalışmanın işgücü maliyetlerine ve rekabet gücüne etkisi ve tekstil sektöründe uygulaması. Ankara: ÇASGEM Yayınları.
- Çelik, M. (2024). Ev dışında çalışan kadınların çalışma koşulları ve ücretsiz ev ve bakım işleriyle ev dışı çalışmayı birlikte idare etme stratejileri: İzmir ili örneği (Yüksek lisans tezi).
- Çınar, M. (1994). Emek süreçleri ve kadın emeği: Türkiye’de hazır giyim sanayi. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Danielak, W. (2021). Positive and negative effects of remote working during the COVID-19 pandemic in small enterprises in Poland. *European Research Studies Journal*, 24(Special 3), 708-718.
- Değirmenci, S. D. (2022). COVID-19 pandemisiyle zorunlu esnek çalışma ve teknoloji eliyle denetim. *Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 12(4), 1140–1151.
- Demirel, N., Yumuk, Y. ve Hacıoğlu, N. (2021). İş-aile rol çatışması ve kariyer devamlılığı ilişkisi: Kadın turist rehberleri üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 4(1), 48–63.
- Epik, M. T. ve Ozen, S. (2021). “Erkek işi” nde kadın emeği: Toplumsal cinsiyet rollerine başkaldıran kadınlar üzerine

- nitel bir araştırma. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 5(2), 66–90.
- Erat, E. (2024). Uzaktan çalışmanın bir türü olarak tele çalışma ve tele çalışanın ücret ve ücret eklerinin değerlendirilmesi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (60), 555-588.
- Erdayı, A. U. (2021). İş yeri dışında bir esnek çalışma modeli olarak ev eksenli tele çalışma: Beklentiler ve sorunlu alanlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(41), 1211–1246.
- Erdut, T. (2011). Toplumsal cinsiyet bakımından evde çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 55–82.
- Eryiğit, S. (2011). Esnek üretim, esnek organizasyon, esnek çalışma. *Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4), 1–16. Erişim: <https://www.tuhis.org.tr/pdf/5411.pdf>
- Franken, B., Bentley, T. A., Shafaei, F., Farr-Wharton, R., Onnis, G., ve Omari, M. (2021). Forced flexibility and remote working: Opportunities and challenges in the new normal. *Journal of Business Research*, 129, 49–59.
- Gilman, C. P. (2022). Ev: İşleri ve etkileri. Akademim Yayınları.
- Gonçalvez, M. (2010). Portekiz’de güvenceli esneklik. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 18, 232–244.
- Gözüm, P. (2024). Türkiye’de kadın istihdamı: Sorunlar ve fırsatlar. *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 109–125.
- Güder, S. (2019). *Türkiye’de çalışan kadın ve iş yaşam dengesi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Türkiye.
- Hahn, J. (2016). “Feminization through flexible labor”: The political economy of home-based work in India. In *Homeworkers in global perspective* (pp. 219–238). Routledge.

- Has, A. F. ve Bal, Y. (2024). Uzaktan çalışan bireylerin iş tatmini ve iş-yaşam dengesi üzerinde demografik faktörlerin etkisi. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 79-105.
- İlkkaracan, İ. (2015). Feminist politik iktisat ve kurumsal iktisat çerçevesinde Türkiye’de kadın istihdam sorununa farklı bir yaklaşım. Geçmişten günümüze Türkiye’de kadın emeği, Ahmet Makal ve Gülay Toksöz (Ed.), 169–213. İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Kaçık, S., ve Aykan, E. (2022). Esnek çalışmanın iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir alan araştırması. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 40–64.
- Kalaycı, C., ve Yıldırım, F. (2024). Esnek çalışmanın kadınların işgücü piyasasına katılımına etkileri. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 10(2), 383–406.
- Kalaycı, S. (2018). *Esnek çalışma koşullarının kadın istihdamına etkisi ve işçi konfederasyonlarının değerlendirmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karıptaş, F. S., Güney Yüksel, F. C., Karıptaş, F., Bayır, S., Eribol, C., ve Çıkırıkçı, B. (2023). İşlevsellik ve esneklik bağlamında ofis iç mekân tasarımında mobilya kullanımı. *Modular Journal*, 6(2), 154–167.
- Kaya, A. (2024). Toplumsal cinsiyete duyarlı kamu politikası yaklaşımında kadın yöneticilerin etkisi: Nevşehir örneği.
- Kaya, M. ve Erdoğan, E. (2023). Uzaktan çalışmanın işyerlerinde uygulanmasına dönük bir öneri. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 42-76.

