SOSYAL POLİTİKANIN DÖNÜŞÜMÜ:

ÇALIŞMA HAYATI, KURUMSAL YAPILAR VE TOPLUMSAL KIRILGANLIKLAR

Editör:
Prof. Dr. Haluk YERGİN

BİDGE yayınları

BİDGE Yayınları

Sosyal Politikanın Dönüşümü: Çalışma Hayatı, Kurumsal Yapılar ve Toplumsal Kırılganlıklar

Editör: Prof. Dr. Haluk YERGİN

ISBN: 978-625-5057-16-7

1. Baskı
Sayfa Düzeni: Gözde YÜCEL
Yayınlama Tarihi: 2026-10-25
BİDGE Yayınları

Bu eserin bütün hakları saklıdır. Kaynak gösterilerek tanıtım için yapılacak kısa alıntılar dışında yayıncının ve editörün yazılı izni olmaksızın hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Sertifika No: 71374
Yayın hakları © BİDGE Yayınları
www.bidgeyayinlari.com.tr - bidgeyayinlari@gmail.com
Krc Bilişim Ticaret ve Organizasyon Ltd. Şti.
Güzeltepe Mahallesi Abidin Daver Sokak Sefer Apartmanı No: 7/9 Çankaya / Ankara

ÖNSÖZ

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, demografik değişimler ve kurumsal dönüşümler, ekonomik ve toplumsal yapıları yeniden şekillendirirken sosyal politikanın kapsamını, önceliklerini ve uygulama alanlarını da önemli ölçüde değiştirmektedir. Geleneksel olarak çalışma hayatının düzenlenmesi, sosyal güvenliğin sağlanması ve dezavantajlı grupların korunması gibi temel işlevler üstlenen sosyal politika, günümüzde dijitalleşme, istihdamın değişen yapısı, kurumsal güven kaybı, nitelikli işgücü göçü ve toplumsal eşitsizlikler gibi çok boyutlu sorunlarla karşı karşıyadır. Bu gelişmeler, sosyal politikanın yalnızca mevcut sorunlara yönelik koruyucu ve telafi edici müdahaleler çerçevesinde değil, aynı zamanda ekonomik ve toplumsal dönüşümlerin ortaya çıkardığı yeni riskleri öngören, önleyici ve kapsayıcı bir yaklaşımla ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Sosyal Politikanın Dönüşümü: Çalışma Hayatı, Kurumsal Yapılar ve Toplumsal Kırılganlıklar başlıklı bu editoryal kitap, sosyal politikanın değişen dinamiklerini farklı disiplinlerin kuramsal ve yöntemsel yaklaşımları çerçevesinde incelemeyi amaçlamaktadır. Kitapta yer alan çalışmalar; sosyal girişimcilik, iş sağlığı ve güvenliği, yapay zekâ ve istihdam ilişkisi, gençlerin işgücü piyasasından dışlanması, kurumsal güven erozyonu ve nitelikli emek göçü gibi güncel konuları ele almaktadır. Bu yönüyle eser, sosyal politika alanındaki dönüşümü bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeylerde değerlendiren bütüncül bir akademik perspektif sunmayı hedeflemektedir. Kitabın ilk bölümünde, sosyal girişimcilik ile sosyal politika arasındaki ilişkiler bibliyometrik bir

yaklaşımla incelenerek bu alandaki bilimsel bilgi birikiminin gelişimi ve araştırma eğilimleri ele alınmaktadır. İkinci bölümde, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının uygulamaya aktarılmasında ortaya çıkan boşluklar değerlendirilmekte ve çok düzeyli bir önleme çerçevesi tartışılmaktadır. Üçüncü bölümde, yapay zekâ alanındaki gelişmelerin istihdam ve işsizlikle ilişkisi, özellikle engelli bireylerin istihdamı bağlamında bibliyometrik yöntemle incelenmektedir. Dördüncü bölümde, Türkiye'de ne eğitimde ne istihdamda ne de mesleki eğitimde yer alan gençlerin durumu cinsiyet temelli bir yaklaşımla ele alınarak işgücü piyasasına katılım bakımından ortaya çıkan farklılaşmalar araştırılmaktadır. Beşinci ve son bölümde ise sosyal sermayenin olumsuz boyutları, kurumsal güven erozyonu ve hekim göçü arasındaki ilişkiler Türkiye örneği üzerinden değerlendirilmektedir. Kitabın temel hareket noktası, sosyal politika sorunlarının yalnızca ekonomik göstergeler veya bireysel tercihler üzerinden açıklanamayacağı; bu sorunların kurumsal yapıların işleyişi, teknolojik dönüşüm, toplumsal ilişkiler ve fırsat eşitsizlikleriyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğidir. Bu çerçevede çalışma hayatında güvenliğin sağlanması, dezavantajlı grupların istihdama katılımının artırılması, gençlerin ekonomik ve toplumsal hayata dâhil edilmesi ve kurumsal güvenin güçlendirilmesi, birbirinden bağımsız politika alanları olmaktan ziyade sosyal refahın sürdürülebilirliği bakımından karşılıklı etkileşim içerisinde bulunan süreçler olarak ele alınmaktadır

Farklı araştırma konularını ve yöntemlerini bir araya getiren bu eserin, sosyal politikanın güncel sorunlarına ilişkin akademik tartışmalara katkı sağlaması ve daha kapsayıcı politika yaklaşımlarının geliştirilmesine bilimsel bir zemin oluşturması beklenmektedir. Bu çerçevede kitap, ekonomik büyüme ve teknolojik ilerlemenin toplumsal refaha katkısının yalnızca üretim, istihdam ve verimlilik göstergeleriyle değerlendirilemeyeceğini; sosyal adaletin sağlanması, fırsat eşitsizliklerinin azaltılması, insan

onuruna yakışır çalışma koşullarının oluşturulması ve kurumsal güvenin güçlendirilmesi gibi unsurların da dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Böylece sosyal politikanın, ekonomik dönüşümlerin ortaya çıkardığı sorunlara müdahale eden bir araç olmanın ötesinde, daha adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir toplumsal düzenin oluşturulmasındaki rolüne dikkat çekilmektedir Bu düşüncelerle, kitabın hazırlanmasına bilimsel çalışmalarıyla katkıda bulunan bölüm yazarlarına teşekkür eder; eserin sosyal politika alanındaki araştırmalara, disiplinler arası tartışmalara ve daha kapsayıcı politika yaklaşımlarının geliştirilmesine katkı sağlamasını temenni ederim.

Prof. Dr. Haluk YERGİN

İÇİNDEKİLER

SOSYAL GİRİŞİMCİLİK VE SOSYAL POLİTİKA: BİBLİYOMETRİK PERSPEKTİF 1
GÖKHAN GÜNEY

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE POLİTİKADAN UYGULAMAYA: UYGULAMA BOŞLUKLARININ BÜTÜNLEŞTİRİCİ İNCELEMESİ VE ÇOK DÜZEYLİ BİR ÖNLEME ÇERÇEVESİ 30
MURAT SALİH GEDİKLİ

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF DEVELOPMENTS IN ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON UNEMPLOYMENT AND EMPLOYMENT: AN EVALUATION FOR DISABILITY EMPLOYMENT 67
GÖKHAN GÜNEY, UMUT SOLMAZ

TÜRKİYE'DE NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA NE DE YETİŞTİRMEDE OLAN GENÇLER ÜZERİNE CİNSİYETE DAYALI BİR ARAŞTIRMA 103
DİLEK ŞENEL

TÜRKİYE'DE SOSYAL SERMAYENİN KARANLIK YÜZÜ OLARAK KURUMSAL GÜVEN EREZYONU VE HEKİM GÖÇÜ 126
DAVUTHAN GÜNAYDIN

ÇALIŞMA YAŞAMINDA MİKROFEMİNİZM 161
OLCAY POYRAZ

BÖLÜM 1

SOSYAL GİRİŞİMCİLİK ve SOSYAL POLİTİKA: BİBLİYOMETRİK PERSPEKTİF

GÖKHAN GÜNEY[1]

Giriş

Sosyal girişimler, yarattıkları sosyal değer potansiyeliyle son yirmi yılda toplumsal ve akademik alanda giderek daha fazla önem kazanmıştır. Kavramın dünya çapında sosyal değişime ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunan yenilikçi ve aynı zamanda piyasa temelli yaklaşımlar yoluyla sosyal değer yaratan kuruluşlara vurgu yaptığını söylemek mümkündür (Zahra, 2009). Temel motivasyonu toplumsal fayda yaratmak olan sosyal girişimciliğin, finansal sürdürülebilirliği sağlamak adına ticari değeri de gözetmesi, bu olguyu iktisadi bir boyuta da taşımaktadır. (Aktaş ve Akdeve, 2024:2). Bu boyutuyla sosyal girişimcilik, bir yanıyla özel sektör girişimlerine diğer yanıyla ise üçüncü sektör kuruluşlarına yakın görülen farklı kuramsal perspektiflerle değerlendirilmektedir. Sosyal girişimcilik, kâr maksimizasyonu ile sosyal fayda yaratma gibi birbirine zıt görünen iki temel unsuru bünyesinde barındırmaktadır.

[1] Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Seben İzzet Baysal Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Sosyal Güvenlik Programı ORCID: 0000-0003-2786-9761

Günümüzde sosyal sektörün genişlemesiyle birlikte bu olgu, söz konusu iki unsuru sentezleyen kapsayıcı bir modeli niteliği kazanmıştır. Bu bakımdan sosyal girişimleri hem sosyal sorunları çözme amacına hem de işletme disiplinine sahip bir kavram olarak değerlendirmek mümkündür.

Sosyal girişimcilik günümüzde yaşanan karmaşık toplumsal sorunların çözülmesine yönelik yeni bir iş modeli olarak da değerlendirilmektedir. Bu boyutuyla sosyal girişimlerin ülkelerin sosyal ve ekonomik kalkınmasına fayda sağlayacak bir yapı olarak kamuyu destekleyici bir role büründüğünü söylemek mümkündür. Sosyal girişimlerin bu yönü giderek çeşitlenen sosyal sorunlarla mücadelede sosyal fayda üretme hedefiyle kavramı değerli kılmaktadır. Bir başka ifadeyle sosyal girişimlerin yoksulluk, eşitsizlik, işsizlik, gelir dağılımı, eğitim ve sağlık imkanlarına erişim gibi birçok soruna yönelik yenilikçi fikirlerle sosyal değer üretmesi, sosyal girişimciliğin bilim camiasının ilgisini çeken bir konu haline gelmesini sağlamıştır (Portales ve Arandia, 2015; Vásquez ve Trujillo, 2008).

Bu kapsamda araştırmanın temel amacı literatürdeki sosyal girişimcilik çalışmalarına yönelik bir durum analizi yapmaktır. Çalışmada ayrıca, sosyal girişimciliğin sosyal politika ekosistemi içerisindeki tematik konumunu çözümlemek amaçlanmaktadır. Bu hedef doğrultusunda, öncelikle sosyal girişimcilik ve sosyal politika etkileşimine dair teorik ve kavramsal bir çerçeve sunulmuştur. Ardından, araştırmanın metodolojik altyapısını oluşturan bibliyometrik tarama stratejisi ve veri analiz süreçleri detaylandırılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılmıştır.

Sosyal Girişimcilik ve Sosyal Politika

Sosyal girişimcilik sosyal değişimin sağlanması ve toplumsal ihtiyaçların karşılanması için yenilikçi fikirlerin ortaya koyularak

ekonomik ve sosyal değer üretilmesi olarak değerlendirilmekte ve sosyal sorunlara yönelik çözümler sunulmasında alternatif bir araç olarak görülmektedir (Mair ve Marti, 2006; Bornstein ve Davis, 2010; Dacin, Dacin ve Tracey, 2011). Sosyal girişimcilik; toplumsal sorunlara yenilikçi ve sürdürülebilir çözümler üretme doğası gereği, sosyal politika sisteminin ayrılmaz bir bileşeni ve devletin dağıtım mekanizmalarını destekleyen dinamik bir uygulama aracı olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda; dezavantajlı gruplara yönelik; istihdam yaratma, yoksullukla mücadele, kadın ve gençlerin güçlendirilmesi, engelli bireylerin toplumsal katılımının artırılması gibi alanlar, sosyal girişimlerin sosyal politika sistemi içindeki tamamlayıcı rolüne örnek gösterilebilir (Mair ve Marti, 2006).

Sosyal politikanın, vatandaşların refahına artırmak ve fırsat eşitliği hedefleriyle; sosyal girişimciliğin toplumsal sorunlara yenilikçi çözümler sunma hedefinin entegrasyonu, devletin sosyal girişimciliği sosyal hedeflere ulaşmak için bir aracı olarak kullanabileceğini gösterebilir. Bu durum aynı zamanda sosyal sorunlara maruz kalan kişi ve gruplara yönelik fırsat eşitliği de sağlayabilir (Defourny ve Nyssens, 2017; Mair ve Marti, 2006). Aşağıdaki tabloda uluslararası ve Türkiye örnekleriyle; sosyal girişimciliğin sosyal politika hedeflerine ulaşma noktasındaki işlevsel katkısı somutlaştırılmıştır.

Tablo 1 Sosyal Girişimlerin Sosyal Politika Hedeflerine İlişkin İşlevsel Katkısı

Girişim / Program	Ülke	Hedef Kitle / Sorun	İşlevsel Katkı
SC/ST Gençleri İçin Girişimcilik Destek Programı	Hindistan	SC/ST gençleri, kırsal kalkınma	Gençlerin ekonomik bağımsızlığının artırılması yoluyla devletin kalkınma ve istihdam hedeflerini desteklenmektedir.
Aditri Girişimcilik İnisiyatifi	Hindistan	Kırsaldaki kadınlar	Kadınların ekonomik güçlendirilmesi ve sosyal girişimcilik becerilerinin

(SRM Üniversitesi)			kazandırılması amaçlanmaktadır.
Evenbreak	Birleşik Krallık	Engelli bireyler	Engelli bireylerin istihdamını artırarak kapsayıcı işgücü politikalarının desteklenmesi amaçlanmaktadır
SELCO India	Hindistan	Kırsal enerjiye erişimi olmayan topluluklar	Güneş enerjisi çözümleriyle sürdürülebilir kalkınma ve enerji politikalarına katkı hedeflenmektedir.
Project Masiluleke	Güney Afrika	HIV/AIDS risk grubu	Mobil sağlık hizmetleriyle devletin sağlık politikalarını desteklemektedir.
Fazla Gıda	Türkiye	Yoksullar, gıda israfı	Fazla gıdaları ihtiyaç sahiplerine ulaştırarak gıda güvenliği ve yoksullukla mücadele politikalarına katkı sağlamaktadır.
Otsimo	Türkiye	Özel eğitim ihtiyacı olan çocuklar	Mobil eğitsel oyunlarla özel eğitim politikalarına katkı sağlamaktadır.
WeWalk	Türkiye	Görme engelliler	Akıllı baston teknolojisi ile engellilerin yaşam kalitesini artırmayı hedefleyen politikaları desteklemektedir.
Askıda Ne Var	Türkiye	İhtiyaç sahipleri	Toplumsal dayanışma ve sosyal yardımlaşmayı teşvik ederek devlet politikalarıyla uyum sağlamaktadır.
İhtiyaç Haritası	Türkiye	İhtiyaç sahipleri ve bağışçılar	Toplumsal dayanışmayı güçlendirerek sosyal yardım politikalarını desteklemektedir.

Tablo 1, farklı ülkelerdeki bazı sosyal girişim ve programların devletlerin sosyal politika hedefleriyle ilişkilerini göstermektedir. Hindistan, Birleşik Krallık ve Güney Afrika örneklerinde girişimler, kırsal kalkınma, engelli istihdamı ve sağlık hizmetlerine erişim gibi alanlarda devlet politikalarını tamamlamaktadır (The Times of India, 2022; Social Enterprise UK, 2021; Yale SOM, 2020). Türkiye örneklerinde ise sosyal girişimler,

yoksullukla mücadele, özel eğitim, engellilerin yaşam kalitesi ve toplumsal dayanışma konularında devletin sosyal politika hedeflerini desteklemektedir (İnnova, 2023; Otsimo, 2025).

Yöntem

Bu araştırma sistematik incelemenin özel bir türü olarak kabul edilen bibliyometrik analiz yöntemi ile kurgulanmıştır. Bibliyometrik analiz Gephi, VOSviewer, Leximancer, Citespace ve R Studio gibi bibliyometrik yazılım araçlarının kullanılabilirliğinin artması ve büyük ölçekli veri işleme kapasitesi sebebiyle giderek daha popüler bir yöntem haline gelmiştir (Donthu, Kumar, Mukherjee, vd., 2021). Bibliyometrik analiz, son dönem sosyal bilimler literatüründe, daha geniş araştırma alanları içerisindeki belirli kırılgan veya dezavantajlı popülasyonların yapısal ve entelektüel haritasını çıkarmak için de giderek daha fazla kullanılmaktadır (Güney & Karaaslan, 2025).Bu yöntemin en önemli özelliklerinden birisi tekrarlanabilir ve yeniden kullanılabilir veri sağlamalarıdır (Güler, Waaijer, Mohammed ve Palmblad, 2016: s. 839). Bibliyometrik analizin tekrarlanabilir yapısı ve büyük ölçekli veri işleme gücü, sosyal girişimcilik alanı ile sosyal politika disiplini arasındaki tematik geçişkenlikleri ve literatürdeki boşlukları nesnel bir perspektifle analiz etmeye uygun bir zemin hazırlamaktadır. Bu araştırmada analizleri geçekleştirmek için araştırma kapsamında sorgulama yapılan veriler bibtex formatında WoS veri tabanından elde edilmiştir. Veriler Aria ve Cuccurullo'nun geliştirdiği bilimsel haritalama analizi yazılım aracı olan ve R 4.4.2. programı içinde yer alan "Bibliometrix" programı ve "Biblioshiny" uygulaması kullanılarak analiz edilmiş ve görselleştirilmiştir (Aria ve Cuccurullo, 2017).

Araştırmanın metodolojik şeffaflığını ve tekrarlanabilirliğini (replicability) sağlamak amacıyla, veri toplama sürecinde kullanılan teknik parametreler açık bir şekilde tanımlanmıştır. Bu doğrultuda,

analizlerin temelini oluşturan arama dizgisi (search string); sosyal politika ve sosyal girişimcilik kavramlarının kesişim kümesini en geniş kapsamla yakalayacak şekilde yapılandırılmıştır. WoS veri tabanı üzerinde gerçekleştirilen sorgulamalarda kullanılan operatörler ve kavramsal eşleşmeler, çalışmanın sınırlarını net bir şekilde çizmektedir. Söz konusu şeffaflık yaklaşımı, gelecekte yapılacak benzer çalışmalar için karşılaştırılabilir bir zemin sunmakta ve kullanılan metodolojinin akademik denetlenebilirliğini en üst düzeye çıkarmayı hedeflemektedir.

Araştırma verileri ortaya koyulurken ilk olarak Web of Science arama motorunda "Social Entrepreneurship" veya "Social Enterprise" kavramları aratılmıştır. Ardından dahil etme, hariç tutma yöntemi uygulanarak WoS veri tabanında işletme, yönetim, ekonomi, çevre çalışmaları, sosyal sorun, eğitim araştırmaları, çevre bilimleri, yeşil sürdürülebilirlik, mesleki sağlık, sosyal çalışma, sosyoloji, sağlık hizmetleri ve su kaynakları veri tabanları dahil edilmiştir. Bu tarama neticesinde WoS tabanında bulunan 5105 araştırma makalesi araştırmada incelenmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise sosyal girişimcilik literatüründe sosyal politika konularının akademik çalışmalarda hangi düzeyde görüldüğü ortaya koymaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda WoS veri tabanında "Social Policy", "Social Problem", "Social Issue", "Social Benefit", "Disadvantaged Group" kavramları ve "Social Entrepreneurship" veya "Social Enterprise" kavramları aratılarak bir tarama daha yapılmıştır. Yine dahil etme ve hariç tutma yöntemiyle 225 adet araştırma makalesine ulaşılmış ve incelenmiştir. Bu aşamada elde edilen 225 makale çalışmanın odak noktasını oluşturan sosyal politika ve sosyal girişimcilik kesişimini temsil etmektedir.

