



TÜRKİYE VE DÜNYADA SOSYAL POLİTİKA

Editör: Doç.Dr. Banu ÖZBUCAK ALBAR

yaz
yayınları

Türkiye ve Dünyada Sosyal Politika

Editör

Doç.Dr. Banu ÖZBUCAK ALBAR

yaz
yayınları

2025

Türkiye ve Dünyada Sosyal Politika

Editör: Doç.Dr. Banu ÖZBUCAK ALBAR

© 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 978-625-8574-11-1

Aralık 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

İÇİNDEKİLER

Social Policy Developments in the Ottoman Empire in the Context of the Tanzimat and Islahat Edicts	1
<i>Mehmet Emin BEKİK</i>	
Engelli Değil, Engellenen Birey: İSG Profesyonelleri ve Teknikerlerinin Özel Gereksinimli Bireyler ile İlgili Kavram ve İSG Düzenlemeleri Bilgisi Üzerine Bir Araştırma	18
<i>Serenay ÇALIŞ</i>	
Kadercilik Algısı: Güvenlik İklimi ve Güvenli Davranış Kapsamında Bir Değerlendirme	52
<i>Esra SİYER, Bülent ARPAT</i>	
Varlık Temelli Topluluk Geliştirme ve Türkiye Bağlamı.....	78
<i>Dilek NAM, Selçuk NAM</i>	
Macroeconomic Determinants of Poverty: Evidence from A Two-Way Fixed Effects Panel Analysis (2000–2024)	104
<i>Çağlar AKAR</i>	
Dijitalleşme Sürecinde Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları: Uluslararası Belgeler ve Karşılaştırmalı Hukuk Perspektifi	125
<i>Seher DEMİRKAYA</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."

SOCIAL POLICY DEVELOPMENTS IN THE OTTOMAN EMPIRE IN THE CONTEXT OF THE TANZIMAT AND ISLAHAT EDICTS

Mehmet Emin BEKİK¹

1. INTRODUCTION

Social policy refers to the set of regulations and interventions implemented by the state and various societal institutions with the aim of enhancing the welfare of individuals within society, reducing social risks, and ensuring the establishment of social justice. An examination of its historical development reveals that social policy emerged in the aftermath of the Industrial Revolution, primarily to improve the working and living conditions of the working class, mitigate labour–capital conflicts, and maintain social stability. Over time, transformations in political, economic, and social spheres have broadened the scope of social policy; consequently, social policy has evolved from a field concerned solely with wage earners into a comprehensive structure aimed at improving the welfare of all social classes and groups and minimizing disparities in income and living standards.

When the historical development of social policy in Turkey is considered, it is appropriate to state that the process began during the Ottoman Empire. In particular, the Tanzimat and Islahat Edicts constitute critical turning points both for the modernization of the state and for the formation of Turkish social

¹ Res. Asst., Inonu University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labour Economics and Industrial Relations, ORCID: 0000-0001-6959-1716.

policy history. This study first addresses the conceptual foundations of social policy and explains its definition, objectives, and fundamental characteristics within a theoretical framework. Subsequently, the social policy-oriented provisions contained in the Tanzimat Edict are examined systematically, followed by a detailed assessment of the social policy provisions included in the Islahat Edict.

2. CONCEPTUAL FRAMEWORK

2.1. Definition of Social Policy

Conceptually, social policy derives from the combination of the Latin terms *socius* and *politeia*, and in the context of Ancient Greek city-states, it referred to services provided to the public on an equal basis. In the literature, the term “social policy” is used predominantly in Europe, whereas in North America the concept appears as “social welfare policy.” Moreover, several scholars argue that these two concepts are not entirely identical, noting that social policy encompasses a broader range of policies, including those classified under social welfare policy (Ersöz, 2003: 119).

Following the Industrial Revolution, the term came to be used frequently to denote the decisions taken and the practices carried out by the state with the aim of addressing the problems experienced by its citizens (Çubuk, 1979: 6–7). During this period, social policy was defined as the set of principles adopted by states to improve the working and living conditions of workers and to provide solutions to labour–capital conflicts (Altan, 2007: 10).

Social policy can be defined as a set of measures undertaken by the state and other societal institutions with the aim of protecting the vulnerable, ensuring social justice, and securing

the minimum conditions necessary for individuals to live in dignity (Talas, 1990, p. 13). It constitutes a collection of ideas and practices designed to reduce inequalities within society. The primary objective of social policy is to achieve social justice (Sunat, 2011, p. 285). According to Koray (2012), modern social policy is characterized both as a historical and social phenomenon and as a political development. As a result of various transformations, while the concept initially had a narrow meaning, its scope has expanded in line with social, political, and economic changes (Koray, 2012, pp. 30–31).

The emergence of social policy coincided with the Industrial Revolution. As industrialization progressed, the concept developed as a reaction to the harsh working conditions imposed on all workers—particularly women and children—within the bourgeoisie’s competition for capital accumulation. Over time, both the meaning and scope of social policy expanded, gradually encompassing other disadvantaged groups in society. The formation and development of social policy are directly related to the economic structure, social needs, and political orientation of each period. Therefore, when defining social policy, it is necessary to conceptualize it in both a narrow and a broad sense (Şişman, 2017, pp. 20–21).

In the narrow sense, social policy refers to measures aimed at addressing the fundamental problems of the working class by reducing the conflict between labour and capital. In this sense, social policy has traditionally employed two instruments to produce solutions: first, ensuring the enactment of protective legislation; and second, helping workers effectively and actively use their right to organize in order to defend their own rights (Talas, 1990, p. 14). In the broad sense, social policy is a field of study that examines public policies designed to provide the widest possible protection to dependent workers, economically vulnerable groups, and those requiring special protection within

society against risks and adverse conditions that they face or may face in social life (Altan, 2009, p. 4).

Today, social policy addresses societal needs in a comprehensive manner. In this regard, social policy aims to enhance the welfare levels of all social classes and groups and to minimize disparities in income and living standards. Issues such as education, health, housing, environmental regulation, personnel policies, and democratization are among the core subjects of social policy in its broad sense (Güven, 2001, p. 14).

2.2. The Objectives of Social Policy

The primary objective of social policy is to provide solutions to societal problems and, in doing so, to enhance social welfare while supporting economic development. When social development is discussed, it refers to ensuring individuals' access to essential services such as education, health, and housing; reducing unemployment, achieving a more equitable distribution of income; and improving overall living standards. These elements not only contribute to the creation of a safer, more peaceful, and more stable social environment but also enhance productivity. For this reason, investments aimed at strengthening social welfare are regarded as a driving force of economic growth.

The first and broadest goal of social policy is the improvement of welfare levels and the socialization of welfare. Positive developments in the social issues that constitute the core concerns of social policy represent its primary targets. For instance, reductions in unemployment and poverty rates, as well as any improvement in the social participation of individuals with disabilities, are indispensable objectives of social policy. The aim of social peace within social policy can be described as uniting, rather than dividing, the components of society. Ensuring social peace in this sense acts as a preventive factor against the emergence of social problems.

The effective and sustained achievement of social peace is directly linked to the economic and political conditions in which society exists. Establishing lasting and effective social peace not only shields society from potential problems but also prevents economic losses, thereby creating a favorable environment for both economic and social development (Bedir, 2013, pp. 11–12).

2.3. Characteristics of Social Policy

The most fundamental characteristic of social policy is that it constitutes a set of policies that must be implemented by the state. The formulation of policies concerning health, education, defense, public works, and the labour market falls within the essential responsibilities of the state. As a requirement of the social state principle, these duties must be fulfilled by public authorities. State interventions carried out with consideration of public interest constitute the main sphere of activity of social policy. For this reason, social policy has the nature of public policy, and its primary implementer is the state. However, public authorities are not the sole actors influencing the formation of social policies. In countries with democratic political regimes, professional organizations, civil society organizations, universities, various social actors, and trade unions also play significant roles in the development of social policy (Altan, 2009, p. 23).

Social policy is a set of regulations executed by the state and shaped within the boundaries of the country. In this regard, the nature of social policies implemented in a given country is determined by the conditions in which that country exists, and each state's social policy exhibits unique characteristics. Differences in economic and social structures, the adopted governance model, dominant economic perspectives, demographic characteristics, family structures, traditions, and

cultural elements lead to the emergence of distinctive national features in the formulation of social policy. Income distribution and unemployment—two foundational issues in social policy—are directly related to the economic system. Although the size of an economy, namely its gross national product, is an important indicator, the distribution of this income among different segments of society, the share received by wage earners, and the economy's capacity to generate employment are the main factors that determine the relationship between that economy and its social problems (Talas, 1990, p. 5; Altan, 2009, p. 37).

3. THE TANZIMAT EDICT AND SOCIAL POLICY

The Tanzimat Edict, proclaimed on 3 November 1839 in Gülhane Park, established a new legal framework regulating state–citizen relations in the Ottoman Empire. With its promulgation, the security of life, property, and honor was placed under state protection, enabling Ottoman subjects for the first time to attain a status approximating that of the “citizen” in the modern sense. These reforms are significant insofar as they granted equal citizenship rights to all inhabitants of the empire and formally secured fundamental rights and freedoms. Accordingly, the Tanzimat Edict is widely regarded as the first declaration of fundamental rights in Ottoman history (Yıldız, 2012, p. 141).

The proclaimed Tanzimat Edict consists of a two- to three-page document outlining the objectives and aspirations of the reform movement. In the introduction, it is emphasized that for the past 150 years, due to various motives and circumstances, the Sharia and state laws had not been properly observed, resulting in the decline of the empire's former strength and prosperity. It is also noted that since the ascension to the throne,

the primary goal has been the welfare of the state and the advancement of the people, and that within fifteen years, given the resources of the land and the talent of its people, these aims could be attained (İnalçık, 1964, p. 613).

The Tanzimat Edict emerged as a response to the political, administrative, and social transformation needs of the Ottoman Empire and is considered one of the starting points of the modernization process. It was drafted to contain the effects of the post-French Revolution discourse on human rights and to preserve the integrity of the state; therefore, the rights and freedoms it recognized were granted not upon public demand but as part of administrative necessity through the will of the sultan (Berkes, 2012, p. 208).

The Tanzimat Edict is neither a constitution nor even a law. Rather, it resembles the *charte* (charter) tradition issued by European monarchs, which set forth their intentions and future objectives. In this respect, it served as a basis for future constitutional and legislative developments. The Edict contains no explicit statement declaring it a bill of rights. Its primary purpose was not to establish a legal bond between the ruler and the people, but to redistribute authority and responsibility between the sovereign and the government (Berkes, 2012). In terms of content, it does not possess constitutional character; it represents a unilateral declaration of sovereignty that does not legally restrict the powers of the ruler. The Edict prescribes no sanctions for violations of its provisions; Sultan Abdülmecid merely pledged on his own initiative to abide by them (Zürcher, 2000, p. 80). For this reason, the Tanzimat Edict is viewed not as a constitutional text but as a political commitment aimed at restructuring the state. Its underlying rationale was the belief that a state not governed by law could not endure long-term. Indeed, the introduction affirms that the Ottoman Empire had been strong during the periods in which it adhered to Sharia law, but had

weakened when legal order was neglected, thus highlighting the necessity of restoring the rule of law (Eryılmaz, 1992, p. 98). The legitimacy of the reforms was therefore grounded in religious references.

The Edict sought to reorganize the fundamental principles of government, placing particular emphasis on justice as the most essential duty of the state. Given the belief that no political order lacking justice could survive, the establishment and implementation of new legal regulations were deemed necessary. Consequently, the provisions of the Edict were articulated together with their justifications, and the creation of an administrative mechanism based on law was envisioned. The concepts of the supremacy of law and the rule of law are recurrent themes within the text. It was stated that, for the Ottoman Empire to regain the character of a “social state under the rule of law,” new laws needed to be prepared and existing practices revised (İnalçık, 1941, p. 240). Moreover, the protection of fundamental values such as life, honor, dignity, and property was defined as a core state obligation; and various regulations affecting daily life, such as the duration of military service and price controls, were reconsidered.

The Tanzimat Edict also constituted a new form of “political contract” between the state and its subjects. It created a mutual commitment: the state pledged to ensure security and justice, while subjects were expected to demonstrate loyalty. Guarantees of security, property rights, and personal safety granted to non-Muslim subjects were particularly aimed at suppressing the separatist inclinations that had intensified after the French Revolution (Gayretli, 2008, p. 81).

From a social policy perspective, the introduction of the Tanzimat Edict acknowledged that the state and the Ottoman populace, once prosperous and powerful, had fallen into

weakness and poverty. It emphasized that since the accession to the throne, the state had aimed at the improvement of the country's welfare and the prosperity of its people, and that through the capacity of the population and the resources of the land, these aims could be achieved within several years. In light of the prevailing social, political, and economic conditions, the Edict set objectives to reduce impoverishment. The introductory principles of the Edict may be interpreted as marking a shift from the traditional Ottoman system based on Sharia and customary law toward a modern legal order oriented toward the social state (Talas, 1990, p. 40).

With the proclamation of the Tanzimat Edict in 1839, the *iltizam* (tax-farming) system was replaced with a new taxation framework and principles. The Edict emphasized that taxes should be fixed and collected in proportion to each individual's income. Under the new *emanet* system introduced after the abolition of tax farming, taxes were collected directly by state officials. Although considered more equitable than the previous system, the *emanet* system did not function effectively in practice. Because state revenue could not be secured in advance under this system, budget deficits emerged. With the Tanzimat reforms, it was accepted that the state had the right to request taxes from its population to fulfill its duties and sustain its existence; however, the principle of taxation according to financial capacity was also adopted to ensure justice. To achieve equality in taxation, the principle of income-proportional taxation was implemented, and new legal regulations concerning taxation were enacted (Çakır, 2001, p. 74).

Upholding the principle that "in the world, nothing is more precious than life, property, and honor," the Tanzimat Edict placed the security of life and property under state protection. It guaranteed the life, property, and honor of all Ottoman subjects and adopted the principle of personal inviolability; no individual

could violate another's chastity or dignity. The abolition of the *müsadere* (confiscation) practice ensured the protection of private property rights, recognized as a fundamental element of personal liberty. Both Muslim and non-Muslim subjects were granted the right to acquire property and to transfer their wealth to their heirs. Judicial processes were made transparent, the principle of equality before the law was adopted, and no individual could be subjected to punishment without trial. Courts were opened to the public, and the confiscation of property belonging to fugitives was abolished. As a result, the heirs of fugitives were no longer held responsible for their relatives' crimes, denied inheritance, or punished for offences for which they had not been tried (Durhan, 2008, p. 62).

4. THE ISLAHAT EDICT AND SOCIAL POLICY

The Islahat Edict refers to a document drafted in the style of a *hatt-ı hümayun*, intended to demonstrate the measures and regulations to be implemented under the new reforms, as well as the methods by which they would be carried out. Promulgated at the Sublime Porte on 18 February 1856, the Edict's stated objectives were the strengthening of the state, the attainment of complete happiness for all subjects enjoying absolute equality in the eyes of the law, and the advancement of the country's development.

During the war between Russia and the Ottoman Empire, European states supported the Ottomans against Russia primarily to serve their own interests. As the Ottoman Empire, increasingly weakened militarily, economically, and politically, was seen as the "sick man of Europe," European powers sought to exploit the empire's difficulties to their advantage. Given Russia's claim to protect Orthodox Christians within Ottoman borders, European public opinion framed the issue in such a way that these states

pressured the Ottoman Empire to enact reforms for non-Muslim subjects (Lewis, 1991; Gülsoy, 1999, pp. 188–190).

The Islahat Edict contained certain social policy provisions, although these were limited and largely state-centered when compared to modern conceptions of social policy. The Edict aimed to reduce discrimination against non-Muslim subjects and to promote social cohesion and security. The Sultan reaffirmed that the life, property, and honor of citizens of all religions and denominations would be protected. To ensure the effective implementation of these guarantees, a privileged patriarchate under state supervision was to be established, with permission granted to form special councils within the patriarchates. Considering the conditions of the period, this arrangement represented a significant degree of freedom (Yıldız, 2007, p. 210).

Tax collection was reorganized without distinctions based on class or denomination. Measures were introduced to prevent abuses in the collection of the *aşar* (tithe) tax. A tiered taxation system was implemented, ensuring that all individuals were taxed according to their income. The Edict stated that state revenues would be collected under this new method instead of the *iltizam* (tax-farming) system, and it reaffirmed the abolition of *iltizam*, with severe punishments for those who continued to practice it. The Tanzimat Edict's principle of proportionate taxation based on wealth and capacity was further developed in the Islahat Edict to ensure fair taxation without regard to religion, sect, or ethnicity. This provision served as a clear demonstration of the Edict's regulations concerning non-Muslim subjects.

The *aşar* tax, levied on agricultural products, constituted a central revenue source for the Ottoman Empire. While previously collected based on land productivity, irrigation, and other considerations in a manner intended to be equitable, after

the Tanzimat reforms it was levied at a fixed rate within a framework of legal equality, which, however, led to certain injustices (Tabakoğlu, 2007, pp. 100–105).

The Islahat Edict emphasized the Sultan as a ruler responsible for ensuring the welfare and well-being of the people, aspiring to achieve progress comparable to that of developed European states, and enhancing the happiness of all subjects in every domain. In this context, the emphasis on justice can be interpreted as a development directly linked to social policy. The fundamental goal of social policy is to enable individuals to live a dignified and quality life; achieving this goal requires the reduction of social and economic inequalities and the establishment of social justice. Within this framework, the Edict's introduction demonstrates that measures aimed at strengthening the economy and increasing the welfare of the population were perceived as concrete steps toward building a modern state (Gazi, 2010, pp. 337–338).

5. CONCLUSION

The concept of social policy has evolved historically in response to economic, social, and political transformations, gradually expanding its scope. Initially emerging in a narrow sense as an approach aimed at addressing the fundamental problems of the working class, social policy over time has developed into a broader field encompassing all disadvantaged groups within society, with the goal of promoting welfare and ensuring social justice. Social policy functions as a set of regulations implemented by the state in the public interest, covering essential areas such as health, education, housing, labour, and income distribution.

In this context, social policy not only supports economic development but also plays a critical role in maintaining social

peace, reducing inequalities, and guaranteeing access to decent living conditions for individuals. Examples from the Ottoman period are particularly significant for understanding the historical foundations of social policy. The Tanzimat and Islahat Edicts can be considered early examples of modern social policy, as these documents contained the state's commitments to ensuring the security of life, property, and honor for its citizens, creating a fair taxation system, and upholding the rule of law.

The Tanzimat Edict articulated the state's objectives to enhance social welfare and ensure public security while symbolizing the beginning of legal and administrative reforms. The Islahat Edict further emphasized equality and justice, aiming specifically to reduce discrimination against non-Muslim subjects and to establish social cohesion and security. Both edicts contributed to the shaping of social policy in the Ottoman Empire, highlighting the state's role in strengthening central authority and addressing the fundamental needs of society.

Today, social policy continues to exist as a multidimensional discipline aimed at improving the welfare of all segments of society rather than any particular class. It seeks to reduce social inequalities across economic, social, and cultural spheres, ensure access to essential services, and enhance individuals' quality of life. In this sense, social policy, as a historical phenomenon, responds to the changing needs of society while grounding the relationship between the state and its citizens in the principles of justice, equality, and welfare.

Drawing on the Ottoman examples, it becomes evident that the foundations of modern social policy have been historically shaped and concretized through reform documents. Consequently, social policy serves both as a mechanism to address social and economic challenges historically and as an indispensable tool for promoting societal welfare and establishing

social justice in contemporary contexts. In this regard, the link between social policy and the state's societal responsibilities provides a fundamental framework for the stability, welfare, and sustainable development of society.

REFERENCES

- Altan, Ö.Z. (2007). Sosyal Politika. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları Yayını No: 1744.
- Altan, Ö. Z. (2009). Sosyal Politika Dersleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları Yayın No: 1987.
- Bedir, E., Özaydın, M. M. ve Metin, B. (2013). Sosyal Politika 1. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, No: 1589.
- Berkes, N. (2012). Türkiye'nin Çağdaşlaşma Tarihi. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Çakır, C. (2001). Tanzimat Dönemi Vergi Uygulamalarında Karşılaşılan Güçlükler ve Vergi İhtilalleri. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 51(1), 71- 95.
- Çubuk, A. (1979). Sosyal Politika. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını.
- Durhan, İ. (2008). Tanzimat Döneminde Osmanlı Yargı Teşkilâtındaki Gelişmeler. Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 3(4), 55-111.
- Ersöz, H. Y. (2003). Doğuştan Günümüze Sosyal Politika Anlayışı ve Sosyal Politika Kurumlarının Değişen Rolü. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 53(2), 119-144.
- Eryılmaz, B. (1992). Tanzimat ve Yönetimde Modernleşme. İstanbul: İşaret Yayınları.
- Gayretli, M. (2008). Tanzimat Sonrasında Cumhuriyet'e Kadar Olan Dönemde Kanunlaştırma Çalışmaları. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Gazi, E. (2010). İlanından Yüz Elli Yıl Sonra Avrupa Birliği Müzakereleri Bağlamında Islahat Fermanı'na Yeniden Bir Bakış. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 51(1), 327-348.
- Gülsoy, U. (1999). Islahat Fermanı. İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Güven, S. (2001). Sosyal Politikanın Temelleri (3. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- İnalcık, H. (1964). Sened-i İttifak ve Gülhane Hatt-ı Hümayunu. Belleten, 28 (112), 603-622.
- İnalcık, H. (1941). Tanzimat Nedir? (1840- 1841). Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, S.1, 237-263
- Lewis, B. (1991). Modern Türkiye'nin Doğuşu. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Sunal, O. (2011). Sosyal Politika: Sosyal Adalet Açısından Kuramsal Bir Değerlendirme. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66(03), 283-305.
- Şişman, Y. (2017). Türkiye'de Sosyal Politika'nın Dünyü, Bugünü: Hayırseverliğin Kurumsallaşması mı? Gelişmesi mi?, Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4 (2), 1-22.
- Tabakoğlu, A. (2007). Öşür. İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Talas, C. (1990). Sosyal Politika. Ankara: İmge Kitabevi.
- Yıldız, M. (2007). "Kırım Savaşında Yapılan Baskıların Müteazzir, Garip ve Müstesna Eseri: 1856 Islahat Fermanı." Savaşın Barışa: 150. Yıldönümünde Kırım Savaşı ve Paris Antlaşması (1853-1856). İstanbul:

İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Tarih
Araştırma Merkezi.

Yıldız, M. (2012). Tanzimat Fermanı. Journal of Islamic
Research, 5(1), 126-177.

Zürcher, E.J. (2000). Modernleşen Türkiye'nin Tarihi. İstanbul:
İletişim Yayınları.

ENGELLİ DEĞİL, ENGELLENEN BİREY: İSG PROFESYONELLERİ VE TEKNİKERLERİNİN ÖZEL GEREKSİNİMLİ BİREYLER İLE İLGİLİ KAVRAM VE İSG DÜZENLEMELERİ BİLGİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Serenay ÇALIŞ¹

1. GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü'nün 7 Mart 2023 tarihli verilerine göre, dünya genelinde yaklaşık 1,3 milyar insanın önemli ölçüde engellilik yaşadığı tahmin edilmektedir. Bu rakam dünya nüfusunun neredeyse %16 (6 kişiden 1'i)'sına denk gelmektedir. Ancak bu veriler yalnızca nicel bir anlam taşımamakta, aynı zamanda özel gereksinimli bireylerin sağlık ve yaşam koşullarına ilişkin ciddi göstergeler sunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) verilerine göre bazı özel gereksinimli bireyler, özel gereksinimi olmayan bireylere kıyasla 20 yıla kadar daha erken yaşamını yitirmekte; bunalım, astım, diyabet, inme, obezite veya kötü ağız sağlığı gibi sağlık sorunlarına yakalanma riskini iki kat daha fazla taşımaktadır. Bunun yanı sıra bu bireyler çeşitli sağlık eşitsizliği ile de karşılaşmaktadır. (WHO, 2023).

Engeller, ortopedik, ruhsal, zihinsel veya işitme ile ilgili olabileceği gibi, kişilerin doğuştan sahip olduğu durumlar veya sonradan yaşanan olumsuzluklar sonucunda da ortaya çıkabilir. Bu durum, bireylerin yaşam kalitesini olumsuz etkileyerek konforlu bir yaşam sürmelerini engellemekte, destek

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik, ORCID: 0000-0001-8575-8109.

gereksinimini artırmakta ve sosyoekonomik ile sosyopsikolojik dezavantajlara yol açmaktadır (Çılğın, 2023). Özel gereksinimli bireyler, engelsiz bireylere kıyasla ulaşım imkanlarına erişimde 15 kat daha fazla güçlükle karşılaşmakta ve yüksek maliyetlerle karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca damgalanma, ayrımcılığa maruz kalma, sefalet, eğitim ve istihdamdan dışlanma ile sağlık sisteminin kendi içindeki engeller gibi adaletsiz koşullar altında yaşamlarını sürdürmektedirler (WHO, 2023).

Özel gereksinimli bireylerin fiziksel olarak inaktif olma olasılığı, özel gereksinimi olmayan bireylere kıyasla en az iki kat daha yüksektir; bu durum, bulaşıcı olmayan hastalıklar ve komorbidite riskini artırmakta ve aynı zamanda ruh sağlığı ile sosyal refah üzerinde potansiyel olarak olumsuz etkiler yaratmaktadır (Carty ve diğerleri, 2021). Toplumların özel gereksinime ilişkin tutumları, yalnızca özel gereksinimli bireylerin yaşam koşullarını etkilemekle kalmayıp, toplumun ahlaki değerlerini de şekillendirmektedir. Olumsuz tutumlar, özel gereksinimli bireylerin güçsüzleşmesine, sosyal dışlanmaya ve toplumdan izole olmalarına yol açmaktadır. Buna karşılık, sağlıklı yaşam süren bir toplum özel gereksinimli bireylere yönelik olumlu tutumları teşvik etmekte ve sosyal içermeyi desteklemektedir (Babik ve Gardner, 2021). Bu nedenle özel gereksinimli bireylerin fiziksel aktiviteye katılımına yönelik fırsatlar yaratılmalı; toplumsal algılar değiştirilerek bireylerin güçlü yönleri ve yetenekleri ön plana çıkarılmalı ve böylece topluma dahil olmaları için engellerin ortadan kaldırılması sağlanmalıdır (Carty ve diğerleri, 2021).

Karakteristik olarak, diğer toplumsal aktörler gibi, işletmeler/ iş yerleri/ işverenler de bünyelerindeki çalışanların istihdamını ve özel gereksinimli bireylerin çalışma hayatına katılımını nasıl etkili ve sürdürülebilir şekilde sağlayabilecekleri konusunda bir öğrenme süreci içerisinde (International Labour Organization [ILO], 2023). Özel gereksinimli bireylerin

istihdamını desteklemeye yönelik çeşitli model ve yöntemler bulunmasına rağmen, bu bireylerin çalışma hayatına katılımının yanı sıra iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar da önem arz etmektedir (Orhan ve Uysal, 2019).

Özel gereksinimli bireylerin istihdam yoluyla ekonomik olarak güçlenmeleri sağlansa da iş yerinde karşılaştıkları çeşitli tehlike ve riskler, sağlık ve güvenlik açısından onları savunmasız hale getirebilmektedir. Bu nedenle, istihdamı sağlanan özel gereksinimli bireylerin iş yerlerindeki sağlıksız ve güvensiz koşullardan etkilenmemesi, istihdamın değerlendirilmesi açısından farklı bir boyut olarak ele alınmalıdır. İSG faaliyetinin kapsamına giren güvenli ve sağlıklı iş yeri yaklaşımı, iş yerlerinde bilimsel ve hukuki temelli faaliyetlerle özel gereksinimli bireylerin konforlu, güvenli çalışmasına olanak sağlayacak düzenlemeleri desteklemektedir. Ayrıca, bu faaliyetlerin yürütülmesine rehberlik etmeleri amacıyla İSG Profesyonelleri ve teknikerleri iş yerlerinde istihdam edilmektedir.

Bu çalışmada, özel gereksinimli bireylerin istihdam edildiği iş yerlerinde İSG konusunda rehberlik ve danışmanlık görevi bulunan İSG profesyonelleri ile teknikerlerinin hem özel gereksinimli bireyleri ifade eden kavramlara hakimiyetinin olup olmadığı hem de İSG mevzuatında özel gereksinimli bireylerle ilgili var olan düzenlemeleri bilip bilmediklerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Verilerin toplanması için amaca ulaşmayı sağlayacak sorular hazırlanmış olup, Google Forms aracılığıyla katılımcılara ulaşılmıştır. Elde edilen bilgilerin analizinde SPSS veri analiz seti kullanılmış olup, sonuçlar kapsamlı şekilde yorumlanmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI: ENGELLİLİK VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG)

Ülkemizde engellilik ile ilgili önemli bir terminolojik belirsizlik yaşandığı açıktır. Nitekim engelli, özürlü, sakat, yeti yitimi gibi pek çok ifade kullanılmakta, ancak bunların aynı anlama geldiği varsayılmaktadır (Kahraman Güloğlu, 2022). Oysa her kavram farklı bir durumu tanımlamakta ve bu durum, toplumsal bilincin oluşmasını da zorlaştırmaktadır. Engellilik, duyu uzuvlarının zedelenmesi sonucunda fonksiyon kayıplarının ortaya çıkması ve bireylerin çevre ile etkileşiminde karşılaştıkları yetersizlikten kaynaklanan bir sorundur (Çitil, 2017’den aktaran Çitil ve Üçüncü, 2018). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere, engelli olan birey değil, yaşam ortamında engel yaratan ve bireyin hareket alanını kısıtlayan koşullardır. Zedelenme (impairment), bireyin doğumdan önce, doğum sırası ya da sonrasında ortaya çıkan birtakım faktörler nedeniyle fizyolojik, psikolojik, anatomik veya fonksiyonların tam olarak kullanılamaması veya anormal bir noksanlıktır (Kızılaslan ve diğerleri, 2015; Arı, 2022). Yetersizlik (disability), yeti yitimi nedeniyle herhangi bir bireyin yapabildiği hareketin sınırlanması durumudur (Kızılaslan ve diğerleri, 2015; Timur ve Oğuz, 2019; Arı, 2022). Söz konusu hareket sınırlamaları, bireylerin bazı engelleri aşmada yetersiz kalmasına neden olmaktadır; örneğin, fiziksel engel nedeniyle yürüme yetisinin kısıtlanması (Timur ve Oğuz, 2019; Arı, 2022). Engel ise, yetersizlik sonucu bireyin toplumsal ve bireysel rollerini olması gerektiği şekilde yerine getirememesi durumudur (Cavkaytar ve Diken, 2007’den aktaran Arı, 2022). Bunun yanı sıra, toplumda engel yerine “özür” kavramının kullanıldığı gözlemlenmekte; ancak bu terim genellikle hukuki ve tıbbi bağlamlarda tercih edilmektedir (Arı, 2022).

Son yıllarda, “engelli birey” kavramı yerine “özel gereksinimli birey” teriminin kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır. Bu tercih, bireylerin doğrudan bir engellilik

durumuna sahip olmalarından ziyade, yaşamlarının farklı yaşadıkları vurgulaması bakımından daha uygun ve kapsayıcı bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Özel gereksinimli bireyler, herhangi bir etkinliği gerçekleştirmekte güçlük çeken kişiler değil, engeller nedeniyle karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmak durumunda olan bireylerdir. Engellerle mücadele eden özel gereksinimli bireylerin yalnızca sosyal yaşama değil, iş yaşamına da aktif olarak katılmaları önem taşımaktadır. Bu bireylerin gelir elde edebilmeleri ve ekonomik olarak bağımsız olmaları, karşılaştıkları çeşitli engelleri aşmalarına önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

Ancak özel gereksinimli bireylerin çalışma hayatına etkin bir şekilde katılabilmeleri için mevcut engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Öncelikle, özel gereksinimli bireylerin istihdamını zorunlu kılan kota sistemi çerçevesinde, kamu ve özel sektör işverenlerine, 50 ve daha fazla çalışanın bulunması durumunda özel gereksinimli birey istihdam etme yükümlülüğü getirilmiştir (4857 sayılı İş Kanunu, 30. madde). Bu engeller; fiziksel, psikolojik, sosyolojik nitelikte olabileceği gibi, bireylerin sağlık ve güvenliğini tehdit eden unsurlar da içerebilmektedir. Mevcut engellerin kaldırılması ise İSG faaliyetleri aracılığıyla mümkün olmaktadır.

İSG, “İşle ilgili yaralanma ve hastalıkların önlenmesinin yanı sıra çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi ile ilgilenen disiplindir (ILO, 2024).” İşverenler, çalışanların sağlıklı ve güvenli iş yerlerinde çalışmasını sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda onların maddi ve manevi varlıklarını da korumakla yükümlüdür. Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinde ifade edilen “çalışanı koruma ve gözetme borcu” kapsamında, işveren iş yerinde İSG’yi sağlamak amacıyla gereken tüm tedbirleri almak ve gerekli araç- gereçleri eksiksiz şekilde sağlamakla, çalışanlar ise İSG kapsamında belirlenen tüm önlemlere uymakla yükümlüdür.

Türkiye’de de özel gereksinimli bireylerin sağlık ve güvenliğinin korunmasından işverenler sorumludur. Ayrıca, İSG Profesyonelleri bu süreçte rehberlik sağlamakta ve uygulamaların yürütülmesinde yol gösterici olmaktadır. Bu bağlamda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili yönetmelikler ve diğer düzenlemelerde, iş yerlerinde yürütülen İSG faaliyetlerinde özel gereksinimli bireylerin durumlarının özel olarak değerlendirilmesi ve gerekli sağlık ile güvenlik önlemlerinin alınması gerektiği açıkça belirtilmektedir. Özel gereksinimli bireylere yönelik bazı İSG düzenlemeleri şöyledir:

1. Risk değerlendirmesinde engelli çalışanların durumu özel olarak değerlendirilmelidir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 10. madde).

2. Kapıların kilitlenmesine, zihinsel engellilerin bulunduğu, yetkili personelin sürekli hazır olduğu ve yangın ya da diğer acil durumlarda kullanıcıların tahliyesi için yeterli olanakların sağlandığı yerlerde izin verilmesi (Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik, 30. madde).