- Kaya, M., ve Burtan Doğan, B. (2016). Esnek çalışma modeli: Ev eksenli çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 1069–1099.
- Kohlrausch, B. ve Weber, L. (2021). Gender relations at the digitalised workplace: The interrelation between digitalisation, gender, and work. *Gender a výzkum/Gender and Research*, 21(2), 13–31.
- Köleoğlu, D. D. (2012). Sosyal güvenlik sistemi açısından güvenceli esneklik. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 73–110.
- Kuhn, P. ve Shen, K. (2013). Gender discrimination in job ads: Evidence from China. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1), 287–336.
- Leventer, G., ve Altun Ada, A. (2023). Sanayi devrimleri tarihinde kadın istihdamı ve iktisadi gelişim süreci. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 279–302. <https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.1325208>
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2004). Küreselleşme sürecinde kadın emeği: Çalışma yaşamında fırsatlar ve eşitsizlikler. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Menezes, L., ve Kelliher, C. (2016). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 85–106.
- Metin, Ş. (2011). Kayıt dışı istihdam ve esnek üretim sürecinde kadın emeğinin durumu: Türkiye’de ev-eksenli çalışma. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Afşaroğlu Matbaası.
- Mezzadri, A. (2021). India’s informal capitalism: Social structures of accumulation, forms of exploitation and

- social reproduction in the sweatshop regime. In *Handbook on social structure of accumulation theory* (pp. 152–168). Edward Elgar Publishing.
- Milasi, S., González-Vázquez, I. ve Fernández-Macías, E. (2021). Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU.
- Mill, J. S. (2024). Kadın çalışanlara yönelik mobbing: Türkiye-İsveç karşılaştırması. *İş Hayatında Kadın Çalışanlar Türkiye Avrupa Ülkeleri Karşılaştırmaları*, 149.
- Mingione, E. (2013). Güney Avrupa refah modeli ve yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı mücadele içinde, Sosyal politika yazıları. Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder (Çev.), Burcu Yakut Çakar ve Utku Barış Balaban (Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancasputo, M. L., Russo, V., Zito, M. ve Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale.
- Mordo, P. M. (2006). *Sosyal politika boyutunda Avrupa Birliği'nde esnek çalışma*. İstanbul: Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Okay, Y. (2021). Toplumsal cinsiyet yaklaşımının kadınların emek piyasasına katılımına etkisi. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 12–33.
- Öcal, A. T. (2021, February). Türkiye’de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği. In *World Women Conference-II*.
- Özgüç, P. (2021). Ev eksenli çalışan kadınlar ve güçlenme stratejileri: İzmir midye dolma işi örneği (Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Türkiye).

- Özmen, K. (2024). İstihdam ilişkilerinde dönüşüm: Esnek çalışma. In İ. Dursunoğlu (Ed.), *Sosyal, beşeri ve idari bilimler alanında uluslararası araştırmalar XXVIII* (ss. 55–68). Eğitim Yayınevi.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Phizacklea, A. (1990). Unpacking the fashion industry: Gender, racism and class in production. London: Routledge.
- Polat, K. (2019). *Türkiye’de iş-yaşam dengesi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Seçgin, L. ve Selçuk, K. T. (2022). Kadın sağlık çalışanlarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların iş-aile yaşam çatışması ile ilişkisi. *Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 212–224.
- Sevilla, A. (2020). Gender economics: An assessment. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(4), 725–742.
- Solakoğlu, M. ve Solakoğlu, M. (2024). Cinsiyet eşitsizliğinin kadın istihdamı üzerine etkisi. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1–19.
- Soykut Sarıca, Y. P. ve Çağlı, E. (2018). İş-aile yaşamında dengeyi bulma çabaları: Ülke incelemeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*.
- Stolcke, V. (2023). Women’s labours: The naturalisation of social inequality and women’s subordination. In *Of marriage and the market* (pp. 159–177). Routledge.
- Sumbas, A. (2021). Türkiye’de COVID-19 pandemisiyle mücadele politikalarında görünmeyenler: Kadınlar.

Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 39(Covid-19 Özel Sayısı), 155–172.

- Süzek, S. (2015). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şahin, Z. (2025). *Productivity in remote work: A holistic view at remote work by investigating individual-level elements, interpersonal dynamics and organizational factors* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Technical University Graduate School, Gebze.
- Tandoğan, D. (2021). Kamu yatırımlarının kadın istihdamı üzerindeki etkisi: Türkiye için bölgesel bazda panel regresyon analizi. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 173–192.
- Taşkın, H. (2020). *Esnek çalışma açısından kadın istihdamı ve AB örnekleri karşılaştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Taşkın, S. (2025). Güney Avrupa refah rejiminde kadının iş gücüne katılımı: Evde ve işte var olmak zorunda olan “süper kadınlar”. *Uluslararası Eşitlik Politikası Dergisi*, 5(1), 77–100.
- Tekin, N. ve Demirel Değirmenci, S. (2022). Ataerkil kültürde kadın, erkek ve toplum ilişkisi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 12, 187–198.
- Tilev, F. (2018). Esnek çalışma ve kadın istihdamı. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 121–150.
- Tokol, A., ve Kara, E. (2022). Dördüncü sanayi devrimi ve kadın istihdamı. *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(1), 1–18.