Elde edilen ham veriler analiz edilmeden önce veri temizleme (data cleaning) ve ön işleme (preprocessing) sürecinden geçirilmiştir. İlk olarak, WoS veri tabanından dışa aktarılan

kayıtlardaki mükerrer (duplicate) yayınlar Bibliometrix paketindeki fonksiyonlar aracılığıyla ayıklanmıştır. Ardından, kavramsal bütünlüğü sağlamak amacıyla "Eş Anlamlı Denetimi" (Thesaurus) yapılmıştır. Bu kapsamda, aynı anlama gelen ancak farklı yazılan anahtar kelimeler (örneğin; "Social Entrepreneurship" ve "Social Entrepreneurships" veya "Social Enterprise" ve "Social Enterprises") tek bir ana başlık altında birleştirilerek analiz sonuçlarındaki kavramsal karmaşa önlenmiştir. Ayrıca, bibliyometrik haritalama öncesinde veri setindeki eksik yazar veya kurum bilgileri manuel olarak kontrol edilerek analitik doğruluğu en üst düzeye çıkarılmıştır.

Sosyal politika sistemi içinde sosyal girişimciliğin rolüne yönelik değerlendirme yapabilmek amacıyla yapılan taramada; disiplinin genel çerçevesini çizen "Social Policy" ve "Social Issue" gibi kavramların yanı sıra, sosyal politika disiplininin temel müdahale alanlarını temsil eden kavramlar (istihdam, dezavantajlı gruplar, yoksullukla mücadele vb.) analiz kümesinin doğal bileşenleri olarak değerlendirilmiştir. Her ne kadar arama terimleri disiplinin şemsiye kavramları üzerinden kurgulanmış olsa da, bibliyometrik analiz bulguları literatürdeki çalışmaların; yoksulluk, özel eğitim, engelli istihdamı ve toplumsal dayanışma gibi sosyal politikanın en somut ve spesifik konuları üzerinde yoğunlaştığını doğrulamaktadır.

Bulgular

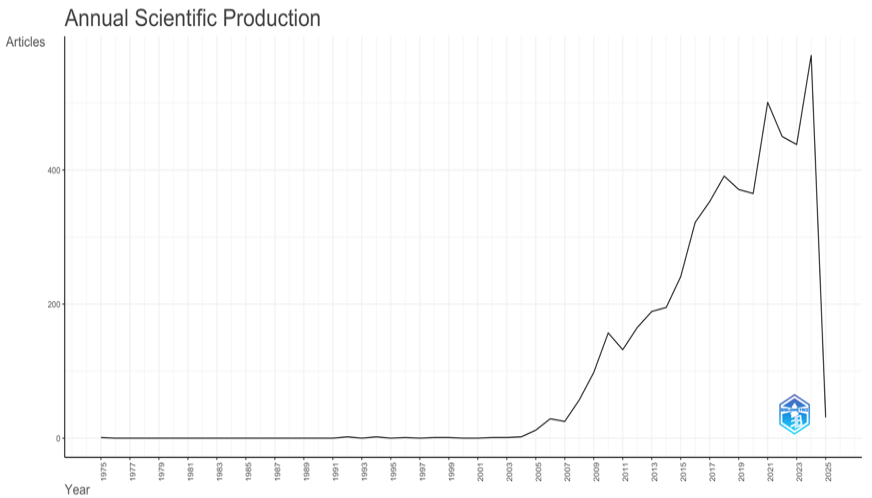
Araştırma bulguları betimsel analiz, kavramsal analiz ve sosyal analiz şeklinde gruplandırılarak bibliyometrik analizin üçlü yapısı kurgulanmıştır. Araştırma kurgusu araştırma amaçlarını daha net ortaya koyabilmek amacıyla faktör analizi ve entelektüel analizle zenginleştirilmiştir. Elde edilen veriler çeşitli görseller ve tablolar ile yorumlanarak sosyal girişimcilik literatürüne yönelik bir çerçeve sunmaya çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise sosyal

girişimcilik kavramı ile sosyal politika kavramları ile ilgili bir analiz yapılmış, mevcut durum, önce çıkan ülkeler, Türkiye adresli çalışmalarla ilgili değerlendirme ve bundan sonraki çalışmalarda hangi kavramlara yer verilebileceğine yönelik öngörü ve önerilere yer verilmiştir.

Betimsel Analiz Bulguları

Web of Science veri tabanında "Social Entrepreneurship" veya "Social Enterprise" kavramları ile yapılan arama sonuçları sosyal girişimcilikle ilgili çalışmaların 2005 yılından itibaren başladığını göstermektedir. Şekil 1'de literatürde sosyal girişimcilik çalışmalarının yıllara göre dağılımına yer verilmektedir.

Şekil 1 Yıllara Göre Makale Sayıları



Şekil 1'de yer verilen yıllara göre yayınlar incelendiğinde kavramın nispeten yakın bir tarihi olduğu, bununla beraber yirmi yıllık süreçte genellikle artan bir eğilimde olduğu görülmektedir. Bu yirmi yıllık süreçte 2009-2011, 2017-2019 ve 2021-2023 yılları arasında bir azalma görülürken özellikle pandemi sürecinin

sonrasında sosyal girişimcilik çalışmalarının yeniden artış eğilimine girdiği görülmektedir.

Kavramla ilgili yapılan çalışmaların araştırmanın veri setine yönelik tanımlayıcı bulguları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2 Veri Setine İlişkin Betimsel Bulgular

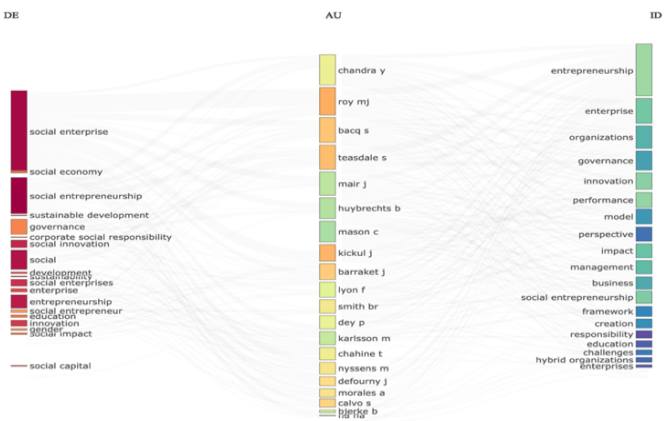
Veri Seti Hakkında Temel Bilgiler	Sonuçlar
Zaman Aralığı	1975:2025
Kaynaklar (Dergi, Kitap vb.)	1081
Makale Sayısı	5105
Yıllık Büyüme Oranı (%)	7,11
Makale Başına Ortalama Atıf Sayısı	22,88
Kaynaklar	167142
Doküman İçeriği	
Anahtar İfadeler (Yayıncı) (ID)	3628
Yazar Anahtar Kelimeleri (DE)	9005
Yazarlar	
Yazar Sayısı	9973
Tek Yazarlı Çalışma Sayısı	902
Yazar İşbirlikleri	
Tek Yazarlı Çalışma Sayısı	1194
Yazar Başına Ortak Yazarlı Makale Yüzdesi	2,74
Uluslararası İşbirliği Yüzdesi	27,46
Doküman Türü	
Makale Sayısı	3944
Makale Kitap	1
Makale Kitap Bölümü Sayısı	886
Makale Erken Görünüm	258
Makale Bildiri Sayısı	16

Tablo 2'deki betimleyici bulgulara göre Sosyal Girişimcilik ile ilgili 9973 yazar ve 5105 araştırma makalesinin bulunduğu ve yıllık büyüme oranının %7,11 olduğu görülmektedir. Bu veri konuya

olan ilginin her sene arttığı değerlendirmesini yapmayı mümkün kılmaktadır. İlave olarak Uluslararası İşbirliği Yüzdesinin %27,46 olması da farklı ülkelerden yazarların sosyal girişimcilik konusunda işbirliği içerisinde olduğunu göstermektedir.

Betimleyici bulguları daha özelleştirmek adına sosyal girişimcilik konusundaki çalışmaların yayılımını incelemek için Üçlü Alan Grafiği kullanmak mümkündür. Şekil 2'de yer verilen grafiğin sol kısmında yazarların çalışmalarında kullandığı anahtar sözcükler, orta kısmında en çok çalışma yapan yazarlar ve sağ kısmında ise yayıncıların tasnifleme için kullandıkları anahtar ifadelere yer verilmektedir.

Şekil 2 Üçlü Alan Grafiği

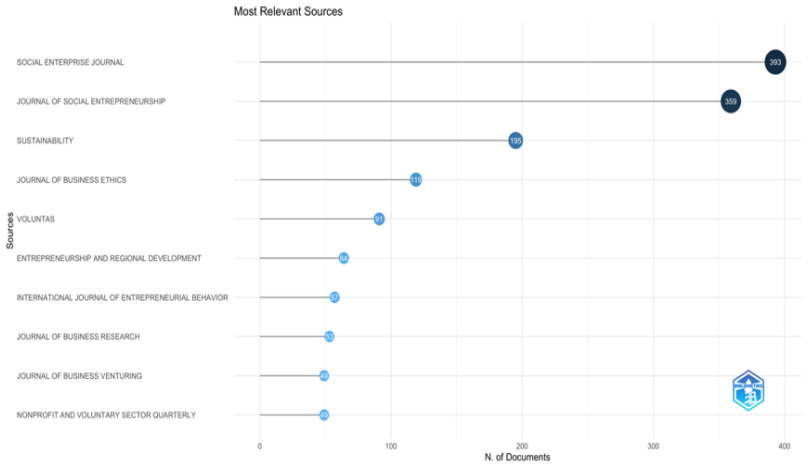


Üçlü alan grafiğine göre Chandra, Roy, Bacq, Teasdale ve Mair isimlerinin konu ile ilgili en sık çalışma yapan yazarlar olduğu görülmektedir. Yazar anahtar sözcüklerinde ise sosyal girişimcilik kavramının yanısıra sürdürülebilir gelişme, kurumsal sosyal sorumluluk, sosyal yenilik, eğitim gibi kavramlar göze çarpmaktadır. Yayıncıların çalışmaları sınıflandırmak için kullandıkları kelimelerde de yine girişim ve sosyal girişim kavramları ön olanda

gözükürken ilave olarak yenilik, performans, bakış açısı, sorumluluk gibi kavramlar da kullanılmıştır.

Sosyal girişimcilikle ilgili alanda yapılan çalışmaların genel çerçevesini çizmek adına konuya en çok yer veren dergiler ve en çok atıf alan çalışmaların da önemli bir veri olacağı düşünülmektedir. Buna göre Şekil 3'te konu ile ilgili en ilişkili dergilere yer verilmektedir.

Şekil 3 En İlişkili Dergiler



Araştırma verilerine göre Sosyal Girişimcilikle en ilişkili 5 dergi Social Enterprise Journal (393 makale), Journal of Social Entrepreneurship (359 makale), Sustainability (195 makale), Journal of Business Ethics (119 makale) ve Voluntas (91 makale) şeklinde sıralanmaktadır.

En çok atıf yapılan çalışmalar ise şu şekildedir:

Tablo 3 En Çok Atıf Alan Çalışmalar

Makale	Yıl	Veri Seti Kapsamında Alıntı	Global Alıntı
MAIR J, 2006, J WORLD BUS	2006	1105	1988

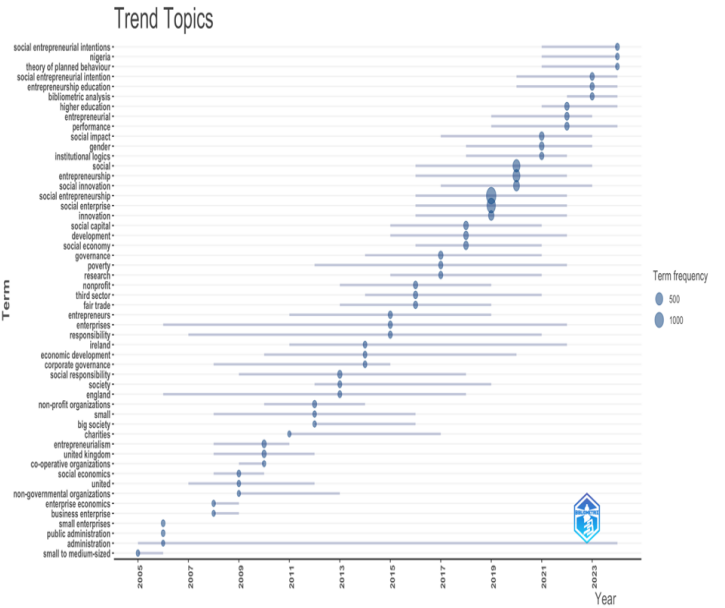
AUSTIN J, 2006, ENTREP THEORY PRACT	2006	1053	1949
BATTILANA J, 2014, ACAD MANAG ANN	2014	396	1124
PEREDO AM, 2006, J WORLD BUS	2006	555	971
DOHERTY B, 2014, INT J MANAG REV	2014	502	988
SANTOS FM, 2012, J BUS ETHICS	2012	457	807
DACIN MT, 2011, ORGAN SCI	2011	434	827
SHORT JC, 2009, STRATEG ENTREP J	2009	477	775
WEERAWARDENA J, 2006, J WORLD BUS	2006	405	688
DEFOURNY J, 2010, J SOC ENTREP	2010	393	672

Tablo 3'te sosyal girişimcilik çalışmalarında en çok alıntılanan 10 çalışmaya yer verilmiştir. Buna göre en fazla alıntılanan çalışma Mair ve Marti'nin sosyal girişimciliği kavramsal olarak açıklamayı ve sosyal değere vurgu yapmayı hedefleyen çalışmalarıdır. Austin ve diğerlerinin sosyal girişimcilik ve ticari girişimciliği karşılaştırmalı bir model ile ayırt etmeyi amaçlayan çalışmaları ise en fazla atıf alan ikinci çalışmadır. Battilana ve Lee ise birden fazla örgütlenme biçimini birleştiren karma örgütleri sosyal girişimcilik kavramı ile bağdaştıran çalışmalarıyla en fazla atıfa sahip bir diğer çalışmayı ortaya koymuşlardır. Sosyal girişimcilik ile ilgili yoğun atıf alan çalışmaların genel olarak kavramsal bir çerçeve çizme amacında oldukları görülmektedir. Bu durum sosyal girişimcilik literatürünün 20 yıllık bir geçmişinin olması ve nispeten yeni bir kavram olarak görülmesiyle bağdaştırılabilir. Sosyal girişimlerin ticari girişimler ve gönüllü kuruluşlar ile farklarının ortaya koyulması ve kavramın çerçevesini çizmeyi hedefleyen çalışmaların literatürde daha fazla ön plana çıktığını söylemek mümkündür.

Sosyal girişimcilik ile ilgili çalışmalar incelenirken kavramın yazarlar arasında en popüler olarak çalışılan yönleri de sosyal girişimlerin ayırt edici bazı özellikleriyle ilgili fikir vermektedir.

"En popüler kavramlar listesi" Şekil 4'te gösterilmektedir.

Şekil 4 En Popüler Kavramlar



Sosyal girişimcilik çalışmalarında en popüler kavramlar, sosyal girişimcilik, sosyal yenilik, sosyal etki, cinsiyet, performans, sosyal sorumluluk kavramları olarak görülmektedir. Son yıllarda ise en çok sosyal girişimcilik niyetleri, girişimcilik eğitimi, yükseköğretim, kurumsal mantık, sosyal etki, yenilik, planlı davranış gibi kavramlar göze çarpmaktadır.

Kavramsal Analiz Bulguları

Literatürde yer alan sosyal girişimcilik ile ilgili çalışmaların gelişimini ve birbirleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla farklı yöntemlerden yararlanılması mümkündür. Bu çalışmada Biblioshiny paket programında yer alan eş birliktelik ağları ve tematik haritalar tercih edilmiştir.

Şekil 5'te hangi anahtar sözcüklerin birbirileriyle beraber kullanıldığını ortaya koymak için kullanılan birliktelik ağları şekline yer verilmektedir.

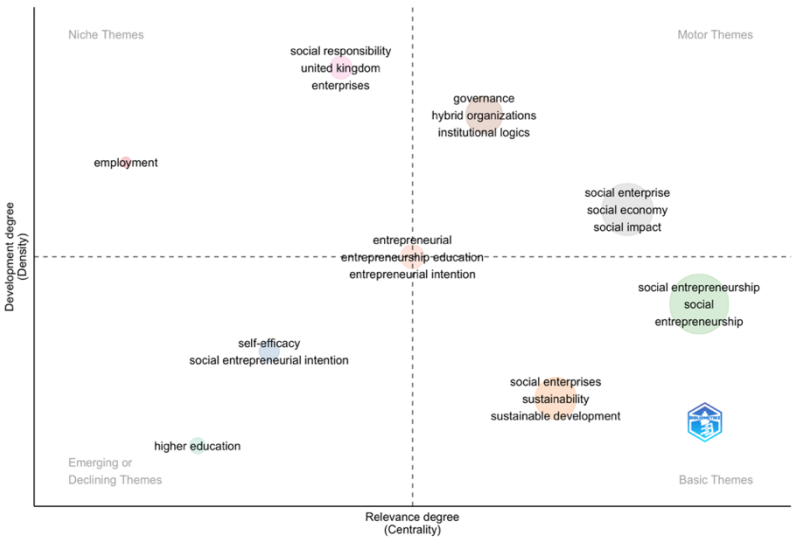
Şekil 5 Eş Birliktelik Ağları



Eş birliktelik ağı sosyal girişimcilik literatüründeki araştırma makalelerinde kullanılan kavramlardan oluşturulmuştur. Buna göre adı geçen kümelerin büyüklüğü sıklığı temsil etmekte ve kümelerin birbirlerine yakınlıkları ise kullanım sıklıklarını temsil etmektedir. Bu şemada literatürde ayrı ayrı sosyal ve girişimcilik kavramının sosyal girişimcilik kavramı ile kullanıldığı ve sıklıkla gelişme, liderlik, sürdürülebilir gelişme, sosyal yenilik, yönetim, sosyal etki, cinsiyet, sosyal değişim, sosyal değer, sosyal sorumluluk, sosyal ekonomi gibi kavramlarla birlikte kullanıldıkları görülmektedir.

Şekil 6'da ise sosyal girişimcilik literatürünün tematik haritasına yer verilmektedir. Tematik haritalar literatürle ilgili yazar anahtar kelimelerine göre, genel temalar, popüler temalar, demode kalan veya yeni yeni kullanılmaya başlanan temalar veya alanda henüz çok çalışmamış temalarla ilgili bilgilere yer vermektedir.

Şekil 6 Tematik Harita



Yukardaki tematik haritanın yatay ekseninde merkezilik derecesi, dikey ekseninde ise yoğunluk dereceleri bulunmaktadır. Buna göre merkeze yakın görülen kavramlar en fazla kullanılan kavramlar olup veri setindeki çalışmalarda en merkezi yer kaplayan kavramları temsil etmektedir. Yoğunluk açısından ise kavramın daha yukarıda görülmesi yoğun kullanıldıkları anlamına gelmektedir. Buna göre literatürdeki en merkezi unsurlar girişimci, girişimcilik eğitimi ve girişimcilik niyeti olarak görülmektedir.