3. Yangın güvenlik hollerinin gerektiğinde engellilerin bekletilmesi için yapılması (Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik, 34. madde).

4. Sağlık yapıları kapsamında olan, bedensel ve zihinsel özel gereksinimli bireyler için olan bakım evlerinde aşağıda belirtilen şartlara uyulur (Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik, 49. madde):

a) Hasta yatak odası veya süit oda kullanıcı sayısı 15’i geçtiğinde, birbirinden uzak konumlandırılmış iki kapının bulunması zorunludur.

b) 300 m²’den büyük olan hastane ve bakımevi yatak katları, ayrı ayrı hepsi en az yarısı büyüklüğünde iki veya daha fazla yangın kompartımanına ayrılır ya da korunumlu yatay

tahliye alanları oluşturulur. Yatay tahliye alanlarının hesaplanmasında kullanıcı yükü kişi başı 2,8 m² olarak kabul edilir.

(2) Hastanelerde koridor genişlikleri 2 m'den az olamaz.

5. Acil durum asansörleri engelli bireyleri tahliye edebilmek için yapılır (Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik, 63. madde).

6. Engellilerin bulunduğu yerde yangın uyarı sistemlerinin (butonlarının) mesafesi azaltılabilir ((Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik, 75. madde).

7. İşitme engelli kişilerin bulunması olası olmayan alanlarda ışıklı uyarı cihazı kullanımı zorunlu değildir (Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik, 81. madde).

8. Engelli bireylerin durumları değerlendirilerek gereken eğitimler verilir (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 7. madde).

9. Hareket kısıtlılığı olan kişiler için güç tahrikli kaldırma platformlarının periyodik bakımları standartlarda süre belirtilmemişse yılda 1 yapılmalı (İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, Ek III).

10. Tehlikelerin tanımlanmasında özel politika gerektiren grup içinde yer alan engelli çalışanların durumu değerlendirilmelidir (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 8. madde).

11. Özel gereksinimli çalışanların bulunduğu iş yerlerinde, bu çalışanların ihtiyaçları göz önünde bulundurularak TS 9111 ve TS 12460 standartları doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılır. Bu düzenlemeler özellikle özel gereksinimli çalışanların esas çalıştığı alanlar ile kullandıkları kapılar, geçiş yolları, merdivenler, servis araçları, duş, lavabo ve tuvaletlerde gerçekleştirilir (İşyeri Bina ve Eklentilerinde

Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, Ek 1).

12. Özel politika gerektiren grupta yer alan engellilerin yakın takibi ve korunması, bilgilendirilmesi ve yapılacak risk değerlendirmelerinde özel olarak dikkate alınması gerekir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 9. madde).

13. İş yerlerinde engelli çalışanların tahliye sırasında refakat edilmesini sağlamak amacıyla gerekli önlemler alınır (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 10. madde).

14. Özel gereksinimli çalışanların istihdam edildiği iş yerlerinde, bu çalışanların ihtiyaçları dikkate alınarak gereken düzenlemeler yapılır. Bu düzenlemeler özellikle özel gereksinimli çalışanların esas çalıştığı alanlar ile kullandıkları kapılar, geçiş yolları, merdivenler, duşlar, lavabolar ve tuvaletlerde gerçekleştirilir (Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Ek 1).

15. Özel gereksinimli çalışanların bulunduğu iş yerlerinde, engel durumları değerlendirilerek gereken tüm düzenlemeler yapılır. Özellikle özel gereksinimli çalışanların çalışma alanları ile kullandıkları kapılar, geçiş yolları, merdivenler, duşlar, lavabolar ve tuvaletlerde gerçekleştirilir (Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Ek 4).

Mevzuat düzenlemelerinden de anlaşılacağı üzere, özel gereksinimli bireylerin çalışma hayatına katılımı ve korunmaları, temel İSG faaliyetleri kapsamında hem gerekli hem de önem arz etmektedir. Bununla birlikte, koruyucu hükümlerin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için sorumluları, bu gerekliliğin bilincinde olmalıdır. Alınacak önlemler, işverenin insani ya da manevi değerlerinden kaynaklanmamakta; kanunun kendisine yüklediği sorumluluklar çerçevesinde yerine getirilmek zorundadır.

3. YÖNTEM

Çalışmanın yürütülebilmesi amacıyla, 04/06/2024 tarihli ve 11 sayılı toplantı doğrultusunda Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul’undan gerekli izin alınmıştır. Araştırma, nicel araştırma türlerinden biri olan betimsel tarama modeliyle mevcut durumu olduğu gibi ortaya koymayı ve İSG profesyonelleri ile teknikerlerinin özel gereksinimli bireylere ilişkin kavram ve İSG mevzuat bilgilerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

4. ÇALIŞMANIN EVRENİ

Çalışmanın evrenini Türkiye’de İSG Profesyoneli olarak isimlendirilen İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ile Diğer Sağlık Personeli sertifikasına ve ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri unvanına sahip kişiler oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından, kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 103 İSG profesyoneli ile tekniker çalışmaya dâhil edilmiştir.

5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE ANALİZ

Veriler anket yöntemiyle toplanmış olup, Google Forms üzerinden çevrim içi olarak uygulanmıştır. Ankette toplam 19 soru bulunmakta, soru cevapları açık uçlu, seçmeli şeklinde değişmektedir. Anket soruları yazar tarafından hazırlanmış olup, özel gereksinimli bireyler ile ilgili kavramların yanlış kullanılmaması için uzman görüşüne başvurulmuştur. Ankette özel gereksinimli bireylere yönelik kavramlar ile temel ve mesleki bilgiler de bulunmaktadır. Ayrıca İSG mevzuatında özel gereksinimli bireylere yönelik düzenlemelerden profesyonellerin bilgisinin olup olmadığı da ilgili soru ile ortaya çıkarılmıştır. Ankete 86’sı İş Güvenliği Uzmanı, 3’ü İşyeri Hekimi, 13’ü İSG

Teknikeri ve 1'i Diğer Sağlık Personeli olmak üzere toplam 103 kişi katılmıştır. Veriler, etik kurul izninin alındığı ayı takip eden aydan itibaren 2 ay içinde toplanmıştır. Verilerin betimsel istatistikleri (frekans, yüzde, ortalama) Microsoft Excel programı kullanılarak hesaplanmış; kategorik değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Ki-Kare analizi SPSS 25.0 programı ile yapılmıştır.

6. BULGULAR

Verilerin analizi ilk olarak tanımlayıcı istatistiki bilgilerin bulunması ile başlamıştır. Tanımlayıcı istatistikler ankete katılanlar ile ilgili genel bilgileri vermektedir. İlk olarak İSG Profesyonelleri ile teknikerlerin sertifika sınıflarına göre sayılarını gösteren dağılımları belirlenmiş ve Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Sertifika Türünüz ya da Unvanınız Nedir?

Sertifika Türü	Katılımcı Sayısı
İş Güvenliği Uzmanı	86
İş Yeri Hekimi	3
İSG Teknikeri	13
Diğer Sağlık Personeli	1

İSG profesyonelleri ile teknikerler kamu ya da özel sektörde istihdam edilebilir olduğundan diğer bir soru da katılımcıların çalıştıkları iş yerinin dahil olduğu sektörün belirlenmesine yöneliktir. Katılımcıların sektörel dağılımı Tablo 2'de bulunmaktadır.

Tablo 2. Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

Sektör	Katılımcı Sayısı
Özel Sektör	88
Kamu Sektörü	15

İSG Profesyonellerinin sertifika sahibi olarak ve teknikerlerin unvanları ile çalışma sürelerini belirlemeye ilişkin diğer bir soruya verilen cevaplar Tablo 3'te bulunmaktadır.

Tablo 3. İSG Profesyoneli olarak kaç yıldır çalışıyorsunuz?

Çalışma Süresi	Katılımcı Sayısı
1 yıldan az	18
1 yıldan ile 3 yıla kadar (3 yıl dahil değil)	17
3 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil değil)	12
5 yıldan 10 yıla kadar (10 yıl dahil değil)	18
10 yıl ve üzeri	38

İSG profesyonellerinin ve teknikerlerinin ailelerinde özel gereksinimli bireylerin olup olmadığı sorusuna ait yanıtlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Ailenizde özel gereksinimli birey var mı?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	19
Hayır	84

Tablo 5'te İSG Profesyonellerinin özel gereksinimli arkadaşlarının olup olmadığı sorusunun yanıtları yer almaktadır.

Tablo 5. Özel gereksinimli arkadaşınız var mı?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	35
Hayır	68

İSG profesyonellerinin ve teknikerlerinin daha önce ya da mevcut iş yerlerinde özel gereksinimli birey ile çalışıp çalışmadıklarının sorulduğu soruya verilen yanıtlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Daha önce ya da mevcut işinizde özel gereksinimli birey ile çalıştınız mı/ çalışıyor musunuz?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	46
Hayır	57

Özel gereksinimli bireylerle iletişim kurabilmek için Braille Alfabesi, İşaret Dili gibi iletişim yollarının bilinip bilinmediğinin sorulduğu soruya ait cevaplar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Daha önce ya da mevcut işinizde özel gereksinimli birey ile çalıştınız mı/ çalışıyor musunuz?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	5
Hayır	98

Özel gereksinimli bireylerle yetersizlik durumlarına göre nasıl iletişim kurulacağıının bilinip bilinmediğinin sorulduğu soruya verilen cevaplar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Özel gereksinimli bireylerle yetersizlik durumlarına göre nasıl iletişim kurulacağını biliyor musunuz?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	33
Hayır	70

Özel gereksinimli bireyler için yapılması gereken İSG uygulamaları hakkında İSG Profesyonelleri ile teknikerlerin bilgisinin olup olmadığının anlaşılmaya çalışıldığı soruya İSG Profesyonelleri ve teknikerleri tarafından Tablo 9’da yer alan cevaplar verilmiştir.

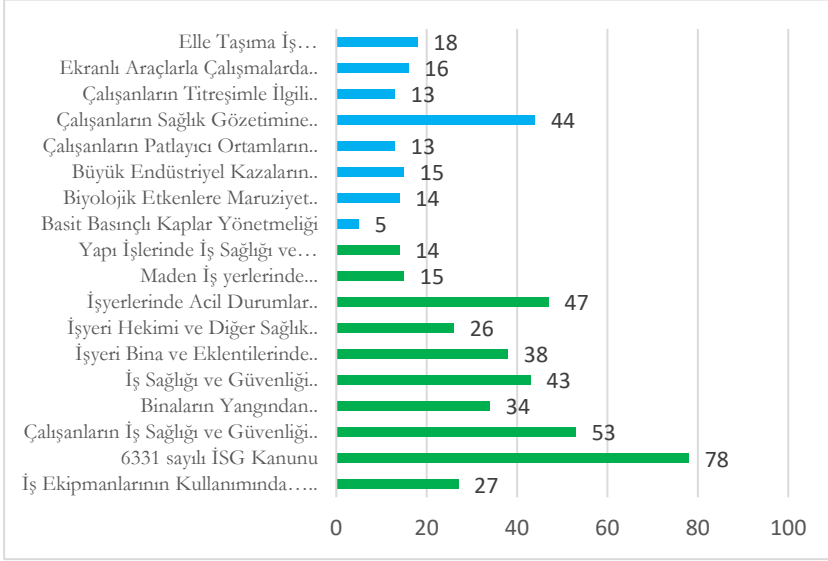
Tablo 9. Özel gereksinimli bireyler için yapılması gereken İSG uygulamaları hakkında bilginiz var mı?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	42
Hayır	61

Diğer bir soru ise İSG Profesyonelleri ile teknikerlerin İSG faaliyetlerini yürütmede takip ettikleri kanunların ve/veya yönetmeliklerin hangisinde/hangilerinde özel gereksinimli bireylerle ilgili bilgi olduğunu bilip bilmediklerini ortaya çıkaran sorudur. Verilen cevaplar Şekil 1’de gösterilmiştir. Mavi renk ile vurgulanan mevzuat düzenlemeleri özel gereksinimli bireyler için

herhangi bir bilgi içermezken; yeşil renk ile vurgulanan düzenlemeler doğrudan özel gereksinimli bireyler için düzenleme içermektedir.

Şekil 1. Özel gereksinimli bireyler için aşağıdaki kanunların/ yönetmeliklerin hangisinde/hangilerinde İSG ile ilgili hüküm vardır?



Literatürde ve hatta günlük hayatta engelli, sakat, özürlü gibi kavramlar çokça kullanılmaktadır. İSG profesyonellerinin ve teknikerlerin ilgili kavramları bilip bilmediğinin ortaya çıkarılabilmesi için sorulan kavram ile ilgili hususlara verilen cevaplar Tablo 10, Tablo 11, Tablo 12, Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 10. Engellilik nedir?

Tanımlar	Katılımcı Sayısı
Bireyin engelli olması hali	33
Bireyin herhangi bir uzvunu kullanamaması durumu	12
Özel gereksinimli bireyin çevresi ile etkileşimde karşılaştığı sorundur	58

Tablo 11. Yetersizlik nedir?

Tanımlar	Katılımcı Sayısı
Herhangi bir bireyin yapabildiği hareketi yapamama durumu	44
Bir işi kendi başına yapamama durumu	25
Başkasına ihtiyaç duyma durumu	34

Tablo 12. Engelli ve Özürlü kavramları arasında bir fark var mı?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	66
Hayır	23
Bilmiyorum	14

Tablo 13. Özel gereksinimli birey ile engelli birey arasında kavram açısından bir fark var mı?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	65
Hayır	21
Bilmiyorum	17

İSG profesyonelleri ile teknikerlerin çalıştıkları iş yerlerinde işverenler tarafından özel gereksinimli çalışanlar için özellikle mevzuatın uygulanmasının talep edilip edilmediğini ortaya çıkaran soru için yanıtlar Tablo 14’te bulunmaktadır. Bu soruyu iş yerlerinde özel gereksinimli çalışan bulunan İSG profesyonelleri ile teknikerler cevaplandırmıştır.

Tablo 14. İşvereniniz, özel gereksinimli çalışanlar için mevzuatı uygulamanızı istiyor mu?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	47
Hayır	27

Anketin amacını da içeren İSG profesyonelleri ile teknikerlerde özel gereksinimli bireylerle ilgili İSG açısından bir

farkındalık yaratma düşüncesini destekleyen diğer bir soruya ait yanıtlar Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15. Bu anket, özel gereksinimli bireyler açısından İSG mevzuatındaki detayları bilmemenize rağmen bu konuda araştırma yapmanız açısından size destek oldu mu?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	88
Hayır	15

İSG profesyonelleri sertifika sahibi olmadan önce ve teknikerler bu unvanı almadan önce eğitim sürecinden geçmektedir. Diğer bir soru da buna yönelik olarak, özel gereksinimli bireylerle ilgili yeterli eğitim alıp almadıklarının sorulduğu sorudur. İlgili soruya verilen cevaplar Tablo16’da ifade edilmiştir.

Tablo 16. İSG profesyonellerinin özel gereksinimli bireylerle ilgili yeterli eğitim aldığını düşünüyor musunuz?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	10
Hayır	93

İSG profesyonelleri ile teknikerlerin iş yerlerindeki asıl görevleri rehberlik ve danışmanlık olduğundan özel gereksinimli bireyler için iş yerlerinde yeterli rehberlik yapma ile ilgili düşüncelerinin sorulduğu soruya Tablo 17’de yer alan yanıtlar verilmiştir.

Tablo 17. İSG profesyoneli olarak özel gereksinimli bireyler için iş yerlerinde yeterli rehberlik yapabildiğinizi düşünüyor musunuz?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	26
Hayır	77

İSG profesyonellerine ve teknikerlere son olarak yöneltilen soru ise yetersizlik türlerini bilip bilmedikleri konusu ile ilgilidir. Soruya verilen cevaplar Tablo 18’de belirtilmiştir.

Tablo 18. Özel gereksinimli bireylerin yetersizlik türlerini biliyor musunuz?

Yanıt	Katılımcı Sayısı
Evet	39
Hayır	64

Tablo 19’da çalışma sürelerine bağlı olarak özel gereksinimli bireyler ile ilgili düzenlemelerin hangi kanun ya da yönetmelikte olduğu sorusuna verilen cevaplar gösterilmiştir. Tabloda toplam katılımcı sayısına göre verilen cevaplar % değeri olarak da ifade edilmiştir.

Tablo 19. İSG Profesyonelleri ile teknikerlerin çalışma sürelerine bağlı olarak özel gereksinimli bireyler için düzenlemelerin olduğunu ifade ettikleri mevzuata verdikleri cevaplar ve yüzdelik gösterimi

İlgili Mevzuat	Çalışma Süreleri									
	1 yıldan az	%	1 yıl (dahil) ile 3 yıla kadar	%	3 yıl (dahil) ile 5 yıla kadar	%	5 yıl (dahil) ile 10 yıla kadar	%	10 yıl ve üzeri	%
İş Ekipmanlarının Kullanımında..	5	~28	4	~24	3	25	3	~17	12	~32
6331 sayılı İSG Kanunu	14	~78	11	~65	11	~92	9	50	33	~87
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin..	8	~44	11	~65	8	~67	8	~44	18	~47
Binaların Yangından Korunması..	3	~17	3	~18	3	25	6	~33	19	50
İş Sağlığı ve Güvenliği Risk..	4	~22	4	~24	4	~33	8	~44	23	~61
İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak..	3	~17	3	~18	4	~33	10	~56	18	~47
İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin..	3	~17	3	~18	3	25	4	~22	13	~34
İşyerlerinde Acil Durumlar..	4	~22	6	~35	4	~33	7	~39	26	~68
Maden İşyerlerinde İş Sağlığı..	2	~11	3	~18	1	~8	2	~11	7	~18
Yapı İşlerinde İş Sağlığı..	2	~11	3	~18	2	~17	3	~17	4	~11
Basit Basınçlı..	1	~6	2	~12	1	~8	1	~6	0	0
Biyolojik Etkenlere Maruziyet..	2	11	2	~12	2	~17	2	~11	6	~16
Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi..	3	17	2	~12	1	~8	2	~11	7	~18
Çalışanların Patlayıcı Ortamların..	3	17	2	~12	2	~17	2	~11	4	~11

İlgili Mevzuat	Çalışma Süreleri									
	1 yıldan az	%	1yıl (dahil) ile 3 yıla kadar	%	3 yıl (dahil) ile 5 yıla kadar	%	5 yıl (dahil) ile 10 yıla kadar	%	10 yıl ve üzeri	%
Çalışanların Sağlık Gözetimine..	3	17	5	~29	5	~42	9	50	22	~58
Çalışanların Titreşimle İlgili..	1	~6	2	~12	2	~17	2	~11	6	~16
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda..	1	~6	4	~24	2	~17	2	~11	7	~18
Elle Taşıma..	1	~6	2	~12	1	~8	2	~11	12	~32

Tablo 20’de katılımcıların deneyimlerine/tecrübelerine göre özel gereksinimli bireyler için yapılması gereken İSG uygulamaları hakkında bilgilerinin olup olmadığı ile ilgili sonuçlar yer almaktadır. Cevap veren kişi sayısı ile % ifadeleri de tabloda gösterilmiştir.

Tablo 20. Çalışma sürelerine göre özel gereksinimli bireyler için yapılması gereken İSG uygulamaları hakkında bilgi sahibi olunup olunmamasına ait sonuçlar

Çalışma süreleri	Evet	%	Hayır	%	Toplam
1 yıldan az	7	~39	11	~61	18
1yıldan ile 3 yıla kadar	6	~35	11	~65	17
3 yıldan 5 yıla kadar	4	~33	8	~67	12
5 yıldan 10 yıla kadar	7	~39	11	~61	18
10 yıl ve üzeri	18	~47	20	~53	38

Tablo 21’de çalışma sürelerine göre İSG profesyonellerinin ve teknikerlerinin iş yerlerinde istihdam edilebilecek özel gereksinimli bireylerle iletişim kurabilmek için Braille Alfabeti, İşaret Dili gibi iletişim dillerini bilip bilmediğine dair cevapları bulunmaktadır.

Tablo 21. Çalışma sürelerine göre özel gereksinimli bireylerle iletişim kurabilmek için Braille Alfabeti, İşaret dili bilinip bilinmediğine ait sonuçlar

Çalışma süreleri	Evet	%	Hayır	%	Toplam
1 yıldan az	2	~11	16	~89	18
1yıldan ile 3 yıla kadar	-	-	17	100	17
3 yıldan 5 yıla kadar	2	~17	10	~83	12
5 yıldan 10 yıla kadar	-	-	18	100	18
10 yıl ve üzeri	1	~3	37	~97	38

İSG profesyonellerinin ve teknikerlerinin çalışma sürelerine göre özel gereksinimli bireylerle yetersizlik durumlarına göre nasıl iletişim kurulacağını bilip bilmedikleri sorusuna ait yanıtlar Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22. Çalışma sürelerine göre özel gereksinimli bireylerle yetersizlik durumlarına göre nasıl iletişim kurulacağını bilip bilinmediğine dair sonuçlar

Çalışma süreleri	Evet	%	Hayır	%	Toplam
1 yıldan az	6	~33	12	~67	18
1yıldan ile 3 yıla kadar	4	~24	13	~76	17
3 yıldan 5 yıla kadar	3	25	9	~75	12
5 yıldan 10 yıla kadar	5	~28	13	~72	18
10 yıl ve üzeri	15	~39	23	~61	38

Tablo 23’te İSG profesyonelleri ve teknikerlerinin özel gereksinimli bireylerle ilgili yeterli eğitim alıp almadıklarını ifade ettikleri soruya verilen cevaplar ile İSG profesyoneli olarak özel gereksinimli bireyler için iş yerlerinde yeterli rehberlik yapabildiklerini düşünüp düşünmedikleri sorusuna verilen cevaplar birlikte değerlendirilmiştir.

Tablo 23. İSG profesyonellerinin eğitimlerinin yeterli olup olmadığını düşünenlerin cevapları ile özel gereksinimli bireyler için iş yerlerinde yeterli rehberlik yapıp yapılmadığına ilişkin soruya verilen cevapların ilişkilendirilmesi

İSG profesyonellerinin özel gereksinimli bireylerle ilgili yeterli eğitim aldığını düşünüyor musunuz?	İSG profesyoneli olarak özel gereksinimli bireyler için iş yerlerinde yeterli rehberlik yapabildiğinizi düşünüyor musunuz?				
	Evet	%	Hayır	%	Toplam
Evet	6	60	4	40	10
Hayır	20	~22	73	~78	93

Tanımlayıcı istatistiklerden sonra bazı cevap grupları arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla Ki- Kare bağımsızlık testi tercih edilmiştir. Bu test, birden fazla değişken grupları arasında ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmaktadır (Lorcu, 2015). Analiz sonucu anlamlılık seviyesi (p değeri) 0,05 referans değerine göre neticelendirilmiş olup, elde edilen sonuçlarda değerin 0,05'ten küçük olması anlamlı bir ilişkinin olduğu, değerin 0,05'ten büyük olması anlamlı ilişkinin olmadığı şeklinde kabul edilmiştir (Yoruldu, 2023). İlk olarak ailesinde özel gereksinimli bireylerin olup olmadığı sorusuna verilen cevaplar ile İSG profesyonelleri ile teknikerlerin özel gereksinimli bireyler için yapılması gereken İSG uygulamaları hakkında bilgisinin olup olmadığı sorusuna verilen cevaplar irdelenmiştir. Bu analizde hipotezler aşağıdaki şekildedir:

H0= Ailesinde özel gereksinimli bireyler bulunan İSG profesyonelleri ve teknikerlerinin İSG uygulamaları hakkında bilgi sahibi olmaları arasında bir ilişki yoktur.

H1= Ailesinde özel gereksinimli bireyler bulunan İSG profesyonelleri ve teknikerlerinin İSG uygulamaları hakkında bilgi sahibi olmaları arasında bir ilişki vardır.

Tablo 24. Ki-Kare Bağımsızlık Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,827a	1	,093
N of Valid Cases	103		

Tablo 24’te görüldüğü üzere Pearson değeri 0,093 olduğundan bu iki değişkenin birbirinden bağımsız olduğu yani aralarında bir ilişki olmadığı görülmektedir. Bu durumda H0 kabul edilmektedir.

Diğer bir Ki- Kare analizi de özel gereksinimli arkadaşı olan İSG profesyonelleri ile teknikerlerin İSG uygulamaları hakkında bilgi sahibi olup olmamasına dayanan ilişkiyi ifade eden testtir. Bu analizde hipotezler aşağıda belirtildiği şekildedir:

H0= Arkadaş çevresinde özel gereksinimli bireyler bulunan İSG profesyonelleri ve teknikerlerinin, özel gereksinimli bireylerle ilgili İSG uygulamaları hakkında bilgi sahibi olmaları arasında bir ilişki yoktur.

H1= Arkadaş çevresinde özel gereksinimli bireyler bulunan İSG profesyonelleri ve teknikerlerinin, özel gereksinimli bireylerle ilgili İSG uygulamaları hakkında bilgi sahibi olmaları arasında bir ilişki vardır.

Tablo 25. Ki-Kare Bağımsızlık Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,880a	1	,015
N of Valid Cases	103		

Tablo 25’te görülen sonuçlara göre Pearson değeri 0,015 olduğundan H0 reddedilir ve H1 kabul edilir. Diğer bir ifadeyle bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Özel gereksinimli bireylerle ilgili yeterli eğitim alınıp alınmadığı ile yeterli rehberlik yapıp yapılamadığı arasındaki ilişkiye bakıldığında ise sonuç Tablo 30’da gösterilmiştir. Bu analizde hipotezler şunlardır:

H0= Özel gereksinimli bireylerle ilgili yeterli eğitim alan profesyonellerin iş yerlerinde yeterli rehberlik yapması arasında bir ilişki yoktur.

H1= Özel gereksinimli bireylerle ilgili yeterli eğitim alan profesyonellerin iş yerlerinde yeterli rehberlik yapması arasında bir ilişki vardır.

Tablo 26. Ki-Kare Bağımsızlık Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,090a	1	,008
N of Valid Cases	103		

Yukarıdaki sonuçlara göre sonuçlara göre Pearson değeri 0,05'ten küçük olduğundan H0 reddedilir ve H1 kabul edilir. Diğer bir ifadeyle bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Diğer bir durum da daha önce özel gereksinimli bireyler ile çalışmış olanların daha iyi rehberlik yapıp yapmadığını ortaya çıkaran Ki- Kare testi sonucudur. Bu analizde hipotezler aşağıdaki şekildedir:

H0= Özel gereksinimli bireylerle çalışmış olan İSG profesyonelleri ve teknikerlerin özel gereksinimli bireylerle ilgili İSG mevzuatını bilmesi arasında bir ilişki yoktur.

H1= Özel gereksinimli bireylerle çalışmış olan İSG profesyonelleri ve teknikerlerin özel gereksinimli bireylerle ilgili İSG mevzuatını bilmesi arasında bir ilişki vardır.

Tablo 27'de yer alan sonuçlara göre Pearson değeri 0,045 olduğundan değişkenlerin arasında anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilir.

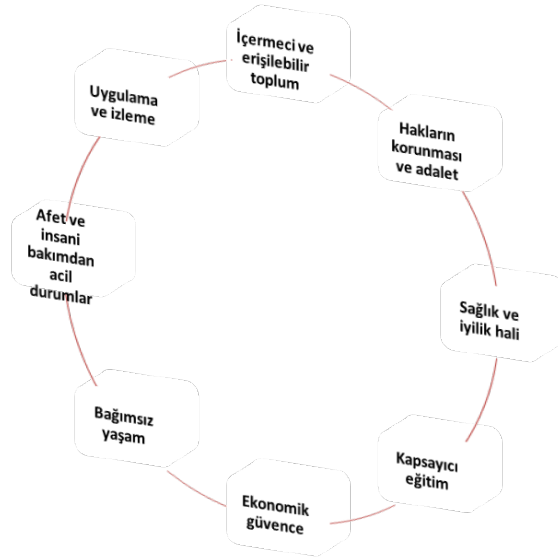
Tablo 27. Ki-Kare Bağımsızlık Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,009a	1	,045
N of Valid Cases	103		

7. SONUÇ

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hazırlanan “2030 Engelsiz Vizyon” raporunda belirttiği üzere Türkiye’de anaakımlaştırma ve içermeci ve erişilebilir toplum yaklaşımları benimsenmektedir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021). Türkiye’nin 2030 vizyonu özel gereksinimli bireylerin haklarının gerçekleştirildiği, kapsayıcı, eşitlikçi, sürdürülebilir bir Türkiye’dir. Özel gereksinimli bireylerle ilgili belirlenen politika alanları ise Şekil 2’de gösterilmiştir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021):

Şekil 2. Özel Gereksinimli Bireyler ile İlgili Belirlenen Politika Alanları



Bilinçli bir Türkiye oluşturma yolunda, vatandaşların ve çalışanların—dolayısıyla özel gereksinimli bireylerle karşılaşabilecek herkesin—yeterli bilgiye sahip olması bir zorunluluktur. Özel gereksinimli bireyler için yapılacak düzenlemelerin sosyal politika kapsamında zaten yapılması gereken düzenlemeler olduğu, bu düzenlemelerin talep edilmeden yapılması gerektiği bilinmelidir. İş yerlerinde özel gereksinimli

bireylerin karşılaştığı engellerin ortadan kaldırılabilmesi için gerekli bilgi ve bilinç de mesleki sorumlulukları gereği İSG profesyonelleri ve teknikerlerinde de bulunmalıdır.

İSG profesyonelleri ile teknikerlerinin özel gereksinimli bireylere ilişkin kavram ve İSG mevzuat bilgilerini belirlemeye yönelik tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre, ankete katılanların %83,49'unu İş Güvenliği Uzmanı unvanına sahip kişiler oluşturmaktadır. Katılımcıların %85,43'ünün özel sektörde çalışıyor olması da dikkat çekicidir. Bu durumun en önemli nedeni, İSG alanında kamu istihdamının 1 Ocak 2025'e kadar sınırlı olması ve bu tarihten itibaren kamuda İSG hizmetlerinin zorunlu hale getirilmesi olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların İSG profesyoneli ve teknikeri olarak çalışma sürelerine ilişkin soruya verilen yanıtlara göre, 103 katılımcının 18'i 1 yıldan az, 17'si 1 yıl (dahil) ile 3 yıl arası, 12'si 3 yıl (dahil) ile 5 yıl arası, 18'i 5 yıl (dahil) ile 10 yıl arası ve 38'i ise 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlar, ankete katılanların önemli bir kısmının yüksek mesleki deneyime sahip olduğunu göstermektedir; düşük deneyime (1 yıldan az) sahip olanların oranı oldukça sınırlıdır.

“Ailenizde özel gereksinimli birey var mı?” sorusuna 103 katılımcının %81,55'i “hayır”, %18,44'ü ise “evet” yanıtını vermiştir. Benzer şekilde, katılımcıların sosyal çevrelerinde özel gereksinimli birey olup olmadığını belirlemeye yönelik soruya verilen yanıtlara göre, %33,98 “evet”, %66,01 ise “hayır” cevabını vermiştir.

İSG profesyonellerinin ve teknikerlerin mevcut ya da önceki işyerlerinde özel gereksinimli bireylerle çalışıp çalışmadığını belirlemeye yönelik soruya ise katılımcıların yaklaşık %44,66'sı “evet”, %55,33'ü ise “hayır” yanıtını vermiştir.

Özel gereksinimli bireylerle etkili iletişim kurulabilmesi için, yetersizlik türlerine bağlı olarak kimi zaman özel iletişim yöntemlerinin kullanılması gerekmektedir. Braille alfabesi ve işaret dili bu yöntemlerin başlıcalarıdır. İSG profesyonellerine ve teknikerlerine yöneltilen sorulardan biri de bu iletişim yöntemlerini bilip bilmediklerine ilişkindir. 103 katılımcının yalnızca 5'i (yaklaşık %4,85) bu yöntemleri bildiğini belirtmiştir. Özel gereksinimli bireylerin kota sistemi kapsamında zorunlu olarak istihdam edilmesi dikkate alındığında, iş yerlerinde yürütülen İSG faaliyetlerinin bu duruma uygun biçimde planlanıp uygulanmasının her zaman mümkün olamayacağı görülmektedir. Ayrıca, İSG profesyonelleri ve teknikerleri saha çalışmalarına başlamadan önce bu konuda herhangi bir özel eğitim de almamaktadır.

Daha genel bir soru olarak yöneltilen “Özel gereksinimli bireylerle yetersizlik durumlarına göre nasıl iletişim kurulacağını biliyor musunuz?” sorusuna ise 33 kişi “evet”, 70 kişi “hayır” yanıtını vermiştir. Bir önceki sonuçla karşılaştırıldığında “evet” yanıtı artsa da pratikte iletişim yeterliliğinin yetersiz olduğu açıkça görülmektedir.

İSG profesyonelleri ve teknikerler, iş yerlerinde işverene rehberlik yapmakla kalmayıp, bazı durumlarda öneriler sunarak İSG süreçlerinin iyileştirilmesine de katkıda bulunmaktadır. Bu süreçte özellikle İSG mevzuat bilgisi büyük önem taşımaktadır. Nitekim İSG profesyonelleri ile teknikerleri, temel çerçevesi mevzuat ile belirlenmiş uygulamaları atlamadan rehberlik ve danışmanlık yapmalıdır. Bu bilgiye sahip olup olmadıklarını belirlemeye yönelik olarak sorulan “Özel gereksinimli bireyler için yapılması gereken İSG uygulamaları hakkında bilginiz var mı?” sorusuna 103 katılımcının 42'si, yani yaklaşık %40,77'si “evet” yanıtını vermiştir. Mevzuat gereği uygulanması zorunlu durumların İSG profesyonelleri ve teknikerleri tarafından bilinmemesi, hem rehberlik ve danışmanlık desteğinin eksik

olmasına hem de özel gereksinimli bireyler için güvenli ve sağlıklı iş yerlerinin oluşturulamamasına yol açabilmektedir.

Mevzuat bilgisini ölçmeye yönelik diğer bir soruda, İSG kanun ve yönetmeliklerin adları verilerek hangi düzenlemelerde özel gereksinimli bireylerle ilgili hükümler bulunduğu sorulmuştur. Yukarıda verilen tanımlayıcı istatistik grafiğinde de görüleceği üzere, yeşil renkli işaretlemeler özel gereksinimli bireylerle ilgili düzenlemenin bulunduğu hukuki metinleri göstermektedir. Şekil 1’de belirtildiği gibi, düzenlemenin bulunmadığı hukuki metinler de işaretlenmiş olup, bu durum İSG profesyonellerinin ve teknikerlerinin mevzuat bilgisine ilişkin yeterli düzeye sahip olmadığını göstermektedir.