- Toksöz, G. (2017). Neoliberal piyasa, özel ve kamusal patriarka çıkmazında kadın emeği içinde, Türkiye’de refah devleti ve kadın. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren (Ed.), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Toksöz, G. (2023). Kapitalizmin işgücü talebi ve göçmen kadın emeği. *Çalışma ve Toplum*, 4(79), 3049–3072.
- Toksöz, G. (2023). Kapitalizmin işgücü talebi ve göçmen kadın emeği. *Çalışma ve Toplum*, 4(79), 3049–3072.
- Toksöz, G. (2023). Kapitalizmin işgücü talebi ve göçmen kadın emeği. *Çalışma ve Toplum*, 4(79), 3049–3072.
- Topateş, H. (2018). Çalışma sosyolojisinde dönüşümler: Sanayi toplumu ve sanayi sonrası toplum. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Topgül, S. (2016). Ev hizmetlerinde çalışan kadınların sosyal güvenliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 339–352.
- Topgül, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesizliğinin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(1), 217–231. <https://doi.org/10.18657/yecbu.64152>
- Tortumlu, M. ve Uzunbacak, H. H. (2024). Uzaktan çalışmaya genel bir bakış: Avantajlar, dezavantajlar ve temel unsurlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 15(41), 328-341.
- Treu, T. (1992). Labour flexibility in Europe. *International Labour Review*, 131(3), 497-511.
- Tutar, K. (2023). Ev işçiliği ekseninde kadın emeği: Zorluklar ve çözüm arayışları. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 2494–2505.

- Ulutaş, Ç. Ü. (2021). İşyerine dönüşen evler: Toplumsal yeniden üretim bağlamında evden çalışma. *Praksis*, (57), 117–130.
- Umutlu, S. (2021). *Çalışan kadınlarda iş-aile-yaşam dengesi ve tükenmişlik*. Astana Yayınları.
- Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020). İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297–306.
- Urhan, B. (2022). Dijital emek platformlarında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri. *Çalışma ve Toplum*, C.4(75), 2583–2612.
- Uşen, Ş. (2020). COVID-19 salgını döneminde “zorunlu” evden çalışma: İş ve özel yaşama etkileri. *İ.Ü. İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi*. <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=uzaktancalismason.pdf>
- Uşen, Ş. ve Balcı, A. İ. (2020). Covid-19 salgını nedeniyle alınan istihdam tedbirlerinin beyaz yakalı çalışanların ücret ve yan haklarına yansımaları. *İNKAM*.
- Ünlü, S. (2021). İş yükünün kadınların psikolojik sağlığı üzerine etkisinde ev içi iş bölümünün düzenleyicilik etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(33), 193–220.
- Varışlı, N. (2021). Türkiye’de kadın işgücünün kayıt dışı istihdamdaki durumu. *Journal of World Women Studies*, 6(1), 1–17.
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W. ve Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>

- Yaghmaei, S. N. E. ve Taymaz, B. (2024). Çalışan kadınlarda iş güvencesizliği algısı ve bakım sorumluluğu. *Çalışma ve Toplum*, 3(82), 993–1022.
- Yavuz, N. (2018). *İş-yaşam dengesi ile iş stresinin esnek çalışma uygulamaları bağlamında incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, E. (2015). Ev eksenli çalışma ve kadın emeği: Neoliberal dönüşüm sürecinde güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 44(4), 15–34.
- Yıldırım, M. (2017). Ayrımcılık. Aysen Tokol ve Yusuf Alper (Ed.), *Sosyal Politika*. Ezgi Matbaası, Bursa.
- Yılmaz, S. (2018). Toplumsal cinsiyet rollerinin günlük hayattaki yansımaları: Çorum/Alaca örneği. *İmgelem Dergisi*, 2, 1–21.
- Yiğit, E. (2022). Mekân ve iki kadın: Esnekleşme ve ‘güvencenin taşeronlaşması’ üzerine bir anlatı. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 5(2), 373–396.
- Yonca, D. (2021). Ev-eksenli çalışan kadının toplumsal cinsiyet algısı: Balıkesir Hanımeli Pazarı örneği (Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Türkiye).
- Yorulmaz, A. (2025). *Esnek çalışma kavramının toplumsal cinsiyet bağlamında yansımaları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI ODAĞINDA ÇALIŞAN DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME

Özlem ANUK¹

1. GİRİŞ

Küresel ölçekte çevreye verilen tahribat, bozulma, doğal kaynakların tükenmesi, iklim değişikliği, sosyal eşitsizlikler, organizasyonel ve kişisel beklentiler gibi birçok neden son zamanlarda hem toplumsal hem organizasyonel boyutta önemli ve öncelikli bir kavram olan sürdürülebilirliğe hayatımızda önemli ölçüde yer vermemizi gerekli kılmıştır. Sürdürülebilirlik salt doğanın ve doğal kaynakların devamlılığına katkı sunmak olarak değerlendirilen ve ilk akla gelen parçalarda koruma odaklı bir anlayıştan çok daha fazlasını ifade ettiği söylenebilir. Çevresel denge, ekonomik büyüme ve toplumsal refahın birlikte sürekliliği için bütüncül bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Pierce ve Larson (1993) sürdürülebilirliğe ilişkin atıflarında yinelenemeyen kaynakların kullanımına karşın ikame edilebilir kaynak kullanımı ve ortaya çıkartacağı etkilerin dünya kapasitesini aşmayacak biçimde olması gerekliliğini vurgularken Whitelegg (1993) ise bunun küresel olarak ele alınması gereken bir durum olduğu görüşünü belirtmiştir. Charter vd. (2002) sürdürülebilirliği çevre ve insan yaşamını korumak veya süresini uzatmak, iyi bir yönetim biçimi olarak tanımlarken Miraute ve Pisleru (2024) sürdürülebilirliği daha geniş bir yelpazede sosyal,