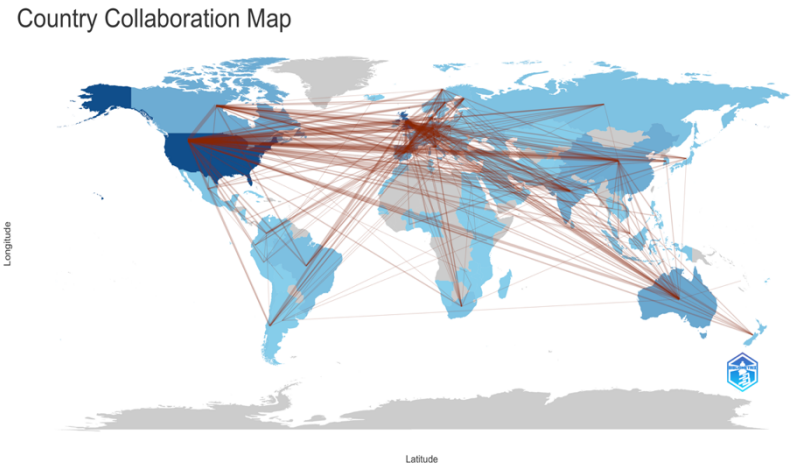
Şekil 6'da görüldüğü gibi tematik haritalar dörtlü bir kartezyen şeklinde oluşmaktadır. Yazarların anahtar kelimelerini bu dörtlü yapıda bulundukları konuma göre değerlendirmek mümkündür. Bu kapsamda sosyal girişimcilik kavramı ile ilgili olarak; kartezyenin sağ altında ana temalar, sağ üstünde bu alanın öncü temaları, sol altında demode kalan ya da henüz yeni yeni kullanılmaya başlanan, sol üstte ise konunun henüz çok çalışılmadığı temalar yer almaktadır.

Kartezyene göre sosyal girişimcilik, sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir gelişme kavramlarının literatürün ana temaları olduğu görülmektedir. Öncü temalar ise sosyal girişim, sosyal ekonomi, sosyal etki ve yönetim, hibrit kuruluşlar, kurumsal mantık olarak görülmektedir. Yükseköğretim, özyeterlilik, sosyal girişimcilik niyeti kavramlarının ise eskiden kullanılmış ancak şu an sık kullanılmayan ya da yeni yeni kullanılmaya başlanan kavramlar olabileceği yorumunu yapmak mümkündür. Kartezyenin sol üstünde yer alan istihdam, sosyal sorumluluk, işletmeler gibi temalar ise sosyal girişimcilik literatürünün geleceğinde çalışılması muhtemel kavramlar olarak değerlendirilebilir. Bu kavramlar sosyal girişimcilik alanında çalışma yapan araştırmacılar için gelecek çalışmalarda yer verilebilecek öneriler olarak da değerlendirilebilir.

Sosyal Analiz Bulguları

Sosyal analiz bulguları litaratürde yapılan çalışmalarda öne çıkan ülkeler ve hangi ülkeler arasında yazar işbirliklerinin olduklarını ortaya koymaya çalışmaktadır. Buna göre Şekil 7'de eş yazarlık dünya haritasına yer verilmektedir.

Şekil 7 Eş Yazarlık Dünya Haritası



Biblioshiny uygulaması aracılığı ile ortaya koyulan eş yazarlık haritası minimum bağlantı sayısı iki olacak şekilde oluşturulmuştur. Bu haritada daha koyu mavi renkte olan ülkelerin daha fazla çalışma ilişkisi içinde oldukları yorumu yapılabilmektedir. Buna göre sosyal girişimcilik literatüründe en fazla çalışmanın ABD ve Birleşik Krallık (96 kez), ABD ve Kanada (65 kez), Birleşik Krallık ve Avusturalya (49 kez), ABD ve Çin (47 kez) ve Birlieşik Krallık ve İtalya (45) kez olduğu görülmektedir. Literatürde yer alan yayınların büyük çoğunluğunun ABD ve Birleşik Krallık temelli olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal Girişimcilik çalışmalarında Türkiye'nin durumu incelendiğinde ise çalışmanın veri setinde yer alan WoS veritabanlı 5105 araştırma makalesinin yalnızca 25 tanesinin Türkiye adresli yapıldığı görülmektedir. 2012 ve 2023 yılları arasında gerçekleştirilen bu makalelerde 65 yazar yer almıştır. Türkiye adresli yapılan çalışmalarda ana temalar sosyal girişimcilik, girşimcilik ve öz yeterlilik olarak görülürken potansiyel çalışma teması ise sosyal değer olarak görülmektedir.

Sosyal Politika Hedeflerinin Gerçekleştirilmesinde Sosyal Girişimcilik

Çalışmanın bu kısmında sosyal girişimcilik literatürü ile sosyal politika çalışmalarının akademik çalışmalarda hangi düzeyde yer aldığının incelenmesi amaçlanmıştır. Buna göre WoS veri tabanında "Social Policy", "Social Problem", "Social Issue", "Social Benefit", "Disadvantaged Group" kavramları ve "Social Entrepreneurship" veya "Social Enterprise" kavramları taranmıştır. Elde edilen bulgular şu şekildedir.

Tablo 4 Sosyal Politika ve Sosyal Girişimcilik Temelli Çalışmaların Betimsel Bulguları

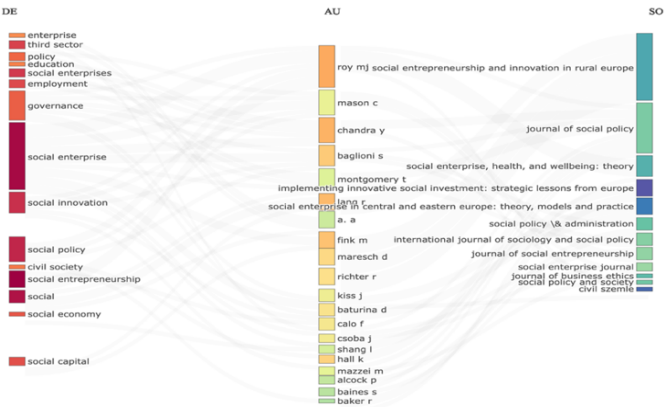
Veri Seti Hakkında Temel Bilgiler	Sonuçlar
Zaman Aralığı	1992:2025
Kaynaklar (Dergi, Kitap vb.)	135
Makale Sayısı	225
Yıllık Büyüme Oranı (%)	2,12
Makale Başına Ortalama Atıf Sayısı	13,84
Kaynaklar	9692
Doküman İçeriği	
Anahtar İfadeler (Yayıncı) (ID)	408
Yazar Anahtar Kelimeleri (DE)	710
Yazarlar	
Yazar Sayısı	570
Tek Yazarlı Çalışma Sayısı	53
Yazar İşbirlikleri	
Tek Yazarlı Çalışma Sayısı	55
Yazar Başına Ortak Yazarlı Makale Yüzdesi	2,9
Uluslararası İşbirliği Yüzdesi	25,78
Doküman Türü	
Makale Sayısı	186
Makale Kitap Bölümü Sayısı	30
Makale Erken Görünüm	8

Makale, Bildiri	1

Sosyal girişimcilik literatüründe sosyal politika konuları ile ilgili betimsel bulguların başlangıcı 1992 yılına dayanmaktadır. 1992-2025 arasında 570 yazar ve 225 makale görülmektedir. Yıllık büyüme oranı %2,12 olup uluslararası işbirliği yüzdesi ise 25,78 olarak görülmektedir. Bu çalışmalardan 1 tanesi Türkiye adreslidir. Akar, H. ve Üstüner, M. (2017), " Mediation Role of Self-Efficacy Perceptions in the Relationship Between Emotional İntelligence Levels and Social Entrepreneurship Traits of Pre-Service Teachers" adlı çalışmalarında öğretmen adaylarının duygusal zekâ düzeyi ile sosyal girişimcilik özellikleri arasındaki ilişkilerde öz yeterlik algılarının aracılık rolünü araştırmışlar ve bu çalışma "Journal of Education and Future" dergisinde yayınlanmıştır.

Betimleyici bulguları daha özelleştirmek adına sosyal girişimcilik literatüründe sosyal politika konuları özelinde yapılan çalışmaların derinlemesine incelemesinde çalışmaların yayılımını incelemek için kullanılan Üçlü Alan Grafiği Şekil 8'de verilmektedir. Grafiğin sol kısmında yazarların çalışmalarında kullandığı anahtar sözcükler, orta kısmında en çok çalışma yapan yazarlar ve sağ kısmında ise konu ile ilgili çalışmaların en çok yayınlandığı dergilere yer verilmektedir.

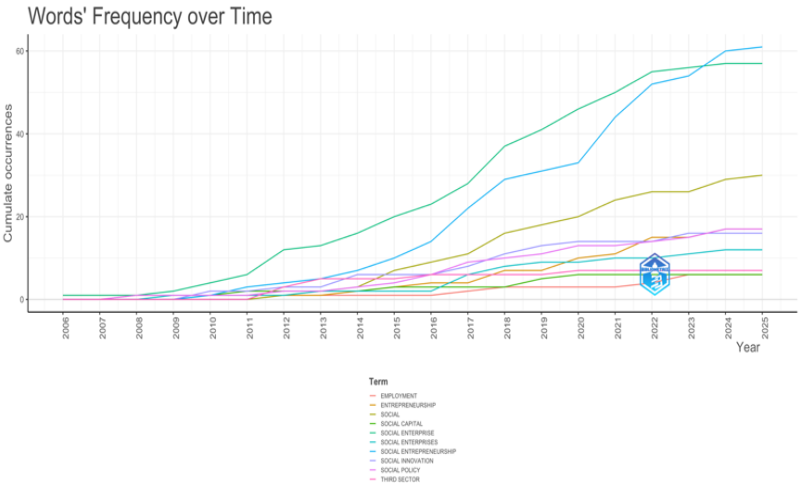
Şekil 8 Üçlü Alan Grafiği



Grafikte sosyal girişimcilik ve sosyal politika konularına yönelik en fazla çalışma yapan isimler Roy Mj, Mason, Chendra, Baglioni ve Montgomery olarak görülmektedir. Sık kullanılan anahtar sözcüklerde ise üçüncü sektör, istihdam, sosyal politika, sosyal sermaye gibi sosyal politika disiplininde sık kullanılan kavramlar dikkat çekmektedir. Sosyal girişimcilik ve sosyal politika konulu çalışmalara en sık yer veren dergiler ise Social Entrepreneurship and Innovation in Rural Europe, Journal of Social Policy, Social Enterprise, Health and Wellbeing: Theory dergileri olarak öne çıkmaktadır.

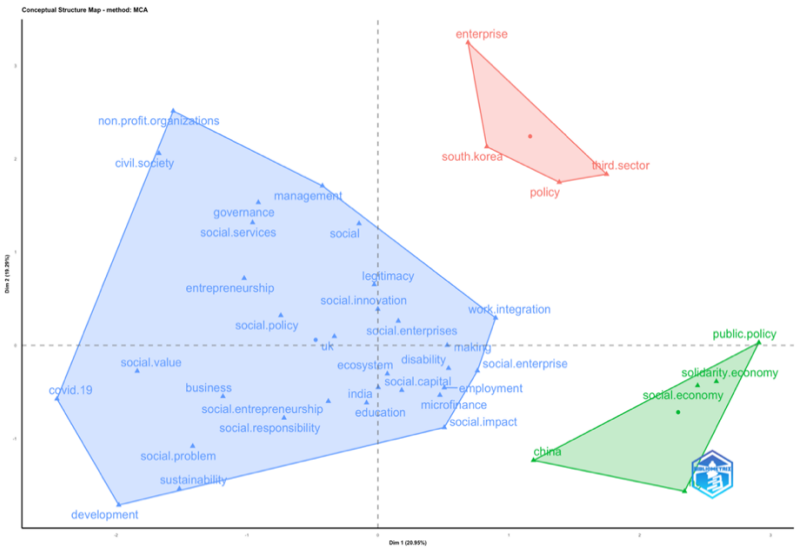
Kavramsal olarak sosyal girişimcilik ve sosyal politikanın yakından ilişkili olabileceğini gösteren diğer bir gösterge de kelimelerin kullanım sıklığını gösteren veridir.

Şekil 9 Kelimelerin Kullanım Sıklığı



Şekil 9'da yer alan veriye göre 2006 yılından bugüne istihdam, girişimcilik, sosyal sermaye, sosyal girişim, sosyal yenilik, sosyal politika, üçüncü sektör gibi kavramların kullanım sıklıklarının arttığı görülmektedir. Verilere göre, gelecekte sosyal politika sistemi içinde sosyal girişimciliğin rolünün daha da ön plana çıkacağı öngörüsünde bulunulabilir. Şekil 10'da yer verilen Biblioshiny uygulaması ile yapılan faktör analizi sonuçları bu öngörüyü destekleyen bir diğer önemli analizi sunmaktadır.

Şekil 10 Faktör Analizi



Yukarıda faktöriyel analizi sosyal girişimcilik literatürü ve sosyal politika kavramlarının üçlü bir kümelenme ilişkisi içinde olduklarını göstermektedir. Bu kümelerin en büyüğünün sosyal girişimcilik, sosyal politika, sosyal değer, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, engellilik, sosyal sermaye, sürdürülebilirlik, sosyal sorumluluk, gelişme gibi kavramları kapsayan bir küme olduğu görülmektedir. Kavramlar arası ilişki, sosyal girişimcilik olgusunun sosyal politika kavramları ile ilişkili olduklarını destekleyecek önemli bir analiz olarak görülebilir. Bu noktada dikkat çeken bir diğer kapsam Covid 19 kavramıdır. Yapılan çalışmaların anahtar kelimelerinden bir diğeri olarak görülen Covid 19 sosyal girişimcilik ve sosyal politika çalışmalarının bir kısmında anahtar ifade olarak değerlendirilmiştir.

Son olarak yapılan ortak çalışmalarda en çok hangi ülkelerin bulunduğu incelenmiş ve göstergeler aşağıdaki tablo ile özetlenmiştir.

Tablo 5 Eş Yazarlık Dünya Tablosu

İlk Ülke	İkinci Ülke	Sıklık
Birleşik Krallık	Avusturya	7
Birleşik Krallık	Almanya	7
Almanya	Avusturya	6
Birleşik Krallık	İtalya	5
Avusturya	Danimarka	4
Almanya	Danimarka	4
Birleşik Krallık	Danimarka	4
ABD	Kanada	4
ABD	Çin	4
Almanya	İtalya	3
Birleşik Krallık	Avusturalya	3
ABD	Avusturalya	3
ABD	Almanya	3
ABD	İsrail	3
ABD	İtalya	3

Tablo 5'te yer verilen bilgiler Biblioshiny uygulaması aracılığı ile ortaya koyulan eş yazarlık haritasının tablolaştırılmış versiyonudur. Bu tablo minimum bağlantı sayısı iki olacak şekilde oluşturulmuştur. Tablo verileri sosyal girişimcilik ve sosyal politika kavramları üzerine yapılan ortak çalışmaların en çok Birleşik Krallık ve Avusturya, Birleşik Krallık ve Almanya, Almanya ve Avusturya arasında gerçekleştiğini göstermektedir.

Sonuç

Bu çalışmada; çeşitlenen sosyal sorunlara yönelik yenilikçi bir bakış açısı sunan sosyal girişimcilik olgusu, sosyal politika sisteminin işlevsel bir bileşeni ve piyasa temelli bir uygulama aracı olma niteliğiyle değerlendirilmektedir. Bu kapsamda çalışma "sosyal girişimcilik" kavramını ele alan araştırma makalelerinin genel durumunu incelemektedir. Sosyal girişimcilik çalışmaları ile ilgili genel bir çerçeve sunulduktan sonra çalışmanın son kısmında ise "sosyal sorun", "sosyal fayda", "dezavantajlı grup" gibi sosyal politika kavramlarına yer veren sosyal girişimcilik çalışmaları ile

ilgili perspektif sunulmaya çalışılmıştır. Araştırma bulguları literatürdeki bazı çalışmalar ve raporlar ile benzer sonuçlar ortaya koyarken bazı yönlerden ise farklılaşmaktadır.

Yapılan çalışmalarda sosyal girişimcilikle ilgili ana temaların sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir gelişme kavramları çevresinde olduğu ve sosyal etki, hibrit kuruluş, sosyal yenilik gibi kavramların ise öncü temalar arasında oldukları görülmektedir. Bu bulguların Pérez-Barea (2025) çalışmasındaki sürdürülebilirlik ve toplumsal etki unsurlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Diğer bir bulgu olarak, çalışmalarda sıklıkla değinilen kavramlar arasında toplumsal cinsiyet, sorumluluk, sosyal değer, sosyal değişim, etki gibi kavramların göze çarptığını görmek mümkündür Bu kavramların Mair ve Marti (2006) çalışmasında “toplumsal etki", "sosyal değer yaratımı" ve "yenilik" gibi kavramların sıkça karşımıza çıkması durumu ile benzerlik göstermektedir. Çalışmanın gerek yazar anahtar kelimeleri gerek ortaya çıkan temaları gerekse de artı anahtar kelimelerinde ortaya çıkarılan kavramlar sosyal girişimlerin sosyal sorun çözümünde bir aracı olabileceği düşüncesini destekleyecek bulgular olarak görülebilir.

Çalışmanın son kısmında yer alan sosyal polika kavramları ve sosyal girişimcilik çalışamalarına yönelik WoS veri tabanlı araştırmada ise 225 araştırma makalesi ve 570 yazar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda sosyal girişimcilik ve sosyal politika çalışmalarının sosyal değer, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, engellilik, sosyal sermaye, sürdürülebilirlik, sosyal sorumluluk, gelişme gibi kavramları kapsayan bir biçimde olduğu görülmüştür. Ülkeler arası ortak çalışma haritası incelendiğinde Birleşik Krallık, Avusturya, Almanya, İtalya ABD gibi ülkelerin ön plana çıktıkları görülmektedir.

Türkiye adresli çalışmaların sayısının, küresel ölçekte yüksek etki değerine sahip dergileri indeksleyen WoS veri tabanındaki kısıtlılığı; ilgili literatürün uluslararası görünürlüğünün

artırılması noktasında daha fazla akademik odağa ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir. Bu araştırma bulgusu literatürde yer verilen alan bazı sonuçlarla bağlantılı görülebilir. Bu perspektifte bir görüşe göre, sosyal girişimcilikle ilgili literatürde net tanımlara yer verilmemesi araştırmaların yönünün etkilemekte ve akademik çalışmalara engel teşkil etmektedir (Kırcova, 2021). Özdemir ve Doğan (2020) ise akademik teşviklere vurgu yapmakta ve finansal kaynakların yetersizliğinin multidisipliner çalışmaların sayısını azalttığını ve literatürde boşluk oluştuğunu ifade etmektedir. Araştırmanın bir diğer bulgusu olan Türkiye adresli çalışmaların sayısının az görülmesi de Özdemir ve Doğan'ın tespitiyle ilişkili değerlendirilebilir. Ayrıca Türkiye'de sosyal girişimcilik ekosisteminin henüz yeterince gelişmemiş olması da vaka çalışmalarının sayısını etkileyen bir faktör olarak görülebilir (British Council, 2019).

Araştırmanın bulguları WoS veri tabanındaki araştırma makaleleri ile sınırlıdır. Araştırmanın diğer veri tabanlarında tekrarlanması gelecek çalışmalar için bir öneri olabilir. Ayrıca, araştırma bulgularında kartezyen olarak verilen tematik haritaya göre potansiyel çalışma alanı olarak istihdam, sosyal sorumluluk ve işletme kavramları görülmektedir. Buradan hareketle gelecekteki çalışmalar için sosyal girişimlerin istihdam ve istihdam politikalarıyla ilişkilerine, sosyal sorumluluk ve ticari işletmelerden farklarına yönelik çalışmaların yapılabileceği öngörüsü yapılabilir. Araştırmanın bir önerisi olarak tematik haritalarda potansiyel çalışma alanları olarak belirtilen kavramların çalışılmasının literatüre katkı sağlayabileceğini belirtmek gerekmektedir. Bir başka araştırma önerisi olarak; bu araştırmada gerçekleştirilen WoS tabanlı taramalar diğer veri tabanları için gerçekleştirilebilir yahut R analiz programı haricinde bibliyometrik analiz yapan diğer programlarda da benzer çalışmalar yapılabilir. Her iki araştırma önerisi ile sosyal girişimcilik literatürüne katkı sağlamak mümkündür.