Daha detaylı bir analiz, çalışma sürelerine göre özel gereksinimli bireyler için yapılması gereken İSG uygulamaları hakkında bilgi sahibi olup olunmadığını ortaya koymaktadır. Buna göre; 1 yıldan az deneyime sahip katılımcılar arasında bu uygulamalar hakkında bilgisi olanların oranı yaklaşık %39’dur. 1 yıl (dahil) ile 3 yıl arası deneyime sahip katılımcılarda bu oran yaklaşık %35, 3 yıl (dahil) ile 5 yıl arası deneyime sahip profesyonellerde %33, 5 yıl (dahil) ile 10 yıl arası deneyimi olanlarda %39 ve 10 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcılar arasında ise yaklaşık %47 olarak görülmektedir. Bu veriler, deneyim artsa da özel gereksinimli bireyler için yapılacak İSG uygulamaları hakkında hâlâ yeterli bilgiye ulaşılmadığını göstermektedir.

Bir diğer durum, yine çalışma süresine bağlı olarak özel gereksinimli bireylerle iletişim kurabilmek için Braille alfabesi, işaret dili gibi iletişim yöntemlerinin bilinip bilinmediğinin incelenmesidir. Tablo 23’te detaylı olarak sunulan sonuçlara göre, 1 yıldan az deneyime sahip katılımcıların yaklaşık %11’i, 3 yıl (dahil) ile 5 yıl arası deneyime sahip katılımcıların yaklaşık %17’si ve 10 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcıların yalnızca

yaklaşık %3'ü bu iletişim yöntemlerini bilmektedir. Bu eksiklik, özellikle eğitimlerde, saha uygulamalarında ve özel gereksinimli bireylere yönelik hazırlanacak materyallerde kendini gösterecektir.

Çalışma süreleri ile özel gereksinimli bireylerle yetersizlik durumlarına göre nasıl iletişim kurulacağını bilme durumunu inceleyen diğer bir analiz sonucuna göre; 1 yıldan az deneyime sahip katılımcıların yaklaşık %67'si, 1 yıl (dahil) ile 3 yıl arası deneyime sahip katılımcıların yaklaşık %76'sı, 3 yıl (dahil) ile 5 yıl arası deneyime sahip katılımcıların yaklaşık %75'i, 5 yıl (dahil) ile 10 yıl arası deneyime sahip katılımcıların yaklaşık %72'si ve 10 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcıların yaklaşık %61'i "hayır" cevabı vererek, iş yerlerinde özel gereksinimli bireylerle karşılaştıklarında onlarla etkili iletişim kuramayacaklarını belirtmişlerdir. Oysaki İSG, açık iletişimi gerektiren bir süreci içermekte olup, dolayısıyla bu durum, başarısız bir İSG uygulamasını kaçınılmaz kılmaktadır.

Çalışma sürelerine bağlı olarak ortaya çıkarılmaya çalışılan temel bilgilerden biri de "engelli" ve "özürlü" kavramları arasındaki farkın bilinip bilinmediğidir. DSÖ, 1980 yılında International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH) isimli bir sınıflama yapmış ve özürlülüğü üç farklı kategoride değerlendirmiştir: yetersizlik, özürlülük ve engellilik (Bilsin ve Başbakkal, 2014). Türkiye'de hukuki değerlendirmelerde ise 30/03/2013 tarihli ve 28603 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik içerisinde "özürlü" kavramı kullanılmıştır. Ancak bu durum, 20/02/2019 tarihinde Resmî Gazete 'de yayımlanan Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik ile değiştirilmiş ve "özürlü" kavramı yerine "engelli" kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Özetle, Türkiye'de engelli ve özürlü kavramları arasında hukuki açıdan fark bulunmamaktadır. Analiz

sonuçlarına göre, 1 yıldan az deneyime sahip katılımcıların yaklaşık %61'i, 1 yıl (dahil) ile 3 yıl arası deneyime sahip katılımcıların yaklaşık %71'i, 3 yıl (dahil) ile 5 yıl arası deneyime sahip katılımcıların yaklaşık %58'i, 5 yıl (dahil) ile 10 yıl arası deneyime sahip katılımcıların %50'si ve 10 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcıların yaklaşık %68'i, bu kavramlar arasında fark olduğunu belirterek kavramların gerçek anlamını tam olarak bilmediklerini göstermiştir.

İSG profesyonelleri sertifikalarını almadan, teknikerler ise bu unvana sahip olmadan önce bir eğitime tabi tutulmaktadır. Bu eğitimlerde, özel gereksinimli bireylerle ilgili yeterli bilgi alıp almadıkları sorusuna “hayır” yanıtını veren katılımcılar, uygulanan bu anketin özel gereksinimli bireyler açısından İSG mevzuatındaki detayları araştırmalarına katkı sağlayacağını belirtmişlerdir. Bu oran yaklaşık %85'tir. Bu durum, İSG profesyonellerinin ve teknikerlerin daha fazla eğitimle güncel bilgiler hakkında bilgilendirilmesinin, konuya yönelik bilinç, merak ve araştırma isteğinin artması açısından büyük önem taşıdığını göstermektedir.

Tanımlayıcı istatistiklerin sonuncusu, özel gereksinimli bireylerle ilgili yeterli eğitim alıp almadıkları sorusuna “hayır” yanıtını veren katılımcıların, İSG profesyoneli olarak özel gereksinimli bireyler için iş yerlerinde yeterli rehberlik yapamadıklarını belirtmeleridir. Bu oran yaklaşık %78'i temsil etmektedir. Bu durum, İSG profesyonellerinin ve teknikerlerin konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmamalarının, iş yerlerinde yürütülen İSG uygulamalarının eksik kalmasına yol açabileceğini göstermektedir.

Ki-Kare analiz sonuçları incelendiğinde, ilk olarak ailesinde özel gereksinimli bireyler bulunan İSG profesyonelleri ve teknikerlerinin İSG uygulamaları hakkında bilgi sahibi olmaları arasında bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Tablo

28’de detaylı olarak verilen analiz sonucuna göre, ailesinde özel gereksinimli bireyler bulunan İSG profesyonellerinin İSG ile ilgili bilgi sahibi olduğunu gösterecek bir ilişki tespit edilememiştir. Buna karşın, insanın sosyal bir varlık olduğunu gösteren ve dikkat çeken diğer bir sonuç, arkadaş çevresinde özel gereksinimli bireyler bulunan İSG profesyonellerinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları hakkındaki bilgi düzeyini etkilemesidir. Tablo 29’da belirtildiği üzere, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta olup, arkadaş çevresinde özel gereksinimli bireylerin bulunması, İSG uygulamaları hakkındaki bilgiye olumlu yönde etki etmektedir.

“Özel gereksinimli bireylerle ilgili yeterli eğitim alan profesyonellerin iş yerlerinde yeterli rehberlik yapip yapamayacağı” veya bu iki durum arasında bir ilişkinin olup olmadığı, yapılan Ki-Kare analizi ile incelenmiştir. Verilere göre, bu iki durum arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Son olarak, daha önce özel gereksinimli bireylerle çalışmış olan profesyonellerin ve teknikerlerin, özel gereksinimli bireylerle ilgili İSG mevzuatını bilmeleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirleyen analizdir. Analiz sonucuna göre Pearson değeri 0,045 olarak bulunmuş olup, değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle daha önce özel gereksinimli bireylerle çalışmış olanlar, özel gereksinimli bireylerle ilgili İSG mevzuatına daha fazla hakimdir.

Analiz sonuçlarından elde edilen en genel bulgular, İSG profesyonelleri ve teknikerlerinin mevzuat gereği rehberlik ve danışmanlık yapması gereken özel gereksinimli bireylerle ilgili İSG düzenlemeleri konusunda yeterli bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir. Başka bir ifadeyle özel gereksinimli bireylerin yetersizlik türlerine göre ihtiyaçlarını bilmemeleri, iş yerlerinin yapısal uygunluğu konusunda fikir sahibi olmamaları ve bu düzenlemelerle ilgili bir örneklerle karşılaşmamış olmaları yeterli bilgi sahibi olmalarını engellemektedir. Bu durum İSG

Profesyonelleri ile teknikerlerinin özel gereksinimli bireylere yönelik eğitim düzenlemelerinden, çalışma alanındaki gerekli düzenleme önerilerinin sunulmasına kadar pek çok noktada yetersiz uygulamalar yapmasına sebep olabilecektir. Özellikle vatandaş olarak da özel gereksinimli bireylerle ilgili farkındalığın olmaması, iş yerindeki düzenlemelerin gerekliliği konusunda ciddi bir sorun yaratabilecektir. Analiz sonucunda elde edilen bulgulardan biri olan, arkadaşları arasında özel gereksinimli birey bulunan İSG profesyonelleri ve teknikerlerinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını bilme arasında anlamlı bir ilişkinin olması; eğitim, sosyal hayatta aynı ortamda bulunma ve özel gereksinimli bireylerle çalışma gibi durumların, İSG profesyonellerinin ve teknikerlerinin bilgi düzeyini ve bilinçliliğini etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle, çalışmada önerilecek uygulamalar arasında; İSG profesyonellerinin ve teknikerlerinin eğitimlerinde özel gereksinimli bireylere ilişkin daha fazla detayın yer alması, vatandaşların bu konu hakkında bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi yoluyla farkındalığın artırılması, işverenlere özel gereksinimli bireyler için İSG'nin önemi konusunda rehberlik yapılması gibi eğitim ağırlıklı yaklaşımların hayata geçirilmesi bulunmaktadır. Ayrıca, toplumsal farkındalığın artırılması ve özel gereksinimli bireylerin karşılaştığı engellerin azaltılması amacıyla, Braille alfabesi, işaret dili gibi iletişim yöntemlerinin yaygınlaştırılması ve herkes tarafından bilinmesinin sağlanması, bu eğitimlere ücretsiz ulaşılması yönündeki uygulamaların karar vericiler, yasa yapıcılar tarafından desteklenmesi de bu çalışmanın diğer önemli önerilerindendir.

Çalışma kapsamında son olarak önerilecek uygulama, özel gereksinimli bireylere yaklaşımın bir toplumun ahlaki davranışını temsil etmesi nedeniyle özellikle çocuk yaşlardan itibaren özel gereksinimli bireylerle ilgili pedagojik eğitimlerin çocuklara verilmesi şeklindedir. Çocuk yaşlardan itibaren özel

gereksinimli bireylere yönelik pedagojik eğitimlerin verilmesi, uzun vadede toplumun kapsayıcılık düzeyini güçlendiren kritik bir adım olacaktır. Bu eğitimler, çocuklarda empati, anlayış ve farklılıklara saygı gibi sosyal-duygusal becerilerin gelişmesini destekleyerek daha uyumlu bir toplumsal yapı oluşmasını sağlayabilecektir. Erken dönemde kazanılan bu olumlu tutumlar, yetişkinlik döneminde kalıcı bir farkındalık yaratarak ayrımcılık, dışlanma ve ötekileştirmenin önüne geçebilecektir. Böylece hem özel gereksinimli bireylerin yaşam kalitesi artar hem de toplumsal dayanışma güçlenir. Bu güç kendini çalışma hayatında da göstererek özel gereksinimli bireyler ile ilgili hukuk temelli düzenlemelerin gerekliliğinin benimsenmesini de sağlayabilecektir. Bunun yanında bu uygulama, T. C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2030 vizyonunda yer alan kapsayıcı, eşitlikçi ve sürdürülebilir toplum hedefiyle de uyum sağlayarak kamusal politikaların etkili biçimde hayata geçirilmesine katkıda bulunabilecektir.

KAYNAKÇA

- Arı, A. (2022). Türkiye’de engellilik ve engellilerin eğitimi üzerine bir derleme. *Humanistic Perspective*, 4(3), 589-605.
- Babik I. ve Gardner E. S., (2021), “Factors Affecting the Perception of Disability: A Developmental Perspective”, *Front. Psychol*, 12:702166, doi: 10.3389/fpsyg.2021.702166
- Başbakkal, Z., & Bilsin, E. (2014). Dünyada ve Türkiye’de engelli çocuklar. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 30(2), 65-78.
- Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (2007). *Resmî Gazete*. Yayımlı Tarihi: 19.12.2007. Sayısı: 26735.
- Carty, C., van der Ploeg, H. P., Biddle, S. J., Bull, F., Willumsen, J., Lee, L., ... ve Milton, K., (2021), “The first global physical activity and sedentary behavior guidelines for people living with disability”. *Journal of Physical Activity and Health*, 18(1), 86-93.
- Cavkaytar, A., Diken, İ. H. (2007). *Özel eğitime giriş*. (3. Baskı). Kök Yayıncılık.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2013). *Resmî Gazete*. Yayımlı Tarihi: 15.05.2013. Sayısı: 28648.
- Çılğın T. (2023) “21. Yüzyılda Türkiye’de ve Dünya’da Engelli Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Sorunların Ulusal ve Uluslararası Yasal Düzenlemelere Rağmen Devam Etmesi Paradoksu”. *Çalışma ve Toplum*, C.2, S.77. s. 1323-1352

- Çitil, M., Üçüncü, M. K. (2018). Türkiye’de Engelli Hakları ve Engelliler Hukuku’nun Durumu. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (35), 233-278.
- Çitil, Mahmut (2017). Türkiye’de Özel Eğitim: Tarihsel, Politik ve Yasal Gelişmeler. Vize Yayıncılık, Ankara.
- International Labour Organization [ILO] (2023). The 'Why' and 'How' of National Business and Disability Networks. Erişim adresi: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_896972/lang--en/index.htm. Erişim tarihi: 30.03.2024.
- International Labour Organization [ILO] (2024). Occupational Safety and Health. Erişim adresi: <https://libguides.ilo.org/occupational-safety-and-health-en> Erişim tarihi: 17.05.2024
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (2013). Resmî Gazete. Yayın Tarihi: 18.06.2013. Sayısı: 28681.
- İş Kanunu (2003). Resmî Gazete. Yayın Tarihi: 10.06.2003. Sayısı: 25134. Numarası: 4857
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012). Resmî Gazete. Yayın Tarihi: 30.06.2012. Sayısı: 28339. Numarası: 6331
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (2012). Resmî Gazete. Yayın Tarihi: 29.12.2012. Sayısı: 28512.
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (2013). Resmî Gazete. Yayın Tarihi: 17.07.2013. Sayısı: 28710.

- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2013). Resmî Gazete. Yayın Tarihi: 20.07.2013. Sayısı: 28713.
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (2013). Resmî Gazete. Yayın Tarihi: 19.12.2007. Sayısı: 26735.
- Kahraman Güloğlu, F. (2022). Engellilik hakkında kavramsal karmaşanın nedenleri ve Türkiye’deki durum. Toplum ve Sosyal Hizmet, 33(1), 291-315. DOI: 10.33417/tsh.989123
- Kızılaslan, A., Zorluoğlu, S. L., Yüce, A., Sözbilir, M. (2016). Yeti yitimi modellerinin tarihsel süreci. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16(1), 183-197.
- Lorcu F. (2015). Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (2013). Resmî Gazete. Yayın Tarihi: 19.09.2013. Sayısı: 28770.
- Orhan, S., Uysal, S., (2019). “Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Maruz Kaldıkları Duygusal Yükler: Sakarya İli Örneği”. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 8 (1).
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2021). 2030 Engelsiz Vizyon Belgesi. Erişim adresi: <https://www.aile.gov.tr/yayinlar/raporlar/engelli-ve-yasli-hizmetleri/> Erişim tarihi: 20.09.2024
- Timur, B., Oğuz, Y. E. (2019). Eskişehir Erişilebilir Turizme Uygun mu? Journal of Recreation and Tourism Research, 6(4), 360-371.
- Türk Borçlar Kanunu (2011). Resmî Gazete. Yayın Tarihi: 04.02.2011. Sayısı: 27836. Numarası: 6098

World Health Organization (WHO) (2023). Disability. Erişim adresi: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>. Erişim tarihi: 29.03.2024.

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (2013). Resmî Gazete. Yayım Tarihi: 05.10.2013. Sayısı: 28786.

Yoruldu, M. (2023). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Uzlaşma Müessesesi Algılarının Analizi: Ki-Kare Testi. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(2), 492-508.

KADERCİLİK ALGISI: GÜVENLİK İKLİMİ VE GÜVENLİ DAVRANIŞ KAPSAMINDA BİR DEĞERLENDİRME¹

Esra SİYER²

Bülent ARPAT³

1. GİRİŞ

Kadercilik, çeşitli disiplinlerde farklı şekillerde tanımlanabilen, ancak genel olarak olayların önceden belirlenmiş bir düzen içinde gerçekleştiğini savunan bir düşünce akımı olarak öne çıkar. Din, felsefe, psikoloji ve sosyoloji gibi alanlarda incelenen kadercilik, bireyin yaşadığı deneyimleri, kontrol algısını ve davranışlarını derinden etkileyebilmektedir (Ayten, 2012). Kaderciliği anlamak, onun temel dayanaklarını ve ortaya çıkış nedenlerini tespit etmeyi gerektirir. Bu çerçevede, kadercilik kavramının tarihsel temelleri, felsefi arka planı ve sosyal bilimlerdeki konumu gibi unsurlar birlikte ele alındığında, daha kapsamlı bir görüş elde etmek mümkün olur.

Kadercilik, insanın hayatındaki olayların önceden belirlenmiş bir yazgıya bağlı olduğu ve bu yazgının dışına çıkılamayacağı düşüncesini merkezine alır. Bu anlayış, Antik Yunan'dan günümüze kadar birçok farklı kültürde ve dinde

¹ Bu çalışma, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans programında, Doç. Dr. Bülent ARPAT danışmanlığında, Esra SİYER tarafından hazırlanan yüksek lisans projesinden türetilmiştir.

² Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı.

³ Doç. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İİBF - Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

kendine yer bulmuştur. Örneğin, Antik Yunan mitolojisinde Moiralar (*Kader Tanrıçaları*), her insanın hayat ipliğini dokuyan ve onun kaderini belirleyen ilahi güçler olarak tasvir edilmiştir. Orta Çağ'da Hristiyan dünyasında Tanrının her şeyi önceden bildiği, dolayısıyla insanın kendi kaderini değiştirme gücünden büyük ölçüde yoksun olduğu fikri yaygınlık kazanmıştır (James, 1902). İslam geleneğinde ise kader kavramı, Allah'ın her şeye muktedir olduğu ve insanın fiillerinin bu ilahi plan çerçevesinde vuku bulduğu anlayışıyla ilişkilendirilir. Bu bağlamda, kaderciliğin kültürel ve dini temelleri, insanoğlunun evreni anlama çabasının bir ürünü olarak değerlendirilebilir.

Felsefi bakış açısıyla kadercilik, determinizmle yakından ilişkilidir. Determinizm, evrende gerçekleşen her olayın, daha önceki koşullar tarafından belirlendiğini ileri süren bir görüştür. Buna göre, herhangi bir zamanda olup bitenler, evrendeki önceki durumlar tarafından zorunlu kılınır. Özgür irade tartışmalarında kadercilik, determinist yaklaşımın insandaki izdüşümü olarak görülebilir. *“Eğer tüm doğa yasaları ve başlangıç koşulları evrenin işleyişini belirliyorsa, insanın özgür iradesinin rolü ne ölçüde kalır?”* sorusu, kadim bir felsefi problemini yansıtır (Seligman, 1975). Bazı düşünürler, özgür iradeyi tamamen reddederek katı bir kadercilik yaklaşımı benimserken, bazıları da insanın sınırlı bir özgür iradeye sahip olduğunu ve belirli çabalarla yazgıyı kısmen de olsa değiştirebileceğini iddia etmektedir.

Psikoloji alanında kadercilik, bireyin kontrol odağı (*locus of control*) kavramıyla ilişkilendirilir. Rotter (1966), bireylerin yaşantılarında meydana gelen olayları ne ölçüde kontrol edebileceklerine dair inançlarını iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı şeklinde tanımlamıştır. İç kontrol odağı yüksek olan bireyler, yaşadıkları olumlu ya da olumsuz olayları kendi çabalarıyla bağlantılandırırken; dış kontrol odağı yüksek olan bireyler, olayların kendi kontrolleri dışında gerçekleştiğine dair

bir inanç geliştirir. Kadercilik düşüncesi, bu ikincil eğilimle yakından örtüşür. Çünkü kaderci bireyler, yaşadıkları zorlukları veya başarıları büyük oranda dışsal faktörlere ya da ilahi güce atfederler (Bandura, 1997). Bu psikolojik eğilimin güçlü olması, bireylerin gelecekle ilgili planlama, çaba gösterme ve sorumluluk alma konusundaki motivasyonlarını etkileyebilir.

Sosyoloji alanında ise kadercilik, toplumsal yapılar ve kültürel normlarla ilişkili olarak analiz edilir. Bazı toplumlarda kadercilik, inanç sistemlerinin ayrılmaz bir parçası olarak görülmekte ve gündelik yaşama derinlemesine nüfuz edebilmektedir. Toplumun genel algısı, eğitim seviyesi, ekonomik şartlar ve dini öğretiler, kaderci anlayışın ne derece benimseneceğini belirleyen temel faktörler olarak ön plana çıkar (Ayten, 2012). Özellikle zorlu yaşam koşullarına sahip veya belirsizliğin yüksek olduğu topluluklarda kadercilik, bir baş etme mekanizması olarak işlev görebilir. Bu açıdan, kadercilik sadece bir düşünce biçimi değil, aynı zamanda bir tutum ve davranış kalıbıdır.

Kadercilik kavramının geniş bir yelpazede incelenmesi, onun pozitif veya negatif olarak değerlendirilebileceği durumları ortaya koyar. Bir yandan, kaderci düşünce bireyi belirsizlikler karşısında rahatlatılabilir, yaşamın getirdiği acı ve sıkıntıların ilahi veya kaçınılmaz bir plan dahilinde olduğunu düşünerek manevi bir sükûnet sağlayabilir (Pargament, 1997). Böylece stresle başa çıkma, psikolojik direnç geliştirme gibi açılardan kaderci tutumun yararlı etkilerinden söz etmek mümkündür. Diğer yandan, kaderci bir yaklaşıma aşırı derecede sarılmak, bireylerin kendi yeteneklerini, potansiyellerini ve sorumluluklarını göz ardı etmelerine yol açabilir. Bu durumda öğrenilmiş çaresizlik (*learned helplessness*) kavramı devreye girer ve kişi, gayret göstererek olayların seyrini değiştiremeyeceğine inandığından, pasiflik ve atalet içinde kalabilir (Seligman, 1975).

Kaderciliğin tarihsel süreçte uğradığı dönüşüm, toplumların modernleşme ve sekülerleşme eğilimlerinden de etkilenmiştir. Aydınlanma Çağı ile birlikte doğa bilimlerindeki gelişmeler, insanın evrendeki yerini yeniden tanımlamıştır. Bu süreçte insan aklı ve bireysel özgürlük kavramları öne çıkarken, mutlak kader inancı sarsılmaya başlamıştır. Bununla birlikte, günümüz modern toplumlarında bile kadercilik tam anlamıyla ortadan kalkmamış, bilakis farklı formlarla varlığını sürdürmüştür. Özellikle teknolojik ilerlemelerin doğurduğu karmaşık sorunlar, çevresel felaketler ve toplumsal eşitsizlikler, insanların belirsizliği azaltma ve kontrol illüzyonunu koruma gereksinimlerini artırmaktadır. Kadercilik bu noktada, bireyin belirsizliği anlamlandırmasına olanak sağlayan bir çerçeve sunar.

Geleneksel ve modern yaklaşımlar arasındaki bu gerilim, kaderciliğin kesin bir biçimde tek yönlü değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır. Bazı çalışmalarda kadercilik, manevi iyi oluşla pozitif yönde ilişkilendirilirken (Ayten, 2012), diğer araştırmalarda yaşam doyumu veya psikolojik sağlık üzerinde potansiyel olumsuz etkileri tartışma konusu olmuştur (Tobin ve Raymundo, 2010). Dolayısıyla, kaderciliği tek başına “iyi” veya “kötü” olarak nitelemek yerine, onun bireysel ve toplumsal bağlamlardaki yansımalarını çok boyutlu ele almak önemlidir.

Kadercilik, özellikle inanç ve kültürün iç içe geçtiği toplumlarda, yaşamın farklı alanlarına nüfuz eden ve bireyin günlük kararlarından politik tercihlerine dek geniş bir etki alanı yaratan bir kavramdır. Din bilimleri ve teoloji alanında yapılan çalışmalar, kaderciliğin sadece soyut bir kavram olmadığını, aynı zamanda bireylerin ibadet pratiklerini, inanç ritüellerini ve toplumsal dayanışma biçimlerini de yönlendirebildiğini göstermiştir (James, 1902). Bu nedenle kaderciliği anlamak ve analiz etmek, bireysel inançları, davranışları ve toplumsal dinamikleri sağlıklı bir biçimde yorumlamak açısından kritik bir önem taşır.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DİSİPLİNİNDE KADERCİLİK

Kadercilik (*fatalizm*), bireylerin yaşadıkları olayları ve gelecekteki olası durumları, büyük ölçüde kendi kontrolleri dışında gerçekleşen bir yazgının veya kaçınılmaz kaderin sonucu olarak görme eğilimini ifade eder (Bayram vd., 2023). İSG bağlamında kadercilik, çalışanların iş kazalarını ve mesleki riskleri engellenemez, “*olması gereken*” durumlar olarak algılamalarına yol açabilir. Bu algı, *risk yönetimi* ve *güvenlik uygulamaları çabalarını* boşa çıkarabilmesi tehdidi bakımından önemli sonuçlar doğurur. Kaderci bir tutum, çalışanların proaktif güvenlik önlemleri almalarını veya iş güvenliği eğitimlerine katılımlarını azaltabilir. Böyle bir tutumun yaygın olduğu örgütlerde, güvenli davranış standardının zayıf olduğu ve iş kazalarının daha sık yaşandığı gözlemlenebilir. Kadercilik ve İSG arasındaki ilişkinin incelenmesi, özellikle yüksek risk içeren sektörlerde önem kazanmaktadır. Örneğin, inşaat veya maden gibi tehlikeli işkollarında çalışan işçilerin kazaların “*alın yazısı*” olduğuna inanması, koruyucu ekipman kullanma veya güvenlik kurallarına uyma düzeyini düşürebilir. Bu durum, örgütlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme kapasitesini doğrudan etkiler. Zaman zaman, çalışanların kendilerini savunmasız hissetmesi ve “*ne yaparsam yapayım, kaza olacaksa olur*” şeklindeki bir yaklaşıma kapılması, genel motivasyon düzeylerini de olumsuz etkileyerek iş performansında düşüslere neden olabilir. Böyle bir tutumun hâkim olduğu işyerlerinde, örgüt kültürünün güvenlik konusundaki duyarlılığı zayıflar ve hem çalışanlar hem de yöneticiler güvenlik önlemlerini hayata geçirmekte isteksiz davranabilir (Tatlı vd., 2021).

Kadercilik, sadece bireysel bir inanç sistemi değil, aynı zamanda toplumsal ve kültürel boyutları olan bir olgudur (McClure vd., 2001). Toplumun genelinde yaygın olan inanç kalıpları, işyerine de yansiyarak, çalışanların risk algılarını ve

tutumlarını biçimlendirebilir. Özellikle geleneksel kültürlerde, “*kaza kaderden gelir*” anlayışıyla şekillenen inançlar, örgütlerin güvenlik eğitimlerine ve yönetmeliklerine katılım oranını düşürebilir. Bu noktada, örgüt yönetiminin ve liderlerin bu tip inançların olumsuz etkilerini azaltacak stratejiler geliştirmeleri önemlidir. Örneğin, eğitimlerde sadece teknik bilgiler değil, aynı zamanda çalışanların kontrol algılarını güçlendirecek uygulamalara yer verilebilir. Kazaların büyük ölçüde önlenabilir olduğu, küçük önlemlerin dahi ciddi yaralanmaları engelleyebileceği somut örneklerle gösterilerek, kaderci yaklaşımın kırılması hedeflenebilir.

Kadencilik ve güvenlik kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, güçlü bir güvenlik ikliminin kaderci tutumların etkisini azalttığına dair bulgular da mevcuttur. Bir örgüt, kazaların önlenabilir olduğunu, her hatanın öğretici bir yönü bulunduğunu ve çalışanların güvenlik konusundaki sorumluluklarını önemseydiğini tutarlı biçimde gösterirse, bireylerin kaderci inançları kırılmaya başlayabilir. Özellikle üst yönetimin güvenlik konusundaki kararlılığı ve proaktif yaklaşımı, işyerindeki genel tutum ve davranışlara model oluşturur. Yöneticilerin sıkça tekrarladığı “*her kaza önlenebilir*” mottosu, sadece bir slogan olarak kalmamalı, somut uygulamalarla desteklenmelidir. Bu uygulamalar arasında tehlikeleri önceden belirleme, düzenli denetimler, açık iletişim kanalları, eğitim programları ve geri bildirim mekanizmaları yer alır. Bireylerin, güvenlik konusundaki sorumluluk duygularını geliştiren bu tür politikalar, kaderci inançların işyeri pratiklerinde yol açtığı pasifliği azaltır. Bununla birlikte, kadencilik eğilimindeki çalışanların, güvenlik önlemlerine düşük katılım göstermesi kadar, iş kazası sonrası süreçlerde de belirli tutumlar geliştirdikleri görülür. Örneğin, bir kaza yaşandığında, kaderci eğilimi yüksek bir çalışan, “*bu zaten kaçınılmazdı*” düşüncesiyle kendini veya örgütü sorumlu tutmak yerine, durumu doğanın

veya talihin bir cilvesi olarak yorumlayabilir. Bu yaklaşım, örgütün hata kaynaklarını tespit etme ve düzeltme çabalarını engelleyebilir. Kaza kök neden analizlerinin etkin biçimde yürütülememesi, benzer kazaların tekrar yaşanma riskini artırır. Dolayısıyla, kaderci bir yaklaşım, örgütsel öğrenme süreçlerini de sekteye uğratarak İSG performansının zayıflamasına katkıda bulunur (Tatlı vd., 2021).

Kadercilik ve İSG arasındaki ilişkide, çalışanların eğitim seviyesi, iş deneyimi ve örgütsel rolleri gibi faktörlerin de etkili olduğu görülmektedir. Daha yüksek eğitim seviyesine sahip veya işte deneyim kazanmış bireylerin, risklerin önlenabilir olduğunu kabul etme ve proaktif önlemler alma olasılıklarının arttığı gözlemlenmektedir. Ayrıca, örgüt içi liderlik ve sosyal destek mekanizmalarının varlığı da kaderci tutumların dönüştürülmesinde belirleyici olabilir. Ekip arkadaşlarıyla güçlü bir bağ kuran, güvenlik konularında takım halinde hareket etmeyi öğrenen çalışanların, tek başına kaldıkları durumlara kıyasla çok daha az kaderci düşünce kalıplarına yöneldikleri rapor edilmiştir. Bu sosyal etkileşim ve desteğin, bireyin kontrol duygusunu ve inisiyatif almasını teşvik ettiği öne sürülmektedir. Kaderciliği aşmak veya en azından etkisini azaltmak için örgütlerin atabileceği adımlar arasında, kültürel duyarlılık içeren eğitimlerin düzenlenmesi önemli bir yer tutar. Bazı toplumlarda geleneksel olarak yerleşik olan *“kaza kaçınılmazdır”* düşüncesi, eğitim materyallerinde özellikle ele alınarak kazaların neden gerçekleştiği ve nasıl önlenebileceği örneklerle anlatılabilir. Burada dikkat edilmesi gereken, çalışanların inanç sistemlerini bütünüyle değiştirmeyi hedefleyen bir yaklaşımın benimsenmesinin ters tepebileceğidir. Bunun yerine, *“bu tür inançlara sahip olsanız bile, şu önlemleri aldığınızda kaza riskini ciddi oranda azaltabilirsiniz”* şeklindeki ikna edici ve saygılı bir dil, çalışanlar arasında daha yüksek kabul görebilir. Eğitim içeriklerinde, güvenlik önlemleri sayesinde can kayıplarının veya

yaralanmaların nasıl engellendiğine dair somut vaka incelemelerinin paylaşılması, çalışanların zihinlerinde daha kalıcı bir etki yaratabilir (Gökçe, 2020).

Ayrıca örgüt içinde kazalar veya hatalar yaşandığında, bu olayların kök neden analizine ve öğrenme süreçlerine odaklanmak, kadercilik ile mücadelede etkili bir yöntemdir (Reason, 1990). Kaderci tutum, bir iş kazasının ardından “*ne yaparsak yapalım bu olacaktı*” düşüncesini körükleyebilir. Ancak örgüt, kazanın ardındaki teknik veya insani faktörleri belirlemeye yönelik sistemli bir yaklaşım benimserse, çalışanların durum hakkındaki algıları değişebilir. Bu yaklaşımda, her kaza veya hatanın bir öğrenme fırsatı olduğuna vurgu yapılır. Yönetim ve çalışanlar birlikte hareket ederek, kazanın tekrarlanmaması için gerekli önlemleri belirler. Böylece “*kaza kaderin bir sonucu*” yaklaşımı, “*her kaza engellenebilir veya etkileri en aza indirilebilir*” yaklaşımına dönüşebilir. Örgüt içinde bu yaklaşımın benimsenmesi, kaderci algıları zayıflatan bir kültürel dönüşümün önünü açar.

Kadercilik ve İSG arasındaki ilişki, aynı zamanda örgütsel performans ve çalışan memnuniyeti üzerinde de belirleyici olabilir. Kaderci düşünce yapısı, bireylerin işlerinde daha az inisiyatif almasına, yenilik ve iyileştirme önerilerinden uzak durmasına neden olabilir. Bu da örgüt içindeki verimliliği ve performansı olumsuz etkiler. Öte yandan, örgüt kültürü, eğitim ve liderlik uygulamaları sayesinde kaderci tutumlarını aşan çalışanlar, daha fazla katma değer üretebilir ve işlerinden daha fazla tatmin duyabilir. Bu memnuniyet artışı, örgüt içindeki bütünsel mutluluğu ve bağlılığı da yükselterek, çalışan devir oranını düşürür ve işgücü kalitesini korur.