¹ Öğr. Gör. Dr. Özlem ANUK, İzmir Kavram Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, ozlem.anuk@kavram.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2724-5422.

ekonomik ve çevresel boyutta ele almaktadır. Licht ve Folland (2025) ise sürdürülebilirliğe farklı bir bakış açısı getirerek insan onuru ve refahı ile ilişkilendirmiş bu noktada güçlendirilmiş kişilerin sürdürülebilir kalkınmada kapsayıcılığının rolüne vurgu yapmıştır. Çevresel etkilerin azaltılması, organizasyonel beklentilerin rekabet avantajı, kapasite veya karlılık yerine sürdürülebilir değerlere katkı sağlama yönelimi, etik ve yönetişimin sürdürülebilir yönetim anlayışı odağında olduğu stratejilerin benimsenmesi, organizasyonel gönüllü sosyal sorumluluk yerine ise sürdürülebilirliğin kurumsal hedef, strateji ve bir gereklilik olarak yer alması önem taşımaktadır.

Organizasyonların sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasında insan kaynakları yönetiminin dönüştürücü rol üstlendiği bilinmektedir. Yeşil insan kaynakları yönetimi (YİKY), çevresel dönüşüm temelinde organizasyonel süreçlerde önemli bir aracı rol üstlenerek hem organizasyonel hem de toplumsal çıktılara doğrudan veya dolaylı olarak sürdürülebilirliği destekleyen bütüncül bir yönetim anlayışı sunduğu ve yeşil organizasyonel kültürün oluşturulması ve devamlılığına da zemin hazırladığı söylenebilir. Yeşil insan kaynakları uygulamaları ile organizasyonların uzun vadeli kazanım ve rekabet gücünü teşvik ederek çalışanların organizasyonel boyutta davranış değişikliğine yeşil eğitim-geliştirme, performans, ödüllendirme, işe alım gibi araçlarıyla etki ettiği ifade edilebilir. Yeşil organizasyonel politikaların en belirgin ve yayılmasına katkı sağlayacak insan kaynağı politikalarını yeşil zeminde uygulayarak yeşil psikolojik iklim, iş tatmini, motivasyon, organizasyonel aidiyet gibi sürdürülebilir yeşil bir anlayış için insan faktörünün dönüştürücü gücünü ortaya koyduğu düşünülmektedir. Çalışmanın amacı, geniş etki alanına sahip sürdürülebilirliğin bir yansıması olarak değerlendirilen YİKY uygulamalarının organizasyonel boyutta çalışan davranışlarında ortaya çıkardığı veya çıkarması muhtemel

değişiklikleri literatürde yer alan araştırmalar ışığında değerlendirmektedir.

2. YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

YİKY, organizasyonların çevresel sürdürülebilirliğin nedenlerini teşvik etmek için insan kaynakları yönetim politikalarının kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Marhatta ve Adhikari, 2013). YİKY, yeşil sorumluluk bilincinde, çalışanı takdir eden ve yeşil işgücünü ortaya çıkarmak için işe alım, eğitim ve geliştirme, ilerleme sürecinde yeşil hedeflerle entegre biçimde süreci yönetebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Mathapati, 2013). Organizasyonun çalışanlarını toplum, çevre, organizasyon ve kişisel yarar anlayışında politika, uygulama ve sistemlere uyumlaşması olarak düşünülen YİKY, işgücünün yetenek, motivasyon ve organizasyonun ekonomik ve çevresel sürdürülebilirliğine katkı sağlama, geliştirme ve sürdürmeye yönelik uygulamalar olarak da tanımlanabilmektedir (Opatha ve Arulrajah, 2014; Renwick vd. 2013).

Geniş bir bakış açısıyla çalışan katılımı yoluyla sürdürülebilir, çevre dostu ve rekabet avantajı oluşturmak için işe alım, eğitim, performans değerlendirmesi gibi tüm insan kaynakları işlevlerinde en az evrak işinin kullanılmasını da içermektedir (Bassam ve Rahman, 2016). Sosyal sorumluluk bilinciyle oluşturulmuş çalışma ortamı ve yeşil davranışa yönlendiren uygulama, sistem ve politikaları bir bütün olarak kapsadığı söylenebilir (Öselmiş, 2020). Tüketici ve müşteriler için marka itibarı, çekiciliğin gelişiminde etkili, kurumsal imajı yükseltebileceği gibi tüketici tutumlarını da olumlu yönde etkilemesine bu kapsamda satın alma kararları üzerinde etkisi olduğu vurgulanmaktadır (Bombiak ve Marciniuk, 2018; Bansal ve Song, 2017; Ajzen, 1991). Mampra (2013) YİKY'yi organizasyonların kaynaklarını sürdürülebilir biçimde kullanımı

ile çalışanların motivasyonunu çevreci anlayışla arttırma politikaları olarak da tanımlamaktadır.