Kaynakça

Akar, H., & Üstüner, M. (2017). Mediation role of self-efficacy perceptions in the relationship between emotional intelligence levels and social entrepreneurship traits of pre-service teachers. *Journal of Education and Future*, (12), 95-115.

Aktaş, Ü. N., & Akdeve, E. (2024). <'de sosyal girişimcilik ve gelişim süreci. *Öneri Dergisi, 19*(61), 164–185. https://doi.org/10.14783/maruoneri.1384189

Arandia, O., & Portales, L. (2015). Underpinnings of humanistic management: A philosophical approach. *AD-minister*, (26), 123–147. https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.6

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

Ashoka. (2020). *About Ashoka*. Ashoka. https://www.ashoka.org/en-tr/about

Austin, J. (2006). Social and commercial entrepreneurship: Same, different, or both? *Entrepreneurship Theory and Practice, 30*(1), 1–22. https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00107.x

Battilana, J., & Lee, M. (2014). Advancing research on hybrid organizing: Insights from the study of social enterprises. *Academy of Management Annals, 8*(1), 397–441. https://doi.org/10.1080/19416520.2014.893615

Bornstein, D., & Davis, S. (2010). Social entrepreneurship: What everyone needs to know. Oxford University Press.

British Council. (2019). *Social enterprise landscape in Turkey*. London: British Council.

Dacin, M. T., Dacin, P. A., & Tracey, P. (2011). Social entrepreneurship: A critique and future directions. *Organization Science, 22*(5), 1203–1213. https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0620

Defourny, J., & Nyssens, M. (2010). Conceptions of social enterprise and social entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and divergences. *Journal of Social Entrepreneurship, 1*(1), 32–53. https://doi.org/10.1080/19420670903442053

Defourny, J., & Nyssens, M. (2017). *Fundamentals for an international typology of social enterprise models*. Voluntas, 28(6), 2469–2497. https://doi.org/10.1007/s11266-017-9892-7

Doherty, B., Haugh, H., & Lyon, F. (2014). Social enterprises as hybrid organizations: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews, 16*(4), 417–436. https://doi.org/10.1111/ijmr.12028

Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research, 133*, 285–296. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070

Güler, A. T., Waaijer, C. J., Mohammed, Y., & Palmblad, M. (2016). Automating bibliometric analyses using Taverna scientific workflows: A tutorial on integrating Web Services. *Journal of Informetrics, 10*(3), 830–841. https://doi.org/10.1016/j.joi.2016.05.002

Güney, G., & Karaaslan, İ. (2025). A bibliometric analysis on financial literacy: An evaluation for disadvantaged groups. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 14(5), 2723–2751. **https://doi.org/10.15869/itobiad.1757463**

Kırcova, İ. (2021). Türkiye'de sosyal girişimcilik ekosistemi ve akademik çalışmalar. *Journal of Social Entrepreneurship Studies, 3*(1), 45–62. https://doi.org/10.1234/jse.2021.1234567

Mair, J., & Martí, I. (2006). Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. *Journal of World Business, 41*(1), 36–44. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.09.002

Otsimo. (2025). *Otsimo: AAC ve eğitsel oyunlar*. https://otsimo.com

Özdemir, S., & Doğan, T. (2020). Sosyal girişimcilik ve akademik teşvikler: Türkiye örneği. *Turkish Journal of Entrepreneurship Research, 7*(2), 112–129. https://doi.org/10.1234/tjer.2020.56789

Peredo, A. M., & McLean, M. (2006). Social entrepreneurship: A critical review of the concept. *Journal of World Business, 41*(1), 56–65. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.10.007

Pérez-Barea, J. J. (2025). *The evolution of social entrepreneurship literature: 2017–2024*. MDPI Business. https://www.mdpi.com/2076-3387/15/2/55

Santos, F. M. (2012). A positive theory of social entrepreneurship. *Journal of Business Ethics, 111*(3), 335–351. https://doi.org/10.1007/s10551-012-1413-4

Short, J. C., Moss, T. W., & Lumpkin, G. T. (2009). Research in social entrepreneurship: Past contributions and future opportunities. *Strategic Entrepreneurship Journal, 3*(2), 161–194. https://doi.org/10.1002/sej.69

Social Enterprise UK. (2021). *Inclusive employment and social impact*. https://www.socialenterprise.org.uk

The Times of India. (2022). *SC/ST youth entrepreneurship support program in Uttar Pradesh*. https://timesofindia.indiatimes.com

Weerawardena, J., & Mort, G. S. (2006). Investigating social entrepreneurship: A multidimensional model. *Journal of World Business, 41*(1), 21–35. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.09.001

Yale School of Management (SOM). (2020). *Social entrepreneurship case studies*. https://som.yale.edu

Zahra, S. A., Gedajlovic, E., Neubaum, D. O., & Shulman, J. M. (2009). A typology of social entrepreneurs: Motives, search processes and ethical challenges. *Journal of Business Venturing, 24*(5), 519–532. https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.04.007

BÖLÜM 2

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLIĞINDE POLİTİKADAN UYGULAMAYA: UYGULAMA BOŞLUKLARININ BÜTÜNLEŞTİRİCİ İNCELEMESİ VE ÇOK DÜZEYLİ BİR ÖNLEME ÇERÇEVESİ

MURAT SALİH GEDİKLİ[1]

Özet

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında mevzuat, yönetim sistemleri, risk değerlendirmesi, güvenlik eğitimi, çalışan katılımı ve olaylardan öğrenme mekanizmalarına ilişkin kapsamlı bir bilgi birikimi bulunmasına rağmen, bu bilgi ve uygulamalar gerçek çalışma ortamlarında her zaman beklenen güvenlik sonuçlarına dönüşmemektedir. Bu kitap bölümünün amacı, İSG politikaları ve önleyici uygulamalar ile gerçek işyeri uygulamaları arasındaki boşluğu bütünleştirici bir perspektifle değerlendirmek ve söz konusu boşluğun azaltılmasına yönelik çok düzeyli bir önleme çerçevesi geliştirmektir. Bu amaçla İSG yönetim sistemleri, uygulama bilimi, güvenlik liderliği, çalışan katılımı, güvenlik eğitiminin transferi, üretim baskısı, Work-as-Imagined/Work-as-Done, güvenlik sesi,

[1] Öğr. Gör. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, Araklı Ali Cevat Özyurt Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, ORCID: 0000-0001-5689-6094

düzeltici faaliyetler ve örgütsel öğrenme literatürü birlikte ele alınmıştır. Sentez sonucunda politika–uygulama sürecinin; politika ve mevzuattan örgütsel uygulamaya, risk değerlendirmesinden etkili risk kontrolüne, yönetim kararlarından saha uygulamasına, bilgi ve prosedürlerden gerçek çalışmaya, tehlikenin fark edilmesinden güvenlik sesi ve bildirime, bildirimden düzeltici faaliyete ve düzeltici faaliyetten örgütsel öğrenmeye uzanan bağlantılı geçişlerden oluştuğu ileri sürülmektedir. Bu bölümde "uygulama kaybı", söz konusu geçişlerde güvenlik amacının zayıflamasını, değişmesini veya amaçlanan güvenlik işlevine tam olarak dönüşememesini inceleyen analitik bir sentez kavramı olarak kullanılmaktadır. Ayrıca mevcut güvenlik performans göstergelerini tamamlamak üzere "dönüşüm göstergeleri" yaklaşımı önerilmektedir. Çerçeve, "uygulama kaybı" kavramı ve "dönüşüm göstergeleri" henüz bağımsız ampirik doğrulamaya tabi tutulmamıştır; bu nedenle bölümün katkısı sınanabilir bir kavramsal öneri olarak değerlendirilmelidir. Geliştirilen çerçeve, İSG faaliyetlerinin yalnızca gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine değil, gerçek risk azaltımına ve sürdürülebilir örgütsel öğrenmeye ne ölçüde dönüştüğüne odaklanmaktadır.

Anahtar kelimeler: iş sağlığı ve güvenliği; politika–uygulama boşluğu; uygulama bilimi; uygulama kaybı; örgütsel öğrenme; risk kontrolü; güvenlik yönetimi

Abstract

Despite the extensive body of knowledge on occupational health and safety (OHS) legislation, management systems, risk assessment, safety training, worker participation, and learning from incidents, such knowledge and practices do not always translate into the expected safety outcomes in real work settings. This chapter examines the gap between OHS policies and preventive practices and their implementation in actual workplaces and develops a

multilevel prevention framework for reducing this gap. The synthesis integrates literature on OHS management systems, implementation science, safety leadership, worker participation, safety training transfer, production pressure, Work-as-Imagined/Work-as-Done, safety voice, corrective actions, and organizational learning. The policy-to-practice process is conceptualized as a series of interconnected transitions: from policy and regulation to organizational implementation, from risk assessment to effective risk control, from management decisions to frontline practice, from knowledge and procedures to actual work, from hazard recognition to safety voice and reporting, from reporting to corrective action, and from corrective action to organizational learning. “Implementation loss” is introduced as an analytical synthesis concept describing situations in which the intended safety function weakens, changes, or fails to fully translate across these transitions. The chapter also proposes “conversion indicators” as a complementary perspective to existing safety performance indicators. The framework, the concept of implementation loss, and the proposed conversion indicators have not yet undergone independent empirical validation and should therefore be read as testable conceptual propositions. The proposed framework shifts attention from whether OHS activities have merely been completed toward whether they are successfully translated into effective risk reduction and sustainable organizational learning.

Keywords: occupational health and safety; policy-to-practice gap; implementation science; implementation loss; organizational learning; risk control; safety management

Giriş

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların işle ilişkili yaralanma ve hastalıklardan korunmasının yanı sıra çalışma sistemlerinin güvenli, sağlıklı ve sürdürülebilir biçimde tasarlanmasını amaçlayan çok

boyutlu bir alandır. İSG literatürü; mevzuat, risk değerlendirmesi ve teknik kontrol araçlarının yanında yönetim sistemleri, güvenlik liderliği, çalışan katılımı, güvenlik iklimi, insan faktörleri ve örgütsel öğrenme gibi örgütsel ve davranışsal boyutları da içermektedir. Bu geniş bilgi birikimi, söz konusu yaklaşımların gerçek çalışma ortamlarında aynı ölçüde ve aynı işlevle uygulandığı anlamına gelmemektedir.

İSG yönetim sistemlerine ilişkin araştırmalar bu ayrımı uzun süredir ortaya koymaktadır. Robson ve arkadaşlarının (2007) sistematik incelemesi, İSG yönetim sistemi müdahalelerine ilişkin çalışmaların çoğunlukla olumlu sonuçlar bildirdiğini, ancak kanıt tabanındaki metodolojik sınırlılıklar ve heterojenlik nedeniyle yönetim sistemlerinin etkinliği hakkında koşulsuz sonuçlara ulaşılamadığını göstermiştir. Benzer biçimde da Silva ve Amaral (2019), İSG yönetim sistemlerinin uygulanmasında çok sayıda başarı faktörü ve engel bulunduğunu belirlemiştir. Dolayısıyla bir organizasyonda politika, prosedür veya sertifikalı bir yönetim sisteminin bulunması ile bu yapıların günlük çalışma süreçlerinde etkili biçimde işlemesi arasında analitik bir ayrım yapılması gerekmektedir.

Benzer bir problem bilimsel bilginin gerçek çalışma ortamlarına aktarılmasında görülmektedir. Guerin ve arkadaşları (2022), çalışanların güvenlik ve sağlığını geliştirdiği bilinen kanıta dayalı müdahalelerin benimsenmesi, uygulanması ve sürdürülmesinde İSG alanında devam eden bir araştırmadan uygulamaya geçiş boşluğuna dikkat çekmektedir. Chabot, Dagenais ve McSween-Cadieux (2026) tarafından gerçekleştirilen güncel kapsam incelemesi de İSG müdahalelerinin uygulanmasını etkileyen faktörlerin müdahalenin özelliklerinden örgütün iç ve dış bağlamına ve uygulama sürecine kadar farklı düzeylere yayıldığını göstermektedir.

Uygulama bilimi bu probleme daha genel bir çerçeve sunmaktadır. Damschroder ve arkadaşlarının (2022) güncellediği Consolidated Framework for Implementation Research (CFIR), iyi tasarlanmış müdahalelerin gerçek yaşam koşullarındaki etkisinin bağlamsal faktörlerden güçlü biçimde etkilenebileceğini vurgulamaktadır. İSG açısından değerlendirildiğinde bu durum, risk değerlendirmesi, eğitim veya güvenlik prosedürünün yalnızca tasarımına değil, organizasyon içerisinde nasıl yorumlandığına, hangi kaynaklarla desteklendiğine, kimler tarafından uygulandığına ve ne ölçüde sürdürülebildiğine de odaklanılması gerektiği anlamına gelmektedir.

Güvenlik eğitimi literatürü faaliyet ile sonuç arasındaki bu ayrımı açık biçimde göstermektedir. Bisbey ve arkadaşlarının (2026) meta-analizi, güvenlik eğitiminin öğrenme üzerindeki etkisinin güçlü olmasına karşın işe transfer ve daha geniş güvenlik sonuçları üzerindeki etkilerin farklı büyüklüklerde ortaya çıkabildiğini göstermiştir. Dolayısıyla eğitimin verilmesi, öğrenilen bilginin günlük çalışma sırasında uygulanacağını garanti etmemektedir. Transfer; iş tasarımı, ekipman, zaman, yönetim desteği ve örgütsel koşullar gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir (Casey et al., 2021).

Örgütsel bağlamın önemi üretim baskısı literatüründe de görülmektedir. Hashemian ve Triantis (2023), üretim baskısının artan iş yükü, hata olasılığı, çalışan iyi oluşunun azalması, güvenlik ikliminin zayıflaması ve sapmaların normalleşmesi gibi çeşitli güvenlik sonuçlarıyla ilişkilendirildiğini göstermiştir. Bu nedenle bir çalışanın güvenlik kuralını bilmesi ve güvenli davranma niyetinde olması, gerçek çalışma koşulları bu davranışı zorlaştırdığında tek başına yeterli olmayabilir.

Politika ve prosedürlerde tanımlanan iş ile işin fiilen gerçekleştirildiği biçim arasındaki farklılık da önemlidir. Safety-II literatüründeki Work-as-Imagined (WAI) ve Work-as-Done (WAD) ayrımı, işin tasarlanan biçimiyle gerçek çalışma koşullarındaki

uygulamasının her zaman birebir örtüşmediğini vurgulamaktadır. Martins ve arkadaşları (2022), WAI ile WAD arasındaki farklılıkların yalnızca uygunsuzluk olarak değil, öğrenme kaynağı olarak da değerlendirilebileceğini göstermiştir.

Uygulama sürecinin diğer kritik boyutu, çalışanların sahip olduğu güvenlik bilgisinin örgütsel karar süreçlerine ulaşmasıdır. Tehlikenin çalışan tarafından fark edilmesi, bu bilginin mutlaka yönetime ulaşacağı anlamına gelmez. Benzer biçimde bir ramak kala olayın kaydedilmesi de örgütsel öğrenmenin gerçekleştiğini göstermez. Gnoni ve arkadaşları (2022), etkili ramak kala yönetiminin olayların toplanması yanında analiz ve bilginin ilgili paydaşlara yayılmasını da gerektirdiğini belirtmektedir. Stemn ve arkadaşları (2018) ile Guan ve arkadaşları (2024) da olaylardan öğrenmenin çok aşamalı ve bağlama duyarlı olduğunu göstermektedir.

Denetim literatürü aynı problemi başka bir açıdan ortaya koymaktadır. Hutchinson, Dekker ve Rae (2024), 327 düzeltici faaliyeti incelemiş ve yalnızca yaklaşık %16'sının belirlenen sorun veya tehlikeyle güçlü bir bağlantı gösterdiğini bildirmiştir. Bu bulgu, bir düzeltici faaliyetin yönetim sistemi içerisinde "tamamlanmış" görünmesi ile gerçek riskin etkili biçimde azaltılması arasında ayrım yapılması gerektiğine işaret etmektedir.

Bu bölümde kullanılan analitik harita, farklı İSG araştırma hatlarını ortak bir politika–uygulama sorunu etrafında birlikte okumaktadır. Yönetim sistemi araştırmaları örgütsel uygulama koşullarını, uygulama bilimi müdahalelerin benimsenmesi ve sürdürülmesini, güvenlik davranışı literatürü bireysel ve örgütsel öncülleri, Safety-II tasarlanan iş ile gerçek iş arasındaki farklılıkları ve olaylardan öğrenme literatürü güvenlik bilgisinin geri besleme süreçlerini öne çıkarmaktadır. Bu sınıflandırma yazarın bütünleştirici sentezidir; söz konusu literatürlerin kendilerini daha önce tek bir ortak model içinde tanımladığı ileri sürülmemektedir.

Bu kitap bölümünün çıkış noktası söz konusu parçalı bilgi birikiminin ortak bir politika–uygulama süreci içerisinde yeniden yorumlanmasıdır. Bu amaçla **"uygulama kaybı"**, İSG literatüründe yerleşik veya doğrulanmış bağımsız bir teori olarak değil, farklı literatürlerde tanımlanan politika–uygulama kopukluklarını birlikte değerlendirmek üzere kullanılan analitik bir sentez kavramı olarak ele alınmaktadır. Kavram, amaçlanan güvenlik politikası, bilgisi, prosedürü veya müdahalesinin örgütsel sistemde bir aşamadan diğerine aktarılırken zayıflaması, değişmesi, kesintiye uğraması veya amaçlanan güvenlik işlevine tam olarak dönüşememesi olasılığını ifade etmektedir.

Bölümün üç temel amacı bulunmaktadır. İlk olarak, İSG politikaları ve önleyici uygulamalar ile gerçek çalışma uygulamaları arasındaki boşluğun oluşumuna katkıda bulunan örgütsel, yönetsel, davranışsal ve bağlamsal mekanizmalar bütünleştirici biçimde değerlendirilmektedir. İkinci olarak, politika–uygulama sürecinde güvenlik amacının zayıflayabileceği temel geçiş noktaları belirlenmektedir. Üçüncü olarak, söz konusu geçişleri birbirine bağlayan ve uygulama kayıplarının azaltılmasına yönelik mekanizmalar öneren çok düzeyli ve geri beslemeli bir önleme çerçevesi geliştirilmektedir.

Yöntem

Araştırma Tasarımı

Bu kitap bölümü, sistematik derleme veya meta-analiz iddiası taşımayan, kavramsal çerçeve geliştirmeyi amaçlayan yapılandırılmış bütünleştirici literatür incelemesi olarak hazırlanmıştır. Bütünleştirici incelemeler; nicel, nitel, teorik ve kavramsal çalışmaların ortak bir araştırma problemi etrafında birlikte değerlendirilmesine ve farklı araştırma gelenekleri arasında yeni kavramsal bağlantılar kurulmasına olanak sağlayabilir (Whittemore & Knafl, 2005). Snyder (2019) da literatür

incelemelerinin, açık bir araştırma amacı ve şeffaf bir sentez mantığıyla yürütüldüğünde, parçalı araştırma alanlarını bütünleştiren ve teori geliştirmeyi destekleyen bağımsız bir araştırma yaklaşımı olarak kullanılabileceğini vurgulamaktadır.

Bu incelemenin amacı, İSG literatürünün eksiksiz bir envanterini çıkarmak veya belirli bir müdahalenin birleşik etki büyüklüğünü hesaplamak değildir. Amaç; politika–uygulama boşluğunu açıklayan mekanizmaları farklı İSG araştırma alanlarından bir araya getirerek çok düzeyli, süreç odaklı ve gelecekte ampirik olarak sınanabilir bir kavramsal çerçeve geliştirmektir.