2.1. Kadercilik ve Bireysel İnançlar

Kadercilik ve bireysel inançlar arasındaki ilişki, din psikolojisi, sosyal psikoloji ve kültürel antropoloji gibi

disiplinlerin kesişim noktasında yer alır. Bu iki olgu arasındaki etkileşim, bireylerin dünyayı algılama biçimlerinden tutumlarına, karar verme süreçlerinden stresle başa çıkma yollarına kadar uzanan geniş bir yelpazede önem taşır (Pargament, 1997). Kadercilik, her şeyin önceden belirlenmiş olduğuna dair inanç sisteminin merkezinde bulunduğundan, bireyin inançları ile doğrudan bağlantılıdır. Bireysel inançlar ise sadece dini inançlarla sınırlı değildir; kişinin dünyaya bakış açısı, değer yargıları ve hayat felsefesi de bu bütünün içinde yer alır.

Kaderciliğin bireysel inançlarla olan etkileşimi, büyük ölçüde kişinin benlik algısı ve kontrol algısıyla bağlantılıdır. İnsan, yaşadığı olayların sorumluluğunu üstlenme veya olayları kontrol etme kapasitesi konusunda farklı inanç sistemleri geliştirebilir (Rotter, 1966). Eğer bir kişi, hayatındaki gelişmelerin büyük ölçüde kendi eylemlerine bağlı olduğuna inanıyorsa, bu kişide iç kontrol odağı baskındır. Buna karşılık, kadercilik eğilimi ağır basan bireylerde, dış kontrol odağı hakimdir. Yani bu kişiler, olayların kendi kontrolleri dışında geliştiğini, ilahi veya kozmik bir iradenin her şeyi önceden belirlediğini düşünürler. Bu bağlamda, kadercilik ile bireysel inançların birbirini karşılıklı olarak şekillendirdiği bir süreç söz konusudur.

Bireyin inanç sisteminin oluşumunda aile, çevre, kültür ve eğitim gibi pek çok faktör rol oynar. Bu faktörler, kişinin kaderci tutumlara sahip olma derecesini belirleyebileceği gibi, kadercilik ile diğer inanç öğeleri arasındaki etkileşimin şeklini de değiştirebilir (Ayten, 2012). Örneğin, dindar bir ailede büyüyen bir çocuk, dini öğretilerden etkilenecek kadere ilahi bir plan olarak yorumlayabilir. Aynı şekilde seküler bir çevrede yetişen başka bir birey ise, kader kavramını daha çok deterministik veya bilimsel bir çerçevede değerlendirebilir. Her iki durumda da kadercilik olgusu, bireysel inanç dünyasının ayrılmaz bir parçası olarak kendini gösterebilir.

Bireyin inanç dünyası şekillenirken, benlik saygısı ve öz yeterlilik inancı da önemli parametrelerdir. *Öz yeterlilik*, kişinin belli bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine dair inancını ifade eder (Bandura, 1997). Eğer kaderci bir birey, kendi çabalarının sonuçlara etkisinin düşük olduğuna inanıyorsa, öz yeterlilik inancı da zayıflayabilir. Bunun sonucunda birey yeni hedefler belirleme, zorluklarla mücadele etme ve risk alma konusunda isteksizleşebilir. Diğer taraftan, kader inancını manevi bir dayanak olarak kullanan ve bu inancı kendisine moral kaynağı hâline getiren bireyler de vardır. Bu durumda kader, yaşamdaki zorlukları kabullenmeyi ve stresin üstesinden gelmeyi kolaylaştıran bir “*teselli mekanizması*” olarak iş görebilir.

Bireysel inançlar, yalnızca bireyin kendi iç dünyasıyla sınırlı kalmaz; toplumsal ve kültürel bağlamlarla da etkileşim içindedir. Toplumun geneli tarafından benimsenen bir kadercilik anlayışı, bireyi bu düşünceye daha yatkın hale getirebilir. Kültürel normlar, dini törenler ve ritüeller, kolektif inancı besleyerek kaderci tutumların kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlayabilir. Bunun en somut örneklerinden biri, kolektifçi kültürlerde ailenin ve toplumun birey üzerindeki gücü ile kadercilik arasında görülen pozitif ilişkidir (James, 1902). Bireyin kendi çabaları veya istekleri yerine, toplumsal rollerini ve beklentileri ön planda tutması, kaderci bir anlayışın daha kolay benimsenmesine yol açabilir. Bu da bireysel inançların şekillenmesinde kültürel kodların belirleyici olduğunu göstermektedir.

Bireysel inançlar ve kadercilik arasındaki etkileşimi incelerken, dinin özel bir konumu vardır. Farklı dinler, farklı düzeylerde kaderci öğretiler barındırır. Örneğin, İslamiyet’te “*kadere iman*” kavramı temel inanç esaslarından biri olarak kabul edilir ve bu durum, Müslüman toplumlarda kader kavramının gündelik hayatta daha belirgin bir yer edinmesine yol açar (Ayten, 2012). Bununla birlikte, kader inancı her zaman pasif bir

kabullenme şeklinde tezahür etmez. İslam düşüncesinde yer alan “tevekkül” anlayışı, insanın çabasını bırakmadan, elinden geleni yaparak sonucunu Allah’tan beklemesi gerektiğini vurgular. Dolayısıyla, aynı inanç sistemi içinde farklı bireyler, kaderciliği farklı düzeylerde ve formlarda yaşayabilirler.

Psikolojik açıdan bakıldığında, kadercilik ile bireysel inançlar arasındaki etkileşimin kişinin ruh sağlığı üzerinde çeşitli etkileri olabilir. Yapılan bazı çalışmalar, aşırı kaderci tutumların depresyon ve kaygı düzeyini artırabileceğini ortaya koymuştur (Tobin ve Raymundo, 2010). Bu, özellikle kişinin yaşadığı olumsuzlukları kendi etkisiyle değiştiremeyeceğine dair inancının yerleşik hale gelmesiyle ilgilidir. Öte yandan, kaderciliği daha ılımlı bir çerçevede benimseyen ve bunu manevi bir dayanak olarak gören bireylerde, stresle başa çıkmada önemli avantajlar sağlandığı da gösterilmiştir. Bu bireyler, başlarına gelen olumsuz olayları ilahi plana veya daha büyük bir amaca bağlayarak anlamlandırabilir ve psikolojik dayanıklılıklarını koruyabilirler (Pargament, 1997).

Kadercilik ile bireysel inançların etkileşiminde ortaya çıkan bir diğer unsur ise ahlaki sorumluluktur. Eğer her şeyin önceden belirlenmiş olduğuna inanılıyorsa, bireyin iyi veya kötü davranışlarının sonuçları üzerinde ne ölçüde sorumluluk taşıyacağı sorusu gündeme gelir. Kimi yaklaşım, kaderciliğin ahlaki sorumluluğu zayıflatacağını öne sürerken, kimi de kaderin ilahi adaletle bağlantılı olduğuna vurgu yaparak sorumluluk duygusunu pekiştirebileceğini savunur (James, 1902). Bu çelişkinin altında, bireyin inanç sisteminde kaderin nasıl konumlandırıldığına dair farklar yatar. Bazıları kaderi mutlak ve değişmez görür, bazıları ise insanın özgür iradesiyle belirli ölçüde bu yazgıya etki edebileceğini düşünür.

Günümüzün hızla değişen ve belirsizliklerle dolu küresel dünyasında, bireysel inançlar ve kadercilik arasındaki ilişki yeni

boyutlar kazanmıştır. Teknolojik ilerlemeler, küresel sorunlar ve artan bireyselleşme eğilimleri, insanların kontrol algılarını dönüştürmektedir. Bazı bireyler bu koşullar altında kadercilikten uzaklaşarak daha rasyonel veya bilimsel açıklamalara yönelirken, bazıları da artan belirsizlik karşısında kaderci inançlara daha sıkı sarılabilmektedir. Böylece, bireysel inançlar ve kadercilik arasındaki etkileşim, toplumsal ve kültürel dönüşümlere paralel olarak sürekli bir değişim içindedir. Bu değişimin yönünü ve hızını, toplumun değer yargıları, ekonomik koşullar, siyasi ortam ve bireylerin kişisel geçmişleri belirler.

Kadercilik ve bireysel inançların etkileşimi, modern toplumlarda da çeşitli dinamikler aracılığıyla şekillenmeye devam etmektedir. Teknolojik ilerlemeler ve küreselleşme, bireylerin yaşamlarını daha karmaşık hale getirirken, kontrol algısını yeniden tanımlamaktadır. Bilimsel gelişmelerin hız kazandığı bu dönemde, bazı bireyler teknolojinin ve bilimin sunduğu açıklamalarla kadercilikten uzaklaşırken, diğerleri belirsizlik ve hızlı değişim karşısında daha fazla kaderci inançlara yönelmektedir. Özellikle ekonomik belirsizlikler, iş güvencesizliği, çevresel krizler, iklim değişikliği ve artan doğal afetler gibi faktörler, bireylerin geleceğe dair kontrol duygularını zayıflatarak, kaderci tutumların güçlenmesine yol açabilir. Bu bağlamda, modern yaşamın getirdiği belirsizlikler ve stres faktörleri, bireylerin inanç sistemlerini yeniden değerlendirmelerine ve kadercilik ile daha rasyonel veya bilimsel yaklaşımlar arasında denge kurmalarına neden olabilir. Ayrıca eğitim ve toplumsal farkındalık programları, kadercilik eğilimlerinin olumlu ve olumsuz yönlerini dengelemede önemli bir rol oynayabilir. Eğitim kurumları ve topluluk merkezleri aracılığıyla sunulan bilinçlendirme faaliyetleri, bireylerin kontrol algılarını güçlendirirken, aynı zamanda kadercilik inançlarının stresle başa çıkma mekanizmaları olarak kullanılmasını teşvik edebilir. Psikolojik danışmanlık ve destek hizmetleri, aşırı

kaderci tutumların yol açabileceği öğrenilmiş çaresizlik gibi olumsuz sonuçlarla başa çıkmada bireylere yardımcı olabilir. Öte yandan, manevi liderler ve dini topluluklar, kadercilik inancını daha dengeli bir biçimde yorumlayarak, bireylerin hem sorumluluklarını kabul etmelerini hem de yaşamın getirdiği zorluklarla başa çıkmalarını destekleyebilirler. Bu tür müdahaleler, bireylerin hem içsel hem de dışsal kontrol algılarını optimize ederek, ruh sağlığı ve genel yaşam doyumunu artırabilir. Sonuç olarak, kadercilik ve bireysel inançlar arasındaki etkileşimin olumlu sonuçlar doğurabilmesi için, çok yönlü ve bütüncül yaklaşımların benimsenmesi gerekmektedir.

2.2. Kadercilik ve Davranışsal Sonuçları

Kadercilik, bireylerin olayları önceden belirlenmiş bir planın parçası olarak görmeleri ve bu doğrultuda hareket etmeleri anlamına gelir. Bu düşüncenin davranışsal sonuçları, kişilerin günlük yaşam pratiklerinden çalışma hayatına, eğitimden sağlık davranışlarına kadar çok geniş bir yelpazede kendini gösterebilir (Ayten, 2012). Kaderciliğin bireyler üzerindeki etkisinin olumlu ya da olumsuz olması, öncelikle bu kavramın nasıl içselleştirildiğine ve bireysel inanç sistemleriyle nasıl bütünleştiğine bağlıdır. Bu noktada, kaderciliğin davranışsal sonuçlarını daha iyi anlayabilmek için psikoloji, sosyoloji ve din bilimleri gibi alanlarda yapılan araştırmaların bulgularına bütüncül bir perspektifle bakmak gerekir.

Davranışsal boyutta ilk olarak öne çıkan unsur, motivasyon ve çaba düzeyidir. Kaderci inancı güçlü olan bireyler, çoğunlukla yaşadıkları olumlu veya olumsuz deneyimleri kendi etkileri dışında gerçekleşen bir düzenin ürünü olarak görürler (Bandura, 1997). Bu tutum, kişinin sorunlarla başa çıkma stratejilerini ve hedef belirleme süreçlerini doğrudan etkileyebilir. Öğrenilmiş çaresizlik fenomeni bu bağlamda önemli bir örnektir (Seligman, 1975). Aşırı kadercilik tutumuna sahip bireyler,

başarısızlıklarını veya yaşadıkları zorlukları kendi yetersizliklerinden bağımsız olarak değerlendirerek, gelecekteki girişimler için daha az çaba göstermeye eğilimli olabilirler. Bu tutum, pasiflik, atalete kapılma ve yenilikçi çabalardan uzak durma gibi davranışlarla sonuçlanabilir.

Öte yandan, kaderciliğin daha ılımlı veya dini-manevi çerçevede yaşandığı durumlarda, davranışsal sonuçlar farklı bir yön alabilir. Birçok dinde, kader inancı kişinin sorumluluk bilincini pekiştirebilecek şekilde yorumlanabilmektedir. Örneğin, İslam kültüründe tevekkül kavramı, kader inancıyla birlikte çaba göstermenin gerekliliğini vurgular. Bu yaklaşım, kaderin ilahi planın bir parçası olduğunu kabul ederken, bireyin de üzerine düşen görevi layıkıyla yerine getirmesi gerektiğini belirtir. Bu tür bir inanç sistemi, kişinin hedeflerine ulaşmak için sürekli çalışması, çabalarını artırması ve inançlarını motivasyon kaynağı olarak kullanmasıyla sonuçlanabilir (Ayten, 2012). Dolayısıyla, kadercilik her zaman edilgen bir tutumu gerektirmez; aksine, uygun bir zihinsel çerçeve ve inanç sistemiyle desteklendiğinde, bireylerin iradi çabalarını güçlendirebilir.

Kaderciliğin davranışsal sonuçlarını analiz ederken, sağlık ve risk alma davranışları da önemli bir inceleme alanıdır. Sağlık psikolojisi literatüründe, kaderci tutumların bireylerin sağlıkla ilgili sorumluluk almasını ve önleyici tedbirler uygulamasını engelleyebileceği öne sürülmüştür. Örneğin, kişi “*hastalık da sağlık da Allah’tandır*” inancına aşırı şekilde sarıldığında, sağlıklı beslenme, düzenli egzersiz ve tıbbi kontrol gibi tedbirleri göz ardı etme riski ortaya çıkabilir (Tobin ve Raymundo, 2010). Bu tür bir davranış, kaderciliğin olumsuz bir sonucudur, çünkü birey kendi sağlığı üzerinde etkili olabilecek adımları önemsemez hale gelebilir. Öte yandan aynı inancı daha ılımlı bir şekilde taşıyanlar için kadercilik, hastalık gibi olumsuz durumların kabullenilmesini ve stresin azaltılmasını sağlayarak ruhsal dayanıklılığı destekleyici bir rol de oynayabilir.

Eğitim alanında da kadercilik önemli davranışsal sonuçlara yol açabilir. Başarının önceden belirlenmiş olduğuna inanan öğrenciler, öğrenme sürecine aktif katılım konusunda isteksizlik gösterebilirler. Sınavlarda başarısızlık yaşadıklarında bunu “*kaderde varmış*” şeklinde açıklayarak tekrar deneyimleme ve gelişim odaklı öğrenme fırsatlarını kaçırabilirler. Ancak dini veya manevi kaynaklardan beslenen çaba ve sorumluluk vurgusu, aynı kader kavramının, öğrencinin gayretini artıran bir motivasyon kaynağı haline gelmesine de neden olabilir (Bandura, 1997). Bu da kaderciliğin her zaman başarısızlığa veya pasifliğe yol açmadığını, inancın nasıl yorumlandığına bağlı olarak farklı davranışsal sonuçlar doğurabileceğini gösterir.

Çalışma hayatında kadercilik; kariyer planlaması, yeniliklere uyum sağlama ve iş performansı gibi konularda kendini gösterebilir. Aşırı kaderci bir çalışan, işyerindeki sorunlara proaktif bir şekilde yaklaşmak yerine, olayların akışına bırakma eğiliminde olabilir. Bu tutum, iş verimini olumsuz etkileyebilir ve örgütsel bağlılık seviyesini düşürebilir. Ancak kader inancını iş etiği ve sorumluluk bilinciyle harmanlayan kişilerde, dürüstlük, sabır ve dayanıklılık gibi değerler daha güçlü bir şekilde ortaya çıkabilir (Ayten, 2012). Bu değerler, iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kurma, zorluklara göğüs germe ve uzun vadeli hedeflere odaklanma noktasında önemli avantajlar sağlayabilir.

Toplumsal düzeyde ele alındığında, kadercilik siyasal katılım ve toplumsal sorunlara müdahil olma biçimleriyle de ilişkilendirilebilir. Bazı araştırmalar, kaderci tutumlara sahip bireylerin politik eylemlere veya sivil toplum faaliyetlerine katılımının daha düşük olabileceğini öne sürmektedir (Seligman, 1975). Eğer kişi, toplumsal değişimin insan iradesiyle değil de ilahi veya kozmik bir düzene bağlı gerçekleştiğine inanıyorsa, bu bireyin eyleme geçme motivasyonu da düşük olabilir. Bununla birlikte, dini öğretilerden beslenen ve toplumsal dayanışma,

adalet gibi değerleri güçlü bir şekilde vurgulayan bir kadercilik anlayışı, kişileri yardım faaliyetlerine, hayır işlerine ve gönüllülük esasına dayalı projelere daha fazla yönlendirebilir. Dolayısıyla, kader inancının toplumun kolektif hareketliliği üzerindeki etkisi tek yönlü değildir.

Kaderciliğin davranışsal sonuçları, duygusal düzenleme ve stresle başa çıkma konusunda da büyük önem taşır. Kaderci bir perspektif, bireyin kontrol edemediği durumlar karşısında kabul ve teslimiyet geliştirmesine yardımcı olabilir. Bu, özellikle kaygı düzeyinin yüksek olduğu kriz dönemlerinde veya büyük kayıplar yaşandığında faydalı bir mekanizma olarak çalışabilir (Pargament, 1997). Ancak bu kabul düzeyi, kişi için aşırı bir biçimde “*kaderine razı olma*” haline dönüştüğünde, problem çözme ve alternatif arayışlarına kapı kapanabilir. Sonuç olarak, kadercilik, kişinin duygusal durumunu rahatlatırken aynı zamanda eylemsizliğe ya da arzu edilmeyen eylemlere de yol açabilen çift yönlü bir etkiye sahiptir.

Günümüz küreselleşmiş dünyasında, kadercilik kavramı yeni sosyal ve teknolojik gelişmeler ışığında farklı boyutlar kazanmaktadır. Örneğin, yapay zekâ ve genetik bilimindeki ilerlemeler, insanın doğasını ve geleceğini yeniden tanımlayan faktörler olarak karşımıza çıkar. Bu gelişmeler, bazı bireyleri “*her şey zaten bilimsel olarak belirlenmiş*” düşüncesine yönlendirerek bilime dayalı bir “*kaderciliğin*” benimsenmesine yol açabilir. Diğer yandan, dijital dünyanın belirsizlik ve hızlı değişimle dolu yapısı, insanların manevi ve dini inançlarına daha sıkı sarılmalarına ve kaderciliği bir sığınak olarak görmelerine de neden olabilir. Bu durum kaderciliğin davranışsal sonuçlarını, modern teknolojilerle harmanlanmış yeni toplumsal dinamikler çerçevesinde yeniden ele almayı gerektirir.

3. GÜVENLİK İKLİMİ, KADERCİLİK VE GÜVENLİ DAVRANIŞ İLİŞKİSİ

Güvenlik iklimi, örgüt içerisindeki bireylerin güvenlik konusundaki ortak algılarını ve tutumlarını yansıtan, örgütsel davranış alanında sıkça incelenen bir kavramdır. Güvenlikle ilgili normlar, politikalar ve uygulamalar hakkında çalışanların paylaştıkları algılar, örgütsel iklimin özel bir boyutu olarak “güvenlik iklimi” biçiminde kavramsallaştırılmıştır (Zohar, 1980). Güvenlik iklimi, örgütlerde meydana gelebilecek iş kazaları ve yaralanma sıklığı gibi kritik çıktılar üzerinde etkili olabildiği için, yönetim literatüründe önemli bir araştırma alanı olmuştur. Bununla birlikte, her örgütün güvenlik iklimi, örgüt üyelerinin bireysel özellikleri, inanç sistemleri ve daha geniş kültürel bağlam tarafından da şekillenir. Bu noktada, kadercilik gibi bireyin kontrol algısını ve davranışsal eğilimlerini doğrudan etkileyen bir inanç, güvenlik ikliminin yerleşip gelişmesinde ve dolayısıyla güvenli davranışların ortaya çıkmasında kilit rol oynayabilir (Ayten, 2012). Kadercilik, yaşanan olayların bireysel çabadan bağımsız, önceden belirlenmiş veya kaçınılmaz sonuçlar olduğuna dair güçlü bir inanç sistemini ifade eder. Bu tür bir inanç, bireylerin çalışma ortamındaki güvenlik önlemlerine yaklaşımını, risk algısını ve sorumluluk duygusunu derinden etkileyebilir (Seligman, 1975). Dolayısıyla, güvenlik iklimi ile kadercilik arasındaki etkileşimin, örgütlerde çalışanların güvenli davranış düzeyini nasıl belirlediğini anlamak, akademik çalışmalar açısından oldukça önemlidir.

Güvenlik iklimi çalışmalarının temelinde, örgütsel faktörlerin ve yönetim yaklaşımının güvenlik davranışlarına etkisi yatmaktadır. Zohar (1980) tarafından yapılan öncü araştırmalar, örgütlerde güvenliğe verilen önemin, çalışanların tutumlarını ve davranışlarını önemli ölçüde şekillendirdiğini göstermiştir. Üst yönetimin güvenliğe dair politikaları, yöneticilerin ödül-ceza sistemleri, eğitim programları ve genel

olarak örgüt içinde güvenliğe ayrılan kaynaklar, çalışanların “*Bu işyerinde güvenlik ne kadar ciddiye alınıyor?*” sorusuna verdikleri yanıtı doğrudan etkiler. Bu çerçevede, örgüt düzeyinde güçlü bir güvenlik iklimi söz konusuysa, çalışanlar da güvenlik talimatlarına uyma, ekipmanları doğru kullanma ve riskli durumlardan kaçınma gibi davranışlara daha fazla motivasyon gösterebilirler (Neal ve Griffin, 2006). Ancak çalışanların bireysel inanç sistemleri, bu örgütsel mesajların nasıl yorumlandığını ve gündelik eylemlere nasıl dönüştüğünü belirleyen kritik bir ara değişken olabilir.

Kadercilik, özellikle dış kontrol odağı (*external locus of control*) ile ilişkilendirildiğinde, bireylerin kişisel sorumluluk alma düzeyini ve olayları etkileme konusundaki inancını zayıflatma potansiyeline sahiptir (Seligman, 1975). İşyerinde bir kaza meydana geldiğinde, kaderci tutuma sahip birey, bu olayı “*zaten olacağı vardı*” veya “*kaçınılmaz son*” gibi ifadelerle açıklamaya yatkındır. Bu yaklaşım, bireylerin proaktif güvenlik davranışları sergilemesini, yani önleyici önlemler almasını veya potansiyel tehlikeleri amirlerine bildirmesini (*raporlama kültürü*) zorlaştırabilir. Çünkü kişi, çabalarının sonuç üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığı inancını taşıyorsa, güvenlik iklimi ne kadar güçlü olursa olsun, bu iklime uyum sağlayacak motivasyonu bulmakta güçlük çekebilir (Ayten, 2012). Ayrıca kaderciliğe dayalı bir tutum, örgüt tarafından sunulan güvenlik eğitimlerini, koruyucu ekipman kullanımını ve güvenlik prosedürlerini “*zorunlu formaliteler*” olarak görme eğilimine neden olabilir.

Bununla birlikte, güvenlik iklimi, örgüt içinde paylaşılan normlar ve değerler kanalıyla bireyleri sosyalleştirip, kaderci tutumları törpüleyecek bir çerçeve sunabilir. Eğer örgüt kültürü, çalışanların her birinin güvenlikten sorumlu olduğuna dair güçlü bir mesaj iletiyorsa, katı kadercilik inancına sahip olanlar dahi belli ölçüde örgütsel beklentilere uyma eğilimi gösterebilirler (Zohar ve Luria, 2005). Yöneticiler ve denetçiler, günlük

uygulamalarda güvenli davranışı teşvik ettiğinde, olumlu geribildirim sağladığında ve riskli davranışları net bir şekilde cezalandırdığında, kaderciliğin pasifleştirici etkisi kısmen azaltılabilir. Bu sayede çalışanlar, *“her ne kadar kaza kaderde yazılı olsa da önlem alarak riski en aza indirmek benim elimde”* biçimindeki daha dengeli bir yaklaşıma yönelebirlirler. Dolayısıyla, kadercilik ve güvenlik iklimi arasındaki ilişki, tek yönlü veya kesin deterministik bir yapıya sahip değildir. Bu ilişki örgütsel politikalar, liderlik stilleri, eğitim programları ve sosyal destek mekanizmalarıyla şekillenen dinamik bir süreçtir (Probst, 2015).

Güvenlik ikliminin örgütlerde güçlü bir biçimde tesis edilmesi, çalışanların güvenlik algısındaki belirsizliği azaltarak sorumluluk bilincini artırmaktadır. Örneğin, üst düzey yöneticilerin güvenlik performansını temel bir başarı ölçütü olarak kabul etmesi, iş kazalarının ve yaralanmaların kaçınılmaz olmadığına dair güçlü bir mesaj verir. Bu mesaj, kaderci tutumları sorgulayıcı bir zemin hazırlayarak, güvenli davranışın aslında bireylerin kontrolünde olabileceğini vurgular. Eğer örgüt içinde *“kazalar kesinlikle önlenabilir”* şeklinde bir norm oluşursa, çalışanlar da riskli davranışlarını *“kader”* açıklamasına başvurmada önce, bu davranışların sonuçları hakkında düşünmek zorunda kalır (Hofmann ve Stetzer, 1996). Böylece, kadercilik düzeyi yüksek çalışanların bile, örgütsel normlara uymanın gerekliliğini daha fazla hissederek kendilerini güvenli davranışlara yönlendirdikleri gözlenebilir.

Kaderciliğin kökeninde, bireyin çevresel ve toplumsal faktörler üzerinde kontrolünün sınırlı olduğu yönündeki algı yer alır. Bu algı, yalnızca kişisel deneyimlerle değil, aynı zamanda kültürel ve dini inançlarla da beslenir (Ayten, 2012). Dolayısıyla, toplumun genelinde hâkim olan kaderci yaklaşım, işyerine de taşınarak çalışanların güvenli davranış eğilimlerini azaltabilir. Bununla birlikte, örgütler kendi politikaları ve eğitimleriyle, bu

kültürel inançların olumsuz boyutlarını dönüştürebilirler. Örneğin, inanç sistemindeki “tevekkül” kavramı, sadece pasif bir bekleyişi değil, gerekli tüm çabayı gösterdikten sonra sonucu kabullenmeyi de içerir (Seligman, 1975). İşletmeler, eğitim programlarında “*gerekli önlemleri alarak kaderin kötü sonuçlarını en aza indirme*” gibi bir çerçeveyi benimsediğinde, bireylerin kadercilik düzeyi yüksek olsa dahi, sorumluluk almaya ve güvenli davranışlar sergilemeye yönelmeleri mümkündür.

Güvenli davranışın örgüt içindeki düzeyi, sadece bireyin kaderci inancından değil, aynı zamanda örgüt yönetiminin ve liderliğinin verdiği önceliklerden de etkilenir (Zohar ve Luria, 2005). Örneğin, bir yönetici ekibi sıkı bir zaman baskısı altında çalışmaya zorluyorsa ve “*üretim her şeyden önce gelir*” şeklinde bir mesaj iletiyorsa, örgüt üyeleri kurumsal düzeyde güvenliğin önemsenmediğini düşünebilir. Bu durumda güçlü bir güvenlik iklimi oluşması zordur. Zaten kaderci bir bakış açısına sahip olan çalışanlar ise “*Ne yaparsak yapalım, eğer kaza olacaksa olur*” şeklinde bir düşünceyi daha rahat benimseyebilirler. Dolayısıyla, yöneticilerin açık ve tutarlı bir şekilde güvenlik önceliğini vurgulaması, güvenli davranışın teşvik edilmesi ve ödüllendirilmesi, kadercilik tutumunu giderek zayıflatacak bir öğrenme sürecini başlatabilir (Probst, 2015). Burada kritik olan, liderlerin gündelik uygulamalarda güvenlik kavramını ne ölçüde içselleştirdiği ve çalışanlara örnek bir rol model olarak yansıttığıdır.

Güvenlik iklimi ve kadercilik arasındaki etkileşimin bir diğer boyutu da iş arkadaşları arasındaki etkileşimle ilgilidir. Sosyal öğrenme kuramına göre, çalışanlar, akranlarının veya rol modellerinin davranışlarını gözlemleyerek pek çok tutum ve davranış benimseyebilirler (Neal ve Griffin, 2006). Eğer iş arkadaşları güvenlik uygulamalarına özen gösteriyor, koruyucu ekipmanlarını düzenli kullanıyor ve riskli eylemleri yüksek sesle eleştiriyorsa, bireyin kaderci yaklaşımlarıyla çelişen bir sosyal

norm ortaya çıkar. Bu norm, zamanla bireyi, kendi kaderci eğilimlerini gözden geçirmeye ve topluluğun beklentilerine uygun hareket etmeye zorlar. Aksine, iş arkadaşları da kaderciliğe yatkın ve “*nasıl olsa elimizden bir şey gelmez*” yaklaşımını benimsiyorsa, örgüt ne kadar güvenlik iklimine yatırım yaparsa yapsın, bu yatırım pratikte istenilen sonucu vermeyebilir. Çünkü örgütsel iklimle çelişen informel gruplar, üyelerini farklı bir norm setine uymaya itebilir (Zohar, 1980).

Kadercilik, bazen de iş kazalarının sonucu olarak öğrenilmiş çaresizlik düzeyinin artmasıyla güçlenebilir. Örneğin, aynı işyerinde sıkça kaza yaşanıyor ve örgüt buna karşı etkili önlemler almıyorsa, çalışanlar “*demek ki bu işin kadere buymuş*” tutumuna savrulabilirler (Seligman, 1975). Güvenlik iklimi açısından bakıldığında ise sık yaşanan kazalar ve yönetimin yeterince tepki göstermemesi, örgüt üyeleri arasında “*yönetim aslında güvenliği umursamıyor*” şeklinde bir algı oluşturur. Böyle durumlarda, örgüt içi iletişimin, üst yönetimin sorumluluk üstlenme düzeyinin ve düzeltici-önleyici tedbirlerin hızlıca uygulanmasının önemi büyüktür (Hofmann ve Stetzer, 1996). Aksi takdirde, kaderci inanca sahip olanların sayısı artar ve güvenlik iklimi zayıflayarak güvenli davranışların yaygınlaşması sekteye uğrar.

Buna karşılık, güçlü bir güvenlik iklimi oluşturan örgütler, kazalardan ders çıkarma yaklaşımını benimsedikleri için kaderci bakış açısına kapı aralamazlar. Bu yaklaşım, “*her kaza bir öğrenme fırsatıdır*” mottosuyla, meydana gelen her kazanın nedenlerini titizlikle araştırır, çalışanlar arasında şeffaf bir bilgi akışı sağlar ve benzer olayların tekrar yaşanmaması için gerekli yöntemleri geliştirir (Probst, 2015). Bu tür bir örgüt kültüründe, “*kader*” veya “*kaçınılmaz son*” gibi açıklamalara yer olmadığını vurgulayan bir anlayış hakimdir. Çalışanlar, kaza olduktan sonra hata zincirini araştırmanın yanı sıra, olası tehlikeleri önceden bildiriminin de bir yükümlülük olduğunu hissederler. Sonuç

olarak, bu örgütlerdeki bireyler, kendi kaderci inançlarını açacak şekilde, risklere karşı son derece duyarlı davranışlar geliştirirler.

Güvenlik iklimi, kadercilik ve güvenli davranış arasındaki bu etkileşim, çeşitli sektörler için farklı önem derecelerinde ortaya çıkar. Örneğin, inşaat, madencilik, kimya ve imalat gibi risk düzeyinin yüksek olduğu alanlarda güvenlik ikliminin güçlü olması, potansiyel kazaları önlemede kritik bir rol oynar (Zohar ve Luria, 2005). Yüksek riskli işlerde çalışanlarda kaderci tutumların varlığı, örgütsel tedbirlerin etkinliğini gölgeleyebilir ve kazaların sıklığını artırabilir. Öte yandan, sağlık hizmetleri veya ofis ortamları gibi nispeten daha az tehlikeli sektörlerde, güvenlik konusuna verilen önem göreceli olarak düşük olabilir ve kadercilik, “*nasıl olsa büyük bir tehlike yok*” anlayışıyla birleşerek güvenlik farkındalığını azaltabilir. Bu nedenle sektör veya faaliyet alanı ne olursa olsun, örgütlerin güvenlik iklimini sistematik olarak ölçmesi, analiz etmesi ve iyileştirmesi gerekir. Böylece, kadercilik veya benzeri inanç eğilimlerinin olumsuz etkilerinin önüne geçmek mümkün olabilir. Örgütlerin güvenlik iklimini iyileştirmek ve kadercilik gibi bireysel inançların olumsuz etkilerini azaltmak için çok yönlü stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir. İlk olarak, kapsamlı eğitim programları düzenlemek, çalışanların güvenlik konusundaki bilgi ve becerilerini artırmanın yanı sıra, güvenli davranışların önemini vurgulamak açısından kritik öneme sahiptir. Bu eğitimler, sadece güvenlik prosedürlerini öğretmekle kalmayıp, aynı zamanda çalışanların güvenlik konusundaki farkındalıklarını artırarak, olası riskleri tanımlama ve bunlara karşı proaktif önlemler alma yetkinliklerini geliştirmelidir. Ayrıca düzenli aralıklarla gerçekleştirilen tatbikatlar ve uygulamalı eğitimler, çalışanların gerçek hayatta karşılaşılabilecekleri acil durum senaryolarına hazırlıklı olmalarını sağlar. Eğitim programlarının etkinliği, çalışanların katılım düzeyi ve geri bildirimleri ile sürekli olarak değerlendirilerek, gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır.