İnsan kaynakları ile yeşil yönetimin birlikte entegre olmuş uygulama ve stratejilerinin geliştirilip kullanıldığı YİKY bir noktada yeşil yönetim anlayışı temelinde insan kaynakları yönetim anlayışının da şekillenmesi olarak ifade edilebilir. Yeşil yönetim anlayışı, organizasyonların çevre stratejilerini geliştirerek çevreyi yönetme yöntemi olarak adlandırmıştır. Çevreyi korumaya önem veren yeşil yönetim anlayışı maliyet tasarrufu için önemli fırsatlar sağlamakta ve çevre üzerindeki olumsuz etkileri azaltmaktadır. YİKY çalışanı sürdürülebilir uygulamalara destek vermek ve çalışan farkındalığını arttırmak için onları desteklemek olarak ifade edilebilir. (Lee,2008; Rezaei-Moghaddam, 2016).

Çalışanların çevre dostu iş operasyonları, teşvik ödülleri, seçme ve işe alma yöntemleri, çalışanların güçlendirilmesi ve ilgili programlara katılımı konusunda eğitilmesini, sürdürülebilir iş uygulamaları için çalışan motivasyonu ile birlikte bilgisini arttırmaya yönelik uygulamalar yeşil insan kaynakları uygulamaları arasında yer almaktadır (Anwer,2023). İnsan kaynaklarının bir organizasyon içinde çalışanların çevreye yönelik tutumlarını, davranışlarını, bilgi ve motivasyonlarını saptama ve yönlendirebilme yeteneği insan kaynakları fonksiyonunu çevre yönetiminde iyi uygulamalar için araç olarak kullanabilme becerisi olarak ifade edilebilir (Saeed, vd., 2019).

3. YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI

Organizasyonların yeşil uygulamaları, insan gücünün yeşille uyumlu yetenek ve yeşil düşüncesini geliştirmek, kaynakları etkin ve verimli kullanırken yeşil süreçlere uyum sağlayan motivasyon kaynaklarını da ortaya koymak ve tüm insan

kaynaklarının uygulama süreçlerini yeşil bakış ile düzenlemek yeşil insan kaynaklarının görevi olduğu söylenebilir. YİKY ulaşılması istenen bir amaç iken yeşil uygulamalar ise bir araç olarak değerlendirilebilir. Bu noktada birçok organizasyonun kısmen veya tamamen gerçekleştirdikleri uygulamaların önemli izler taşıdığını söylemek de mümkündür. Yeşil insan kaynakları uygulamaları yeşil girişimleri anlayan, taktir eden, yeşil hedefleri gerçekleştirmeye yönelik iş gücünü yeşil anlayışla ortaya çıkarma sorumluluğunda hareket etmektedir (Mathapati,2013).

Han vd. (2025) YİKY'nin yeşil inovatif iş davranışı ilişkisini incelediği araştırmasında, YİKY ile yeşil inovatif iş davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulgusu elde ederken aynı çalışmada yeşil dönüşümcü liderliğin farklı iki ülke bazında incelenmesinde yeşil dönüşümcü liderliğin yeşil inovatif iş davranışı ve YİKY'nde düzenleyici rolü olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde Aboramadan (2022) YİKY'nin çalışanların rol içi ve rol dışı davranışları ile yeşil yenilikçi çalışma davranışının belirleyicisi olarak yer aldığı yeşil işe katılım davranışının da önemli düzeyde aracılık rolü bulgusu elde etmiştir. Dumont vd. (2016) YİKY'nin doğrudan ve dolaylı olarak rol içi yeşil davranışı etkilediğini buna karşın psikolojik yeşil iklim aracılığıyla rol dışı yeşil davranışı yalnızca dolaylı olarak etkilediğini bulgusuna ulaşmıştır.

Muisyo, vd. (2021) üretim sektöründe her kademedeki çalışan 324 kişiyle gerçekleştirdikleri çalışmada yeşil yeteneklere ilişkin işe alım süreçleri, performans değerlendirme, yeşil motivasyon, yeşil liderlik gibi yeşil insan kaynakları uygulamalarının organizasyonları yeşil rekabette olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Reibiro vd. (2022) bir turizm firmasında çalışan 235 çalışanla gerçekleştirdikleri çalışmada YİKY uygulamalarının çalışanların çevre dostu davranış ve organizasyonel özdeşleşmeyle olumlu etkiye sahip olduğunu, Parida vd. (2021) yeşil insan kaynakları uygulamalarının örgütsel