Literatürün Belirlenmesi

Literatür, Ekim 2026 tarihine kadar yürütülen hedefli ve yinelemeli aramalar yoluyla belirlenmiştir. PubMed/MEDLINE kayıtları, bilimsel yayınevi ve dergi platformları, DOI kayıtları, alanın temel sistematik derlemeleri ve meta-analizleri ile ilgili çalışmaların ileri ve geri atıf zincirlerinden yararlanılmıştır. Arama süreci, sistematik derlemelerdeki gibi tüm veri tabanlarında önceden sabitlenmiş tek bir arama dizgesinin eksiksiz uygulanması amacıyla tasarlanmamıştır; bunun yerine, kavramsal doygunluk sağlayacak biçimde temel araştırma hatlarının ve bunları temsil eden güçlü çalışmaların belirlenmesi hedeflenmiştir.

Aramalarda occupational health and safety/OSH/OHS ile birlikte implementation, implementation gap, research-to-practice, knowledge translation, regulatory compliance, safety leadership, worker participation, safety voice, safety training, production pressure, safety climate, Work-as-Imagined, Work-as-Done, near miss, corrective action, organizational learning ve ilgili eş anlamlı kavramların farklı kombinasyonları kullanılmıştır. Literatür ilerledikçe ortaya çıkan yeni kavramlar ve anahtar çalışmalar, ileri ve geri atıf izleme yoluyla arama sürecine eklenmiştir.

Kaynak Seçimi ve Doğrulama

Kaynak seçimi amaçlı ve araştırma sorusuna uygunluk temelinde yapılmıştır. Geniş mekanizmaları desteklemek için mümkün olduğunda sistematik derlemeler, kapsam incelemeleri ve meta-analizlere; belirli bir politika–uygulama geçişini veya mekanizmayı ayrıntılı biçimde gösteren durumlarda ise hakemli birincil ampirik çalışmalara öncelik verilmiştir. Kontrol etkinliğinin doğrulanması gibi uygulamaya özgü bir konuda, bilimsel literatürü tamamlamak amacıyla yetkili kurumsal rehberlerden de yararlanılmıştır.

Politika veya yönetim sistemlerinin işyerinde uygulanmasını, kanıta dayalı İSG müdahalelerinin benimsenmesini ve sürdürülmesini, risk değerlendirmesinden kontrole geçişi, liderlik ve çalışan katılımını, güvenlik eğitiminin transferini, WAI–WAD farklılıklarını, güvenlik sesi ve bildirim süreçlerini, düzeltici faaliyetleri veya olaylardan örgütsel öğrenmeyi doğrudan ele alan çalışmalar ana senteze dahil edilmiştir. Yalnızca belirli bir risk değerlendirme tekniğinin matematiksel performansına odaklanan, politika–uygulama ilişkisi hakkında anlamlı bilgi sunmayan çalışmalar ile bilimsel niteliği veya bibliyografik bilgileri doğrulanamayan kaynaklar ana sentezin dışında bırakılmıştır.

Kullanılan kaynakların yazar, yıl, başlık, dergi, cilt/sayı, sayfa veya makale numarası ve DOI bilgileri mümkün olduğunda DOI kayıtları, PubMed ve doğrudan yayınevi/dergi sayfaları üzerinden çapraz doğrulanmıştır. Güncel ve kavramsal açıdan kritik 2025–2026 yayınlarında birincil yayınevi kayıtlarına özellikle öncelik verilmiştir. Nihai sentezde 31 hakemli bilimsel yayın ve bir resmî kurumsal rehber olmak üzere 32 kaynak kullanılmıştır. Bu sayı, arama sırasında karşılaşılan tüm kayıtların sayısını temsil etmemektedir; süreç sistematik bir kayıt-eleme akışı olarak yürütülmediği için taranan ve dışlanan toplam kayıt sayısı raporlanmamaktadır.

Sentez Yaklaşımı

Seçilen çalışmalar; ele aldıkları örgütsel düzey, İSG uygulaması, temel mekanizma, kolaylaştırıcı ve engelleyici faktörler ve politika–uygulama sürecindeki işlevleri açısından karşılaştırılmıştır. Literatürde tekrar eden mekanizmalar tematik olarak bir araya getirilmiş ve politika ile gerçek çalışma arasındaki aktarımın nerelerde zayıflayabileceğini açıklayan geçiş alanları oluşturulmuştur.

Bu sentez sonucunda yedi analitik geçiş alanı önerilmiştir: (1) politika ve mevzuattan örgütsel uygulamaya, (2) risk değerlendirmesinden etkili risk kontrolüne, (3) yönetim kararlarından saha uygulamasına, (4) bilgi ve prosedürlerden gerçek çalışmaya, (5) tehlikenin fark edilmesinden güvenlik sesi ve bildirime, (6) bildirim veya tespitten etkili düzeltici faaliyete ve (7) düzeltici faaliyetten örgütsel öğrenmeye geçiş. Bu sınıflandırma literatürde daha önce tek bir model olarak doğrulanmış bir yapı değil, bu bölüm kapsamında geliştirilen bütünleştirici kavramsal sentezdir.

Yöntemsel Sınırlar

Bu çalışma sistematik derleme veya meta-analiz değildir. Önceden kaydedilmiş bir protokol, tüm veri tabanlarında tekrarlanabilir kapsamlı arama dizgeleri, PRISMA akış diyagramı, formal kayıt eleme sayıları veya bağımsız çalışmalar için standartlaştırılmış risk-of-bias/kalite puanlaması uygulanmamıştır. PRISMA 2020, sistematik derlemelerin raporlanmasına yönelik bir kılavuz olduğundan bu çalışmaya sistematik derleme raporlama standardı olarak uygulanmamıştır (Page et al., 2021).

Standartlaştırılmış bir risk-of-bias ya da kalite puanlaması yapılmamış olmakla birlikte, kanıtların sentezdeki rolü nitel olarak ayrıştırılmıştır. Geniş ve genellenebilir mekanizmalar tartışılırken sistematik derleme, kapsam incelemesi ve meta-analizlere öncelik

verilmiş; tekil ampirik çalışmalar belirli mekanizmaları veya bağlama özgü örnekleri açıklamak için kullanılmış; küçük ya da tek sektöre özgü örneklemlerden elde edilen bulgular genel İSG sonuçları olarak sunulmamıştır. Buna rağmen bölüm, literatürün tamamını kapsadığı, belirli mekanizmaların yaygınlığını tahmin ettiği veya nedensel etki büyüklükleri ürettiği iddiasında değildir. Sonuçlar; farklı kanıt türlerinden elde edilen bulguları kavramsal olarak bütünleştiren, mekanizma ve araştırma sorusu üretmeye yönelik bir sentez olarak yorumlanmalıdır. Önerilen "uygulama kaybı", yedi geçiş noktası ve "dönüşüm göstergeleri" bu nedenle doğrulanmış ölçekler ya da teoriler olarak değil, gelecekte ampirik olarak sınanması gereken analitik öneriler olarak sunulmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Politika–Uygulama Boşluğu

İSG alanında işyeri risklerini azaltmaya yönelik geniş bir düzenleyici ve bilimsel araç seti bulunmaktadır. Ulusal mevzuat, denetimler, yönetim standartları, risk değerlendirmeleri, kontrol önlemleri, eğitim faaliyetleri ve olay bildirim mekanizmaları bunların başlıcalarıdır. Bununla birlikte bu yapıların varlığı ile gerçek çalışma ortamında beklenen güvenlik işlevini yerine getirmesi aynı şey değildir.

Mevzuatın gerçek çalışma ortamına aktarılması politika–uygulama sürecinin ilk katmanlarından biridir. MacEachen ve arkadaşlarının (2016) sistematik nitel incelemesi, mevzuatın uygulanmasının yalnızca yasal hükümlere değil; ekonomik ve politik koşullara, denetim kurumlarının kapasitesine, kurumlar arası koordinasyona ve çalışanların sisteme katılımına da bağlı olduğunu göstermiştir. Ståhl, Lundqvist ve Reineholm (2025) de Avrupa işyerlerinde dışsal düzenleyici baskının örgütsel koşullar ve işyeri uygulamalarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Benzer bir ayrım yönetim sistemlerinde görülmektedir. Robson ve arkadaşları (2007) ile da Silva ve Amaral'ın (2019) bulguları, biçimsel bir İSG sisteminin varlığının tek başına etkili risk azaltımını garanti etmediğini göstermektedir.

Politika–uygulama boşluğu risk değerlendirmesinden risk kontrolüne geçişte daha görünür hâle gelir. Ajslev ve arkadaşlarının (2022) inşaat sektöründeki saha gözlemleri, bazı kontrol girişimlerinin uygulamada engellendiğini ve kullanılan önlemlerin önemli bölümünün idari veya mühendislik düzeylerinde yoğunlaştığını göstermiştir. Riskin tanımlanması, uygun kontrolün seçilmesi, kaynağın tahsis edilmesi, kontrolün uygulanması ve etkinliğinin doğrulanması birbirinden ayrılması gereken aşamalardır.

Riskin belirlenmesi, riskin etkili biçimde kontrol edildiği anlamına gelmez.

Benzer bir aktarım problemi olay ve denetim yönetiminde görülmektedir. Gnoni ve arkadaşları (2022), etkili ramak kala yönetiminin toplama, analiz ve bilginin yayılması süreçlerinden oluştuğunu göstermektedir. Hutchinson ve arkadaşlarının (2024) bulguları ise düzeltici faaliyet ile gerçek risk azaltımı arasında önemli bir ayrım bulunabileceğini göstermektedir.

Aynı durum örgütsel öğrenme için de geçerlidir. Stemn ve arkadaşları (2018), olaylardan öğrenmenin yalnızca nedenlerin belirlenmesiyle sınırlı olmadığını; elde edilen derslerin yayılması ve örgütsel uygulamalara yerleşmesinin gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Guan ve arkadaşları (2024) da olaylardan öğrenmenin çok sayıda kolaylaştırıcı ve engelleyici faktörden etkilendiğini göstermiştir.

Olayın bildirilmesi, olaydan öğrenildiği anlamına gelmez.

İSG politika–uygulama süreci aşağıdaki bağlantılı akış şeklinde kavramsallaştırılabilir:

Politika ve mevzuat → örgütsel çeviri ve yönetim sistemi → risk değerlendirmesi → kontrol seçimi ve kaynak tahsisi → yönetim ve gözetmen uygulaması → bilgi, eğitim ve çalışan katılımı → gerçek çalışma → güvenlik sesi ve bildirim → düzeltici faaliyet → örgütsel öğrenme → sistemin yeniden tasarlanması.

Bu zincirin farklı aşamalarında güvenlik amacı korunabilir, güçlenebilir, değişebilir veya zayıflayabilir. Bu bölümde "uygulama kaybı" kavramı söz konusu zayıflama ve kopuklukların ortak analitik düzlemde incelenmesi için kullanılmaktadır.

Uygulama kaybı; İSG politikası, bilgisi, prosedürü, müdahalesi veya önleme amacının örgütsel sistem içerisinde bir aşamadan diğerine aktarılırken bağlamsal, yönetsel, örgütsel veya davranışsal mekanizmalar nedeniyle zayıflaması, değişmesi, kesintiye uğraması ya da amaçlanan güvenlik işlevine tam olarak dönüşememesi sürecidir.

Bununla birlikte gerçek çalışma ile tasarlanan uygulama arasındaki her farklılık uygulama kaybı değildir. Güvenlik işlevini koruyan veya geliştiren uyarlamalar ile güvenlik kontrolünü zayıflatan farklılıkların birbirinden ayrılması gerekir.

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Uygulama Boşluğu Neden Oluşur?

Yönetim Bağlılığı ve Güvenlik Liderliği

İSG politikasının gerçek çalışma uygulamalarına aktarılmasında yönetim ve liderlik önemli rol oynamaktadır. Ancak yönetimin güvenliği politika belgelerinde öncelik olarak tanımlaması ile güvenliğin günlük karar süreçlerinde fiilen önceliklendirilmesi farklıdır.

Lyubykh ve arkadaşlarının (2022) 194 bağımsız örneklem ve 104.364 çalışanı kapsayan meta-analizi, liderlik davranışlarının işyeri güvenliği değişkenleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Zhao ve arkadaşları (2022) da güvenlik liderliği ile çalışanların güvenlik katılımı arasında pozitif ilişki ve güvenlik ikliminin kısmi aracı rolü bulunduğunu bildirmiştir.

Bu nedenle yönetim taahhüdü yalnızca söylem üzerinden değil, kaynak tahsisi, iş planlaması, gözetmen davranışı ve güvenlik–üretim çatışmalarında verilen kararlar üzerinden değerlendirilmelidir.

Kaynaklar ve Örgütsel Uygulama Kapasitesi

Bir güvenlik politikasının uygulanması teknik uzmanlık, personel, zaman, finansal kaynak ve örgütsel altyapı gerektirir. Madsen ve arkadaşlarının (2020) realist incelemesi, yönetim sistemlerinin etkisinin entegrasyon, öğrenme, motivasyon, çeviri ve dikkat mekanizmalarına bağlı olduğunu göstermektedir.

Nahrgang, Morgeson ve Hofmann'ın (2011) 203 bağımsız örneklem ve 186.440 çalışanı kapsayan meta-analizi de iş talepleri ve kaynaklarının çalışanların tükenmişlik, işe bağlılık ve güvenlik sonuçlarıyla bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır.

Uygulama kapasitesi bu nedenle yalnızca bütçe değil, organizasyonun güvenlik kararlarını gerçek çalışma koşullarına dönüştürme kapasitesi olarak değerlendirilmelidir.

Çalışan Katılımı ve Güvenlik Sesi

Çalışanlar gerçek çalışma koşullarındaki tehlikeler ve prosedürlerin uygulanabilirliği hakkında doğrudan bilgiye sahiptir. Bu nedenle yalnızca prosedür uygulayıcısı değil, güvenlik bilgisinin önemli üreticileri olarak değerlendirilmelidir.

Tedone ve arkadaşlarının (2026) 49 bağımsız çalışma ve 50.856 katılımcıyı kapsayan meta-analizi, safety voice davranışının güvenliği destekleyen liderlik ve çalışma ortamlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Paul, Pilbeam ve Smallwood'un (2025) 86 ampirik çalışmayı kapsayan incelemesi ise safety voice literatürünün önemli kavramsal ve metodolojik boşlukları bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Tehlikenin fark edilmesi, tehlikenin örgütsel karar sistemine ulaştığı anlamına gelmez.

Güvenlik Eğitimi ve İşe Transfer

İSG eğitiminde faaliyetin gerçekleştirilmesi, öğrenme, işe transfer, davranış ve güvenlik sonucu birbirinden ayrılmalıdır. Bisbey ve arkadaşlarının (2026) meta-analizinde öğrenme için bildirilen etki büyüklüğü transfer ve genel güvenlik sonuçlarından daha yüksek bulunmuştur. Casey ve arkadaşları (2021) ise transfer sürecinin eğitim tasarımı kadar örgütsel ve bağlamsal koşullardan da etkilendiğini göstermektedir.

Katılım → öğrenme → işe transfer → davranış → güvenlik sonucu.

Üretim Baskısı

Hashemian ve Triantis'in (2023) sistematik incelemesi, üretim baskısının artan iş yükü, hata oranları, düşük iyi oluş, zayıflayan güvenlik iklimi ve sapmaların normalleşmesi gibi olumsuz güvenlik sonuçlarıyla ilişkilendirildiğini göstermektedir.

Bu nedenle çalışan davranışı değerlendirilirken yalnızca:

“Çalışan neden prosedüre uymadı?”

değil,

“İş sistemi prosedürün güvenli biçimde uygulanmasına olanak sağlıyor muydu?”

sorusu da sorulmalıdır.

Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi, çalışanların organizasyon içerisindeki güvenlik öncelikleri, politikaları ve uygulamalarına ilişkin ortak algılarıyla ilişkilidir. Clarke'ın (2006) meta-analizi, güvenlik ikliminin güvenlik uyumu ve katılımıyla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bu bölümde analitik bir yorum olarak güvenlik iklimi, resmî politika ile günlük yönetsel uygulamalar arasındaki tutarlılığın çalışanlar tarafından nasıl algılandığını izlemeye yardımcı olabilecek göstergelerden biri olarak ele alınmaktadır. Clarke (2006) bu özel "tutarlılık" yorumunu doğrudan sınamamaktadır.

Work-as-Imagined ve Work-as-Done

WAI–WAD ayrımı, prosedürde öngörülen iş ile işin gerçek koşullarda gerçekleştirilişi arasındaki farklılığa odaklanmaktadır. Martins ve arkadaşları (2022), bu farkın hem başarı hem başarısızlıklardan öğrenme için kullanılabileceğini göstermiştir.

Vijayan'ın (2025) biyomedikal laboratuvarlarda gerçekleştirdiği nitel araştırma da prosedür ile gerçek çalışma arasındaki farklılıkların deneyim, zaman ve iş baskısıyla ilişkili olabileceğini göstermektedir. Ancak küçük ve sektöre özgü örneklem nedeniyle bu bulgular genellenmemelidir.

Bu nedenle temel soru:

"Prosedürden sapma oldu mu?"

yerine:

"Gerçek çalışma neden tasarlanan işten farklılaştı ve bu farklılık güvenlik işlevini nasıl etkiledi?"

olmalıdır.

Bildirimden Öğrenmeye

Bildirim örgütsel öğrenme için girdi sağlayabilir ancak öğrenmenin kendisi değildir. Stemn ve arkadaşları (2018) ile Guan ve arkadaşları (2024), öğrenme için sistematik analiz, yayılım, örgütsel yerleşme ve uygun bağlam gerektiğini göstermektedir.

Schüler'in (2026) tek bir hiyerarşik organizasyonda gerçekleştirdiği nitel çalışma, bildirimin sahiplenilmesi, takip edilmesi ve sonucunun görünür hâle gelmesini ifade eden closure mekanizmasının safety voice ile örgütsel öğrenme arasında önemli olabileceğini öne sürmektedir. Bu mekanizmanın farklı sektörlerde sınanması gerekmektedir.

Bildirim ≠ düzeltici faaliyet ≠ örgütsel öğrenme.

Uygulama Kaybının Kavramsallaştırılması

"Uygulama kaybı" kavramının amacı mevcut İSG teorilerinin yerine yeni bir teori koymak değildir. Amaç, farklı literatürlerde incelenen kopuklukların ortak bir değerlendirme sorusuyla ilişkilendirilmesidir:

Başlangıçta amaçlanan güvenlik işlevi bir sonraki örgütsel aşamaya gerçekten aktarıldı mı?

Bu yaklaşım decoupling, uygulama bilimi, eğitim transferi, WAI–WAD ve örgütsel öğrenme gibi mevcut araştırma alanlarından yararlanmakla birlikte bunlarla eş anlamlı değildir.

Hutchinson ve arkadaşlarının (2024) denetim çalışması formal düzeltici faaliyet ile gerçek tehlike arasındaki ayrışmaya örnek oluştururken, Madsen ve arkadaşları (2020) yönetim sistemlerinin işleyişinin örgütsel çeviri ve entegrasyon mekanizmalarına bağlı olduğunu göstermektedir. Chabot ve arkadaşları (2026) ise uygulama sürecinin farklı bağlamsal alanlardan etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Uygulama kaybının analizinde önemli bir ayrım WAI–WAD farkıyla ilgilidir. Her WAI–WAD farkı bir uygulama kaybı değildir. Bu bölümde:

İşlevsel uyarlama, değişken çalışma koşullarında temel güvenlik işlevini koruyan veya geliştiren yerel düzenlemeyi;

zararlı uygulama kaybı ise amaçlanan güvenlik işlevinin uygulama sırasında zayıfladığı durumu

ifade etmektedir.

Dolayısıyla temel değerlendirme ölçütü yalnızca prosedüre birebir uygunluk değil, **güvenlik işlevinin korunup korunmadığıdır**.

Politika–uygulama boşluğunun tek bir mesafe yerine bir dizi geçişten oluştuğu önerilmektedir:

Politika → örgütsel uygulama

Risk değerlendirmesi → etkili kontrol

Yönetim kararı → saha uygulaması

Eğitim ve prosedür → gerçek çalışma

Tehlike farkındalığı → güvenlik sesi ve bildirim

Bildirim → etkili düzeltici faaliyet

Düzeltici faaliyet → örgütsel öğrenme

Bu yedi geçişin tek bir ampirik modelde doğrulandığı ileri sürülmemektedir. Yapı, literatürün bu bölüm kapsamında yapılan bütünleştirici sentezidir.