4. SONUÇ

Bu bölümde kapsamlı bir şekilde ele alındığı üzere kadercilik; teolojik, felsefi, psikolojik ve sosyolojik boyutlarıyla bireyin yaşamı algılama biçimini derinden etkileyen çok katmanlı bir olgudur. Tarihsel süreçte Antik Yunan'dan günümüze, farklı inanç sistemleri ve kültürel kodlarla harmanlanarak varlığını sürdüren bu kavram, bireyin olaylar karşısındaki kontrol algısını şekillendirmektedir. Özellikle iç ve dış kontrol odağı ekseninde değerlendirildiğinde, kaderciliğin bireyleri pasif bir kabullenişe veya manevi bir dayanıklılığa yönlendirebilen çift yönlü bir kılıç olduğu görülmektedir. Bir yandan belirsizlik ve stresle başa çıkmada psikolojik bir sığınak işlevi gören kadercilik, diğer yandan aşırı içselleştirildiğinde öğrenilmiş çaresizliğe yol açarak bireysel inisiyatif ve sorumluluk bilincini zayıflatılabilmektedir.

Kaderciliğin en somut ve kritik yansımaları ise İSG disiplini içinde karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatında "*kazaların kaçınılmazlığı*" veya "*alın yazısı*" şeklinde tezahür eden kaderci tutumlar, risk algısını çarpıtmakta ve önleyici tedbirlerin etkinliğini azaltmaktadır. Özellikle yüksek riskli sektörlerde çalışanların güvenlik donanımlarını kullanma veya kurallara uyma konusundaki isteksizliği, bu inanç sisteminin örgütsel güvenlik üzerindeki negatif etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Ancak, bu çalışma boyunca vurgulandığı gibi, kadercilik ile güvenli davranış arasındaki ilişki deterministik değildir; örgütsel dinamikler ve güvenlik iklimi bu ilişkiyi dönüştürme gücüne sahiptir.

Örgüt yönetiminin güvenlik konusundaki kararlılığı, liderlik tarzı ve oluşturulan güvenlik kültürü, bireysel inançların işyeri pratiklerine nasıl yansıtılacağını belirleyen temel faktörlerdir. Güçlü bir güvenlik ikliminin tesis edildiği, kazaların önlenabilir olduğunun somut verilerle kanıtlandığı ve "*her hatanın bir öğrenme fırsatı*" olarak görüldüğü örgütlerde, kaderci

eğilimlerin pasifleştirici etkisi kırılabilmektedir. Bu noktada yönetimlerin, çalışanların inanç sistemlerini bütünüyle reddetmek yerine, bu inançları "*gerekli tedbiri aldıktan sonra sonucu kabullenme*" (tevekkül) anlayışıyla uyumlu hale getirecek bir dil kullanmaları stratejik bir önem taşır.

Nihayetinde, modern dünyanın getirdiği teknolojik belirsizlikler ve karmaşık riskler karşısında kadercilik, tamamen ortadan kalkan değil, form değiştiren bir olgu olarak varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle gerek bireysel refahın artırılması gerekse iş kazalarının önlenmesi adına kaderciliği tek boyutlu bir "*engel*" olarak görmek yerine; kültürel, psikolojik ve örgütsel bağlamda yönetilmesi gereken dinamik bir süreç olarak ele almak gerekmektedir. Gelecekteki çalışmaların ve örgütsel politikaların, teknik güvenlik önlemlerini kültürel duyarlılıkla birleştiren bütüncül bir yaklaşımı benimsemesi hem çalışan memnuniyetini artıracak hem de daha güvenli çalışma ortamlarının oluşmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Ayten, A. (2012). Dindarlık, manevi iyi oluş ve kadercilik ilişkisi: Bir alan araştırması. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 12(3), 145-164.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bayram, M., Arpat, B., & Nam, D. (2023). Çalışanların İş Güvenliği Katılımında Yönetimin Rolü: Kavramsal Bir Model Önerisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(4), 2846–2862. <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1752>
- Gökçe, A. (2020). İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından İş Güvenliği Kültürünün Önemi Üzerine Bir Odak Grup Çalışması. *Ergonomi*, 3(2), 82-95.
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49(2), 307-339.
- James, W. (1902). *The varieties of religious experience: A study in human nature*. Longmans, Green & Co.
- McClure, J., Allen, M. W., & Walkey, F. (2001). Countering fatalism: Causal information in news reports affects judgments about earthquake damage. *Basic and Applied Social Psychology*, 23(2), 109-121.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953.
- Pargament, K. I. (1997). *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*. Guilford Press.
- Probst, T. M. (2015). Organizational safety climate and supervisor safety enforcement: Multilevel explorations of

the causes of safe behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1273-1284.

Reason, J. (1990). Human Error. Cambridge University Press.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1-28.

Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. W. H. Freeman.

Tatlı, H. S., Eyitmiş, A. M., & Zümrüt, M. (2021). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş doyumuna etkisi: Çalışma yaşamı kalitesinin aracılık rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1256-1284.

Tobin, J., & Raymundo, C. (2010). Fatalistic beliefs, risk perception, and sexual behaviors among Filipino youth. *Journal of Adolescence*, 33(4), 715-725.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.

Zohar, D., & Luria, G. (2003). The use of supervisory practices as leverage to improve safety behavior: A cross-level intervention model. *Journal of Safety Research*, 34(5), 567-577.

VARLIK TEMELLİ TOPLULUK GELİŞTİRME VE TÜRKİYE BAĞLAMİ

Dilek NAM¹

Selçuk NAM²

1. GİRİŞ

Güçlü topluluklar, üyelerinin eksikliklerine değil sahip oldukları beceri ve kapasitelerin fark edilip bir araya getirilmesine dayanır; bu nedenle topluluk geliştirmede asıl ihtiyaç, sorunların değil yerel halkın kapasitelerinin envanterini çıkarmaktır.

Topluluk temelli sorunlara yaklaşımda iki temel yol bulunmaktadır: ihtiyaçlara odaklanan ve varlıklara odaklanan yaklaşımlar. Yaygın olarak kullanılan ihtiyaç temelli yaklaşım, toplulukların eksik ve sorunlu yönlerini merkeze alırken; ekonomik, sosyal ve mekânsal boyutların çoğu zaman birbirinden kopuk ele alınmasına neden olmaktadır (Kretzmann ve McKnight, 1993; Arefi, 2014). Bu durum, toplulukların sahip olduğu potansiyelin göz ardı edilmesine, planlama süreçlerinde örtüşmeler ve boşluklar oluşmasına yol açmaktadır (Turin vd., 2019). Oysa sürdürülebilir kalkınma, kurumlar, yerel örgütler ve bireylerin birbirini tamamlayan rollerini bütüncül biçimde ele alan bir yaklaşımı gerektirir (Nel, 2020; Kerka, 2003). Varlık Temelli Topluluk Geliştirme (VTTG) yaklaşımı ise toplulukların kendi bilgi, beceri ve kaynaklarından güç alarak kalkınabileceğini

¹ Öğr. Gör. Dr., Sakarya Üniversitesi, Adapazarı Meslek Yüksek Okulu, dnam@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3242-5460.

² Doç. Dr. Selçuk NAM, Sakarya Üniversitesi, Adapazarı Meslek Yüksek Okulu, ORCID: 0000-0002-0845-1362.

savunur. Bu yaklaşım, dışa bağımlılığı azaltırken topluluk içi güveni, iş birliğini ve öz yeterliliği güçlendirmektedir. Kalkınmanın içeriden başlaması, uzun vadede daha kalıcı ve sürdürülebilir sonuçlar doğurmaktadır (Arefi, 2014; Nel, 2020).

Bu çalışmanın temel amacı, topluluk geliştirme süreçlerinde hâkim olan ihtiyaç temelli yaklaşımların sınırlılıklarını görünür kılmak ve bunun yerine VTTG yaklaşımının sunduğu alternatif modeli ortaya koymaktır. Çalışma, toplulukların kalkınmasının yalnızca dış desteklerle veya yukarıdan aşağıya programlarla sağlanamayacağını tam tersine, topluluğun kendi varlıklarını, becerilerini, sosyal ilişkilerini, örgütlenme kapasitesini ve yerel kaynaklarını harekete geçirmesiyle güçlenebileceğini savunmaktadır. Bu kapsamda çalışma, topluluk üyelerinin pasif hizmet alıcılar olmaktan çıkıp çözüm üreten aktörlere dönüşmesini, sosyal sermayenin, güvenin ve dayanışmanın güçlendirilmesini ve yerel örgütlerin, bireysel becerilerin ve ilişki ağlarının kalkınmanın temel bileşenleri olarak değerlendirilmesini amaçlamaktadır.

Bu bölümde önce varlık temelli yaklaşım ve ihtiyaç temelli model üzerine kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Ardından VTTG'nin farklı bağlamlarda uygulandığı örnek vakalar incelenmiş ve yaklaşımın pratik sonuçları değerlendirilmiştir. Son olarak iki model, elde edilen bulgular ışığında analitik olarak karşılaştırılarak topluluk üzerindeki etkileri ortaya konmuştur.

2. TOPLULUK GELİŞTİRMEDE GELENEKSEL İHTİYAÇ ESASLI YAKLAŞIM

İhtiyaç temelli yaklaşımlar, özellikle fonlarla desteklenen kamu, özel ve kâr amacı gütmeyen programlar aracılığıyla, toplulukları sorunları ve eksiklikleri üzerinden tanımlamaktadır. Bu yaklaşım zamanla mahalleleri, insanların refahlarının müşteri

olmaya bağılı olduğu hizmet ortamlarına dönüştürmüştür. Topluluk sakinleri, kendi yaşamlarını iyileştirme gücüne sahip bireyler olmaktan çok, ihtiyaçları yalnızca dışarıdan karşılanabilen kişiler olduklarına inanmaya başlamış; üretici olmaktan ziyade hizmetlerin tüketicisi hâline gelmiştir (Kretzmann ve McKnight, 1993). Bu durum topluluk içindeki güveni, dayanışmayı ve birlikte sorun çözme kapasitesini zayıflatmaktadır. Bu geleneksel yaklaşım çok nadiren işe yaramasına rağmen çoğu zaman başarısızlıkla sonuçlanmaktadır.

İhtiyaç temelli yaklaşımlar çerçevesinde ihtiyaç haritaları kullanımına gidilmektedir. ihtiyaç haritaları çoğu zaman üniversiteler, kamu kurumları ve sosyal hizmet kuruluşları tarafından hazırlanmakta ve düşük gelirli mahalleleri eksikliklerin toplamı olarak sunmaktadır. Bu haritalar, kaynakların doğrudan topluluk sakinlerine değil, hizmet sağlayıcılara yönelmesine neden olabilmektedir. Bu durum yalnızca dışarıdan uzmanların çözüm üretebileceği algısını güçlendirmektedir. Bunun sonucunda mahalle sakinleri kendilerini yetersiz, sorunlu ve kendi gelecekleri üzerinde söz hakkı olmayan bireyler olarak görmeye başlayabilmektedir (García, 2020). İhtiyaçlara dayalı bu bakış açısı, toplulukları güçlendirmek yerine onları bağımlı hâle getirebilmektedir.

Bir nevi yukarıdan aşağıya doğru işleyen bu model, kalkınma çabalarını da parçalı bir yapıya sürüklemektedir. Her kurum kendi uzmanlık alanına odaklanırken, topluluğun bütününe yönelik ortak bir gelişim vizyonunu göz ardı edebilmektedir. Kaynaklara erişebilmenin yolu, sorunların ciddiyetini vurgulamaktan geçtiği için yerel liderlik de çoğu zaman topluluğun güçlü yönlerini değil, eksikliklerini öne çıkarmak zorunda kalmaktadır. Bu durum, yerel varlıkların atıl kalmasına ve topluluk içindeki zayıf bağların daha da derinleşmesine yol açabilmektedir (Nel, 2020; Kerka, 2003). Bu olumsuzluklar, kalkınmada farklı bir yaklaşımın gerekliliğini

ortaya koymaktadır. Varlık temelli topluluk geliştirme anlayışı, toplulukların sahip olduğu bilgi, beceri, ilişkiler ve yerel kaynaklardan yola çıkarak kalkınmanın içeriden başlamasını savunur. Tarihsel deneyimler, kalıcı toplumsal değişimin sadece topluluk sakinleri ile sürecin aktif bir parçası olduğunda mümkün olduğunu göstermektedir. Bu nedenle toplulukları yalnızca ihtiyaçlarıyla tanımlayan yaklaşımlar yerine, onları kendi potansiyelleriyle güçlendiren daha insani ve katılımcı bir paradigma değişimine ihtiyaç duyulmaktadır (Kretzmann ve McKnight, 1993; Arefi, 2014; Mathie ve Cunningham, 2003). Bu anlayış varlık temelli topluluk gelişimi ile değer kazanabilir.

3. VARLIK TEMELLİ TOPLULUK GELİŞTİRME

VTTG çerçevesi, bireylerin karşılıklı güven ağlarına, paylaşılan kaynaklara, kabul edilen davranış normlarına ve paylaşılan yeterliliğe katıldığını öne süren “Sosyal Sermaye Teorisine” dayanmaktadır. VTTG, daha az kaynağa sahip olan düşük gelirli toplulukların eksiklik görüşünü ortadan kaldırmanın bir yoludur. Bunun yerine topluluktaki kişilerin ve kuruluşların güçlü yönlerini yeni kombinasyonlar, yeni fırsat yapıları, yeni gelir ve kontrol kaynakları halinde bir araya getirme kapasitelerine odaklanır (Kretzmann & McKnight, 1993; Arriero ve Griffin, 2018). Neyin yanlış olduğundan ziyade neyin güçlü olduğuna ya da neyin işe yaramadığının aksine neyin işe yaradığına odaklanan VTTG modeli (García, 2020), topluluk sakinlerinin kapasitelerini ve becerilerini içeren politika ve faaliyetlerin oluşturulmasını vurgulamaktadır. Varlık Temelli Topluluk Geliştirme, kalıcı kalkınmanın dış yardımlara bağımlı olmak yerine, topluluk sakinlerinin kendi yetenek ve varlıklarını harekete geçirmesiyle mümkün olacağını savunur. Bu yaklaşım, “topluluğun neye ihtiyacı var?” sorusu yerine, “buradaki insanlar

birlikte neyi daha iyi yapabilir?” sorusunu merkeze alır (García, 2020).

VTTG sürecinde topluluklar, varlıkların haritasını çıkarır. Varlık verilerini değerlendirir, varlıkları geliştirme için harekete geçirir ve ardından geliştirme çabalarını ve bağlantıların gücünü değerlendirir. Varlıklar, hem topluluk organizasyonu gibi maddi varlıkları hem de gelenekler veya sosyal destek ağları gibi maddi olmayan varlıkları içerir (Kretzmann & McKnight, 1993). VTTG modeli, en etkili toplumsal kalkınmanın, yerel sakinlerin kendilerini ve kaynaklarını kendi yaşam alanlarına yatırmaya kararlı olduklarında gerçekleştiğini kabul eden bir modeldir. VTTG modeli, sosyal düzensizliğin etkilerini hafifletmek için tasarlanan herhangi bir müdahalede sosyal bağ ve köprü sermayesi ihtiyacını kabul etmektedir (Mattessich, 1997). Model, bölge sakinleri mevcut varlıkların ve kaynakların tanımlanmasıyla meşgul oldukça komşular arasındaki ilişkileri ve sosyal bağların güçlendirilmesini ve gerektiğinde bu kaynakları oluşturmak ve genişletmek için birlikte işbirliği yaptığını vurgular. VTTG ile toplumsal kalkınma ancak yerel toplulukları oluşturan bireylerin kendilerini ve kaynaklarını yatırmaya kararlı olduklarında gerçekleşmektedir (Kretzmann & McKnight, 1993). Bu çerçevede yalnızca toplulukları oluşturmaya ve güçlendirmeye odaklanmakla kalmamakta, aynı zamanda topluluk içinde kendine güvenmeyi ve problem çözmeyi öğretecek araçlar sağlayarak topluluk bağlarını da güçlendirmektedir (Weng, 2016; Lightfoot vd., 2014).

VTTG yaklaşımında, bir topluluk kendi varlıklarını araştırır, tanımlar ve haritalandırır ve daha sonra bu varlıkları topluluk içindeki barınma, beslenme, sağlık hizmetlerine erişim veya yoksulluk gibi belirli bir sosyal soruna çözümler geliştirmek için kullanır. Topluluk kalkınmasına yönelik varlık yaklaşımı, toplulukların ilgili sorunları tespit etme konusundaki bireylerin pozitif yeteneğini, kabiliyetini ve kapasitelerini vurgular. Bunun

yanında topluluk üyelerinin, kurumlarının ve yapılarının güçlü yönlerinden uygun çözümler geliştirme ve bu tür çözümleri kültürel açıdan uygun, sürdürülebilir bir şekilde uygulamaya ağırlık verir (Morgan ve Ziglio, 2007; Lightfoot, McCleary ve Lum, 2014). Artan hareketlilik oranları, iş ve ikamet yerinin ayrılması, göçler, kitle iletişim araçları, düşük gelirli topluluklar açısından ayrımcılık, dışlanma ve profesyonel yardımcılara artan bağımlılık gibi hususlar insanları birbirinden ayıran nedenler arasında sıralanabilir. Yerel ilişkileri yeniden inşa etmek, başarılı topluluk gelişimine yönelik en umut verici yolu sunar.

Varlık temelli topluluk geliştirme yaklaşımı tek bir kuramsal modele dayanmamakta; iletişim, sosyal sermaye, katılım, yerel ekonomi ve sivil toplum gibi çeşitli araştırma ve uygulama alanlarının katkılarıyla şekillenen çok disiplinli bir çerçeve sunmaktadır. Tablo 1'e göre VTTG yaklaşımının oluşumuna katkı sağlayan bu farklı alanları ve her birinin VTTG stratejisine sağladığı pratik katkıları özetlemektedir.

Tablo 1. Farklı Araştırma ve Uygulama Alanlarının VTTG Katkıları

Araştırma / Uygulama Alanı	Yanıtlanan Kuramsal Soru	VTTG Stratejisine Pratik Katkılar
Takdir Edici Sorgulama	Bilgi nasıl inşa edilir?	Değişim için ortak anlam ve ortak bir vizyon oluşturma yöntemleri.
	Etkili iletişimin özellikleri nelerdir?	Geçmiş başarılarla gururu teşvik eden, güç ilişkilerini en aza indiren ve topluluk üyelerinin katılımını artıran kolaylaştırma süreçleri geliştirme.
	Bireyleri değişim için ne motive eder?	Eksiklikler yerine güçlü yönlerle odaklanarak “değişim enerjisinin kaynağını bulma”.
Sosyal Sermaye	Dernekleşme ve topluluk yaşamında hangi sosyal sermaye türleri vardır ve bunlar topluluk refahını nasıl etkiler?	Dernekler ve informal ağlardaki sosyal sermayeyi belirleme ve değişim için harekete geçirme.
	Sosyal sermayenin oluşumunu güçlendiren veya zayıflatan koşullar nelerdir?	Sosyal sermayenin güçlenmesini destekleyen koşulları belirleme.
Katılımcı Yaklaşımlar	Topluluk içinde ve topluluk ile dış aktörler arasında güç,	Güç eşitsizliklerine rağmen tüm bireylerin güçlü yönlerinin değer

	mülkiyet ve kaynak kontrolü nasıl dağıtılmaktadır?	gördüğü ve meşrulaştırıldığı eşit ve aktif katılımı sağlama.
	Güçlenmenin özellikleri, katkı yapan faktörleri ve sonuçları nelerdir?	Sürecin yerel olarak kontrol edilmesi ve topluluk tarafından yönlendirilmesi. “Geri çekilerek liderlik etme” ile dış aktöre bağımlılığı azaltma.
Topluluk Ekonomik Kalkınması	İçsel ve dışsal kalkınma modellerinin ayırt edici özellikleri nelerdir?	Ekonomik kalkınma için içsel, iş birliğine dayalı grup kapasitesini artırma.
Sivil Toplum	Sivil toplum, hükümet ile sermaye gücü arasında nasıl aracı rolü oynar?	Toplulukları güçlendirmek amacıyla “dernekler birliğinin” etkin çalışmasını sağlama; bunun ekonomik kalkınmaya katkısı.
	Kapitalizm nasıl insanileştirilebilir?	Toplulukların “şefkatin rasyonel hâle geldiği koşulları” oluşturmaya yardımcı olacak süreçler geliştirme (Edwards, 1999).
	Etkili yönetişimin özellikleri nelerdir?	VTG’nin uygulanmasına elverişli dış koşulları belirleme.

Kaynak: Mathie ve Cunningham, 2003

3.1. Topluluk Varlıkları

Gelişen bir topluluğun temel yapı taşı olan varlıklar; bireyler, dernekler, kurumlar, fiziksel çevre, yerel ekonomi, kültür ve hikayelerden oluşmaktadır (García, 2020).

Bireyler: Varlık temelli topluluk geliştirme yaklaşımında bireyler, temel bilgi alanları (hukuk, tıp, matematik vb.), el becerileri ve derinden önem verdikleri konular (çocuk eğitimi, sağlıklı beslenme gibi) aracılığıyla topluluğun en temel ve dönüştürücü varlıklarını oluşturur (Kretzmann & McKnight, 1993; García, 2020; Kerka, 2003).

Dernekler: Ortak ilgi ve gönüllülük temelinde bir araya gelen dernekler, insanların tek başına yapamayacaklarını birlikte başarmasını sağlayarak topluluk eyleminin motoru ve yerel liderliğin en önemli kaynağı haline gelir (García, 2020; Kerka, 2003; Green, 2015; Mathie ve Cunningham, 2003).

Kurumlar: Yerel yönetimler ve kamu kurumları, hiyerarşik yapılarıyla topluluğun yerine geçmekten ziyade, topluluğun kendi çözümlerini üretmesini destekleyen, kaynak ve

altyapı sağlayan tamamlayıcı aktörler olarak önemli bir rol üstlenir (García, 2020; Kerka, 2003; Woolcock, 1998).

Fiziksel çevre: Arazi, binalar, yollar, nehirler gibi fiziksel varlıklar, topluluğun geçim kaynaklarını ve yaşamını sürdürme kapasitesini destekleyen, doğru yönetildiğinde sürdürülebilir kalkınmayı mümkün kılan temel unsurlardır (Moser, 2006).

Yerel ekonomi: Yerel ekonomi; üretim becerileri, yerel tedarik ağları, ortak üretim alanları, yerel pazarlar ve topluluk destekli tarım gibi mekanizmalarla değerin topluluk içinde kalmasını sağlayan canlı bir kapasite alanıdır (Tutar ve Demiral, 2007; Tatlı, 2023).

Kültür ve hikâyeler: Kültür ve hikâyeler, topluluğun güçlü yanlarını görünür kılarak aidiyet, güven ve kolektif hareket duygusunu besleyen; yerel festivaller, imece pratikleri, zanaatlar ve sözlü anlatılar yoluyla toplumsal bağları güçlendiren önemli varlıklardır (García, 2020).

3.2. Varlık Temelli Topluluk Geliştirmenin İlkeleri

VTTG beş temel ilkeye derinden bağlıdır. Bu ilkeler (Mert, 2023; Kerka, 2003; Russell, 2022);

Yere dayalı olma: Yerel sakinlerin ilişkisel gücü, mahalle düzeyinde kasıtlı olarak örgütlenerek insani, toplumsal, çevresel, ekonomik ve kültürel kaynakları birbirine bağlayıp bunları hiper-yerel düzeyde birleştirebilir.

Vatandaş liderliği ve iç odaklılık: Bu yaklaşım, yerel sakinlerin, derneklerin ve kurumların kendi gündemlerini belirleyip sorun çözme kapasitelerini harekete geçirmelerine odaklanır. Amaç dış destekleri küçümsemek değil; yerel yatırım, yaratıcılık, kontrol ve umudu önceliklendirmektir.

İlişki ve işbirliği odaklılık: VTTG, bireyler arasındaki ilişkilerden doğan ortak güce odaklanır. Düzenli sosyal etkileşimle komşular birbirlerinin fark edilmemiş yeteneklerini

keşfeder, zayıf bağlar güçlenir ve sosyal düzensizlik yerini kolektif harekete bırakır. Bu süreçte yerel sakinler, dernekler ve kurumlar arasında kurulan yatay ilişkiler, topluluğun sorun çözme kapasitesini artırır.

Varlığa dayalı olma: Toplumsal kalkınma stratejisi, toplumda mevcut olanla, sakinlerinin ve çalışanlarının kapasiteleriyle, bölgenin kurumsal temeli ile başlar. Toplulukta olmayanla ya da sorunlu olanla değil toplumun ihtiyaç duyduğu şeylerle ilgilidir.

Kapsayıcılık: Toplulukların, içinde ait oldukları varsayılanların ve dışında yabancı olarak kabul edilenlerin bulunduğu, algılanamaz sınırları vardır. Bu nedenle VTTG, bölge sakinlerinin yerel varlıkları keşfetmesini ve bağlantı kurmasını desteklemenin yanı sıra sosyal, politik, ekonomik ve kültürel sınırlardaki yabancıları da kapsamına almaktadır.

3.3. Varlık Temelli Topluluk Geliştirmenin Unsurları

Dış kuruluşların topluluk için nasıl daha fazla değer yaratabileceğini sormak yerine, önce yerel varlıkları kullanarak değer verilen şeyin nasıl yaratabileceğini sormak ve bu belirlendikten sonra yerel varlıklarla dış kuruluşların amaçlarının eşleşmesini sağlamak topluluklar açısından daha uygundur. VTTG' nin temel amacı, varlıklar ve aşağıda verilen üç temel unsuru birleştiren bir süreç aracılığıyla kolektif vatandaş vizyonunu ve üretimini geliştirmektir (Russell, 2022);

VTTG, toplulukların önce kendi iç varlıklarını keşfetmelerine ve bunları kullanarak değer yaratmalarına odaklanır, dış kuruluşların katkısı ancak bu sürecin ardından anlam kazanır (Russell, 2022). Yöntem, topluluğun başarı hikayelerini toplamak, varlıklarını haritalamak, yönlendirme ve planlama grupları kurmak, yerel varlıklar arasında ilişkiler geliştirmek ve dış kaynaklardan yararlanmak gibi adımlarla ilerler (Mathie & Cunningham, 2003). İşlevler, sağlığı korumak,

güvenliği sağlamak, ekolojiyi yönetmek, yerel ekonomiyi geliştirmek, çocukları yetiştirmek ve birlikte yaratma bakımını desteklemek suretiyle topluluğu güçlendirir. Değerlendirme ise saymak ve denetlemek yerine öğrenmeye ve paylaşmaya odaklanır, kolektif vizyonu derinleştirir ve marjinalleşmiş bireyleri sürece dahil eder (Russell, 2022).

3.4.Varlık Temelli Topluluk Geliştirmenin Uygulama Zorlukları

VTTG'nin yeni girişimleri geliştikçe, bazı konuların daha yakından izlenmesi ve araştırılması önem kazanmaktadır. **İşsel süreçlerin teşvik edilmesi** açısından, toplumun yönlendirdiği bu modelde dış kuruluşlar süreci destekleyici ve topluluğun bağlantı ağlarını güçlendiren bir rol üstlenebilir; burada dikkat edilmesi gereken, katılımın bağımlılık yaratmayacak ölçüde tutulmasıdır. **Kapsayıcı katılımın sağlanması**, herkesin katkısının değerli görüldüğü bir süreç yaratmayı gerektirir ve özellikle kadınlar ve dezavantajlı gruplar için güven ve katılım fırsatları oluşturmak önemlidir. **Topluluk liderliğini teşvik etmek** ise VTTG'nin merkezinde yer alır; liderliğin bireysel mi yoksa grup temelli mi olacağı, resmileşmiş mi yoksa esnek bir inisiyatifle mi ortaya çıkacağı ve derneklerin liderliği nasıl desteklediği gibi sorular üzerinde düşünülmelidir. **Kolaylaştırıcı ortamların seçimi**, toplulukların potansiyellerini gerçekleştirme kapasitesini etkiler; yerel kurumların adil ve duyarlı olması ile güven ve karşılıklılık normlarının güçlendirilmesi bu bağlamda önem taşır. Son olarak, **derneklerin ve resmi olmayan ağların** zaman içinde değişen sosyal ve ekonomik koşullara uyum sağlaması, VTTG stratejisinin uygulanmasında dikkate alınmalı ve derneklerin kurumsallaşmasının etkileri göz önünde bulundurulmalıdır (Mathie ve Cunningham, 2003).

4. VARLIK HARİTALANDIRMA

Politika, planlama ve kamu yönetimi çalışmalarında yerel bağlam, bilgi ve güç-dinamiklerine duyarlılığın artması, toplulukların sesini ve katılımını güçlendirecek yaklaşımlara olan ihtiyacı hissettirmeye başlamıştır (Weng, 2016). Topluluk temelli varlık haritalaması (TTVH) gibi aşağıdan yukarıya yöntemler, bu ihtiyaca yanıt verir ve toplulukların kendi varlıklarını, yeteneklerini ve kapasitelerini anlamalarına olanak tanıma şansı sağlamıştır. Süreç, mevcut tüm yerel kaynakları tanımlamayı, bunları birbirine bağlamayı ve henüz kullanılmayan kurumları da harekete geçirmesiyle hayat bulabilir (Morgan & Ziglio, 2007). Yeni bir varlık haritası oluşturulduğunda, topluluk güçlü yönlerini, fırsatlarını ve potansiyel üretim kaynaklarını bir araya getirerek daha bütüncül bir kalkınma süreci başlatabilir.

Her topluluk, kendine özgü varlık kombinasyonlarına sahiptir ve bu varlıkların kapsamlı bir haritası, bireylerin yetenek ve becerilerinin bir envanteriyle başlar (Lightfoot, McCleary & Lum, 2014). Haritalama süreci, genellikle topluluk tarafından göz ardı edilen ya da dışlanan bireylerin potansiyelini ortaya çıkarır ve onların topluluk oluşturma sürecine aktif katkıda bulunmasını sağlar. Dernekler ve sivil örgütleri bu sürecin önemli bileşenleri olarak yer alır. Düşük gelirli veya marjinalleşmiş topluluklarda bile bu dernekler, dini, kültürel veya sosyal amaçlarla önemli bir rol oynamaya devam edebilir (García, 2020).

Toplulukların resmi kurumları ve işletmeleri de varlık haritalamasında dikkate alınmalıdır. Okullar, kütüphaneler, hastaneler, kamu hizmetleri ve özel işletmeler, topluluğun görünür ve resmi yapı taşlarıdır ve bunların süreçlere dahil edilmesi topluluk gelişimi açısından önemlidir (Kretzmann & McKnight, 1993). Zayıf kalkınma modelleri bireylerin potansiyelini yeterince tanımazken, VTTG yaklaşımı her bireyin güçlü yönlerini ve kapasitesini ortaya koymayı hedefler. Bu

sayede topluluklar sosyal ağlarını güçlendirir, resmi ve gayri resmi varlıklar arasındaki ilişkileri görünür kılar ve birlik kapasitesini artırır (Russell, 2022).

VH, topluluğun hem somut hem soyut kaynaklarını belgeleyerek eksikliklerden ziyade mevcut ve geliştirilebilir varlıklar üzerine odaklanır (Kerka, 2003; Griffin & Farris, 2010). Süreç, topluluk üyelerinin güveninin artmasını, yeteneklerini güçlendirmesini ve gurur duygusu artırır. Haritalama, topluluğun geçmiş ve mevcut bağlamını dikkate alarak geleceğe yönelik stratejiler geliştirmesine de olanak tanır (Chinyowa vd., 2016; Van Assche & Gruezmacher, 2024). Ayrıca coğrafi bilgi sistemi ve küresel konumlandırma sistemi gibi teknolojilerle desteklenen bu yöntemler, topluluk varlıklarını daha görünür kılar ve katılımcı bir planlama sürecinin temelini oluşturur (Lightfoot, McCleary & Lum, 2014). Süreçte iletişim eksikliklerinin giderilmesi ve topluluk üyelerinin katkılarının dikkate alınması, sağlıklı ve refahı yüksek toplulukların inşasında kritik bir rol oynar (de Souza Briggs, 1998).

5. TÜRKİYE BAĞLAMINDA VARLIK TEMELLİ TOPLULUK GELİŞTİRME

Türkiye’de topluluk temelli kalkınma çalışmaları Cumhuriyet’in ilk yıllarından itibaren devletin yönlendirici ve destekleyici rolüyle şekillenmiştir. Özellikle 1940’larda Köy Enstitüleri, yerel toplulukların kendi kaynaklarını harekete geçirme amacıyla, günümüz Varlık Temelli Gelişim yaklaşımıyla benzer bir anlayış göstermektedir. 1960–1980 döneminde merkezi planlama ağırlıklı kalkınma projeleri daha görünür hale gelmiştir. 1980 sonrası neoliberal politikaların etkisiyle yerel toplulukların karar alma süreçlerindeki etkinlikler azalmış. Buna karşın sivil toplum kuruluşları, kooperatifler ve yerel girişimler

güç kazanmış, tabandan yukarıya bir hareketlilik ivmesi yakalamıştır (Keyder, 2005).

Yerel kalkınmanın kurumsallaşmasında, 1995 yılında yürürlüğe giren 555 sayılı Coğrafi İşaretler Kanunu'nun önemi büyüktür. Bu düzenleme sayesinde, yerel üreticiler güçlenmiş, bölgesel kalkınma desteklenmiş ve kültürel miras korunmaya çalışılmıştır. Bazı uygulama ve yönetsel sorunlara rağmen, coğrafi işaretlerin etkin biçimde kullanıldığı örneklerde hem yerel üreticilerin ekonomik konumları güçlenmiş hem de bölgesel kalkınmaya katkı sağlanmıştır (Alanlı, 2023; UNESCO, 2018). Böylece topluluk temelli kalkınma, devlet politikalarının mirası ve güncel yerel girişimlerin dinamizmini yansıtan bir yapı kazanmıştır.