hazır olma, iş tatmini ve işe bağlı akış üzerinde organizasyonel özdeşleşme ve yeşil davranış arasındaki ilişkilerde çift yönlü aracılık ilişkisi olduğunu saptamıştır. Ababneh (2020) Ürdün’de faaliyet gösteren otellerde çalışan 376 çalışanla gerçekleştirdiği araştırmada çalışan katılımının yeşil insan kaynakları uygulamaları ile bireysel yeşil davranışlara kısmen aracılık ettiği, Gyensare vd. (2023) yeşil çalışan davranışının insan kaynakları uygulamaları ile çalışanların öznel refahı arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu, yeşil insan kaynakları uygulamalarının ise bu aracılık rolüyle çalışanların öznel refahını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Çelik (2024) 110 kişilik örneklem ile YİKY uygulamalarının, işe adanmışlık üzerindeki etkisini yeşil çalışma iklimi algısının aracılık rolü ile incelediği çalışmada yeşil insan kaynakları uygulamaları ve işe adanmışlık değişkenleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Mardin-Yıldırım (2024) YİKY’nin duygusal bağlılık üzerindeki etkilerini ve bireysel yenilikçiliğin düzenleyici rolünü araştırdığı çalışmada 224 özel sektör çalışanından elde ettiği anket verilerinde YİKY ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulgusu saptamıştır.

Ali vd. (2024) yeşil insan kaynakları uygulamalarının sürdürülebilir çalışan performansı için yeşil iş davranışlarını dolaylı olarak etkileyerek yeşil kurum kültürünün oluşmasına katkı sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Kaya (2025) imalat sektöründe 235 çalışan ile gerçekleştirdiği çalışmada yeşil insan kaynakları uygulamaları ile çevresel organizasyonel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulgusu elde etmiştir. Gao vd. (2025) yetenek-motivasyon-fırsat ve sosyal kimlik teorileri aracılığıyla bütünleşik bir model kurarak YİKY’nin yeşil organizasyon kültürünü ve çalışanların çevre dostu davranışlarını etkilediği mekanizmaları incelediği çalışmada yeşil kurum kültürü, yeşil dönüşümsel liderlik ve

çalışanların yeşil değerlerinin çevre dostu davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Kerse vd. (2021) gerçekleştirdikleri çalışmada yeşil dönüştürücü liderliğin yeşil davranışı, Baş ve Kesen'in (2024) çalışmasında yeşil insan kaynakları uygulamalarının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği, Karakuş (2025)'un çalışmasında ise yeşil insan kaynakları uygulamalarının çalışanın performansı ve çalışanın yeşil davranışı üzerinde anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Yetkin (2025) yeşil insan kaynakları yönetim uygulamalarının organizasyonel inovasyon üzerindeki etkisini ve bu süreçte dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin aracılık rolünü incelediği çalışmasında dönüştürücü liderliğin YİKY'nin inovasyon üzerindeki etkisini güçlendirdiğini bulgusunu elde etmiştir.

Mensah, vd. (2023) YİKY'nin geçerli olduğu bir hastanede idari yönetici ve insan kaynaklarından oluşan 264 katılımcı ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada yeşil eğitim, yeşil işe alım ve yeşil ücretlendirmenin çalışanlar arasında yenilikçi iş davranışının önemli belirleyicileri olduğunu saptamıştır. Sobokro, vd. (2021) İran genelinde sanayi firmalarından rastlantısal olarak seçilen 384 insan kaynakları çalışanıyla yaptıkları bir çalışmada yeşil insan kaynakları uygulamalarının organizasyonların sosyal sorumluluk, yeşil psikolojik iklim ve çalışanların yeşil davranışlarını etkilediğini bununla birlikte yeşil psikolojik iklim ile çalışanlar arasında yeşil davranışları teşvik ettiği yönde bulgulara ulaşılmıştır.

4. SONUÇ

Organizasyonların bugünün gereksinimlerini karşılarken gelecek kuşakları tehlikeye atmadan ihtiyaçları karşılama gerekliliği ve çabası sürdürülebilirlik anlayışının bireysel ve organizasyonel boyutta kabul görmesiyle mümkün olmaktadır.

Bir organizasyon olarak karlılığın yanı sıra çevresel ve toplumsal sorumlulukların bilincinde hareket etmek önemli ve değerli bir eylem olarak değerlendirilmektedir. Sürdürülebilirliğin çevresel yönü kadar sosyal ve ekonomik yönünün de güçlendirilmesi son dönemlerde önceliklendirilmiş bir alanı ifade etmektedir. Organizasyonların çevresel performans artışları kadar çalışanlarının da değer, davranış ve organizasyon kültürünü yeşil bir anlayışla benimsemesi sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Bu noktada, yeşil insan kaynakları yönetim ve uygulamalarının çalışan tutum ve davranışlarında dönüştürücü araç olarak organizasyonlarda yer aldığı ifade edilebilir.

YİKY sürdürülebilirliğe organizasyonel katkıyı sunarken çalışan davranışının dönüşümüne önemli ölçüde katkı sunan uygulamaların bütünsel bir yaklaşımı benimsediği söylenebilir. Yeşil işe alım, yeşil performans, yeşil eğitim-geliştirme, yeşil ödüllendirme, yeşil liderlik gibi uygulamada yer alan insan kaynakları araçlarıyla çalışanların çevresel duyarlılıklarına hem katkı sağlayan bir alan açtığı hem de yeşile dönük tutum ve farkındalıklarında önemli rol oynadığı araştırmalarla desteklenmektedir. Güncel araştırmalar YİKY ve uygulamalarının çalışan davranışlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymaktadır.