Uygulama kayıplarının birikimli olabileceği de teorik bir önerme olarak değerlendirilmektedir. Politikanın eksik çevrilmesi, kaynak yetersizliği, tutarsız yönetim davranışı, bildirimin engellenmesi ve yetersiz örgütsel öğrenme birbirini izleyerek daha

büyük bir politika–uygulama kopukluğu oluşturabilir. Bu önerme gelecekte boylamsal ve çok düzeyli tasarımlarla sınanmalıdır.

Çok Düzeyli İSG Politika–Uygulama ve Önleme Çerçevesi

Önerilen çerçeve üç genel düzeyi birbirine bağlamaktadır.

Makro ve kurumsal düzey, mevzuat, standartlar, dış denetimler ve sektörel bağlamı içerir.

Örgütsel ve yönetsel düzey, yönetim sistemleri, risk yönetimi, liderlik, kaynaklar, güvenlik iklimi, eğitim ve iletişim süreçlerini içerir.

Operasyonel düzey, gerçek çalışma koşulları, çalışan davranışları, WAD, tehlike algısı, güvenlik sesi ve bildirimleri kapsar.

Bu düzeyler arasında güvenlik bilgisi, kaynaklar, kararlar ve geri bildirim sürekli hareket etmektedir. Bu nedenle modelin temel analiz alanı düzeylerin kendisinden çok **aralarındaki geçişlerdir**.

Politika ve Mevzuat → Örgütsel Uygulama

Dışsal güvenlik gerekliliğinin gerçek iş süreçlerine çevrilmesi gerekir. MacEachen ve arkadaşları (2016) ile Ståhl ve arkadaşlarının (2025) çalışmaları, düzenleyici etkinin örgütsel ve kurumsal bağlama bağlı olduğunu göstermektedir.

Dışsal güvenlik gerekliliği örgütün gerçek çalışma sistemine nasıl çevrilmektedir?

Risk Değerlendirmesi → Etkili Kontrol

Bu bölümün sentezinde risk değerlendirmesinden etkili kontrole geçiş, birbirini izleyen uygulama kararları olarak ele alınmaktadır. Bu sıralama tek bir çalışmanın doğruladığı standart bir model değil, değerlendirme bulgularının uygulamaya dönüşmesini izlemeye yönelik analitik bir öneridir:

Riskin tanımlanması → kontrolün seçilmesi → kaynağın tahsis edilmesi → kontrolün uygulanması → kontrol etkinliğinin doğrulanması (International Council on Mining and Metals [ICMM], 2026)

şeklinde değerlendirilmelidir.

Yönetim Kararı → Saha Uygulaması

Yönetsel güvenlik amaçlarının gerçek uygulamaya geçişi, üst yönetimden gözetmenlere ve çalışma ekiplerine kadar çeşitli ara mekanizmalara bağlıdır. Lyubykh ve arkadaşları (2022) ile Zhao ve arkadaşlarının (2022) bulguları, liderlik davranışlarının bu süreçteki önemini desteklemektedir.

Yönetimin ifade ettiği güvenlik önceliği günlük karar ve kaynak tahsislerinde görünür mü?

Bilgi ve Prosedür → Gerçek Çalışma

Eğitimle kazanılan bilgi ve yazılı prosedürler gerçek çalışma koşullarında uygulanabilir olmalıdır. Bisbey ve arkadaşları (2026), Casey ve arkadaşları (2021) ve Martins ve arkadaşlarının (2022) bulguları bu geçişin hem transfer hem WAI–WAD açısından değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Prosedür gerçek işte uygulanabilir mi ve güvenlik işlevi korunuyor mu?

Tehlike Algısı → Güvenlik Sesi ve Bildirim

Çalışanın tehlikeyi bilmesi ile organizasyonun tehlikeyi bilmesi arasında bildirim geçişi bulunmaktadır.

Saha bilgisi örgütsel karar sistemine ulaşabiliyor mu?

Bildirim → Etkili Düzeltici Faaliyet

Bir sorun kaydedilmiş olabilir ancak çözüm temel tehlikeye temas etmeyebilir.

Uygulanan faaliyet tehlikenin temel nedenini hedefliyor ve etkinliği doğrulanıyor mu?

Düzeltici Faaliyet → Örgütsel Öğrenme

Tekil olaydan elde edilen bilgi diğer iş süreçlerine, risk değerlendirmelerine, eğitimlere ve prosedürlere aktarılmalıdır.

Bu olay organizasyonun gelecekteki karar veya uygulamalarını değiştirdi mi?

Model doğrusal değildir. Öğrenmenin politika ve sistem tasarımını yeniden etkilemesi beklenmektedir:

Politika → uygulama → gerçek çalışma → bildirim → düzeltme → öğrenme → yeniden tasarım ↺

Nielsen ve Sønderbo Andersen'in (2026) randomize kontrollü araştırmasında uygulama sadakatindeki farklılıkların sonuçlarla güçlü biçimde ilişkili olması, müdahalenin kendisi ile müdahalenin uygulanma biçiminin analitik olarak ayrılması gerektiğini göstermektedir.

Uygulama Kayıplarının Azaltılması

Biçimsel Uyumdan İşlevsel Etkililiğe

Mevzuata ve prosedürlere uyum İSG'nin vazgeçilmez bir parçasıdır. Ancak uyumun değerlendirilmesine güvenlik işlevinin gerçekleşip gerçekleşmediği de eklenmelidir.

Bu nedenle:

“Risk değerlendirmesi yapıldı mı?”

sorusunun yanında:

“Belirlenen yüksek risk etkili biçimde kontrol edildi mi?”

ve

“Düzeltici faaliyet kapatıldı mı?”

sorusunun yanında:

“Faaliyet temel riski gerçekten azalttı mı?”

soruları da kullanılmalıdır.

Kontrol Etkinliğinin Doğrulanması

Kontrolün varlığı ile etkili çalışması farklıdır. Özellikle kritik kontrol yönetimi yaklaşımlarında kontrollerin beklenen performansı sağlayıp sağlamadığının doğrulanması önem taşımaktadır (ICMM, 2026).

Değerlendirme:

Kontrol uygulandı mı?

Amaçlandığı biçimde çalışıyor mu?

Maruziyeti veya riski azaltıyor mu?

Zaman içerisinde etkinliğini sürdürüyor mu?

sorularını içermelidir.

Yönetim Taahhüdünden Hesap Verebilirliğe

Yönetim taahhüdünün kaynak tahsisi ve gerçek karar davranışına yansıması gerekir. Yüksek riskli faaliyetlerin gecikme süresi, güvenlik için ayrılan kaynaklar, çalışan bildirimlerine yanıt ve güvenlik–üretim çatışmalarında verilen kararlar bu açıdan değerlendirilebilir.

Eğitimden Transfer Yönetimine

Eğitim değerlendirmesi, katılım oranının ötesinde öğrenilen davranışın sahada uygulanabilirliğine genişletilmelidir:

Katılım → öğrenme → işe transfer → davranış → güvenlik sonucu.

İş ortamının çalışanlara öğrendiklerini uygulamak için gerekli zaman, ekipman ve yönetim desteğini sağlayıp sağlamadığı izlenmelidir.

WAI–WAD Öğrenme Döngüsü

Prosedür ile gerçek çalışma arasındaki farklılıkta üç soru önemlidir:

Fark neden oluştu?

Fark güvenliği güçlendirdi mi yoksa zayıflattı mı?

Davranış mı, iş sistemi mi, prosedür mü değiştirilmelidir?

Amaç WAD'ı WAI'ya zorla uydurmak değildir. WAI–WAD farkının güvenlik işlevine etkisi incelenmeli; gerektiğinde iş tasarımı veya prosedür, gerçek çalışma deneyiminden öğrenilenlere göre güncellenmelidir.

Bildirim Döngüsünün Kapatılması

Bildirim sisteminin bulunması yeterli değildir. Bildirim:

alındığının teyidi → değerlendirme → sorumlu atanması → eylem → etkinlik kontrolü → çalışana geri bildirim

süreciyle tamamlanmalıdır.

Bu bölümde "bildirim döngüsünün kapatılması" yerleşik yeni bir İSG teorisi olarak değil, bildirim ile öğrenme arasındaki geri bildirim mekanizmasını tanımlayan uygulama yaklaşımı olarak kullanılmaktadır.

Düzeltici Faaliyetten Sistemik Düzeltmeye

Düzeltici faaliyet değerlendirmesinde görünür problemin giderilmesi yanında temel tehlike kaynağı, kontrol hiyerarşisindeki düzeyi, etkinlik doğrulaması ve benzer risklerin diğer süreçlerde bulunup bulunmadığı değerlendirilmelidir.

Temel ayrım:

faaliyetin idari olarak kapatılması

ile

riskin etkili biçimde kontrol edilmesi

arasındadır.

Uygulama Sadakatinin İzlenmesi

Bir müdahalenin başarısız görünmesi, müdahalenin teorisinin etkisiz olduğu anlamına gelmeyebilir. Öncelikle müdahalenin öngörülen temel bileşenlerinin gerçekten uygulanıp uygulanmadığı değerlendirilmelidir.

Bununla birlikte sadakat, yerel koşullara gerekli bütün uyarlamaların engellenmesi anlamına da gelmemelidir. Gelecek uygulama araştırmalarında temel işlevler ile uyarlanabilir bileşenlerin ayrılması önem taşımaktadır.

Dönüşüm Göstergeleri

Öncü göstergeler İSG performansının proaktif izlenmesinde uzun süredir kullanılmaktadır. Bununla birlikte bu göstergelere ilişkin kanıt tabanı heterojendir (Watkins et al., 2025).

Bu kitap bölümünde mevcut öncü göstergelerin yerine yeni bir gösterge sistemi değil, onları tamamlayabilecek bir analiz fikri olarak "dönüşüm göstergeleri" önerilmektedir. Buradaki özgün katkı, kontrol etkinliği veya bildirim sonrası eylem gibi tekil ölçümleri ilk kez önermek değil; benzer dönüşüm mantığını yedi geçiş alanının tamamına tutarlı biçimde uygulayan ortak bir izleme perspektifi geliştirmektir.

Dönüşüm göstergeleri bir faaliyetin bir sonraki süreç aşamasına ne ölçüde aktarıldığını sorgular. Örneğin:

- eğitim sayısı yerine öğrenilen davranışın saha uygulamasına dönüşme düzeyi,
- risk değerlendirmesi sayısı yerine yüksek risklerin etkili kontrollere dönüşme düzeyi,
- ramak kala bildirim sayısı yerine bildirimlerin etkili faaliyete dönüşme düzeyi,
- kapatılan düzeltici faaliyet sayısı yerine etkinliği doğrulanan faaliyetlerin oranı,
- yapılan denetim sayısı yerine bulguların sistemik risk azaltımına dönüşme düzeyi

izlenebilir.

"Dönüşüm göstergeleri" doğrulanmış veya standartlaştırılmış bir İSG gösterge sınıfı değildir. Kavram bu bölümde önerilen ve ampirik olarak sınanması gereken bir uygulama fikridir. Bu göstergelerin tek başına performans hedefi olarak değil, geçişlerdeki zayıflıkları tanılamaya yardımcı izleme araçları olarak kullanılması daha uygundur; sayısal hedefin kendisinin güvenlik işlevinin önüne geçmemesi gerekir.

Uygulamaya Yönelik Çıkarımlar

Önerilen çerçevenin pratik değeri, İSG faaliyetlerinin yalnızca varlığına değil aralarındaki dönüşümlere dikkat çekmesidir.

Çerçeveden türetilen bir uygulama önerisi olarak, üst yönetim açısından güvenlik bağlılığının kaynak tahsisi ve günlük kararlarda görünür olması; İSG profesyonelleri açısından ise risk değerlendirmesinden kontrole, eğitimden işe transfere ve bildirimden öğrenmeye uzanan geçişlerin izlenmesi önerilmektedir.

Orta kademe yöneticiler ve gözetmenler, üst yönetim politikaları ile gerçek iş arasındaki kritik bağlantı noktalarındadır. Güvenlik sorunlarının dile getirilmesini desteklemeleri, üretim

baskısının etkilerini görünür hâle getirmeleri ve çalışan bildirimlerini üst yönetime aktarmaları önem taşır.

Çalışanlar yalnızca prosedür uygulayıcıları değil, gerçek çalışma hakkında önemli bilgi kaynaklarıdır. Bu bölümün uygulama önerisi olarak, özellikle risk değerlendirmesi ve kontrol seçimi başta olmak üzere prosedürlerin uygulanabilirliğinin ve olaylardan elde edilen derslerin değerlendirildiği süreçlerde çalışan bilgisinin sistematik biçimde alınması desteklenebilir.

Düzenleyici kurumların hukuki uyum denetimi sürerken, mümkün olduğunda formal gerekliliğin işlevsel sonucuna ilişkin sorular da denetime eklenebilir. Örneğin yalnızca risk değerlendirmesinin bulunup bulunmadığı değil, yüksek risklere yönelik kontrollerin gerçekten uygulanıp uygulanmadığı değerlendirilebilir.

Geçici ve çok işverenli çalışma ortamlarında farklı sorunlar ortaya çıkabilir. Griegel, Gould ve Stene (2025), proje tabanlı ve örgütler arası yapılarda güvenlik bilgisinin korunması ve bir projeden diğerine taşınmasının özel güçlükler yaratabileceğini göstermektedir. Bu nedenle proje sonunda elde edilen güvenlik bilgisinin kurumsal hafızaya ve sonraki projelere aktarılması ayrıca yönetilmelidir.

Gelecek Araştırma Gündemi

Önerilen çerçevenin bütününün ampirik olarak sınanması gelecekteki temel araştırma alanıdır.

İlk olarak “uygulama kaybı”nın ölçülebilir bir süreç değişkenine dönüştürülüp dönüştürülemeyeceği araştırılmalıdır. Politika–uygulama, risk–kontrol, eğitim–davranış, tehlike–bildirim ve bildirim–öğrenme geçişleri için ayrı ölçümler geliştirilebilir.

İkinci olarak dönüşüm göstergelerinin operasyonelleştirilmesi ve psikometrik ya da performans ölçümü

açısından doğrulanması gerekmektedir. Bu göstergelerin mevcut öncü ve gecikmiş göstergelere ek açıklayıcı değer sağlayıp sağlamadığı test edilmelidir.

Üçüncü olarak politika–uygulama süreci zamana yayıldığı için boylamsal ve çok düzeyli çalışmalar önceliklendirilmelidir. Çalışan, ekip, gözetmen ve organizasyon seviyelerinin eş zamanlı değerlendirilmesi, uygulama kayıplarının nerede oluştuğunu daha iyi açıklayabilir.

Dördüncü olarak müdahale araştırmalarında yalnızca sonuç değil, uygulama süreci de ölçülmelidir. Guerin ve arkadaşları (2022), Chabot ve arkadaşları (2026) ve Nielsen ve Sønderbo Andersen'in (2026) bulguları uygulama sadakati, benimsenme, uygulanabilirlik, uyarlama ve sürdürülebilirliğin sonuçların yorumlanmasında önemli olduğunu göstermektedir.

Beşinci olarak uygulama sadakati ile yerel uyarlama arasındaki denge araştırılmalıdır. Bir müdahalenin çekirdek güvenlik işlevleri ile yerel koşullara uyarlanabilir bileşenlerinin ayrılması, hem uygulama bilimi hem İSG açısından önemli bir araştırma alanıdır.

Altıncı olarak WAI–WAD araştırmalarında hangi uyarlamaların güvenlik işlevini koruduğu, hangilerinin güvenlik bariyerlerini zayıflattığı daha sistematik biçimde incelenmelidir.

Yedinci olarak safety voice çalışmalarının bildirimin yapılmasından sonraki aşamalara genişletilmesi gerekir. Gelecek araştırmalar:

tehlike fark edildi → bildirim yapıldı → değerlendirildi → sorumlu atandı → faaliyet uygulandı → etkinlik doğrulandı → geri bildirim sağlandı → örgütsel öğrenme gerçekleşti

zincirini boylamsal olarak izleyebilir.

Sekizinci olarak sektörler ve ülkeler arası karşılaştırmalar yapılmalıdır. İnşaatta geçici organizasyon yapıları, küçük işletmelerde sınırlı kapasite, üretimde zaman baskısı ve yüksek riskli sektörlerde kritik kontrol yönetimi farklı geçiş noktalarını öne çıkarabilir.

Bu kavramsal sentezden gelecekte sınanabilecek sekiz önerme türetilebilir:

1. Politika ve prosedürlerin gerçek çalışma uygulamalarına aktarım düzeyi, yalnızca biçimsel varlıklarından daha güçlü güvenlik ilişkileri gösterebilir.
2. Risk değerlendirmesinin güvenlik üzerindeki etkisi, belirlenen risklerin etkili kontrollere dönüşmesiyle açıklanabilir.
3. Yönetim taahhüdünün etkisi kaynak tahsisi, gözetmen davranışları ve güvenlik iklimi gibi ara süreçlerden geçebilir.
4. Güvenlik eğitiminin davranışa etkisi işyerindeki transfer koşullarına bağlı olabilir.
5. Safety voice ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişki yönetim yanıtı, geri bildirim ve bildirim döngüsünün kapatılmasıyla güçlenebilir.
6. Düzeltici faaliyetlerin sayısından çok temel tehlikeyi hedeflemesi ve etkinliklerinin doğrulanması olay tekrarını açıklamada daha değerli olabilir.
7. Birden fazla geçiş noktasında eş zamanlı uygulama kaybı bulunan organizasyonlarda güvenlik performansı daha olumsuz olabilir.

8. Güvenlik işlevini koruyan WAI–WAD uyarlamalarının örgütsel öğrenmeye aktarılması prosedür–gerçek iş uyumunu geliştirebilir.

Bu önermeler mevcut literatürde doğrulanmış hipotezler değil, önerilen çerçeveden türetilmiş ampirik araştırma sorularıdır.

Sonuç

İSG alanında mevzuat, yönetim sistemleri, risk değerlendirmesi, kontrol önlemleri, güvenlik eğitimi, çalışan katılımı, denetim ve örgütsel öğrenmeye ilişkin kapsamlı bir bilgi birikimi bulunmaktadır. Bununla birlikte bir güvenlik faaliyetinin biçimsel olarak gerçekleştirilmesi, amaçlanan güvenlik işlevinin gerçek çalışma ortamında otomatik olarak gerçekleştiği anlamına gelmemektedir.

Bu bölümde farklı İSG literatürleri politika ile gerçek çalışma arasındaki süreç açısından birlikte değerlendirilmiştir. Sentezlenen bulgular, güvenlik amacının politika düzeyinden nihai işyeri uygulamasına tek bir adımla ulaşmadığını göstermektedir. Politikanın örgütsel sisteme çevrilmesi, risklerin kontrollere dönüştürülmesi, yönetsel kararların sahaya aktarılması, eğitim ve prosedürlerin gerçek çalışma koşullarında uygulanması, çalışanların güvenlik bilgisini iletmesi, bildirilen sorunların düzeltici faaliyete dönüşmesi ve elde edilen bilginin örgütsel öğrenmeye aktarılması birbirinden ayrılması gereken ancak bağlantılı süreçlerdir.

Bu doğrultuda "uygulama kaybı", farklı araştırma geleneklerinde ortaya konulan politika–uygulama kopukluklarını ortak süreç perspektifinde değerlendiren analitik bir sentez kavramı olarak önerilmiştir.

Başlangıçta amaçlanan güvenlik işlevi örgütsel sistemin bir sonraki aşamasına gerçekten aktarıldı mı?

Bu yaklaşım, İSG performansının yalnızca faaliyet hacmi üzerinden değerlendirilmesinin sınırlarını ortaya koymaktadır. Risk değerlendirmesinin yapılması riskin kontrol edildiğini, eğitimin gerçekleştirilmesi öğrenilen davranışın işyerine aktarıldığını, ramak kala bildirimi organizasyonun öğrendiğini veya düzeltici faaliyetin kapatılması temel tehlikenin giderildiğini tek başına göstermez.