1991'de Avrupa Birliği tarafından başlatılan LEADER programı, kırsal bölgelerde yerel halkın kendi kalkınma stratejilerini geliştirmesini teşvik edicidir. Türkiye'de Cide, Gündül, Birecik, Halfeti, Taşköprü ve Ayaş gibi kırsal alanlarda uygulanan program, yerel halkın inisiyatifiyle yürütülen projeler sayesinde kırsal kalkınma ve sürdürülebilirlik açısından somut kazanımlar sağlamıştır (TKDK, 2025). 2000'li yıllarda AB uyum süreci ve yerel kalkınma ajanslarının kurulması, mahalle temelli sosyal girişimler ve katılımcı proje destek mekanizmalarıyla birlikte “sosyal sermaye” ve “yerel kapasite” kavramlarını güçlendirerek topluluk temelli yaklaşımları desteklemiştir (Cittaslow Türkiye, 2025).

2009'da Seferihisar'ın Cittaslow ağına katılmasıyla görünür hale gelen yavaş şehir hareketi, yerel kimliğin korunması, sürdürülebilir turizm ve çevresel farkındalık geliştirmiştir. Bu tür girişimlerin kalıcı ve etkili olabilmesi için uygulama süreçleri, tanıtım stratejileri ve toplumsal katılım mekanizmalarının dikkatle yönetilmesi gerekmektedir (Baykal & Ataberk, 2020; Cittaslow International Network, 2020). Ayrıca

2006'da çıkarılan 5449 sayılı Bölgesel Kalkınma Ajansları Kanunu ile kurulan ajanslar, yerel kalkınmayı desteklemek, yatırımları yönlendirmek ve bölgesel sorunlara çözüm üretmek noktasında önemli bir rol üstlenmektedir.

5.1. Türkiye'de Varlık Haritalandırma Uygulamaları

AB, IMF, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar, ülkelerin kalkınma stratejilerinde yerellik ilkesine dikkat etmektedir. AB'nin yerel kalkınmayı destekleyen programları, küçük ölçekli işletmelere altyapı desteği sağlamak, yerel ekonominin bir parçası olan küçük firmaların kurulması ve korunmasını teşvik etmek, bu işletmelerde Ar-Ge faaliyetlerini geliştirmek ve iş birliği ağları kurmak gibi alanları kapsamaktadır (Tutar ve Demiral, 2007). Yerel tarihsel mirasa sahip alanların dönüştürülerek turizm kaynaklarının geliştirilmesi, yöreye özgü ürünlerin tanıtılması ve yerel istihdam inisiyatiflerinin desteklenmesi gibi uygulamalar da yerelleşme anlayışının bir parçası olarak değerlendirilebilir. Ayrıca Bölgesel Kalkınma Ajansları gibi yerel aktörler, bölgesel kalkınmaya katkı sağlamak ve sürekli iyileştirme çabaları içinde yer alması destekleyici olacaktır.

Türkiye'de son yıllarda mahalle temelli sosyal inovasyonlar, göçmen ve kırılgan gruplara yönelik çalışmalar ve kırsal kalkınma projeleri toplumsal gelişmeyi destekleyen yerel yaklaşımlara örnek olarak verilebilir. Mahalle dayanışma ağları ve katılımcı bütçe pilotları gibi girişimler de yoksullukla mücadele yardım temelli bir süreç olmaktan çıkıp, bireylerin bilgi, beceri ve güven ağlarını harekete geçirmeye olanak tanımaktadır (Sakarya vd., 2025). Göçmen mahallelerinde yerel STK'ların uyguladığı projelerde katılımcılar bilgi sağlayıcı ve deneyim aktarımı yapan konuma erişmeyi desteklemektedir. VH ise kültürel miras ve geleneksel becerilerin görünür kılınmasına katkı sağlamıştır (Yükseker vd., 2023; Alanlı, 2023).

Kırsal kalkınma ve kooperatifçilik alanında, kadın kooperatifleri ve yerel üretim ağları, varlık temelli yaklaşımın bir başka yansımasıdır. Bu kooperatifler ekonomik kalkınmayı yalnızca gelir artışı olarak değil yerel bilginin, üretim pratiklerinin ve ekolojik değerlerin korunması olarak da ele almaktadır. Tarımda coğrafi işaretli ürünler ve yerel tohum hareketleri, toplulukların kendi varlıklarını yeniden keşfetmesini destekleyebilir (Nuhoglu ve Hamamcı, 2025). Türkiye’deki VH uygulamalarından biri olan Çeşme Yarımadası örneğinde yerel halk, STK’lar ve idari yönetimler bir araya gelerek doğa, kültür, tarım ve yerel üretim gibi kaynakları bölgenin kalkınma stratejisinin temeline yerleştirmiştir (Tokuç & Güller, 2018).

Mahalle düzeyinde sosyal ağ haritaları çıkaran UNDP projeleri (Yerel Kapasite Geliştirme Projeleri) ve İzmir’deki “Sakin Mahalle Projesi”, toplulukların kendi güçlerini keşfetmelerine ve değerlendirmelerine olanak tanımıştır (MOKİD, 2024; İzmir Büyükşehir Belediyesi, 2023; Sayın, 2023; UNDP Türkiye, 2019). Kadın emeği ve istihdamı alanında yürütülen uygulamalar da yerel kapasiteyi desteklemiş, merkezi politikaların yanı sıra yerelde mesleki eğitim ve girişimcilik faaliyetleriyle bütünleşmiştir (KEİG Platformu, 2013). Bu çerçevede Türkiye’de VH, toplulukların mevcut kaynaklarını ve potansiyellerini harekete geçirmeyi, sosyal dayanışmayı güçlendirmeyi ve sürdürülebilir kalkınmayı desteklemeyi amaçlayan yerel kalkınma yaklaşımlarının önemli bir bileşeni haline gelmiştir.

5.2. Türkiye’ de Varlık Temelli Yaklaşımın Güçlü ve Zayıf Yönleri

Varlık temelli yaklaşım çerçevesinde topluluk gelişimi, beş temel unsur üzerinden ilerler ve bu unsurlar yaklaşımın güçlenmesini sağlayıcı bir rol oynar. İlk olarak, topluluk bakış açısını değiştirerek “neyi yapamıyoruz?” yerine “hangi güçlü

yanlara ve fırsatlara sahibiz?” sorusunu sorar. Böylece potansiyelini fark eden ve umut veren bir topluluk oluşturur. İkinci aşamada, tüm topluluk üyelerinin katkısı açık, zaman içinde şekillenen ortak bir gündem geliştirilir. Bu süreç güvenin artmasını ve paydaşların sürece dahil olmasını sağlar. Üçüncü adımda, topluluğun insan kaynakları ve kurumlar gibi varlıkları sistematik biçimde tanınır ve haritalanır. Dördüncü unsur, bu varlıklar arasında bağlantılar kurarak ilişkilerin güçlenmesini ve iş birliğinin gelişmesini içerir. Son aşama ise bu varlıkların amaç doğrultusunda harekete geçirilmesi ve birlikte üretimin gerçekleşmesidir. Bu beş adım bir araya geldiğinde topluluklar, kendi kapasitesini görünür kılarak kalıcı ve sürdürülebilir gelişim sağlar (Martin vd., 2023). Türkiye’de bu gelişimi destekleyici unsurların yanında bazı sınırlandırıcı unsurlar da mevcuttur.

Destekleyici unsurlardan biri, **güçlü aile ve akraba bağlarıdır**. Aile temelli sosyal sermaye, akrabalık ilişkileri aracılığıyla gelişen dayanışma ağlarına dayanmaktadır. Bu bağlar, bireylerin sosyal, duygusal ve ekonomik yönlerden güçlenmesini sağlayarak toplumsal refahı artırır ve zor durumlarda, örneğin afet sonrası iyileşme süreçlerinde dayanıklılığı güçlendirir (Türkseven ve Kutlar, 2019; Varışlı ve Kurdoğlu, 2025). Ayrıca **zengin sosyal ağlar ve kültürel sermaye**, Türkiye’nin sosyo-kültürel çeşitliliği aracılığıyla toplulukların varlığını ve sosyal inovasyonu destekler (Kaya, 2015; Üzümlü vd., 2020). **Gençlik ve kadın odaklı topluluk girişimleri**, yerel kalkınma açısından kilit öneme sahiptir. **Yerel yönetimler** tarafından sunulan ücretsiz eğitim ve beceri geliştirme kursları, kültürel-sosyal etkinlikler, spor ve girişimcilik programları, gençlerin ve kadınların ekonomik ve sosyal olarak güçlenmesine katkı sağlamaktadır (Çıkmaz, 2025). **Kadın kooperatifleri** ve yerel üretim ağları, sadece gelir artışı sağlamamakta yerel bilginin, üretim pratiklerinin ve ekolojik değerlerin korunmasına da hizmet etmektedir (Nuhoglu ve

Hamamcı, 2025). Bu girişimler, toplulukların kendi potansiyellerini harekete geçirmelerine ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkıda bulunmalarına olanak tanır.

Türkiye’de varlık temelli topluluk gelişiminin yaygınlaşmasını sınırlayan unsurlar da mevcuttur. Sosyal, kültürel ve ekonomik varlıkların sistematik biçimde haritalandırılmaması, metodolojik standartların eksikliği ve merkeziyetçi yönetim kültürü, toplulukların potansiyelini tam olarak kullanmasını engellemektedir (Ökmem ve Canan, 2009). Kısa vadeli proje anlayışı, sürdürülebilir çözümler üretmeyi zorlaştırmakta ve yerel kalkınma hedeflerinin uzun vadeli başarılarını sınırlamaktadır. Bu nedenle bölgesel kalkınma ajanslarının kapsamlı ve sürdürülebilir projelere odaklanması, toplulukların kendi varlıklarını etkin biçimde kullanabilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir (Arslan, 2021).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, VTTG yaklaşımını açıklayarak, topluluk kalkınmasında umut verici bir strateji olarak konumlandırmayı amaçlamaktadır. VTTG’nin uluslararası uygulamaları, farklı topluluk ve bağlamlarda dikkate alınması gereken önemli soruları ortaya koymaktadır. VTTG’nin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için sivil toplum kuruluşları ve devlet kurumlarının sürece dahil olması, toplulukların kendi kapasitesini harekete geçirmesine olanak tanınması kritiktir. Aksi durumda dış aktörlerin müdahalesi, stratejinin topluluk içinde etkinliğini azaltabilir ve çıkarıcı bir uygulama izlenimi yaratabilir.

Türkiye’de topluluk gelişimi uzun yıllar boyunca ağırlıklı olarak “ihtiyaç temelli” bir yaklaşım çerçevesinde şekillenmiştir. Bu yaklaşımda topluluklar, sahip oldukları potansiyellerden ziyade eksiklikleri ve sorunlarıyla tanımlanmış. Kamu politikaları ve kalkınma programları bu eksikliklerin giderilmesine

odaklanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2018). Toplumsal kalkınmayı güçlendirme çabaları, ihtiyaç temelli ve varlık temelli modellerin birlikte ve uyumlu şekilde uygulanmasıyla daha verimli hale gelebilir. Varlık temelli yaklaşım yerel gençler, kadın üreticiler, zanaatkarlar ve küçük ölçekli üreticiler için tasarlanan programlarda özellikle etkili olabilir. Bu programlar, bireylerin becerilerini ve sosyal ilişkilerini kullanarak topluluk içinde güven ve dayanışmayı artırır. Kadın üreticiler ve küçük işletmeler kooperatifler aracılığıyla ekonomik güçlerini artırabilir ve sürdürülebilirliklerini güçlendirebilir. Mahalle sakinlerini kaynaklarını birlikte belirlemeye teşvik etmek, kolektif kapasiteyi görünür kılar ve toplumsal katılımı teşvik eder. Yerel bilgi ve becerilere dayalı kurslar, etkinlikler ve girişimler dayanışmayı ve beceri paylaşımını artırarak toplumsal dayanıklılığa katkı sağlar. İhtiyaç temelli model genellikle pasif katılım yaratırken, varlık temelli model aktif vatandaşlığı teşvik eder. Her iki yaklaşımın sosyal sermaye, sürdürülebilirlik ve toplumsal özerklik üzerindeki etkilerini anlamak önemlidir. Bunun yanında dış finansmana bağımlı olmaktansa yerel kaynaklara öncelik vermek, sürdürülebilirliği artırır. Topluluklar içinde öz-yeterlilik ve dayanıklılığın vurgulanması, yerel girişimlere güveni ve sahiplenmeyi güçlendirir; böylece toplulukların kendi potansiyellerini kullanarak kalıcı ve olumlu değişimler üretmesi mümkün hâle gelir.

Son yıllarda, özellikle yerel yönetimlerin ve STK deneyimleri sayesinde VTTG yaklaşımının bileşenleri Türkiye bağlamında giderek daha görünür hâle gelmektedir. Bunun yanında AB, IMF ve DB gibi uluslararası kuruluşlar, ülkelerin kalkınma stratejilerinde “yerellik” ilkesine büyük önem atfetmektedirler. Bu çerçevede, kalkınmanın desteklenmesi konusunda kalkınma ajanslarının etkin çalışması kritik bir gerekliliktir. Kalkınmanın desteklenmesine yönelik olarak önerilen stratejiler (Tutar ve Demiral, 2007):

Küçük ölçekli işletmelere altyapı desteği: Yerel ekonomik dinamikleri güçlendirmek amacıyla küçük işletmelerin altyapı ihtiyaçlarının iyileştirilmesi. **Küçük firmaların kurulması ve korunması:** Yerel ekonomik dokunun sürdürülebilirliği açısından küçük firmaların kurulması ve desteklenmesi. **Araştırma ve geliştirme faaliyetleri:** Küçük işletmelerde yenilikçi çalışmalarının teşvik edilmesi ve bu işletmeler arasında iş birliği ağlarının kurulması. **Yerel mirasın geliştirilmesi:** Tarihsel ve kültürel mirasa sahip yerleşim alanları ve sanayi tesislerinin dönüştürülerek turizm potansiyelinin artırılması. **Yerel tarım ve balıkçılığın desteklenmesi:** Yöreye özgü besinlerin ve el yapımı ürünlerin tanıtımı ile yerel tarım ve balıkçılık kaynaklarının geliştirilmesi. **Yerel istihdam geliştirme inisiyatifleri:** Yerel iş imkânlarının artırılması ve bu alanda girişimlerin desteklenmesi.

Türkiye, güçlü sosyal sermayesi, mahalle dayanışma kültürü ve sivil inisiyatif kapasitesiyle VTTG'nin gelişimi için elverişli bir ortam sunmaktadır. Ancak bu potansiyelin sürdürülebilir şekilde harekete geçirilebilmesi, yönetim kültürünün katılımcı, veri temelli ve yerel varlıkları görünür kılan bir yapıya evrilmesini gerektirir. VTTG, Türkiye’de yalnızca bir kalkınma yaklaşımı değil, aynı zamanda yerel bilgiyle kalkınma paradigmasının yeniden inşası için bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Kültürel varlıklar doğru biçimde haritalandırıldığında topluluk içinde güçlenme, görünürlük, ekonomik katılım ve sosyal bağların güçlenmesine katkı sağlamaktadır.

Gelecekte yapılacak araştırmalar için öneriler; **VH uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır:** Topluluk üyelerinin kendi varlıklarını tanımlamaları, yaklaşımın etkinliğini artıracaktır. **Kültürel üretim odaklı varlıklar sistematik olarak belgelenmelidir:** Örneğin, kitre bebek gibi zanaatlar hem kültürel miras hem de ekonomik potansiyel açısından gelecek

nesillere aktarılmalıdır. **Varlık temelli yaklaşım yerel yönetim stratejik planlarına entegre edilmelidir:** Böylece topluluk odaklı kalkınma kurumsal bir çerçeveye kavuşacaktır. **Akademik araştırmalar artırılmalıdır:** Yerel kalkınma, kültürel miras ve sosyal hizmet alanlarında VTTG temelli vaka analizleri çoğaltılmalıdır.

Sonuç olarak, varlık temelli yaklaşım Türkiye bağlamında güçlü tarihsel köklere sahiptir ve modern topluluk geliştirme politikaları için uygulanabilir bir perspektif sunmaktadır. Varlıkların görünür kılınması, toplulukların kendi kapasitelerini fark etmelerini ve dönüşüm süreçlerine aktif katılım göstermelerini sağlayarak toplumsal güçlendirme açısından önemli bir fırsat yaratmaktadır.

KAYNAKÇA

- Alanlı, A. (2023). Türkiye’de kültürel miras varlıklarının korunması üzerine çalışmalar. *DergiPark*, 1, 1–20.
- Arefi, M. (2014). *Deconstructing placemaking: Needs, opportunities, and assets*. Routledge.
- Arriero, E., & Griffin, D. (2018). ¡Adelante! A community asset mapping approach to increase college and career readiness for rural Latinx high school students. *Professional School Counseling*, 22(1).
<https://doi.org/10.1177/2156759X18800279>
- Arslan, Ö. (2021). Türkiye’deki bölgesel kalkınma ajanslarına alternatif bir model: Çoklu tip il kalkınma ajansları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(78), 819–843.
- Baykal, F., & Ataberk, E. (2020). Karşılaştırmalı bir araştırma: Kuramdan uygulamaya Türkiye’de Cittaslow hareketi. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 290–316.
- Chinyowa, K. C., Sirayi, M., & Mokuku, S. (2016). Doing things differently: Using the ABCD method to negotiate with local leaders in community engagement projects. *Journal of International Education and Leadership*, 6(1), Article 1.
- Cittaslow International Network. (2020). Cittaslow cities and local development. <https://www.cittaslow.org>
- Cittaslow Türkiye. (2025). Cittaslow Türkiye. <https://cittaslowturkiye.org/tr/>
- Çıkmaz, E. (2025). Gençlere yönelik yerel yönetim politikalarının analizi: Gaziantep ili örneği. *Turkish Studies – Economics, Finance, Politics*, 20.
- de Souza Briggs, X. (1998). *Doing democracy up-close: Culture, power, and communication in community building*.

- Journal of Planning Education and Research, 18(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1177/0739456x9801800101>
- García, I. (2020). Asset-based community development (ABCD): Core principles. In *Research handbook on community development* (pp. 67–75). Edward Elgar Publishing.
- Green, G. P., & Haines, A. (2015). *Asset building & community development* (4th ed.). SAGE Publications.
- Griffin, D., & Farris, A. (2010). School counselors and collaboration: Finding resources through community asset mapping. *Professional School Counseling*, 13(5).
<https://doi.org/10.1177/2156759X1001300501>
- İzmir Büyükşehir Belediyesi. (2023, May 16). Cittaslow Metropol Sakin Mahalle programı 5 ödülü İzmir’e getirdi.
<https://www.izmir.bel.tr/tr/Haberler/cittaslow-metropol-sakin-mahalle-programi-5-odulu-izmir-e-getirdi/49656/156>
- Kalkınma Bakanlığı. (2018). On birinci kalkınma planı (2019–2023). T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- Kaya, A. (2015). Türkiye’de kültürel miras, kimlik ve topluluk oluşumu. *Millî Folklor*, 27(106), 5–18.
- KEİG Platformu. (2013). Türkiye’de kadın emeği ve istihdamına yönelik politikalar: Kadın emeği ve istihdamına dair politika ve faaliyetlerin 12 ilde değerlendirilmesi (Araştırma raporu). KADAV.
- Kerka, S. (2003). *Community asset mapping. Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education*.
- Keyder, Ç. (2005). *Türkiye’de modernleşme ve kentleşme*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

- Kretzmann, J. P., & McKnight, J. (1993). Building communities from the inside out: A path toward finding and mobilizing a community's assets. ACTA Publications.
- Lightfoot, E., McCleary, J. S., & Lum, T. (2014). Asset mapping as a research tool for community-based participatory research in social work. *Social Work Research*, 38(1), 59–64. <https://doi.org/10.1093/swr/svu001>
- Martin-Kerry, J., McLean, J., Hopkins, T., Morgan, A., Dunn, L., Walton, R., & Prady, S. L. (2023). Characterizing asset-based studies in public health: Development of a framework. *Health Promotion International*, 38(2), daad015. <https://doi.org/10.1093/heapro/daad015>
- Mathie, A., & Cunningham, G. (2003). From clients to citizens: Asset-based community development as a strategy for community-driven development. *Development in Practice*, 13(5), 474–486. <https://doi.org/10.1080/0961452032000125857>
- Mattessich, P. W. (1997). Community building: What makes it work: A review of factors influencing successful community building. Amherst H. Wilder Foundation.
- Mert, Z. G., & Stolarick, K. (2024). Asset-based creativity (ABC): An approach in cultural context for creativity-driven development, Turkish handicrafts case. *Creative Industries Journal*, 1–18.
- MOKİD. (2024). 2021 yılı 2. altı aylık KDM raporu. <http://mokid.org/resimler/dokuman/08012024-0956322021-Yili-2.-Alti-Aylik-KDM-Raporu-1.pdf>
- Morgan, A., & Ziglio, E. (2007). Revitalising the evidence base for public health: An assets model. *Promotion & Education*, 14(2_suppl), 17–22. <https://doi.org/10.1177/10253823070140020701x>

- Moser, C. (2006). Asset-based approaches to poverty reduction in a globalized context (Global Economy and Development Working Paper No. 01). Brookings Institution.
- Nel, H. (2020). Stakeholder engagement: Asset-based community-led development (ABCD) versus the traditional needs-based approach to community development. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 56(3), 264–278. <https://doi.org/10.15270/56-3-835>
- Nuhoğlu, E., & Hamamcı, E. D. E. (2025). Kadın kooperatiflerinin yerel ekonomik kalkınmadaki rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(2), 1377–1403.
- Russell, C. (2022). Asset-based community development (ABCD): Looking back to look forward. eBook Partnership.
- Sakarya, İ., Ekiz, İ., & Ünlü, Y. (2025). Büyükşehir belediyelerinin akıllı kentleşme sürecindeki rolü ve akıllı kent çözümleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 23(58), 2256–2292.
- Sayın, Ç. (2023). Toplum temelli turizm ve yerel yönetimler. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10, 1–19.
- Tatlı, H. (2023). Teorik ve pratik bakımdan yerel ekonomik kalkınmayı anlamak. Eğitim Yayınevi.
- TKDK. (2025). LEADER uygulama örnekleri. <https://www.tdk.gov.tr/ProjeIslemleri/LEADERUygulamaOrnekleri>
- Tokuç, A., & Güller, E. (2018). From competition to implementation: Asset-based development in the Çeşme Peninsula, Turkey. *Journal of Architectural and Planning Research*, 47, 47–68.

- Turin, T. C., Shahid, M., & Vaska, M. (2019). Asset mapping as a tool for identifying resources in community health: A methodological overview. *Journal of Biomedical Analytics*, 2(1), 13–25.
- Tutar, F., & Demiral, M. (2007). Yerel ekonomilerin yerel aktörleri: Bölgesel kalkınma ajansları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 65–83.
- Türkseven, D. N., & Kutlar, A. (2019). TR71 bölgesinin bölgesel geliri ve sosyal sermayesi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 12–21.
- UNDP Türkiye. (2019). Yerel kapasite geliştirme raporu. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı.
- UNESCO. (2018). Somut olmayan kültürel mirasın geleceği: Türkiye deneyimi. UNESCO Türkiye Yayınları.
- Üzüm, B., Şenol, L., & Dadashova, R. (2020). Türk dünyasında sosyal sermaye, kültürel sermaye ve sosyal yenilikçilik üzerine bir araştırma: Türkiye-Azerbaycan üniversite öğrencileri örneği. *Turkish Studies – Social*, 15(3), 1625–1642.
- Van Assche, K., & Gruezmacher, M. (2024). Asset mapping 2.0: Contextual, iterative, and virtual mapping for community development. *Community Development*, 55(2), 195–210.
- Varışlı, B., & Kurdoğlu, İ. (2025). Aile bağları, din ve sosyal sermaye: “Asrın Afeti” belgeseli üzerinden 6 Şubat depremlerine dair bir değerlendirme. *Journal of Social Policy Studies / Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 25(68).
- Weng, S. S. (2016). Asset mapping for an Asian American community: Informal and formal resources for

community building. *Psychosocial Intervention*, 25(1), 55–62.

Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society*, 27(2), 151–208.

Yükseker, D., Kurtuluş, H., Tekin, U., & Kaya Erdoğan, E. (2023). Göçmen mahallelerinde yaşam: Türkiye’de 2010 sonrası göçler ve göçmenlerin toplumsal katılımı. Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği.

MACROECONOMIC DETERMINANTS OF POVERTY: EVIDENCE FROM A TWO-WAY FIXED EFFECTS PANEL ANALYSIS (2000–2024)

Çağlar AKAR¹

1. INTRODUCTION

1.1. Literature Review

Poverty and income inequality stand out as some of the most persistent and deeply rooted problems faced by the contemporary economy. Income inequality is observed to be rising both across and within countries, and poverty reduction strategies has remained insufficient, although there has been a steady growth in the world economy since the early 2000s. There is a growing body of empirical evidence suggesting that the macroeconomic variables of inflation, unemployment, and economic growth play a pivotal role in shaping the poverty dynamic. The type and magnitude of the effects vary significantly across different countries depending on the institutional framework and labor markets (Beck, Demirgüç-Kunt, & Levine, 2005; Anyanwu & Erhijakpor, 2010).

Cross-national data consistently shows that income growth is a major factor in reducing poverty, but it also highlights that growth is insufficient on its own without inclusive distributional frameworks. According to Beck et al. (2005), financial and macroeconomic development mainly helps reduce poverty when there is widespread access to credit and financial services, allowing lower-income groups to profit from economic

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Istanbul Okan University, ORCID: 0000-0001-8176-2805.

growth. Anyanwu and Erhijakpor (2010) support this viewpoint by showing how income inflows, like remittances, can lessen poverty in developing nations. However, institutional capacity and the state of the domestic labor market determine how effective they are.

Welfare outcomes react differently to macroeconomic shifts outside of income-based metrics. Ravallion (2003) demonstrates that increases in income do not automatically result in improvements in personal well-being using subjective welfare data. According to his analysis, unobserved individual heterogeneity, reference groups, and relative income positions all have a significant impact on reported welfare. Because of this, poverty indicators may react to income growth nonlinearly, with weaker effects seen in those who are permanently vulnerable or excluded from the labor market (Ravallion, 2003, pp. 739–742). These results highlight how crucial it is to take employment-related and distributional factors into consideration when analyzing poverty dynamics.

Unemployment is one of the most significant ways in which changes in the macroeconomic environment are linked to poverty and inequality. Such conditions most affect people in lower-income families, increasing their vulnerability to poverty beyond what is reflected in growth factors, as illustrated in empirical studies that encompass both developing and developed countries. Jauch and Watzka (2016) investigate how financial development contributes to income inequality in a segmented labor market with high unemployment. Similarly, Anyanwu and Erhijakpor (2010) find that poor labor market conditions hamper the poverty-reducing effects of income inflows, which clearly indicates that employment is central to welfare.

The dynamics of inequality are further exacerbated by structural and behavioral reactions to ongoing unemployment.

According to Nikolaev and Wood (2018), extended exposure to unfavorable labor market conditions promotes necessity-driven economic activity, changing attitudes toward self-employment and income-related behaviors among regional communities. Although these adjustments might offer temporary coping strategies, they frequently perpetuate long-term income disparities by forcing people to engage in low-productivity activities.

Inflation can be regarded as another macroeconomic variable perpetuating poverty in the economy, especially in developing nations. This is due to the fact that it reduces the purchasing power of individuals. According to a study by Omar & Inaba (2020), the impact of financial inclusion on reducing poverty in an economy can be offset by inflation as it does not shield the population from the effects of purchasing power. Likewise, it can be hypothesized that the influence of institutions may also affect the regressive impact of inflation in terms of their varying effects on beneficiaries of all income groups (Omar & Inaba, 2020; Easterly & Fischer, 2001; Ha, Kose, & Ohnsorge, 2019).

Methodologically, there is a greater focus on the usage of panel data methodologies to account for country-level, unobservable heterogeneities and global shocks. Fix effects estimation has also received prominence as a standard methodology for poverty cross-country analysis, as it allows for the correction of biases caused by time-invariant country characteristics (Beck et al., 2005; Jauch & Watzka, 2016; Wooldridge, 2010). However, challenges of sample imbalance, serial correlation, and cross-sectional dependence still exist, which require robust variance and covariance estimation techniques as well as sensitivity analysis (Omar & Inaba, 2020; Baltagi, 2021).

Building on this literature, the present study examines how GDP per capita, unemployment, inflation, and demographic dependency jointly influence poverty outcomes across countries from 2000 to 2024. By employing a two-way fixed-effects panel framework alongside multiple robustness checks, this chapter aims to provide a more transparent and rigorous empirical assessment of the macroeconomic determinants of poverty.

1.2. Research Problem and Analytical Motivation

Although poverty dynamics have been extensively explored empirically, there is surprisingly little consensus on the relationships between macroeconomic factors and poverty. To date, most of the existing empirical work is based on cross-section models that do not adequately account for country effects. At the same time, one-dimensional panel models do not adequately capture panel heterogeneity. Existing empirical results are often inconsistent across different model specifications and samples of countries, generating doubts about their robustness. It is thus unclear to what extent the impact of income levels, unemployment rates, inflation pressure, and demographic dependency ratios exists and works as assumed in the theories of poverty and globalization.

1.3. Research Question and Contribution

This study addresses these gaps by examining how macroeconomic and labor-market factors affect poverty outcomes across countries, while explicitly accounting for unobserved country effects and global time shocks. It employs a two-way fixed-effects (TWFE) panel model using World Development Indicators (WDI) data covering the period from 2000 to 2024, where i denotes countries and t denotes years. The vector of explanatory variables X_{it} includes GDP per capita, unemployment, inflation, and the age dependency ratio, with associated coefficients represented by a coefficient vector β .

Incorporating lagged explanatory variables and performing robustness checks on a balanced sample allow the analysis to capture both immediate and delayed effects. Additionally, employing various variance–covariance estimators—such as clustered standard errors, Driscoll–Kraay (1998) standard errors, and kernel-based HAC estimators (Newey & West, 1987)—helps address issues like heteroskedasticity, serial correlation, and cross-sectional dependence. Driscoll–Kraay standard errors are particularly suitable for panels with more extended time spans. In contrast, the kernel HAC estimator, which uses a Bartlett kernel with a conservative bandwidth, accounts for short-term temporal dependence. Overall, this chapter offers a methodologically rigorous and empirically solid contribution to the study of cross-country poverty determinants, improving causal insights and the reliability of comparative analyses.

2. BIBLIOMETRIC ANALYSIS

2.1. Data Sources and Search Strategy

This bibliometric study was undertaken using the Web of Science Core Collection and the Scopus database to trace the structure and development of themes in literature associated with factors of poverty, income inequality, and macroeconomic variables. The search query was directly focused on the empirical theme of this chapter: cross-country panel analyses dealing with the relationships between poverty, income inequality, and macroeconomic variables. Field syntax was utilized in the searches (TS in the Web of Science database and TITLE–ABS–KEY in the Scopus database) in an attempt to secure functional equivalence rather than exact replication:

(poverty OR “poverty headcount” OR “income inequality”) AND (“GDP per capita” OR unemployment OR

inflation) AND (“panel data” OR “fixed effects” OR “cross-country”)

To maintain a clear conceptual focus and avoid scope dilution, research on crime, education, health, household-level phenomena, or subnational phenomena was excluded. Only peer-reviewed articles published since 2000 were considered, including research articles that are “early access” and “in press”.

After exporting data from WoS (plaintext) and Scopus (CSV), the records were combined and deduplicated using the bibliometrix package in R (Aria & Cuccurullo, 2017). The resulting bibliographic dataset includes 428 unique articles, providing a solid basis for science mapping and thematic analysis.

2.2. Keyword Co-occurrence Network

Figure 1 above depicts the occurrence network among keywords and also shows the major conceptual framework at work in the field of study. The framework is highly centralized, revolving around key concepts that include income inequality and poverty, and is directly linked to economic indicators like economic growth, inflation, unemployment, and the use of panel data. The importance of “panel data” as a keyword indicates a significant use of longitudinal research and cross-national research in the research field. The grouping of keywords about inflation and monetary policies with keywords about inequality indicates a growing trend of interpreting economic instability from a distributive perspective. Furthermore, the data set illustrates strong correlations between the outcomes related to inequality, besides other institutional variables such as corruption, globalization, and economic freedom, thus signifying the periodic observation of the macroeconomic processes along with the institutional elements.

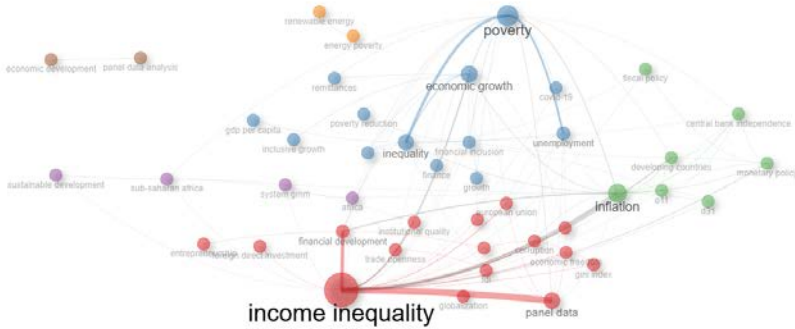


Figure 1. Co-occurrence Map

Overall, the network demonstrates that the empirical approach used in this chapter -panel-based estimation of poverty and inequality outcomes with macroeconomic covariates- is well established within the core of the existing literature rather than on its fringes.

2.3. Thematic Structure and Research Maturity

To explore the internal structure of the literature more thoroughly, a thematic map relying on keyword centrality and density is shown in Figure 2. This map categorizes research themes into four quadrants: motor themes, basic themes, niche themes, and emerging or declining themes.

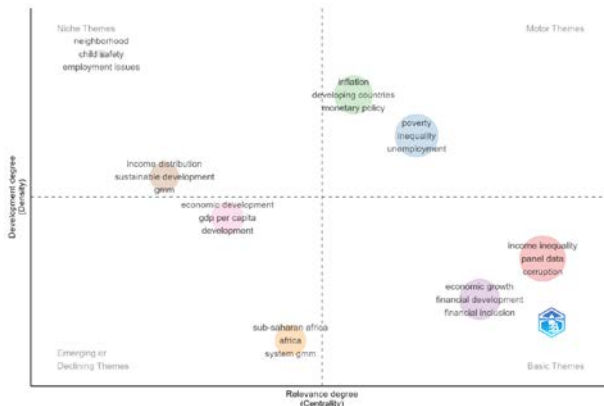


Figure 2. Thematic Map

The basic themes quadrant primarily highlights income inequality, panel data, and corruption, indicating their essential role in these studies. While these themes are central to the field, they are only moderately developed, suggesting that, despite their importance, they continue to inspire new research and insights. In contrast, motor themes such as inflation, monetary policy, and developing countries exhibit both high centrality and density.