Çevresel farkındalıkların rol içi ve rol dışı davranış etkileme süreci hem çalışanı organizasyon içinde hem de organizasyon dışında gönüllü ve teşvik edici eğilimlere yönelttiği söylenebilir. Yeşil işe katılım ve yeşil psikolojik iklim gibi aracılık rolünün davranışlar üzerindeki etkisi ise yeşil insan kaynakları uygulamalarının davranışların üzerindeki gösterdiği söylenebilir.

Çalışanların kişisel farkındalıkları dışında organizasyonel liderlik ve kurum kültürü etkisinin değişimi beslediği bu noktada

yeşil insan kaynakları uygulamalarının hem yeşil dönüşümcü liderlik hem de yeşil inovatif iş davranışı arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği ifade edilebilir. Organizasyonda yer alan sosyal ve kültürel yapının da bu bağlamda YİKY'nin etkisini etkilediğini göstermektedir.

YİKY'nin çalışanın organizasyonel özdeşleşme, iş tatmini, iyi oluş ve bağlılık düzeylerini mevcut araştırmalar ışığında olumlu düzeyde etkileyerek yükselttiğini göstermektedir. Bu noktada yeşil insan kaynakları uygulamalarının çalışan davranışları üzerinde kişisel tutumların dışında organizasyonel etkilerle davranışı farklılaştırabildiği ifade edilebilir.

Yeşile anlayışın hem organizasyon hem toplumsal boyutta değerlendirildiğinde çalışan davranışlarını birçok yönden etkilediği dolaylı olarak ise toplumsal davranış biçiminde de davranış değişimini ortaya çıkaracağını söylemek mümkündür. Bu noktada yeşil insan kaynakları uygulamalarının farkındalık, gönüllülük, organizasyon içi ve dışı davranış üzerinde doğrudan ve dolaylı etkiye sahip olduğu bu durumun toplumsal bağlamda daha geniş kitleler olarak sürdürülebilirliğe birçok farklı noktada katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ababneh, O.M.A. (2021). Yeşil İK uygulamaları çalışanların yeşil davranışlarını nasıl etkiler? Çalışan bağlılığı ve kişilik özelliklerinin rolü. Çevre Planlama ve Yönetim Dergisi, 64 (7), 1204–1226.
- Aboramadan, M.(2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. International Journal of Organizational Analysis, 30 (1), 7–23.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. Organizational Behaviour and Human Decision Processes, 50(2), 179–211
- Ali, M., Shujahat, M., Fatima, N. Jabbour , A.B.L.S., Vo-Thanh, t. Salam, M.A. ve Latan, H. (2024). Green HRM practices and corporate sustainability performance, Management Decision, 62 (11), 3681–3703.
- Anwer, S. (2023). Impact of green human resources management practices on consumer buying behaviours in north of Iraq. Bahçeschir University Graduate School The Department Of Business Administration, Master Thesis, İstanbul.
- Bassam K. ve Mujeeb Rahman AP., (2016). Green HRM-A tool of sustainable development. International Journal for Scientific Research & Development, 4(10), 2321-0613.
- Baş, D. ve Kesen, M. (2024). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Alanya Akademik Bakış, 8(1), 174-194.
- Bansal, P. ve Song, H.-C. (2017). Similar but not the same: Differentiating corporate sustainability from corporate responsibility. Academy of Management Annals, 11(1), 105–149. <http://dx.doi.org/10.5465/annals.2015.0095>

- Bombiak, E. ve Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green Human Resource Management As A Tool For The Sustainable Development Of Enterprises: Polish Young Company Experience. *Sustainability*, 10(6), 1739.
- Charter, M., Peattie, K., Ottman, J. ve Polonsky, M. J. (2002). Marketing and sustainability. <https://cfsd.org.uk/smart-know-net/smart-know-net.pdf>, 17.04.2002.
- Çelik, Z.Y.(2024). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının işe adanmışlık açısından incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Dumont, J., Shen, J. ve Deng, X. (2016), Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: the role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627.
- Gao, H., Al Mamun, A., Masukujjaman, M. ve Yang,Q. (2025). Exploring the nexus of green human resource management, leadership and organizational culture on workplace pro-environmental behavior. *Humanit Soc Sci Commun* 12, 1-17.
- Gyensare, M. A., Adomako, S. ve Amankwah-Amoah, J.(2024). Green HRM practices, employee well-being, and sustainable work behavior: Examining the moderating role of resource commitment. *Business Strategy and the Environment*, Wiley Blackwell, 33(4), 3129-3141.
- Harlem, B. G. (1987). Our common future. United Nations World Commission on Environment and Development. Rio de Janeiro: WCED.
- Karakuş, G. (2025). Yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışan performansı ve çalışanın yeşil davranışı üzerindeki