Önerilen çok düzeyli çerçeve makro/kurumsal, örgütsel/yönetsel ve operasyonel düzeyleri birbirine bağlamaktadır. Modelin temel analitik odağı ise bu düzeyler arasında gerçekleşen yedi geçiştir.

Çerçevenin önemli ilkelerinden biri, tasarlanan iş ile gerçek iş arasındaki her farklılığın başarısızlık olarak değerlendirilmemesidir. Güvenlik işlevini koruyan işlevsel uyarlamalar ile güvenlik bariyerini zayıflatan uygulama kayıpları birbirinden ayrılmalıdır.

Aynı şekilde güvenlik problemleri yalnızca çalışan davranışına indirgenmemelidir. Güvenli davranış; bilgi ve motivasyonun yanı sıra yönetim kararları, kaynaklar, iş tasarımı, üretim baskısı, gözetmen davranışları ve gerçek çalışma koşullarının etkisi altındadır.

Bu nedenle geleceğin İSG yönetiminin yalnızca daha fazla prosedür, daha fazla eğitim, daha fazla denetim veya daha fazla bildirim üretmeye değil, bu faaliyetlerin **gerçek risk azaltımına ve sürdürülebilir örgütsel öğrenmeye nasıl dönüştüğünü** anlamaya odaklanması gerekmektedir.

Bu kitap bölümünde geliştirilen çok düzeyli politika–uygulama çerçevesinin temel katkısı, güvenliği tek bir yönetim uygulamasının veya çalışan davranışının sonucu olarak değil, **güvenlik amacının örgütsel sistem boyunca aktarılması, uygulanması, doğrulanması, geri bildirilmesi ve yeniden**

öğrenilmesi gereken dinamik bir süreç olarak yeniden yorumlamasıdır.

Kaynakça/References

Ajslev, J. Z. N., Møller, J. L., Andersen, M. F., Pirzadeh, P., & Lingard, H. (2022). The hierarchy of controls as an approach to visualize the impact of occupational safety and health coordination. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(5), 2731. https://doi.org/10.3390/ijerph19052731

Bisbey, T., Linhardt, R. M., Woods Herron, A., Kilcullen, M. P., & Salas, E. (2026). How does training contribute to workplace safety? A meta-analysis examining the effects of safety training. *Journal of Applied Psychology, 111*(2), 175–194. https://doi.org/10.1037/apl0001309

Casey, T., Turner, N., Hu, X., & Bancroft, K. (2021). Making safety training stickier: A richer model of safety training engagement and transfer. *Journal of Safety Research, 78*, 303–313. https://doi.org/10.1016/j.jsr.2021.06.004

Chabot, C., Dagenais, C., & McSween-Cadieux, E. (2026). Factors influencing knowledge translation in health and safety: A scoping review applying the consolidated framework for implementation research. *Journal of Safety Research, 98*, 485–508. https://doi.org/10.1016/j.jsr.2026.06.011

Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(4), 315–327. https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.315

da Silva, S. L. C., & Amaral, F. G. (2019). Critical factors of success and barriers to the implementation of occupational health and safety management systems: A systematic review of literature. *Safety Science, 117*, 123–132. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.03.026

Damschroder, L. J., Reardon, C. M., Opra Widerquist, M. A., & Lowery, J. (2022). The updated Consolidated Framework for Implementation Research based on user feedback. *Implementation Science, 17*, Article 75. https://doi.org/10.1186/s13012-022-01245-0

Gnoni, M. G., Tornese, F., Guglielmi, A., Pellicci, M., Campo, G., & De Merich, D. (2022). Near miss management systems in the industrial sector: A literature review. *Safety Science, 150*, 105704. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105704

Griegel, H. H., Gould, K. P., & Stene, L. K. (2025). Learning and workplace safety in temporary organisations: A review of the literature. *Safety Science, 192*, 106962. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106962

Guan, J., Yan, Z., Chan, A. P. C., Choi, T., & Yang, Y. (2024). Factors affecting learning from incidents: A cross-industry review. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries, 89*, 105297. https://doi.org/10.1016/j.jlp.2024.105297

Guerin, R. J., Glasgow, R. E., Tyler, A., Rabin, B. A., & Huebschmann, A. G. (2022). Methods to improve the translation of evidence-based interventions: A primer on dissemination and implementation science for occupational safety and health researchers and practitioners. *Safety Science, 152*, 105763. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105763

Hashemian, S. M., & Triantis, K. (2023). Production pressure and its relationship to safety: A systematic review and future directions. *Safety Science, 159*, 106045. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106045

Hutchinson, B., Dekker, S., & Rae, A. (2024). Audit masquerade: How audits provide comfort rather than treatment for serious

safety problems. *Safety Science, 169*, 106348. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106348

International Council on Mining and Metals. (2026). *Critical control management: Good practice guide*. https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/2026/guidance_ccm-gpg.pdf

Lyubykh, Z., Turner, N., Hershcovis, M. S., & Deng, C. (2022). A meta-analysis of leadership and workplace safety: Examining relative importance, contextual contingencies, and methodological moderators. *Journal of Applied Psychology, 107*(12), 2149–2175. https://doi.org/10.1037/apl0000557

MacEachen, E., Kosny, A., Ståhl, C., O'Hagan, F., Redgrift, L., Sanford, S., Carrasco, C., Tompa, E., & Mahood, Q. (2016). Systematic review of qualitative literature on occupational health and safety legislation and regulatory enforcement planning and implementation. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 42*(1), 3–16. https://doi.org/10.5271/sjweh.3529

Madsen, C. U., Kirkegaard, M. L., Dyreborg, J., & Hasle, P. (2020). Making occupational health and safety management systems 'work': A realist review of the OHSAS 18001 standard. *Safety Science, 129*, 104843. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104843

Martins, J. B., Carim, G., Saurin, T. A., & Costella, M. F. (2022). Integrating Safety-I and Safety-II: Learning from failure and success in construction sites. *Safety Science, 148*, 105672. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105672

Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job

demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology, 96*(1), 71–94. https://doi.org/10.1037/a0021484

Nielsen, K. J., & Sønderbo Andersen, L. P. (2026). Implementation and effects of an integrated safety intervention delivered by OHS consultants in small metal enterprises: A randomized controlled trial. *Safety Science, 201*, 107276. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2026.107276

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., … Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ, 372*, n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Paul, J., Pilbeam, C., & Smallwood, A. (2025). Safety voice concept clean-up: Examining the voice that challenges us to be safer. *Safety Science, 191*, 106931. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106931

Robson, L. S., Clarke, J. A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P. L., Irvin, E., Culyer, A. J., & Mahood, Q. (2007). The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review. *Safety Science, 45*(3), 329–353. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.07.003

Schüler, M. (2026). The deaf profession: Why near-misses do not travel in a hierarchical safety system. *Safety Science, 204*, 107410. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2026.107410

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research, 104*, 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Ståhl, C., Lundqvist, D., & Reineholm, C. (2025). Improving work environments through regulation: A literature review on the influence of regulation, inspection practices and organizational conditions in European workplaces. *Safety Science, 191*, 106917. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106917

Stemn, E., Bofinger, C., Cliff, D., & Hassall, M. E. (2018). Failure to learn from safety incidents: Status, challenges and opportunities. *Safety Science, 101*, 313–325. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.09.018

Tedone, A. M., Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., & Newkirk, E. (2026). See something, say something: A meta-analytic review of safety voice. *International Journal of Management Reviews, 28*, e12401. https://doi.org/10.1111/ijmr.12401

Vijayan, V. (2025). Understanding Work-as-Imagined and Work-as-Done in biomedical laboratories. *Applied Biosafety, 30*(4), 326–335. https://doi.org/10.1089/apb.2025.0012

Watkins, D., Bishop, E., Naylor, S., Frankish, R., Staves, M., Dony, J., Miller, P., McCool, R., & Ferrante di Ruffano, L. (2025). A scoping review of the evidence base for the performance of leading indicators for improving safety outcomes: Available evidence, implications for practice and future directions. *Journal of Safety Research, 95*, 530–544. https://doi.org/10.1016/j.jsr.2025.10.024

Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: Updated methodology. *Journal of Advanced Nursing, 52*(5), 546–553. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x

Zhao, L., Yang, D., Liu, S., & Nkrumah, E. N. K. (2022). The effect of safety leadership on safety participation of employee: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 13*, 827694. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827694

BÖLÜM 3

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF DEVELOPMENTS IN ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON UNEMPLOYMENT AND EMPLOYMENT: AN EVALUATION FOR DISABILITY EMPLOYMENT[1]

GÖKHAN GÜNEY[2]
UMUT SOLMAZ[3]

Giriş

Disability is a phenomenon that limits and adversely affects individuals' lives. Due to their disability status, individuals often live under certain constraints. Despite its significance, disability lacks a universally accepted, comprehensive, and temporally stable definition (Grönvik, 2009). One of the international organizations that defines disability is the World Health Organization (WHO).

[1] Bu çalışma, 2. Uluslararası Writetec Yapay Zeka Çağında Sosyal Bilimler ve Sağlık Bilimleri Kongresi'nde sözlü olarak sunulan ancak tam metni yayımlanmayan bildirinin genişletilmiş halidir.

[2] Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Seben İzzet Baysal Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Sosyal Güvenlik Programı ORCID: 0000-0003-2786-9761

[3] Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Seben İzzet Baysal Meslek Yüksekokulu, Sosyal Hizmet ve Danışmanlık Bölümü, Sosyal Hizmetler Programı, ORCID: 0000-0003-1112-3041

According to the WHO, disability is described as the negative aspect of the interaction between individuals' health conditions and contextual factors—both environmental and personal—leading to impairments, activity limitations, and participation restrictions (WHO, 2011). Research conducted by the WHO indicates that approximately 16% of the global population experiences some form of disability (WHO, 2025). In this context, disability can be considered a phenomenon that affects individuals both environmentally and personally. People with disabilities are integrated into various social systems such as family, work, and education. However, in working life, individuals with disabilities face specific challenges. In the organization of working life, it is observed that technological advancements—particularly artificial intelligence (AI)—play an increasingly influential role.

The development of artificial intelligence (AI) applications, automation, and other advanced technologies has become one of the central debates in the labor market, particularly in the context of their effects on unemployment and employment. Today, evaluations of AI's impact on the labor market often reflect concerns regarding a potential global decline in employment opportunities (Acemoğlu & Restrepo, 2020). These concerns are rooted in the increasing ability of technological advancements and machines to perform complex tasks traditionally carried out by human labor. According to this perspective, technological progress will increase labor costs, lead to greater mechanization, and ultimately result in a contraction of employment. However, debates surrounding technological unemployment are not entirely one-sided. An alternative employment-based perspective suggests that certain technological developments will generate new employment opportunities in fields such as software development, data analysis, and robotic engineering (Novakova, 2020). This view asserts that it is not the use of technology, but rather the failure to utilize technological

advancements, that leads to unemployment. These contrasting perspectives on AI, unemployment, and employment suggest that the nature of employment is likely to evolve in the future—some professions may disappear while entirely new ones may emerge. Indeed, the World Economic Forum's "Future of Jobs Report" (2023–2027) forecasts a structural transformation in the labor market involving 152 million jobs over the next five years, predicting a net loss of 83 million jobs and the creation of 69 million new ones.

The issues of unemployment and employment tend to have more prolonged and adverse effects on individuals with disabilities, making it more challenging for them to obtain and sustain employment (Goos et al., 2009). It is possible to attribute this situation to a combination of social, economic, and cultural factors. The divergent perspectives observed in discussions on AI and unemployment are also reflected in debates concerning the employment of individuals with disabilities. The more pessimistic of these perspectives highlights the concern that AI-driven transformations in the labor market could lead to mass unemployment, particularly among people with disabilities, who are already vulnerable in the labor force. Social stigma directed toward individuals with disabilities—often beginning as early as school age—can place them at a disadvantage in terms of academic achievement and future employment opportunities. As a result, some studies argue that AI may exacerbate the existing inequalities in the labor market, particularly for students with disabilities at the secondary education level. For example, in their study, Almayeni and Marlina (2023) found that young individuals with disabilities are significantly less likely to obtain formal employment compared to their non-disabled peers, and that this disparity may worsen as AI technologies continue to evolve rapidly.

However, the literature increasingly suggests that AI applications have the potential to enhance employment opportunities

for individuals with disabilities by addressing barriers such as physical access limitations, technological obstacles, insufficient education, and restricted opportunities. For example, assistive technologies for individuals with physical disabilities—such as crutches, scooters, wheelchairs, prosthetic limbs, and specialized home automation software—are considered instrumental in facilitating the social inclusion of people with disabilities (Pancholi, Wachs, & Duerstock, 2023, p. 1). The integration of artificial intelligence in assistive technologies for individuals with motor impairments is seen as having the potential to revolutionize their participation in daily life and the workforce.

Artificial intelligence also holds the potential to reduce communication barriers and information accessibility challenges in the workplace. Natural language processing (NLP) technologies can facilitate easier access to information for employees with visual impairments and other cognitive disabilities, while also enabling the development of accessible interfaces tailored to the needs of people with disabilities (Chowdhary & Chowdhary, 2020). AI-driven tools that enhance communication and adaptability may be particularly beneficial for unemployed youth with disabilities, especially those with invisible disabilities such as autism, attention deficit hyperactivity disorder (ADHD), and dyslexia. Additionally, AI-based tools are considered to offer promising opportunities for people with disabilities through remote and flexible work arrangements, potentially removing barriers to employment. Virtual assistants and robots can be utilized to support such efforts, thereby playing a role in increasing disability-inclusive employment. Accordingly, AI-powered technologies for programming, time management, and task coordination may help reduce stress and enhance productivity among employees with disabilities by enabling easier planning and organization of work tasks (Jones, 2022).

As artificial intelligence (AI) becomes increasingly prevalent in the world of work, ensuring that it is used in a fair and inclusive manner for individuals with disabilities is of critical importance. Building on the existing literature, it is evident that policy makers and stakeholders have key responsibilities in leveraging AI to enhance the employment of people with disabilities and reduce unemployment rates by facilitating their integration into the labor market. These responsibilities may include:

Developing and implementing policies that prohibit disability-based discrimination in AI-supported recruitment and employment decision-making processes,

Allocating resources to education and training programs to ensure that individuals with disabilities are prepared to participate in AI-driven labor markets,

Ensuring that AI-enabled practices are accessible to people with disabilities through the implementation of accessibility procedures,

Promoting the development of AI systems specifically designed to support the integration of people with disabilities into the workforce (Abid, Ben-Salha, Gasmi, & Hamed, 2024).

The theoretical and empirical literature discussed above indicates that the impact of artificial intelligence (AI) on the labor market, unemployment, and employment has become a growing area of interest among researchers. However, studies specifically addressing AI in relation to the employment of individuals with disabilities remain considerably limited.

Research Objectives

The primary objective of this study is to examine the representation of AI applications in the context of employment and unemployment within the existing literature, and to provide a

focused evaluation of the concept of “disability employment.” In this framework, a comprehensive literature search was conducted in the Web of Science (WoS) database without imposing any restrictions on subject area, year, or author, using the keywords "employment" or "unemployment" and "artificial intelligence." This search yielded a total of 1,624 research articles. However, when focusing on the scope of this study—namely individuals with disabilities and disability employment—it became apparent that the number of related studies is highly limited. Adding the keyword “disability” to the search string ("employment" or "unemployment" and "artificial intelligence") resulted in only 20 research articles that simultaneously address AI, unemployment, employment, and disability. Although there are 1,270 studies in the WoS database that include the concepts of unemployment, employment, and disability, the number drops dramatically to 20 when the term artificial intelligence is added. This finding highlights a significant gap in the literature: despite the increasing popularity of AI-related discussions, the intersection of AI and disability employment remains largely underexplored. The collected data were analyzed and interpreted using the Bibliometrix and Biblioshiny packages in the R Studio environment. In this context, the following research questions were formulated:

1. What are the descriptive data concerning the topic of “employment and unemployment” in the field of artificial intelligence?
2. Around which key concepts is the topic of “employment and unemployment” structured within the field of artificial intelligence?
3. What is the conceptual structure of studies on “employment and unemployment” in the context of artificial intelligence?

4. What are the social structures of the studies addressing "employment and unemployment" in the field of artificial intelligence?
5. What are the intellectual structures of the studies related to "employment and unemployment" in the domain of artificial intelligence?
6. To what extent have studies on "disability and employment" been disseminated within the field of artificial intelligence?

Research Method

Research Design

In this study, the relationship between the concepts of employment and artificial intelligence, as well as the topic of disability employment in the age of artificial intelligence, was examined through bibliometric analysis. Bibliometric analysis involves measuring performance indicators such as publications, authors, and journals within the relevant field, while also generating interaction maps (Şimşir, 2021). During this evaluation, a mapping method is employed, and the relationships between elements are visualized (Öztürk, 2021).

Data and Analysis

Within the scope of this study, the analyses were divided into two categories: bibliometric analysis and descriptive analysis. In the descriptive section, basic distributions such as the publication years, publication intervals, and the number of articles in the bibliometric dataset were presented. For the bibliometric analysis, the open-source Bibliometrix package and the Biblioshiny web application—developed by Aria and Cuccurullo in 2017 and integrated into the R programming environment—were utilized (Aria & Cuccurullo, 2017).

Bibliometric analysis enables the exploration of existing studies within a specified time frame and subject area using statistical methods (Broadus, 1987). Through bibliometric analysis, the publication trends within a given field and the tendencies of the authors and publishers involved can be identified (Donthu et al., 2021). With the increasing prevalence of international databases such as Web of Science (WoS) and Scopus, the use of bibliometric analysis has grown significantly (Ramos-Rodriguez & Ruiz-Navarro, 2004). The process of conducting bibliometric analysis involves several stages: data collection, data analysis, and data visualization. During the data collection stage, the phases of identification, screening, eligibility, and selection were applied. Inclusion criteria were then established, and articles were filtered accordingly. Following this filtering process, a dataset was constructed for analysis. The data analysis phase involves various methods such as descriptive analysis, clustering analysis, intellectual analysis, conceptual mapping, and social network analysis. After these analyses are conducted, visual maps are generated and interpreted (Kulüp & Aysan, 2024).

In bibliometric analyses, the database from which the dataset is obtained serves as a tool for generalizing the research findings. In this study, the Web of Science (WoS) database was utilized. WoS includes various indexes such as the Science Citation Index Expanded (SCI-Expanded), Social Sciences Citation Index (SSCI), Arts and Humanities Citation Index (AHCI), Conference Proceedings Citation Index (CPCI), and Book Citation Index (BKCI), and contains over 170 million records within these indexes (Gürler, 2021).

In bibliometric analysis, variables such as author, country, and research topic are used to examine social and structural relationships (Combs et al., 2011). The analysis involves both performance analysis and scientific mapping techniques (Donthu et

al., 2021). Scientific mapping techniques include various methods such as citation analysis, co-citation analysis, bibliographic coupling, co-word analysis, and co-authorship analysis (Tunger & Eulerich, 2018). In citation analysis, the impact of a publication is determined based on the number of citations it has received (Donthu et al., 2021). Bibliographic coupling examines the connection between academic publications that cite the same source (Kessler, 1963). Co-word analysis focuses on the frequency or co-occurrence relationships of words found in the titles, abstracts, or keywords of studies within the relevant literature (Baker et al., 2020). The purpose of co-authorship analysis is to identify how authors, institutions, or countries influence one another in an academic context within a specific research domain (Acedo et al., 2006).

In the mapping of the data, two different types of visualizations were employed: network visualization and overlay visualization. In network visualization, the collaboration and relationship networks among the analyzed elements are represented visually. In contrast, overlay visualization presents the grouping of elements based on specific metrics such as citation count, publication year, and link strength (Çevik, 2021). In network visualization, items are typically represented as circles (by default), with the size of the label and circle varying according to the item's weight. The colors of the items represent cluster groupings, and the lines between items indicate connections or links. In overlay visualization, the coloring scheme differs from that of network visualization. Apart from user-defined color options, items with lower scores are shown in blue, gradually shifting to green and then yellow as their scores increase (van Eck & Waltman, 2023).