Themes concerning the system Generalized Method of Moments (GMM) and Sub-Saharan Africa are positioned in the emerging or declining quadrant, indicating either a focus on specific methodologies or regionally concentrated research. Their peripheral position suggests that, although alternative estimators, such as system GMM, are used in particular contexts, the dominant empirical tradition remains grounded in fixed-effects panel frameworks. Topics deliberately excluded from the empirical analysis -such as neighborhood effects or child safety- are treated as niche themes, confirming the alignment between the bibliometric scope and the empirical approach.

2.4. Thematic Evolution Over Time

Figure 3 shows how the themes in the literature have evolved over two time periods: 2000–2021 and 2022–2026. The Sankey diagram highlights the continued importance of income inequality as a core research focus, with poverty becoming more prominent in the later period. The inclusion of the year 2026 in the second timeframe represents the thematic projection and publication cycles estimated by the bibliometric software, reflecting the forward-looking momentum of the current research trends rather than the chronological limit of the empirical dataset. A notable change is the growing visibility of inflation and emerging economies since 2021, likely driven by renewed global inflationary pressures and their uneven effects. At the same time,

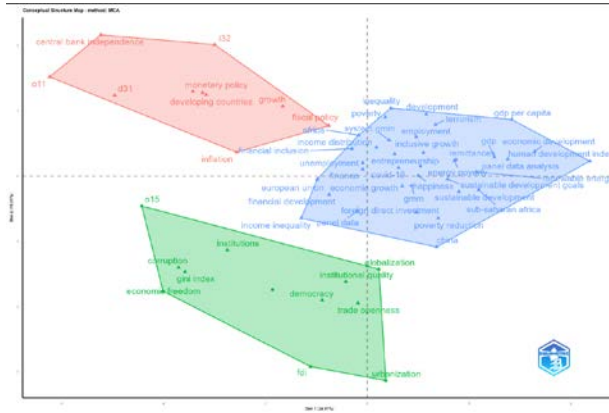


Figure 4. Multiple Correspondence Analysis (MCA)

The first cluster is generally related to macroeconomic policy and stability, including inflation, monetary policy, and central bank independence. The second cluster, and by and large the most important, covers poverty, income inequality, GDP per capita, unemployment, and panel data, representing the empirical foundation of the literature. The third cluster is generally aligned with institutional quality, corruption, globalization, and trade openness. The focus of locating poverty and inequality variables on the intersection of macroeconomic and institutional clusters underscores the fact that poverty and inequality are measurement outcomes of different structural forces, which is a reminder of the importance of the empirical framework used in this analysis, taking unobserved country and time heterogeneity into account.

Given these conceptual linkages, the next section turns to how this analytical positioning informs the empirical framework adopted in the chapter.

3. METHODOLOGY

3.1. Data Sources and Sample Construction

This study uses an unbalanced cross-country panel dataset compiled from the World Bank's World Development Indicators (WDI). It covers the period 2000–2024 and includes indicators of poverty, inequality, macroeconomic conditions, and demographics. The raw WDI extract follows the standard wide-year format, which was reshaped into a long format and converted into a country–year panel structure. Country identifiers were standardized with ISO-3 country codes. The final dataset comprises 6,625 country–year observations before applying sample restrictions. To ensure sufficient temporal variation and accurate estimates, countries with fewer than five observed years were excluded.

3.2. Variables and Measurement

The primary dependent variable is the poverty headcount ratio at \$3.00 a day (2021 PPP). The dataset also includes the Gini index, the national poverty headcount ratio, and the multidimensional poverty headcount ratio. The primary explanatory variables include GDP per capita (PPP, logged), unemployment rate, inflation, and the age dependency ratio. All percentage-based variables were constrained to the expected 0–100 range, with implausible values treated as missing.

3.3. Missing Data Treatment

Rather than deleting cases listwise, a structured imputation method was used. Outcome variables were not imputed. Control variables were interpolated within countries using linear interpolation when temporal data were sufficient, and interpolation did not extrapolate beyond the observed time range. Indicators with over 60% missing values among non-core

controls were excluded from the extended panel, though they were included in descriptive statistics when relevant.

3.4. Panel Structure and Estimation Strategy

3.4.1. Two-Way Fixed Effects Model

To account for unobserved differences between countries and over time, the study uses a two-way fixed-effects (TWFE) model of the form:

$$Poverty_{it} = \beta X_{it} + \mu_i + \lambda_t + \varepsilon_{it}$$

μ_i captures time-invariant country-specific characteristics, λ_t captures common time-specific shocks, X_{it} denotes a vector of time-varying explanatory variables, and ε_{it} may exhibit heteroskedasticity and serial correlation, motivating the use of robust variance–covariance estimators.

3.4.2. Lag Structure

Alternative models include one-period lags of key explanatory variables. A one-period lag structure is adopted to capture short-run adjustment effects while preserving degrees of freedom. Longer lag structures were avoided to preserve sample size and precision.

3.5. Robust Standard Errors

Three covariance estimators were used: cluster-robust standard errors, Driscoll–Kraay (1998) standard errors, and kernel HAC standard errors with a Bartlett kernel (Newey & West, 1987). Driscoll–Kraay standard errors are suitable for panels with longer time spans, whereas kernel HAC detects short-term dependence. Consistent results across methods increase confidence in the reported coefficients.

3.6. Robustness Checks

Models were re-estimated using a balanced sample derived from the complete-case observations. The dependent variable was winsorized at the 1st and 99th percentiles. Multicollinearity was assessed using within-transformed regressors; VIF values were low, and correlation structure did not suggest near-linear dependence.

3.7. Reproducibility

All data processing, estimation, and robustness analyses were performed using Python. Intermediate and final datasets, along with regression outputs, were exported to structured CSV files.

3.8. Methodological Contribution

By using a WDI panel, two-way fixed effects with lag structures, and robustness checks, this methodology establishes an empirical foundation for analyzing cross-country poverty dynamics and facilitates comparative analysis of global poverty trends.

4. RESULTS

4.1. Data Coverage and Panel Construction Outcomes

The World Development Indicators (WDI) dataset initially contained 2,665 rows and 29 columns. After transforming to long format, it expanded to 66,625 observations and was pivoted into a panel with 6,625 rows and 13 variables, including four poverty/inequality outcomes and macroeconomic controls. There is substantial missing data for poverty and inequality measures: `md_poverty_wb` $\approx$ 83.4% missing, `poverty_national` $\approx$ 80.7%, `gini` $\approx$ 72.3%, and `poverty_3ppp` $\approx$ 67.1%. Conversely, macro controls are better populated:

gdp_pc_ppp_const2021 missing $\approx 7.85\%$, unemployment $\approx 11.5\%$, inflation_cpi $\approx 30.4\%$, and age_dependency fully available.

Using the cleaning rules, all “core outcomes” were retained. The final analysis dataset (Panel B) contains 2,146 country–year observations after removing rows with missing outcomes and applying the minimum time-coverage rule. Non-missing outcome counts in Panel B are: poverty_3ppp (2,028), gini (1,680), poverty_national (1,140), and md_poverty_wb (1,013). This variation justifies a TWFE and robustness-based modeling approach rather than a single specification.

4.2. Two-way Fixed Effects Estimates (Baseline Specification)

The baseline TWFE model (Model 0) predicts poverty_3ppp using $\ln(\text{GDP per capita, PPP})$, unemployment, inflation, and the age dependency ratio, with country- and year-level fixed effects. The estimator uses complete observations ($n = 2,001$) and yields a within R^2 of approximately 0.574.

Across covariance estimators, $\ln(\text{GDP per capita})$ is negative and statistically significant (cluster / Driscoll–Kraay / kernel HAC: -25.542 , $p < 0.001$), and the age dependency ratio is positive and highly significant ($+0.628$, $p < 0.001$). Inflation is not statistically significant. Unemployment significance varies: borderline under clustering and stronger with dependence-robust estimators. The baseline results indicate that income growth and demographic structure are the most consistent predictors of poverty dynamics.

4.3. Dynamic adjustment: lagged specifications

To evaluate delayed adjustments and address simultaneity issues, three lagged versions were estimated. Lagged models are based on $n = 1,885$ observations, with within $R^2 \approx 0.528\text{--}0.558$.

Model 1 (lagged unemployment): $\ln(\text{GDP pc})$ remains highly significant (-24.228 , $p < 0.001$). $L1_unemployment$ is negative, and significance varies across estimators (cluster $p \approx 0.105$; Driscoll–Kraay $p \approx 0.031$; kernel HAC $p \approx 0.045$). Age dependency remains positive and strongly significant ($+0.579$, $p < 0.001$); inflation insignificant.

Model 2 (lagged income): $L1_ln_gdp_pc$ remains highly significant (-22.589 , $p < 0.001$). Unemployment remains negative, significance varies (cluster $p \approx 0.10$; Driscoll–Kraay $p \approx 0.038$; kernel HAC $p \approx 0.054$). Age dependency remains positive and strongly significant ($+0.553$, $p < 0.001$).

Model 3 (all lagged): $L1_ln_gdp_pc$ remains negative and significant (-19.730 , $p < 0.001$); $L1_age_dependency$ positive and significant (0.467 , $p < 0.001$). Lagged inflation remains non-significant. Lagged unemployment remains negative, significance ranging from borderline to moderate (cluster $p \approx 0.09$; Driscoll–Kraay $p \approx 0.026$; kernel HAC $p \approx 0.036$). Overall, the lagged specifications confirm the main pattern.

4.4. Robustness checks

4.4.1. Balanced sample

Models re-estimated using a balanced sample derived from complete-case observations of Model 3 ($n = 1,885$). Within R^2 values similar to original lagged estimates (baseline ≈ 0.561). Income remains negative and significant; dependency ratio positive and significant, indicating robustness to sample composition.

4.4.2. Winsorization of the dependent variable

Winsorization at the 1%–99% level applied to the balanced sample. Lagged income remains strongly negative (Model 3: -19.764 , $p < 0.001$); lagged age dependency remains strongly positive ($+0.457$, $p < 0.001$). Inflation remains

insignificant; unemployment increases in significance in some specifications.

4.4.3. Multicollinearity diagnostics

Variance-inflation diagnostics using within-transformed regressors indicate low VIF values ($\ln_gdp_pc \approx 1.36$; unemployment ≈ 1.33 ; inflation ≈ 1.05 ; age_dependency ≈ 1.02), suggesting multicollinearity is not a concern.

4.5. Summary of empirical implications

Across all TWFE models and robustness tests, two key findings remain consistent:

(i) Income growth, measured by GDP per capita (PPP), consistently associates with poverty reduction within countries over time, both contemporaneously and with delays; and

(ii) Demographic dependency consistently relates to higher poverty levels.

Inflation is not a stable predictor in these models. Unemployment generally shows a negative relationship, though significance varies by estimator. After accounting for country-specific factors and common time shocks, income and demographic factors are the most dependable indicators of poverty trends across countries from 2000 to 2024.

5. DISCUSSION

The current chapter investigates which major macroeconomic and employment-related parameters influence poverty in different countries during the period 2000-2024. To prove a set of statements about poverty and its determinants, this chapter applies a two-way fixed-effects panel regression and validates these statements with robustness checks, enabling a

clear distinction between country-specific constants and global events.

The findings confirm that income growth is important for poverty reduction. Increasing GDP per capita (measured logarithmically) is strongly related to lower poverty rates over time. However, the attenuated impact that is found with lagged values demonstrates that income-driven reductions in poverty take some time to materialize rather than being instantaneous.

Secondly, the results on unemployment indicate a complex pattern, where there is an unexpected negative relationship with poverty outcomes. This is most likely influenced by the nature of the labor market structure in countries classified as low- and middle-income. Several factors may explain this unexpected relationship, including measurement error in ILO unemployment estimates and the discouraged worker effect.

Third, inflation indirectly influences poverty, especially when considering lagged effects. Sustained price increases gradually erode real incomes and household purchasing power, especially in lower- and middle-income countries.

Fourth, the demographics, represented by the age dependency ratio, are also of high importance to poverty because poverty is more likely when the ratio is high due to the pressure exerted by the need to support dependents. The fact that the effect of demographics is a strong, steady, and significant factor indicates that demographics represent a gradual structural hindrance.

Notably, the robustness exercises strengthen confidence in the stability of the core relationships. Consistent results using clustered, Driscoll–Kraay, and kernel HAC standard errors indicate that these relationships are not attributable to

heteroskedasticity, serial correlation, or cross-sectional dependence.

Overall, these empirical findings suggest that higher incomes alone are not an effective strategy for combating poverty. The presence of stable labor markets and the ability to effectively cope with demographic changes and pressures represent the factors most influential for the evolution of the poverty rate. In terms of practical policy recommendations, economic growth strategies need to be supported by additional strategies designed to enhance job quality and facilitate structural changes. This study emphasizes the benefits of using two-way fixed effects and robustness tests for identifying critical elements of structural form.

6. CONCLUSION

This chapter analyzed the macroeconomic factors influencing poverty across countries from 2000 to 2024, using a two-way fixed-effects panel model based on the World Development Indicators data. By accounting for unobserved country-specific differences and shared global time shocks, the study provides a reliable assessment of the effects of income, labor market conditions, inflation, and demographics on poverty trends.

The empirical evidence stresses two main relationships. The impact of economic growth, defined by GDP per capita PPP, is the most robust and important predictor of changes in levels of poverty. The results generated by the lagged variables suggest that the positive effects of economic growth take a gradually increasing trend rather than a sudden impact.

Secondly, the demographic composition, as estimated using the age dependency ratio, is a persistent positive factor in

influencing poverty rates. A higher dependency ratio generally leads to an increased risk of poverty due to an increased burden on the working population. Demographic factors are a core constraint that might hamper efforts to alleviate poverty.

Other macroeconomic factors exhibit more subtle effects. Inflation has more potent effects when lagged. The relationship between unemployment and poverty appears counterintuitive in sign, highlighting the limitations of using broad unemployment measures to gauge labor market risks in economies with significant informality.

The methodological contribution of the paper is underlined by using two-way fixed-effects estimation and well-implemented robustness checks. Consistency across standard errors provides confidence that the central findings are not affected by heteroskedasticity, serial correlation, or cross-sectional dependence.

Overall, the importance of simple income augmentation being inadequate in the mitigation of poverty is conveyed effectively. Demographic characteristics, the labor market, as well as the stability of the economy, are shown to have important implications in understanding the impact of economic growth on welfare. The study's findings have important implications for researchers, as they underscore the need to use the most advanced forms of panel data analysis in comparative poverty research.

REFERENCES

- Anyanwu, J. C., & Erhijakpor, A. E. O. (2010). Do international remittances affect poverty in Africa? *African Development Review*, 22(1), 51–91. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8268.2009.00228.x>
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). *bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis*. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Baltagi, B. H. (2021). *Econometric analysis of panel data* (6th ed.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-53953-5>
- Beck, T., Demirgüç-Kunt, A., & Levine, R. (2005). SMEs, growth, and poverty: Cross-country evidence. *Journal of Economic Growth*, 10(3), 199–229. <https://doi.org/10.1007/s10887-005-3533-5>
- Driscoll, J. C., & Kraay, A. C. (1998). Consistent covariance matrix estimation with spatially dependent panel data. *The Review of Economics and Statistics*, 80(4), 549–560. <https://doi.org/10.1162/003465398557825>
- Easterly, W., & Fischer, S. (2001). Inflation and the poor. *Journal of Money, Credit and Banking*, 33(2), 160–178. <https://doi.org/10.2307/2673879>
- Ha, J., Kose, M. A., & Ohnsorge, F. (2019). *Inflation in emerging and developing economies: Evolution, drivers, and policies*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1375-7>
- Jauch, S. & Watzka, S. (2016). Financial development and income inequality: a panel data approach. *Empir Econ* 51, 291–314 (2016). <https://doi.org/10.1007/s00181-015-1008-x>

- Newey, W. K., & West, K. D. (1987). A Simple, Positive Semi-Definite, Heteroskedasticity and Autocorrelation Consistent Covariance Matrix. *Econometrica*, 55(3), 703–708. <https://doi.org/10.2307/1913610>
- Nikolaev, B. N., & Wood, M. S. (2018). Cascading ripples: Contagion effects of entrepreneurial activity on self-employment attitudes and choices in regional cohorts. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 12(4), 455–481. <https://doi.org/10.1002/sej.1286>
- Omar, M. A., & Inaba, K. (2020). Does financial inclusion reduce poverty and income inequality in developing countries? A panel data analysis. *Economic Structures*, 9, Article 37. <https://doi.org/10.1186/s40008-020-00214-4>
- Ravallion, M. (2003). Identifying welfare effects from subjective questions. *Economica*, 70(280), 739–757.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data* (2nd ed.). MIT Press.

DİJİTALLEŞME SÜRECİNDE AİLE DOSTU İŞ HUKUKU UYGULAMALARI: ULUSLARARASI BELGELER VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUK PERSPEKTİFİ

Seher DEMİRKAYA¹

1. GİRİŞ

Dijital teknolojilerde meydana gelen gelişmeler, çalışma hayatının yapısal dönüşümünü, işin görülme biçimini, organizasyonunu ve denetimini köklü biçimde değiştirerek geleneksel çalışma ilişkilerinin sınırlarını zorlamıştır. Sanayi toplumuna özgü, belirli bir işyerine ve zamana bağlı çalışma modeli yerini mekân ve zamandan bağımsız çalışma biçimlerine bırakmıştır. Süreç, iş hukukunun klasik kavram ve kurumlarının dijital çalışmayla yenilenmesini zorunlu kılmaktadır.

Dijitalleşmenin çalışma hayatına etkileri yalnızca üretim ve verimlilik boyutuyla sınırlı değildir. Çalışma biçimlerindeki değişim, çalışanların aile yaşamı, bakım yükümlülükleri ve sosyal hayatlarını doğrudan etkilemektedir. Uzaktan çalışma, esnek çalışma süreleri ve dijital platformlar iş ve özel hayat arasındaki sınırları yeniden belirlemektedir. İş hukukunun, çalışanların aile yaşamını koruyucu ve destekleyici işlevi, dijitalleşme sürecinde daha da belirgin hâle gelmiştir.

Aile dostu iş hukuku uygulamaları, işçilerin aile sorumlulukları ile çalışma yaşamı arasında denge kurulmasını amaçlayan hukuki düzenlemelerdir. Bu uygulamalar, bir yandan

¹ Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik, ORCID: /0000-0002-7512-0774.

işgücü piyasasının esneklik taleplerine cevap vermeye çalışırken, diğerk yandan çalışanların aile sorumlulukları ile çalışma yaşamı arasında uyum sağlamayı amaçlamaktadır. Dijitalleşme, bu uygulamaların yaygınlaşması ağıısından önemli fırsatlar sunmakla birlikte, aynı zamanda yeni riskleri de beraberinde getirmektedir.

Uzaktan ve esnek zamanlı çalışma, aile yükümlölükleri olan çalışanların işgücüne katılımını kolaylaştırırken; sürekli erişilebilir olma beklentisi, çalışma sürelerinin belirsizleşmesi, özel hayatın ihlali, işin özel hayata sızması gibi sorunlar aile yaşamını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle dijitalleşen çalışma hayatında aile dostu iş hukuku uygulamalarının ele alınması, ulusal düzenlemelerle sınırlı kalmamalı; uluslararası belgeler ve karşılaştırmalı hukuk perspektifiyle de desteklenmelidir. Avrupa Birliği (AB), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler (BM) gibi aktörler, iş yaşam dengesi ve aile dostu çalışma koşulları için önemli normlar geliştirmiştir. Bu normlar, dijitalleşme sürecinde ulusal mevzuatların yönlendirilmesi ağıısından belirleyici bir rol oynamaktadır.

Çalışmada, dijitalleşme sürecinde aile dostu iş hukuku uygulamaları incelenmekte; dijitalleşmenin iş hukuku üzerindeki genel etkileri ortaya konulmakta, aile dostu iş hukuku kavramı dijital boyutuyla ele alınmaktadır. Ayrıca uluslararası belgelerde yer alan düzenlemeler ile seçilmiş ölke örnekleri karşılaştırmalı olarak değerlendirilmektedir. Çalışmanın amacı, dijitalleşen çalışma hayatında aile dostu iş hukuku politikalarının mevcut durumunu analiz etmek ve geleceğe yönelik hukuki düzenleme ihtiyaçlarına ilişkin öneriler sunmaktır.

2. DİJİTALLEŞME VE İŞ HUKUKUNUN DÖNÜŞÜMÜ

Dijitalleşmenin çalışma hayatı üzerindeki dönüştürücü etkileri, aile dostu iş hukuku uygulamalarına da yansımaktadır.

Uygulamaların çalışma hayatındaki etkilerini incelemek için öncelikle dijitalleşmenin iş hukukunun temel kavram ve kurumları üzerindeki etkilerini, aile dostu iş hukuku kavramını, dijitalleşen çalışma modellerini değerlendirmek gerekir.

2.1. Dijitalleşme kavramı ve çalışma yaşamına etkileri

Teknolojik gelişmeler ve sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş, insanlık tarihinde yeni bir dönüşüm evresini temsil etmektedir. Bu süreç, küreselleşmenin hız kazanmasına katkı sağlamış; bilgisayar, internet ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması sosyo-kültürel yapıyı ve ekonomiyi derinden etkilemiştir. Bilgi teknolojilerinin gelişimi, bilginin üretilmesi, yönetimi ve geniş kitlelere aktarılmasını mümkün kılmış; analog verilerin sayısallaştırılması süreci² dijitalleşmeyi ve devamında dijital dönüşümü ortaya çıkarmıştır (Yankın, 2019: 6-7; Karagözoğlu Aslıyüksel, 2016: 88; Temel ve Yapraklı, 2015:2).

Dönüşüm süreci dijitalleşme işgücü piyasasını ve eğitim politikalarını doğrudan etkilemiştir. Teknolojik gelişmeler bazı işleri otomasyona devrederken yeni mesleklerin ortaya çıkmasına yol açmış, bu nedenle işgücü piyasasının bu değişime bilinçli ve proaktif biçimde hazırlanması zorunlu hale gelmiştir. Artık, işgücü piyasasında diploma yerine beceriler temel değer ölçütü haline gelmiş; hızla değişen koşullar, beceri temelli bir işgücü yaklaşımını gerekli kılmıştır³. Dijital dönüşüm, bilgiye erişimi

² Sayısallaştırma, analog bilgilerin bilgisayarların işleyebileceği dijital koda dönüştürülmesidir. Dijitalleştirme ise bu bilgilerin iş süreçlerini dönüştürmek, otomatikleştirmek ve yeni iş modelleriyle değer üretmek amacıyla kullanılmasıdır. Sayısallaştırma; hızlı erişim, paylaşım, uzun süreli saklama ve verimlilik artışı gibi avantajlar sağlayarak ekonomik fayda yaratır. Algoritmalar, bilginin nasıl saklanıp işleneceğini belirler ve dijital bilgi fiziksel aktarıma gerek olmadan tekrar tekrar kullanılabilir (Yankın, 2018: 9-11; Brennen ve Kreiss, 2014; Aydın, 2011:2-3).

³ Siber güvenlik, yapay zekâ, robotik, veri analitiği ve dijital pazarlama gibi meslekler, değişen dünya dinamikleri ve özellikle pandemiyle birlikte hızla ortaya çıkmıştır. Pandemi, uzaktan çalışma modellerini yaygınlaştırarak yeni uzmanlık alanlarının gelişmesini sağlamıştır. Teknolojik gelişmeler işleri ortadan kaldırmaktan çok dönüştürmekte; otomasyon, yapay zekâ ve robotik verimlilik ve maliyet avantajı için giderek daha fazla kullanılmaktadır. Bu süreç bazı çalışanlarda

ve küresel iş birliğini artırarak fırsatlar sunsa da ücretlerin düşmesi, iş güvencesinin azalması ve gelir eşitsizliğinin artması gibi olumsuz sonuçlar yaşanabilmektedir (Akar ve Meçik, 2021: 406).

Dijitalleşme, üretim ve hizmet süreçlerinde dijital teknolojilerin yoğun biçimde kullanılmasıyla ekonomik ve sosyal ilişkilerin dönüştürülmesini ifade etmektedir. Çalışma yaşamı açısından dijitalleşme, hem işin ifa edilme biçimini değiştirmekte hem de iş ilişkilerinin tarafları arasındaki etkileşimi yeniden şekillendirmektedir. İnternet tabanlı iletişim araçları, mobil teknolojiler ve yapay zekâ uygulamaları, işin belirli bir mekânda gerçekleştirilme zorunluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Dijitalleşme, çalışma mekânı ve zamanına ilişkin kavramları da belirsizleştirmiş; uzaktan çalışma, esnek istihdam biçimleri ve “dijital işyeri⁴” uygulamaları yaygınlaşmıştır. Bununla birlikte mesai ve dinlenme sürelerinin iç içe geçmesi, çalışanlar üzerinde stres ve tükenmişlik gibi olumsuz etkilere neden olmuş; bu duruma karşı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Dijital dönüşüm çalışma yaşamında hem fırsatlar hem de riskler barındırmakta; sürece uyum sağlamak için eğitim sistemlerinin, işgücü politikalarının ve kurumsal stratejilerin yeniden yapılandırılması zorunlu kılınmaktadır (Yankın, 2019: 23-29). Bu gelişmelerle, uzaktan, evden, hibrit, dijital platformlar aracılığıyla çalışma gibi yeni istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır.

iş güvensizliği yaratsa da, doğru beceri uyumu ve yatırımlarla verimlilik artışı ve yeni istihdam olanakları ortaya çıkabilmektedir (Akar ve Meçik, 2021: 406). Orta ve üst düzey yönetim pozisyonları giderek önem kazanırken; işlevsel, liderlik, dijital ve yabancı dil becerileri en çok talep edilen yetkinlikler olmuştur (Scwab ve Davis, 2018).

⁴ Dijital işyeri kavramı ilk kez 1993 yılında kullanılmıştır (Grantham ve Nichol, 1993). Ancak dijital teknolojilerin 21. yüzyıl başından itibaren daha görünür olmaya başladıkları da unutulmamalıdır (Erdut, 2021). Dijital işyeri; “*karmaşık, dinamik ve genellikle yapılandırılmamış çalışma ortamlarında çalışma yaşamını basitleştiren fiziksel, kültürel ve dijital düzenlemeler*” şeklinde tanımlanmaktadır (Kaytan ve Doğan, 2023: 471; Zimmer vd., 2020: 2-3).

2.2. Dijitalleşmenin iş hukukuna yansımaları

Dijitalleşme, çalışma ilişkilerinin kurulması, yürütülmesi ve sona erdirilmesi süreçlerinde köklü değişikliklere yol açmakta; bu değişim, iş hukukunun temel kavram ve kurumlarının yeniden yorumlanmasını zorunlu kılmaktadır. Özellikle uzaktan, mobil ve dijital platformlar aracılığıyla yürütülen iş ilişkileri, klasik işyeri ve çalışma zamanı anlayışını önemli ölçüde dönüştürmektedir. Bu bağlamda, İş Kanunu'nun geleneksel çalışma ilişkileri esas alınarak düzenlenen hükümlerinin, dijital çalışma modelleri bakımından yeterliliği de tartışma konusu hâline gelmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi⁵ uyarınca çalışma süresi, işçinin işverenin emir ve talimatı altında iş görme edimini yerine getirdiği süre olarak ifade edilmektedir. Ancak uzaktan⁶ ve mobil çalışma modellerinde, işçinin belirli bir işyerinde ve sabit zaman dilimlerinde çalışmaması, fiilî çalışma süresinin tespitini güçleştirmektedir. Dijital iletişim araçları vasıtasıyla işçinin mesai saatleri dışında da ulaşılabilir hâlde olması⁷, fazla çalışma ile normal çalışma süresi arasındaki sınırların belirsizleşmesine neden olmaktadır. Yargıtay'ın da kararlarında, fazla çalışmanın ispatı konusunda işçinin sunduğu dijital kayıtları elektronik yazışmaları ve sistem giriş-çıkış kayıtlarını delil olarak kabul ettiği⁸; ancak her somut olayda bu verilerin işin niteliğiyle bağlantısının değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

⁵ Haftalık çalışma süresinin aksi kararlaştırılmadığı süre boyunca haftalık 45 saattir.

⁶ İş Kanununa göre uzaktan çalışma “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak ifade edilmektedir (m. 14/4).

⁷ İş hukuku açısından dijitalleşme ile bağlantılı olarak işçinin ulaşılama hakkında söz edilmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Kaya, 2024; Büşra, 2023; Aydın ve Kutlu, 2020.

⁸ Karar için bkz. Yarg. 9. H.D., E. 2025/5540, K. 2025/5540, T. 30.06.2025; Yarg. 9. H. D., E.2021/6185, K. 2021/10507, T. 21.06.2021.

İşçinin dinlenme hakkının korunması (Doğan, 2020; Hüseyinli, 2020) ve örtülü fazla çalışmanın önlenmesi için, dijital çalışmaya özgü düzenlemelerinin gerekliliği dikkat çekmektedir.

İşverenin yönetim hakkı, işin yürütümünü düzenleme ve denetleme yetkisini de kapsamaktadır. Ancak bu yetki sınırsız değildir, Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayatın gizliliği ile sınırlandırılmıştır. Dijitalleşme ile birlikte elektronik izleme, performans ölçümü, ekran takibi, konum izleme ve veri analizi gibi yöntemlerin yaygınlaşması, işverenin denetim yetkisini daha yoğun ve sürekli bir hâle getirmiştir⁹.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa göre, iş ilişkisi kapsamında işçiye ait kişisel verilerin işlenmesi, hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olmalı; belirli, açık ve meşru amaçlarla sınırlı tutulmalıdır. Dijital denetim araçları yoluyla elde edilen performans verileri, konum bilgileri ve iletişim kayıtları kişisel veri niteliğinde olup, bu verilerin işlenmesi bakımından 6098 sayılı Kanun hükümlerine uyulması zorunludur. Kişisel Verileri Koruma Kurulu kararlarında da işverenlerin, usule aykırı biçimde sürekli ve kapsamlı veri toplamasının hukuka aykırı olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle işverenin, denetim faaliyetlerini yalnızca işin ifasıyla doğrudan bağlantılı olacak şekilde sınırlaması ve işçiyi açıkça bilgilendirmesi gereklidir.

Dijitalleşmenin iş hukukuna etkileri hem teknik hem de işçi işveren ilişkilerinin hukuki dengesini doğrudan etkileyen yapısal bir değişimdir. Mevzuat hükümlerinin dijital çalışma modellerinin ortaya çıkardığı sorunlara cevap verecek şekilde yorumlanması; çalışma süreleri, fazla çalışma, dinlenme hakkı ve

⁹ Anayasa Mahkemesi, çalışanların işyerinde veya uzaktan çalışma sırasında elektronik yollarla izlenmesine ilişkin kararlarında; izleme faaliyetlerinin meşru amaç, ölçülülük, şeffaflık ve gereklilik kriterlerini sağlaması gerektiğini açıkça ortaya koymuştur. Çalışanların önceden bilgilendirilmediği ve kapsamı belirsiz izleme uygulamalarının, özel hayatın gizliliğini (Göktaş, 2021) özellikle ihlal edeceği kabul edilmektedir.

dijital denetim konularında işçiyi koruyucu yaklaşımın esas alınması gerekir. Aksi hâlde, dijital denetim araçlarının ölçüsüz kullanımı, çalışma sürelerinin belirsizleşmesi, iş hukukunun temelini oluşturan işçinin korunması ilkesini zedeleyebilecek ve telafisi güç hak ihlallerine yol açabilecektir. Bu nedenle yargısal içtihatlar ve olası düzenlemelerle dijital çalışma ilişkilerine özgü daha açık ve öngörülebilir bir hukuki çerçevenin oluşturulmalıdır.

2.3. Dijitalleşme, esneklik ve iş yaşam dengesi

Dijitalleşmenin iş hukukundaki temel kavramlardan biri esnekliktir. Dijital teknolojilerle mümkün olan esnek çalışma süreleri mekândan bağımsız çalışma biçimleri, işgücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına ve işverenlerin beklentilerine cevap vermesi yanında, işçinin korunması ve iş özel yaşam dengesi bakımından çok yönlü hukuki sorunları da beraberinde getirmektedir.

Esnek çalışma modelleri, çalışanlara aile sorumluluklarını yerine getirme ve bakıma muhtaç aile bireylerine zaman ayırma konusunda esneklik sağlar; bu açıdan aile dostu iş hukuku uygulamaları için önemli bir araçtır. Uzaktan ve esnek zamanlı çalışma, özellikle kadınların ve bakım yükümlülüğü olanların işgücüne katılımını artırır. Esnekliğin sınırlarının net belirlenememesi, iş ve özel yaşam ayrımı belirsizleşir; sürekli ulaşılabilirlik dinlenme hakkını kısıtlayarak aile yaşamını olumsuz etkileyebilir ve esnekliği çalışan için bir yükümlülük hâline getirebilir. Bu bağlamda, dijitalleşmenin ortaya çıkardığı söz konusu risklere karşı geliştirilen “bağlantıyı kesme hakkı” kavramı, aile dostu iş hukukunun tamamlayıcı ve koruyucu bir unsuru olarak önem kazanmaktadır. Bu hak, çalışanın çalışma süresi dışında işveren tarafından dijital iletişim araçlarıyla ulaşılmama, işle bağlantılı bildirimleri cevaplama yükümlülüğü altında bırakılmama hakkıdır. Bu hak, işçinin dinlenmesi ile aile ve özel yaşamının korunmasını amaçlamakta dijitalleşmenin yarattığı sürekli erişilebilir olma baskısına karşı dengeleyici bir

işlev görmektedir (Aydın ve Kutlu, 2020). AB hukukunda bağlantıyı kesme hakkı giderek daha çok önem kazanmaktadır¹⁰.