- etkisinde yeşil örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 17 (1), 373-389.
- Kaya, M.(2025). Yeşil insan kaynakları yönetimi ve çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ordu.
- Kerse, G., Maden, Şeref, ve Tartan Selçuk, E. (2021). Yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil içsel motivasyon ve çalışanın yeşil davranışı: ölçek uyarlama ve ilişki tespiti. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1574–1591.
- Khan, K., Gogia, E.H., Shao, Z., Rehman, M.Z. ve Ullah, A. (2025). The impact of green HRM practices on green innovative work behaviour: empirical evidence from the hospitality sector of China and Pakistan. *BMC Psychol* 13, 96, 1-17. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02417-5>.
- Lee, K. (2008). Why and how to adopt green management into business organizations? the case study of Korean SMEs in manufacturing industry. *Management Decision*, 47, 1101-1121.
- Licht, K. ve Folland, A. (2025). Redefining ‘sustainability’: A systematic approach for defining and assessing ‘sustainability’ and ‘social sustainability’. *Theoria*, 91(1): 45-59.
- Mampra, M. (2013). Green HRM: does it help to build a competitive service sector? a study. In *Proceedings of tenth AIMS International Conference on Management*, 1273-1281.
- Mardin-Yıldırım, D. (2024). Yeşil insan kaynakları yönetimi ve bireysel yenilikçiliğin duygusal bağlılık üzerindeki

etkileri. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Marhatta, S. ve Adhikari, S. (2013). Green HRM and sustainability. International eJournal of Ongoing Research in Management & IT. Retrieved from www.asmgrouppublication.com/incon/publication/incon13-hr-006pdf.

Mathapati, C. M. (2013). Green HRM: A strategic facet. Tactful Management Research Journal, 2(2), 1–6.

Mensah, L.E., Shukla, S. ve Iqbal, H.F. (2023). Green human resource management practices and employee innovative behaviour: reflection from Ghana. IIMBG Journal of Sustainable Business and Innovation, 1 (1), 58–74.

Muisyo, P.K., Qin, S., Ho, H.T. ve Julius, M.M. (2022). The effect of green HRM practices on green competitive advantage of manufacturing firms. Journal of Manufacturing Technology Management, 33(1), 22–40.

Kimble, J. M. (Ed.), Proceedings of the eighth international soil management workshop: utilization of soil survey information for sustainable land use. Oregon, California and Nevada: USDA, 7-14.

Mathapati, C. M. (2013). Green HRM: A strategic facet. Tactful Management Research Journal, 2(2), 1–6.

Miraute, C.L.C. ve Marius, P. (2024). Definition of sustainability - bibliometric analysis of the most highlighted papers. Proceedings of the International Conference on Business Excellence, Sciendo, 18(1), 888-897.

Parida, S., Ananthram, S., Chan, C. ve Brown, K. (2021). Yeşil ofis binaları ve sürdürülebilirlik: Yeşil insan kaynakları

yönetimi yeşil davranışları ortaya çıkarır mı? *J. Clean. Prod.*, 329 , 129764.

- Pierce, F. J. ve Larson, W. E. (1993). Developing criteria to evaluate sustainable land management. (Ed.) J. W. Kimble, *Defining and assessing the sustainability of land management*, 7–14.
- Rezaei, M. K. (2016). Green management of human resources in organizations: An approach to the sustainable environmental management. *Journal of Agricultural Technology*, 12 (3), 415-428.
- Renwick, D., Redman, T. ve Maguire S. (2013). Green human resource management: a review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, (15), 1-14.
- Ribeiro, N., Gomes, D.R., Ortega, E., Gomes, G.P. ve Semedo, A.S. (2022). The impact of green HRM on employees' eco-friendly behavior: the mediator role of organizational identification. *Sustainability*, 14, 2897.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M. ve Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438.
- Sabokro, M., Masud, M. M. ve Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior. *Journal of Cleaner Production*, 313, 1-12.
- Opatha, H. H. ve Arulrajah, A. A. (2014). Green human resource management: simplified general reflections. *International Business Research*, 7, 101–112.

- Öselmiş, M. (2020). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları; Literatür Taraması Ve Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- United Nations. (1972). Report of the United Nations Conference on the human environment. stockholm, (5-16.05.1972), <https://digitallibrary.un.org/record/523249?v=pdf>, 30.04.2025
- Yetkin, Y. (2025). Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetiminin örgütsel inovasyona etkisinde etkileşimci ve dönüştürücü liderliğin aracılık rolü. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rekreasyon Yönetimi Ana Bilim Dalı, Rekreasyon Yönetimi Bilim Dalı. Doktora Tezi, Ankara.
- Whitelegg, J. (1993).Transport for a sustainable future. The case for Europe. London: Belhaven Press.

SOSYAL POLİTİKA DEĞERLENDİRMELERİ

yaz
yayınları

YAZ Yayınları
M.İhtisas OSB Mah. 4A Cad. No:3/3
İscehisar / AFYONKARAHİSAR
Tel : (0 531) 880 92 99
yazyayinlari@gmail.com • www.yazyayinlari.com