Dijitalleşme sürecinde aile dostu iş hukuku uygulamaları¹¹, esnek çalışma imkânlarının tanınmasıyla sınırlı kalmamalı; esnekliğin işçi aleyhine sonuçlar doğurmasını önleyecek tamamlayıcı haklarla desteklenmelidir. Bağlantıyı kesme hakkı da bu bağlamda, esnek çalışmanın dengeleyici bir unsurudur. Dijitalleşme, aile dostu iş hukuku uygulamalarının hem gerekçesini hem de sınırlarını belirleyen temel bir faktördür. İş hukukunun, dijitalleşmenin sunduğu esneklikten yararlanırken, çalışanların aile yaşamını, sosyal ilişkilerini ve dinlenme hakkını koruyacak hukuki mekanizmaları geliştirmesi zorunludur. Aksi hâlde, dijitalleşmenin sağladığı esneklik, iş özel hayat dengesini güçlendiren bir unsur olmaktan ziyade, bu dengeyi zedeleyen yapısal bir risk faktörüne dönüşebilecektir.

¹⁰ Nitekim Avrupa Parlamentosu, 21.01.2021 tarihli ve 2019/2181(INL) sayılı Kararı ile dijital çalışma modellerinin yaygınlaşması karşısında çalışanların sağlık, güvenlik ve aile yaşamlarının korunması için bağlantıyı kesme hakkının tanınmasının gerekliliğini açıkça vurgulamış; üye devletleri bu hakka ilişkin yasal ve sözleşmesel düzenlemeler yapmaya davet etmiştir. Kararda, sürekli erişilebilir olma hâlinin çalışma sürelerinin fiilen uzamasına yol açtığı, bunun ise hem dinlenme hakkını hem de iş-özel hayat dengesini olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Weber ve Adăscăliței, 2023; ELI, 2023). Bazı AB üyesi ülkelerde bağlantıyı kesme hakkı ulusal mevzuatta açık biçimde düzenlenmiştir. Fransa’da 2016 tarihli Çalışma Kanunu reformu ile işverenlere, çalışanların mesai saatleri dışında dijital iletişim araçlarıyla ulaşılabilirliğini sınırlamaya yönelik önlemler alma ve bu konuda toplu sözleşme veya iç düzenlemeler yapma yükümlülüğü getirilmiştir (Başdemir ve Kaya, 2022). İspanya’da 2018 tarihli Kişisel Verilerin Korunması ve Dijital Haklar Kanunu ile çalışanların bağlantıyı kesme hakkı açıkça tanınmış; bu hakkın iş özel hayat dengesinin korunmasına hizmet ettiği kabul edilmiştir (<https://www.dlapiperdataprotection.com/index.html?t=law&c=ES>). İtalya’da bağlantı kesme hakkı, özellikle uzaktan ve “akıllı çalışma” (lavoro agile) düzenlemeleri kapsamında yasal güvence altına alınmış ve tarafların bu hususu bireysel veya toplu sözleşmelerle belirlemesi öngörülmüştür (<https://iuslaboris.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/>)

¹¹ Aile dostu iş hukuku uygulamaları; aile ve çalışma yaşamı arasındaki dengenin kurulmasını amaçlayan, aile ve çalışma yaşamı arasındaki çatışmayı iş organizasyonu, çalışma süreleri, çalışma uygulamaları ve işyeri kültüründe değişikliklerle çözmeye çalışan programlardır (Aydın ve Demirkaya, 2017: 74; Aydın, 2011: 372).

3. ULUSLARARASI BELGELERDE DİJİTALLEŞME VE AİLE DOSTU DÜZENLEMELER

Dijitalleşmenin iş yaşamı ve aile dostu uygulamalar üzerindeki etkileri, ulusal mevzuatların yanı sıra ILO, AB ve BM gibi uluslararası aktörlerin geliştirdiği normlarla da şekillenmektedir. Bu kurumlar, iş yaşam dengesi ve esnek çalışma modelleri konusunda rehberlik sağlamaktadır.

3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO): İş yaşam dengesi ve dijitalleşme bağlamında düzenlemeler

ILO, işçilerin aile yükümlülüklerini yerine getirebilmesi ve iş özel yaşam dengesinin sağlanması konularında uzun yıllardır normlar geliştirmektedir. ILO'nun ilgili düzenlemeleri, dijitalleşen çalışma modelleri bağlamında da önemli yol gösterici ilkeler sunmakta; bir rehber niteliği taşımaktadır.

156 Sayılı Sözleşme (Aile Yükümlülükleri Olan İşçiler); işçilerin aile sorumlulukları ile iş yaşamı arasında uyum sağlamasını hedeflemektedir. İşverenlere, aile sorumlulukları olan işçilere esneklik tanıma yükümlülüğü getirilmiş; bu kapsamda çalışma süreleri ve işyerindeki uygulamalar, iş yaşam dengesini gözetilerek düzenlenmelidir. Dijitalleşme, uzaktan çalışma ve esnek çalışma saatleri, söz konusu esneklik taleplerini yerine getirme açısından önemli bir araçtır. Ancak, sürekli erişilebilir olma baskısı ve dijital denetim uygulamaları, işçilerin sözleşmede öngörülen haklarını kullanmasını engelleyebileceği için risk teşkil etmektedir. Bu nedenle ILO normlarının dijital çalışma ortamına etkin bir şekilde uygulanması özel bir dikkat gerektirmektedir. Bu durum, dijitalleşmenin yalnızca esnekliği artıran bir araç değil, aynı zamanda iş özel yaşam dengesini olumsuz etkileyebilecek riskleri de barındırdığını göstermektedir.

183 Sayılı Sözleşme (Analık Koruması); analık izni, doğum sonrası bakım ve ebeveyn hakları ile ilgili hükümler,

dijitalleşme sürecinde de geçerliliğini korumaktadır. Özellikle uzaktan ve esnek çalışma modelleri, ebeveyn izni sonrası işgücüne dönüş sürecini kolaylaştırma potansiyeli taşıırken, aynı zamanda işverenin denetim uygulamaları ve dijital iletişim beklentileri ile çatışma riski bulunmaktadır. Sürekli iletişim beklentisi, mevcut hakların fiilen kullanılmasını engelleyebilecek bir risk unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum, dijitalleşmenin getirdiği esnekliğin, aile dostu hakların güvence altına alınmasıyla dengelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

ILO ayrıca düzenli olarak dijitalleşmenin çalışma yaşamına etkilerini inceleyen raporlar yayımlamaktadır. Raporlar, platform ekonomisi ve dijital çalışma modelleri bağlamında iş yaşam dengesi sorunlarına dikkat çekmektedir. Bu raporlar, işçilerin aile yaşamının korunması ile dijital denetim ve esneklik arasındaki dengenin sağlanmasının önemini vurgulamaktadır. Dijital araçların iş verimliliğini artırıcı potansiyeli ile işçinin özel hayatının korunması arasında hassas bir denge kurulması gerektiği, ILO’nun temel önerileri arasında yer almaktadır. Bu çerçevede, ILO normları yalnızca “esnekliğin tanınması” yönünde değil; aynı zamanda dijital denetimin sınırlandırılması, çalışma sürelerinin korunması ve iş özel yaşam dengesinin gözetilmesi yönünde somut rehberlik sunmaktadır.

3.2. Avrupa Birliği hukuku: İş yaşam dengesi ve dijitalleşme bağlamında düzenlemeler

AB, çalışma hayatının dönüşümü ile oluşan yeni ihtiyaçlara yanıt verebilmek için iş yaşam dengesi ve dijitalleşme konularında hem bağlayıcı hem de yönlendirici normlar geliştirmiştir. Özellikle dijital teknolojilerin iş hayatında yaygınlaşması, çalışanların haklarının korunması, esnek çalışma modellerinin düzenlenmesi, iş özel yaşam dengesinin sağlanması gibi konuları öncelikli gündem maddesi hâline getirmiştir. Bu bağlamda AB hukukunun, hem üye ülkelerin ulusal mevzuatlarını

şekillendiren hem de işveren çalışan ilişkilerini yeniden tanımlayan önemli bir düzenleyici işlevi bulunmaktadır.

İş Yaşam Dengesi Direktifi (2019/1158) ebeveyn izinleri, bakım izinleri ve esnek çalışma taleplerine ilişkin hakları kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. Direktif, üye ülkelerden, çalışanların aile sorumluluklarını etkin bir biçimde yerine getirebilmesi için gerekli yasal ve idari düzenleme yapmalarını talep etmektedir. Bu düzenlemeler, yalnızca çalışanların özel yaşamlarının korunması açısından değil, aynı zamanda iş gücünün sürdürülebilirliği ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından da kritik öneme sahiptir¹². İş yaşamında esnek çalışma süreleri ve uzaktan çalışma imkânları, direktifin hedeflerine ulaşılmasını kolaylaştırıcı unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu uygulamalar, çalışanların iş ve aile yaşamını daha etkin bir biçimde dengeleyebilmelerine olanak tanımaktadır.

Dijitalleşmenin iş yaşamına getirdiği diğer önemli boyut, çalışanların mesai saatleri dışında işverenle sürekli bağlantıda olmasının yarattığı hukuki ve sosyal sorunlardır. AB’de bu sorun, “bağlantıyı kesme hakkı” çerçevesinde ele alınmaktadır¹³. Fransa

¹² Direktif hakkında bkz. Günder ve Aşçıoğlu Öz, 2020: 619; https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/work-life-balance_en.

¹³ AB hukukunda bağlantıyı kesme hakkı henüz doğrudan düzenlenmiş bir AB düzeyinde yasa veya direktif ile güvence altına alınmamış olmakla birlikte, iş-yaşam dengesi ve dijitalleşen çalışma koşulları bağlamında önemli bir tartışma konusu olarak öne çıkmaktadır. Mevcut durumda, İş Süresi Direktifi (2003/88/EC) gibi çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler, çalışanların dinlenme hakkını korumakla birlikte dijital iletişim yoluyla sürekli ulaşılabilir olma sorununu doğrudan ele almamaktadır. Avrupa Parlamentosu 2021 yılında, çalışanların mesai saatleri dışında işverenle bağlantısının sınırlandırılabilmesini sağlamak üzere AB çapında bir düzenleme yapılmasını talep etmiş; Avrupa Komisyonu ise sosyal ortaklarla görüşmeler yürütmekte ve olası bir yasal çerçeveye hazırlık yapmaktadır. Bu hak, dijital çağda çalışanların sağlıklı iş-özel yaşam dengesini korumaya yönelik bir normatif araç olarak değerlendirilmektedir ve ulusal düzeyde Fransa, İspanya, Belçika gibi ülkelerde yasalarla tanınmaktadır. Akademik açıdan, AB düzeyinde henüz bağlayıcı bir düzenleme olmaması, üye ülkeler arasındaki uygulama farklılıkları ve iş gücünün korunması ile dijital esneklik arasındaki denge arayışını

ve İspanya gibi ülkelerde yapılan yasal düzenlemeler, çalışanların elektronik iletişim araçları yoluyla sürekli ulaşılabilir olmasının önüne geçmeyi hedeflemektedir. Bu hak, yalnızca iş özel yaşam dengesini koruyan aile dostu iş hukuku uygulamalarının bir uzantısı değil, aynı zamanda dijital çağın çalışma yaşamına özgü yeni risklerini düzenleyen tamamlayıcı bir mekanizma olarak kabul edilebilir. Bağlantıyı kesme hakkı, dijitalleşmenin getirdiği esneklik ile çalışanların korunması arasında denge kurulmasını sağlayan normatif bir örnek teşkil etmektedir.

AB hukukunun iş yaşam dengesi ve dijitalleşme düzenlemeleri, çalışma yaşamının gereklerini karşılamak için hem koruyucu hem de yönlendirici nitelikte hukuki bir yapı sunmaktadır. Direktifler ve yeni haklar çalışanların aile yaşamına ve kişisel zamanına saygıyı güvence altına alırken, üyelerin ulusal mevzuatlarını uyumlaştırmasını teşvik etmektedir. Bu bağlamda, AB hukuku bireysel hakların korunması ve toplumsal refahın artırılması açısından belirleyici bir rol oynamaktadır.

3.3. BM belgeleri: İnsan hakları ve dijital çağda aile dostu çalışma koşulları

BM belgeleri, özellikle insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden aile dostu çalışma koşullarını ele almakta ve üye devletlere rehberlik sağlamaktadır. Dijitalleşmenin iş yaşamında yaygınlaşması, bu normların uygulanmasını doğrudan etkilemekte ve hem fırsatlar hem de riskler yaratmaktadır.

CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi), kadınların ekonomik ve sosyal hayata eşit katılımını desteklemek amacıyla üye devletlere kapsamlı yükümlülükler getirmektedir. Kadınların aile sorumluluklarını yerine getirirken iş yaşamına katılımını kolaylaştıracak politika ve uygulamaların geliştirilmesi de yükümlülükler arasında yer

ortaya koymakta, bu durum AB hukukunun uyumlaştırıcı rolünü ve politika geliştirme sürecindeki dinamizmini göstermektedir (Demir, 2022).

almaktadır. Dijital teknolojiler ve esnek çalışma modelleri, kadınların işgücüne katılımını artıran araçlar olarak değerlendirilebilir; örneğin uzaktan, evden ve esnek çalışma olanakları, kadınların hem kariyer hem de aile sorumluluklarını dengelemelerine imkân tanımaktadır. Sürekli erişilebilirlik, dijital gözetim ve iş özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesi gibi riskler, hakların kullanılmasını engelleyebilir; dijitalleşmenin dezavantajlarını ortaya koyabilir. CEDAW, kadınların işgücüne katılımını ve aile yaşamı ile çalışma arasındaki dengenin sağlanmasını dolaylı olarak destekleyen normatif bir çerçeve sunar ve tarafların bakım hizmetleri, esnek çalışma ve mesleki eğitim gibi politika alanlarını güçlendirmeleri beklenmektedir¹⁴.

2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları içinde yer alan SDG 5 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği) ve SDG 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme), kadınların güçlendirilmesi, ayrımcılığın sona erdirilmesi ve sürdürülebilir istihdama erişim gibi hedeflerle iş yaşam dengesini ve eşit fırsatları teşvik etmektedir; SDG 5'in kapsamı, bakım sorumluluklarının tanınması ve paylaşılması ile kadınların ekonomik ve karar verme süreçlerine aktif katılımını vurgulamaktadır. SDG 8 insana yakışır iş ve ekonomik büyüme ilkeleri çerçevesinde, güvenli, esnek ve adil çalışma koşullarını desteklemektedir. Bu belgeler, dijitalleşmenin esnek ve uzaktan çalışma gibi fırsatları kadınların işgücüne katılımını artırmada bir araç olmasına rağmen, dijital bağlantının sürekli erişilebilirlik ve gözetim riskleri gibi yeni adaletsizlik biçimlerini de ortaya çıkarabilecektir. Düzenlemeler, dijitalleşmenin hem fırsat hem de risklerini ele alan bütüncül politika tasarımını desteklemektedir¹⁵.

¹⁴ <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

¹⁵ <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>

4. ULUSAL MEVZUAT ve KARŞILAŞTIRMALI BİR PERSPEKTİF

Dijitalleşmenin iş yaşamına getirdiği esneklik ve riskler, ulusal hukukun yeni koşullara uyumunu zorunlu kılmaktadır.

4.1. Türkiye’de dijitalleşen aile dostu iş hukuku uygulamaları

Türkiye’de iş hukuku mevzuatı, dijital çalışma modellerine doğrudan odaklanmasa da çeşitli düzenlemeler ve yönetmelikler aracılığıyla esnek çalışma ve aile dostu uygulamalar sağlanmaktadır. Özellikle teknolojik gelişmelerin hızlanması ve çalışma ilişkilerinin mekân ve zaman bakımından dönüşmesi, mevcut hukuki çerçevenin dijitalleşme bağlamında yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, işçinin iş görme edimini işyeri dışında, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla yerine getirmesini hukuki bir çerçeveye oturtmaktadır. Yönetmelik, uzaktan çalışmanın yazılı bir sözleşmeye dayanmasını zorunlu kılmakta; işin tanımı, çalışma süresi, ücret, denetim usulleri ve iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gibi hususların açıkça belirlenmesini öngörmektedir. Bununla birlikte, dijitalleşmenin doğası gereği ortaya çıkan sürekli erişilebilir olma durumu, fiili çalışma süresinin tespitini güçleştirmekte ve fazla çalışma, dinlenme hakkı ile iş özel yaşam dengesi açısından yeni sorunlar doğurmaktadır. Akademik açıdan bakıldığında, yönetmeliğin esnekliği teşvik eden yönüne rağmen, dijital çalışma koşullarının sınırlarını net biçimde çizememesi, çalışanların korunması bakımından hukuki belirsizliklere yol açabilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler, doğum izni, süt izni ve kısmi süreli çalışma gibi düzenlemeler yoluyla ebeveynlerin çalışma yaşamı ile aile sorumluluklarını dengelemeyi amaçlamaktadır. Bu düzenlemeler, özellikle kadın işçilerin işgücüne katılımının korunması ve annelik nedeniyle

istihdamdan kopmaların önlenmesi açısından önem taşımaktadır. Dijital çalışma modelleri, doğum ve ebeveyn izinlerinin daha esnek ve etkin biçimde uygulanmasına imkân tanımakta; uzaktan ve hibrit çalışma seçenekleri, ebeveyn izni sonrası işgücüne dönüşü kolaylaştıran tamamlayıcı mekanizmalar arasındadır. Bununla birlikte, bu esnekliğin sınırlarının açıkça belirlenmemesi hâlinde, çalışanların fiilen izinli oldukları dönemlerde dahi çalışmaya zorlanmaları gibi riskler ortaya çıkabilmektedir.

Türkiye’de bağlantıyı kesme hakkı henüz açık ve müstakil bir düzenleme olarak tanınmamaktadır. Anayasa’daki dinlenme hakkı ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan hükümler, işçinin fiziksel ve ruhsal bütünlüğünün korunması bakımından dolaylı bir hukuki zemin oluşturmaktadır. Dijitalleşmenin yaygınlaşmasıyla, mesai saatleri dışında da işverenle sürekli iletişim hâlinde olma beklentisi, iş özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesine yol açmaktadır. Bu nedenle bağlantıyı kesme hakkının mevzuat yoluyla açıkça tanınmasının veya yargı içtihatlarıyla geliştirilmesinin, aile dostu iş hukuku yaklaşımını güçlendireceği ve çalışanların dijital çağda etkin şekilde korunmasına katkı sağlayacağı vurgulanmaktadır.

AB, BM ve Türkiye’deki hukuki düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde, dijitalleşen çalışma hayatında iş yaşam dengesi ve aile dostu uygulamaların farklı normatif düzeylerde ele alındığı görülmektedir. BM belgeleri, özellikle CEDAW ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları aracılığıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği ve insana yakışır iş ilkeleri temelinde geniş ve yönlendirici bir çerçeve sunmakta; dijitalleşmeyi bu hedeflere ulaşmada hem bir fırsat hem de dikkatle yönetilmesi gereken bir risk alanı olarak görmektedir. AB bağlayıcı direktifler ve politika belgeleriyle iş yaşam dengesini daha somut haklar üzerinden düzenlemekte, ebeveyn izinleri, esnek çalışma ve çalışanların korunması konularında uyumlaştırıcı bir rol üstlenmektedir. Türkiye’de iş hukuku mevzuatı, dijital çalışma modellerini

doğrudan ve bütüncül bir şekilde ele almamakta; uzaktan çalışma, ebeveyn izinleri ve esnek çalışma düzenlemeleri aracılığıyla dolaylı bir koruma sağlamaktadır. Özellikle bağlantıyı kesme hakkının açık bir yasal güvenceye kavuşturulmamış olması, dijitalleşmenin iş-özel yaşam dengesini zedeleyici etkilerine karşı mevcut durumun sınırlılığını göstermektedir. Bu durum, dijitalleşmenin çalışma yaşamında yarattığı dönüşüm karşısında, Türkiye’de aile dostu iş hukuku yaklaşımının güçlendirilmesi ve uluslararası normlarla daha uyumlu, açık ve öngörülebilir düzenlemelerin geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

4.2. Seçilmiş ülke örnekleri: Dijitalleşme ve aile dostu iş hukuku uygulamaları

Dijitalleşme süreci, çalışma ilişkilerinin örgütlenme biçimini dönüştürürken, aile dostu iş hukuku uygulamalarının ülkeler arasında farklı yaklaşımlar çerçevesinde şekillenmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda Almanya, Fransa ve İskandinav ülkeleri, dijital çalışma modellerinin iş yaşam dengesi ve çalışanların korunması için önemli ve karşılaştırmalı örnekler sunmaktadır. Bu ülkeler, dijitalleşmenin sunduğu esnekliği sosyal koruma mekanizmalarıyla dengelemeye yönelik farklı hukuki ve kurumsal çözümler geliştirmiştir.

Almanya’da esnek çalışma biçimleri ve ebeveyn izinleri, kapsamlı düzenlemelerle güvence altına alınmıştır. Ebeveyn izni süresince çalışanlara belirli bir gelir güvencesi sağlanmakta, aynı zamanda iş güvencesi ve işe geri dönüş hakkı korunmaktadır. Bu düzenlemeler, çalışanların aile sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasından kalıcı olarak ayrılmalarını önlemeyi amaçlamaktadır. Dijital çalışma modelleri, özellikle uzaktan çalışma ve esnek çalışma saatleri kapsamında yaygın biçimde kullanılmakta; bu modeller, iş yaşam dengesinin sağlanması açısından önemli fırsatlar sunmaktadır. Ancak Almanya’da bu esneklik, çalışma süresi sınırları ve iş sağlığı ve güvenliği

kurallarıyla desteklenerek, dijitalleşmenin çalışanlar üzerindeki olası olumsuz etkilerinin sınırlandırılması hedeflenmektedir.

İskandinav ülkeleri, aile dostu iş hukuku uygulamaları ve sosyal refah politikaları bakımından öncü konumda yer almaktadır. Bu ülkelerde uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri, ebeveyn izinleri ve bakım izinleri gibi düzenlemeler, dijitalleşmenin sağladığı esnekliği çalışanlar lehine kullanacak şekilde bütüncül bir politika anlayışıyla tasarlanmıştır. Ayrıca dijital denetim araçlarının sınırlı ve ölçülü kullanımı, çalışanların özel hayatının korunmasına yönelik güçlü hukuki ve kültürel normlarla desteklenmektedir. Bu yaklaşım, işverenin yönetim hakkı ile çalışanın temel hak ve özgürlükleri arasında dengeli bir ilişki kurulmasını sağlamakta ve iş özel yaşam dengesinin sürdürülebilir biçimde korunmasına katkıda bulunmaktadır.

Fransa, dijitalleşmenin çalışma yaşamında yarattığı sürekli erişilebilir olma baskısına karşı geliştirdiği “bağlantıyı kesme hakkı” düzenlemesiyle öne çıkmaktadır. Bu düzenleme, çalışanların mesai saatleri dışında işverenle dijital iletişim kurmak zorunda olmamasını güvence altına alarak, iş-özel yaşam dengesini korumayı amaçlamaktadır. Fransa’da bağlantıyı kesme hakkı, yalnızca bireysel bir hak olarak değil, aynı zamanda toplu iş sözleşmeleri ve işyeri düzeyinde politika geliştirme süreçleriyle desteklenen kurumsal bir mekanizma olarak tasarlanmıştır. Akademik açıdan bu düzenleme, dijital çağda çalışanların psikososyal sağlığını korumaya yönelik önleyici bir iş hukuku yaklaşımının somut bir örneği olarak değerlendirilmektedir.

4.3. Karşılaştırmalı bir değerlendirme

Ulusal ve uluslararası düzenlemeler dijitalleşmenin iş hukuku alanında ortak bazı eğilimleri ve ülkelere özgü farklılaşmaları beraberinde getirdiğini göstermektedir. AB ve BM belgeleri ile Almanya, Fransa ve İskandinav ülke örnekleri, dijital çalışma modellerinin aile dostu iş hukuku politikalarıyla

bütünleştirilmesi yönünde ortak bir yönelime işaret etmektedir. AB ve İskandinav uygulamaları, ebeveyn ve bakım izinlerinin dijital çalışma modelleriyle uyumlu hâle getirilmesinin, iş yaşam dengesinin güçlendirilmesinde etkili olduğunu göstermektedir. Fransa'daki düzenlemeler, dijitalleşmenin yol açtığı sürekli erişilebilirlik ve iş özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesi sorunlarını sınırlayan tamamlayıcı mekanizmalardır.

Türkiye'de dijitalleşen iş hukuku uygulamaları, uzaktan ve esnek çalışma düzenlemeleri yoluyla belirli ölçüde fırsatlar sunmakla birlikte, uluslararası örneklerde görülen tamamlayıcı koruma mekanizmalarından henüz yoksundur. Özellikle bağlantıyı kesme hakkının açık bir mevzuat düzenlemesiyle tanınmamış olması, dijital çalışma koşullarında işçilerin dinlenme hakkı ve aile yaşamının korunması bakımından önemli bir eksiklik olarak ortaya çıkmaktadır. Uluslararası normlarla uyum sağlanabilmesi için, mevzuatın dijital çalışma modellerine özgü riskleri dikkate alacak şekilde geliştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda elektronik denetim uygulamaları, sürekli erişilebilirlik beklentisi ve görünmez fazla mesai olgusu, Türkiye'de aile dostu iş hukuku yaklaşımının güçlendirilmesi açısından özellikle düzenlenmesi gereken kritik alanlar arasında yer almaktadır.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Dijitalleşme, çalışma hayatının örgütlenme biçimini köklü şekilde dönüştürerek iş hukukunun klasik kavram ve kurumlarını yeniden düşünmeyi zorunlu kılmıştır. Çalışmanın ortaya koyduğu üzere, uzaktan çalışma, esnek çalışma süreleri, hibrit modeller ve dijital platformlar aracılığıyla yürütülen istihdam ilişkileri, bir yandan işgücü piyasasında esnekliği ve verimliliği artırırken; diğer yandan çalışma sürelerinin belirsizleşmesi, sürekli erişilebilir olma beklentisi ve dijital denetim uygulamaları nedeniyle işçilerin aile yaşamı ve özel hayatı üzerinde ciddi

baskılar yaratabilmektedir. Bu durum, iş hukukunun temelini oluşturan işçinin korunması ilkesinin dijitalleşme sürecinde yeniden ve güçlendirilerek ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Aile dostu iş hukuku uygulamaları, işçilerin aile sorumlulukları ile çalışma yaşamı arasında denge kurulmasını amaçlayan normatif bir çerçeve sunmaktadır. Dijitalleşme, bu çerçevenin uygulanması bakımından çifte bir etkiye sahiptir. Nitekim uzaktan ve esnek çalışma modelleri, özellikle bakım yükümlülüğü bulunan çalışanlar ve kadınlar açısından işgücüne katılımı kolaylaştırıcı bir işlev görürken; sınırları açıkça belirlenmediği takdirde iş ile özel yaşam arasındaki ayrımın ortadan kalkmasına ve aile yaşamının zedelenmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle dijitalleşme, aile dostu iş hukuku açısından hem bir fırsat hem de yönetilmesi gereken yapısal bir risk alanı olarak değerlendirilmelidir.

Uluslararası belgeler incelendiğinde, ILO, Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilen normların, iş-yaşam dengesi ve aile sorumluluklarının korunmasına büyük önem attığı görülmektedir. ILO'nun aile yükümlülükleri olan işçilere ilişkin sözleşmeleri, AB'nin İş-Yaşam Dengesi Direktifi ve BM'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik belgeleri, dijitalleşmenin etkilerini doğrudan düzenlemese dahi, esnek çalışma modellerinin işçi lehine sınırlandırılması gerektiğine işaret etmektedir. Özellikle Avrupa Birliği hukukunda gelişen “bağlantıyı kesme hakkı”, dijitalleşmenin yarattığı sürekli erişilebilir olma baskısına karşı aile dostu iş hukuku yaklaşımının somut bir yansıması olarak öne çıkmaktadır.

Karşılaştırmalı hukuk incelemesi, dijitalleşme karşısında aile dostu iş hukuku politikalarının ülkeden ülkeye farklı yoğunluklarda geliştirildiğini göstermektedir. Fransa ve İskandinav ülkeleri gibi bazı hukuk sistemleri, dijitalleşmenin risklerini dengeleyici açık yasal düzenlemelerle iş-özel yaşam

dengesini koruma yönünde önemli adımlar atarken; Türkiye’de bu alandaki düzenlemelerin daha sınırlı ve dolaylı olduğu görülmektedir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ve mevcut izin rejimleri, aile dostu bir yaklaşım için belirli bir zemin sağlamakla birlikte, bağlantıyı kesme hakkı, dijital denetimin sınırları ve fiili çalışma süresinin tespiti gibi konularda açık ve öngörülebilir düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çerçevede, dijitalleşen çalışma hayatında aile dostu iş hukuku uygulamalarının güçlendirilmesi için şu hususlar önem arz etmektedir: Öncelikle, esnek ve uzaktan çalışma modellerinin işçi lehine bir hak olarak tanımlanması ve bu modellerin uygulanmasında çalışma süresi, dinlenme hakkı ve özel hayatın korunmasına ilişkin açık güvencelerin getirilmesi gerekmektedir. İkinci olarak, bağlantıyı kesme hakkının Türk iş hukuku bakımından mevzuat veya yerleşik içtihat yoluyla tanınması, dijitalleşmenin aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerini sınırlamak açısından kritik bir adım olacaktır. Son olarak, dijital denetim ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin uygulamaların, ölçülülük ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda sıkı bir hukuki denetime tabi tutulması zorunludur.

Dijitalleşme, aile dostu iş hukuku uygulamalarının önemini artıran ve bu uygulamaların kapsamını yeniden tanımlayan temel bir faktör hâline gelmiştir. İş hukukunun, dijital dönüşümün sunduğu imkânlardan yararlanırken, işçilerin aile yaşamını, sosyal ilişkilerini ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarını koruyacak normatif bir denge kurması gerekmektedir. Bu denge sağlanmadığı takdirde dijitalleşme, iş-özel yaşam uyumunu güçlendiren bir araç olmaktan çıkarak, aile yaşamını zedeleyen yapısal bir risk alanına dönüşebilecektir.

KAYNAKÇA

- Akar, İ. ve Meçik, O. (2021). Çalışma yaşamında yenilikler: Pandemi ile dijitalleşme deneyimi. *Journal of Life Economics*. 8(4), 403-411. DOI: 10.15637/jlecon.8.4.01
- Aydın, U. (2011). Aile dostu iş hukuku karşılaştırmalı bir inceleme. S. Başterzi (Ed.). *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan 3* içinde (s. 369-395). İstanbul: Beta Yayınları.
- Aydın, U. ve Demirkaya, S. (20017). Aile dostu iş hukuku uygulamaları. *İş ve Hayat Dergisi*, 3(6), 72-104.
- Aydın, U. and Kutlu Mutluer, M. (2020). The right to disconnect: lessons from Europe and Turkish labour law. *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 261-280.
- Başdemir, O. C. ve Kaya, B. D. (2022). *Fransız hukukunda işçinin ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin düzenleme*.
- Brennen, S. and Kreiss, D. (2015). *Digitalization and digitization*.
- Büşra, A. (2023). İşçinin ulaşılabilir olmama hakkı. *Legal İş Hukuku Dergisi*, 79, 1-40.
- Demir, H. (2022). *Avrupa Parlamentosu'nun 2019/281 (INL) numaralı kararı ile "çalışanın irtibatı kesme hakkı"*.
- Doğan, S. (2020). İş hukukunda işçinin ara dinlenmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26(2), 1179-1202.
- ELI (2023). *Çalışanların ulaşılama hakkının uygulanmasına ilişkin yol gösterici ilkeler*.
- Erdut, T. (2021). Dijitalleşme ve işgücü piyasası. *Karatahta Dergisi*, 19, 25-59.
- Grantham, C. E. and Nichol, L. D. (1993). *The digital workplace: Designing groupware platforms*. New York: Van Nostrand Reinhold.

- Göktaş, Ş. (2021). Türk iş hukukunda işverenin işçinin özel yaşamına saygı borcu. *Anayasa Yargısı*, 38(2), 1-55.
- Günder, Z. ve Aşçıoğlu Öz, G. (2020). Avrupa Birliği cinsiyet eşitliği ilkesi perspektifinden Türk sosyal güvenlik sistemi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 48, 601-642.
- Hüseyinli, N. (2020). *İş hukukunda dinlenme ve izin hakları (karşılaştırmalı hukuk ve Türk iş hukukunda)*.
- <https://www.dlapiperdataprotection.com/index.html?t=law&c=E> S (Erişim Tarihi: 15.12.2025).
- https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/work-life-balance_en (Erişim Tarihi: 15.12.2025).
- <https://iuslaboris.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated> (Erişim Tarihi: 15.12.2025).
- <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (Erişim Tarihi: 15.12.2025).
- <https://www.undp.org/sustainable-development-goals> (Erişim Tarihi: 15.12.2025).
- Karagözoğlu Aslıyüksek, M. (2016). Bilgi teknolojileri ve dijitalleşmenin Türkiye’de Bilgibilim literatürüne yansımaları: Bilgi dünyası dergisi örneği (2000-2014). *Bilgi Dünyası*, 17(1), 87-103.
- Kaya, T. (2024). İşçinin ulaşılabilir olmama hakkı. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(1), 233-269.
- Kaytan, M. ve Doğan, E. T. (2023). Akademik çalışmanın dönüşümünde dijitalleşmenin rolü. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 468-494.

- Schwab, K. and Davis, N. (2018). *Dördüncü sanayi devrimini şekillendirmek*. N. Özata (Çev.) İstanbul: Optimist Yayım.
- Weber, T. and Adăscăliței, D. (2023). *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*.
- Yeşilyurt Temel, H. ve Yapraklı, H. (2015). Küreselleşen dünyada işsizlik. *ICEP Conference Paper. Makedonya*.
- Yankın, F. B. (2019). Dijital dönüşüm sürecinde çalışma hayatı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi e-Dergi*, 7(2), 1-38.
- Zimmer, M. P., Bayere, A. and Salmela, H. (2020). Digital workplace transformation: The importance of deinstitutionalising the taken for granted. *Twenty-Eighth European Conference on Information Systems (ECIS2020)*.

TÜRKİYE VE DÜNYADA
SOSYAL POLİTİKA

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