The Web of Science (WoS) database was used as the primary data source for this study. All categories within the WoS database were included in the search process. On January 31, 2025, an initial search was conducted using the keywords "employment,"

"unemployment," and "artificial intelligence," with the "all fields" option selected. This search yielded a total of 1,624 records. The data from the retrieved publications were exported and saved, then refined and organized using BibTeX software. The raw data were processed to ensure data quality.

Subsequently, on the same date, a second search was conducted using the keywords "disability," "artificial intelligence," and "employment," again selecting the "all fields" option in WoS. This search resulted in only 20 records. Descriptive analyses were conducted to highlight the scarcity of studies in this area, and solution-oriented recommendations addressing the gap in the literature were discussed in the discussion section.

Results

Data analysis was conducted based on descriptive, clustering, conceptual, intellectual, and social analyses. In the descriptive analysis, general information related to the data was presented. The clustering analysis identified publications that shared common references, while the conceptual analysis visualized keyword networks. The intellectual analysis focused on citation networks, and the social analysis included visualizations such as co-authorship networks and country distributions.

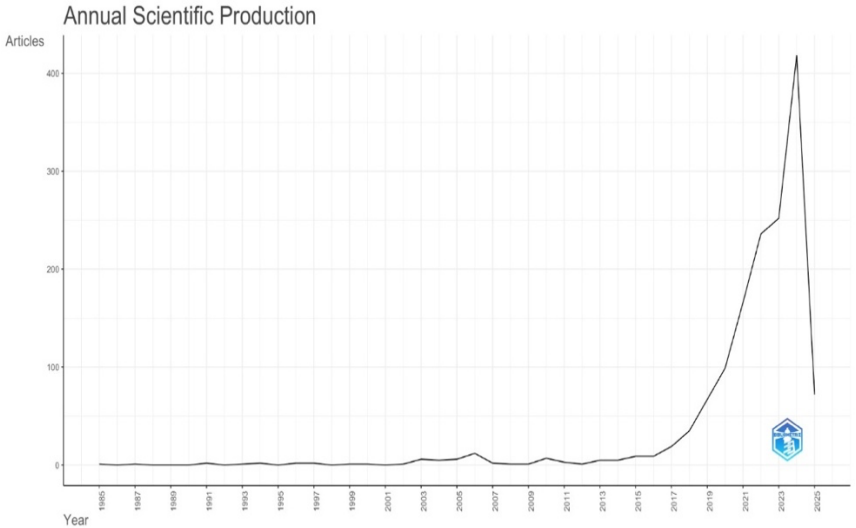
In this study, analyses were conducted to examine the relationship between the concepts of employment and artificial intelligence, as well as the interconnectedness of artificial intelligence, disability, and employment. Within this framework, the findings of the study are presented as follows.

The Development of Scientific Production

To examine scientific output, descriptive analysis was employed as part of the bibliometric analysis. Within this context, it was observed that the body of literature spans a 40-year period. The

earliest publication dates back to 1985, with a notable increase in publication activity starting from 2017, reaching its peak in 2024. Although the trend remained relatively stable over the years, a sharp rise is evident after 2017. As the analysis was conducted in early 2025, the data indicate that the highest number of publications was recorded in 2024 (Figure 1).

Figure 1 Annual Distribution of Publications



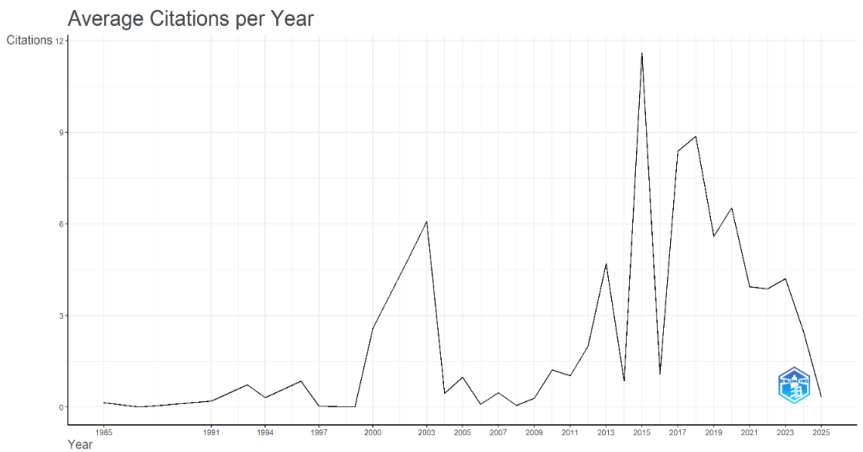
It was observed that the topic of unemployment and employment in the field of artificial intelligence has been addressed by a total of 5,317 authors, with 246 single-authored articles identified. The average citation rate per article was found to be 16.7%, while the annual growth rate of publications was 11.28%. Additionally, 11.66% of the authors were found to have collaborated with authors from other countries (Table 1)

Table 1 General Descriptive Findings About the Data

Basic Information About the Data	
Time Period	1985-2025
Sources	949
Number of Documents	1450
Annual Growth Rate	11,28
Average Citations per Document	16,7
References	70487
Author's Keywords	2187
Author	5317
Number of Single-Authored Articles	246
Number of Single-Authored Works	250
Average Number of Co-Authored Articles per Author	4,2
International Collaboration Rate	32,83

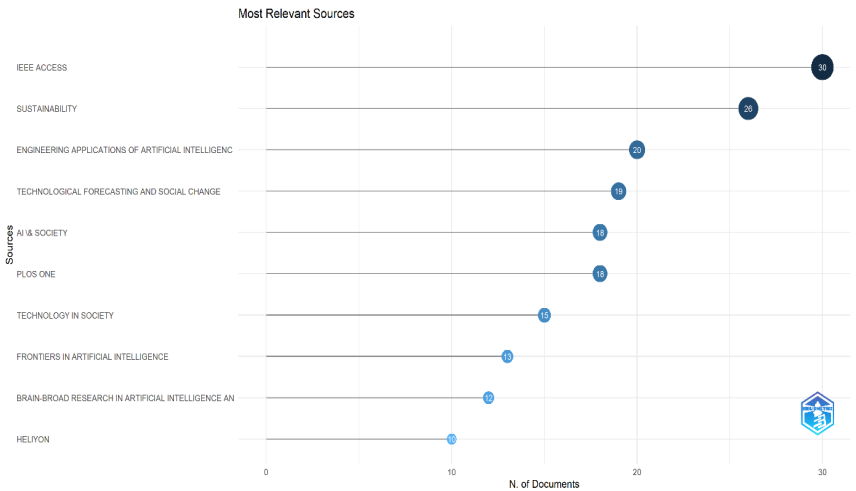
An examination of the citation distribution of studies in the field of artificial intelligence and employment reveals a fluctuating pattern. Citations reached their peak in 2015, followed by a decline between 2015 and 2017. Although fluctuations persist after 2017, certain years demonstrate an upward trend. Overall, the citation trajectory appears to be more volatile compared to the yearly publication trend (Figure 2).

Figure 2 Number of Citations by Year



Following the evaluation of citation and publication counts, it was observed that the journals with the highest number of publications are IEEE Access and Sustainability. Specifically, 30 articles were published in IEEE Access, 26 in Sustainability, 20 in Engineering Applications of Artificial Intelligence, 19 in Technological Forecasting and Social Change, 18 in both AI & Society and PLOS ONE, and 15 in Technology in Society. The concentration of artificial intelligence-related studies in these two leading journals, along with the increasing number of publications in other journals, suggests a growing scholarly contribution to the field (Figure 3).

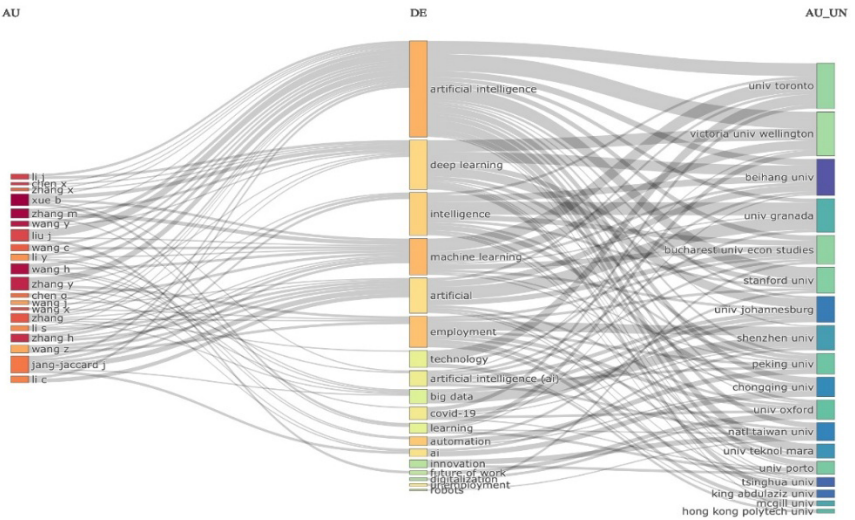
Figure 3 Number of Articles by Journal



To evaluate the distribution of studies that simultaneously address artificial intelligence, employment, and unemployment between 1985 and 2025, a three-part visualization was employed. This approach aimed to identify the intensity of research in terms of authors, keywords, and universities. For each category, the number of units was limited to 20. The analysis results reveal that the most frequently used terms include “artificial intelligence,” “deep

learning," "intelligence," and "machine learning." It was also observed that the most active institutions in this field are the University of Toronto, Victoria University, and Beihang University. Moreover, the studies are largely concentrated around the authors Jang-Jaccard J., Zhang, and Xue (Figure 4).

Figure 4. Three-Way Pilot Study



An analysis of Figure 5, which presents the countries with the highest number of publications, shows that the most productive countries are the United States (2,596), followed by China (1,661) and Iran (1,319). In contrast, the countries with the fewest publications include less developed nations such as Uruguay (1), Myanmar (1), and Mozambique (1). Figure 6 displays the countries with the highest number of citations. The top three countries in terms of citation counts are the United States (8,549), China (3,911), and the United Kingdom (2,003). The countries with the lowest number of citations include Liechtenstein (1), Kenya (1), and Serbia (2). Overall, the findings indicate that research on artificial intelligence

and employment is largely concentrated in developed and developing countries, both in terms of publication volume and citation impact (Figures 5–6).

Figure 5 Scientific Production by Country

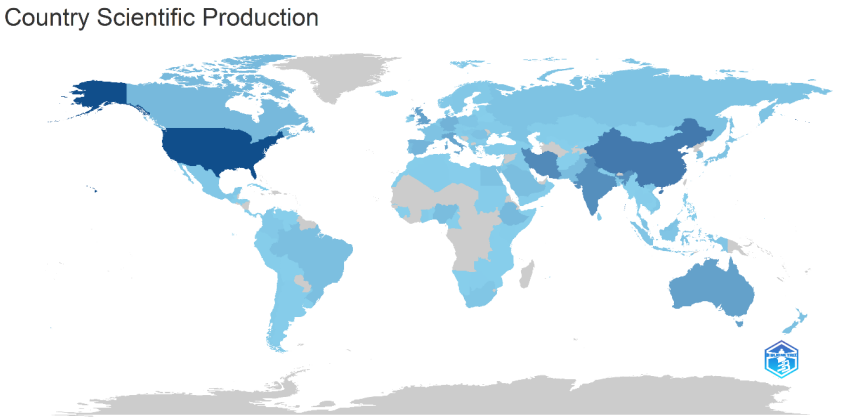
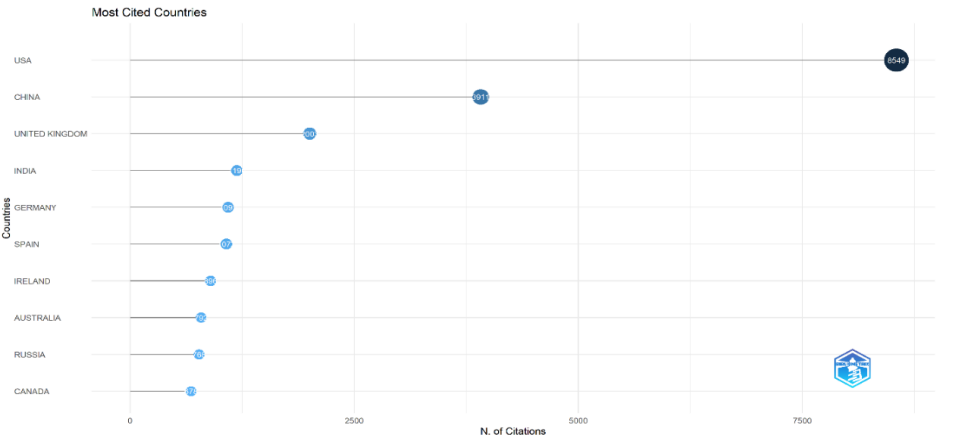


Figure 6 Number of Citations by Country



Following the analysis of field distribution, the most highly cited studies in the literature were examined. The evaluation focused on the top ten most cited authors. In terms of total citation count, Autor (2015) ranks first (Table 2).

Table 2 Most Cited Studies

Research Authors	Title of Study	Total Number of Citations	NTA
Autor, D. H. (2015)	Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation	1305	10,22
Huang, M. H., Rust, R. (2018)	Artificial Intelligence in Service	1303	18,37
Duffy, B.R. (2003)	Anthropomorphism and the social robot	820	5,86
Jiang, C. vd. (2017)	Machine Learning Paradigms for Next-Generation Wireless Networks	735	9,74
Malkov, Y. A. and Yashunin, D. A. (2020)	Efficient and Robust Approximate Nearest Neighbor Search Using Hierarchical Navigable Small World Graphs	592	15,11
Wang, J. vd. (2020)	Thirty Years of Machine Learning: The Road to Pareto-Optimal Wireless Networks	370	9,44
Li, J. J. vd.(2019)	Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate	357	9,12
Zeng, Z. (2020)	From high-touch to high-tech: COVID-19 drives robotics adoption	333	8,50

**NTA: Normalized Total Citations = Total number of citations / Expected number of citations for documents published in the same year*

Conceptual Distribution and Analysis

Conceptual analysis is an analysis that reveals the relationship between the studies on the subject in the literature and its development over the years, and provides a picture of the basic concepts (Kulüp and Aysan, 2024). With the analysis programme used, analyses such as co-occurrence network, thematic map, thematic development and factor analysis can be performed within the scope of conceptual analysis. The thematic map was used in this research.

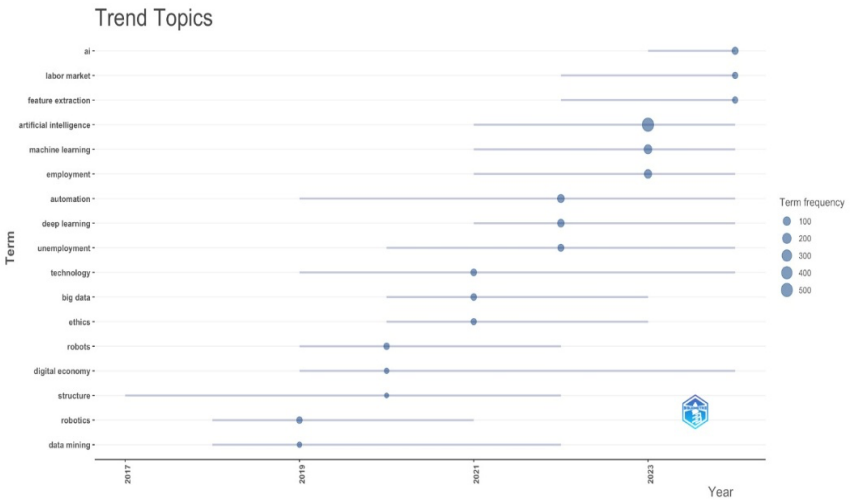
Examining the words used in addition to the words in which the studies are concentrated enriched the bibliometric analysis.When Figure 7 is evaluated, it is seen that words such as unemployment, future, artificial intelligence, technology, impact are used intensively in studies on unemployment and employment in the field of artificial intelligence.This situation shows that there is a combination of the results that may arise as a result of artificial intelligence and unemployment in the age of artificial intelligence (Figure 7).

Figure 7 Word Cloud with Most Used Author Keywords



Following the word cloud, the frequency of use of words over the years was also considered as an important parameter and analysed. According to the analysis, the concepts of 'unemployment and artificial intelligence' have been used more frequently over the years since they are the main concepts. Unemployment is followed by concepts such as artificial intelligence, future and growth (Figure 8).

Figure 8 Frequently Used Word by Year

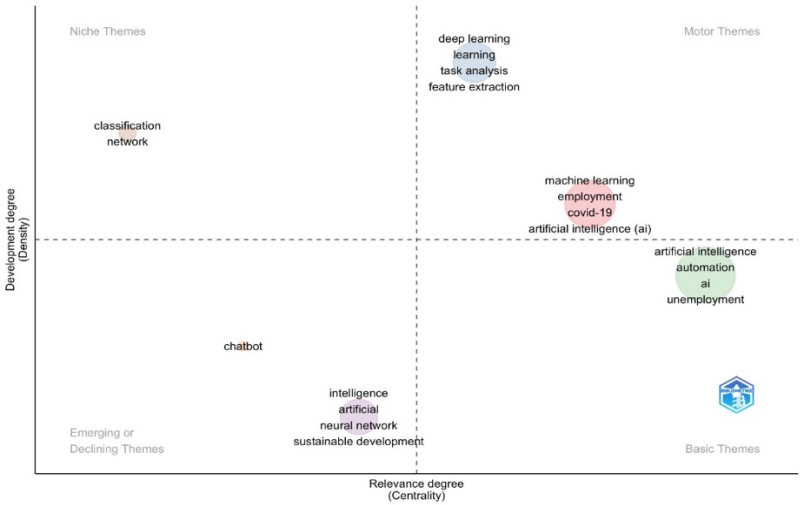


When the results of the descriptive analysis are evaluated, it is seen that the issue of unemployment in the field of artificial intelligence is also used conceptually intensively. Therefore, in order to further deepen the concept and to examine the studies in this field in depth, conceptual analyses, which is a type of bibliometric analysis, were also used in this study.

When the conceptual thematic map of the studies is evaluated, it is seen that there is a concentration in motor themes, while there are topics that are being studied today in basic themes. It was determined that concepts such as deep learning and task analysis were used together in motor themes, while artificial intelligence,

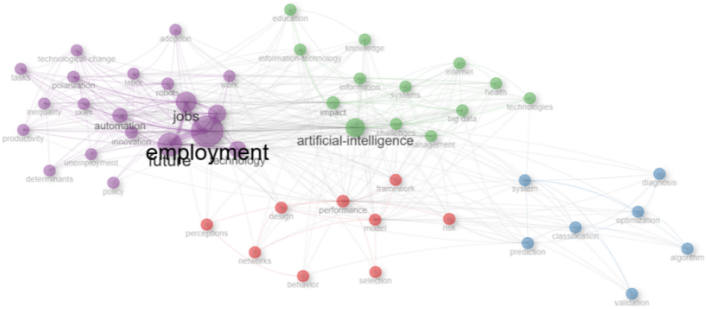
automation and unemployment were used in basic themes. Unpopular but possible concepts to be studied are shaped on classification and network concepts. In the emerging themes, it is seen that there are concepts such as artificial, intelligence, sustainable development (Figure 9).

Figure 9 Thematic Map



When the conceptual mapping of the studies is analysed in detail, it is seen that unemployment is associated with concepts such as work, automation, innovation, tasks, labour; artificial intelligence is associated with concepts such as impact, big data, health, technologies, changes, etc. Apart from these two main concepts, concepts such as performance, design, behaviour, choice, risk, production, system, classification are also used in the studies (Figure 10).

Figure 10 Conceptual Network Analysis

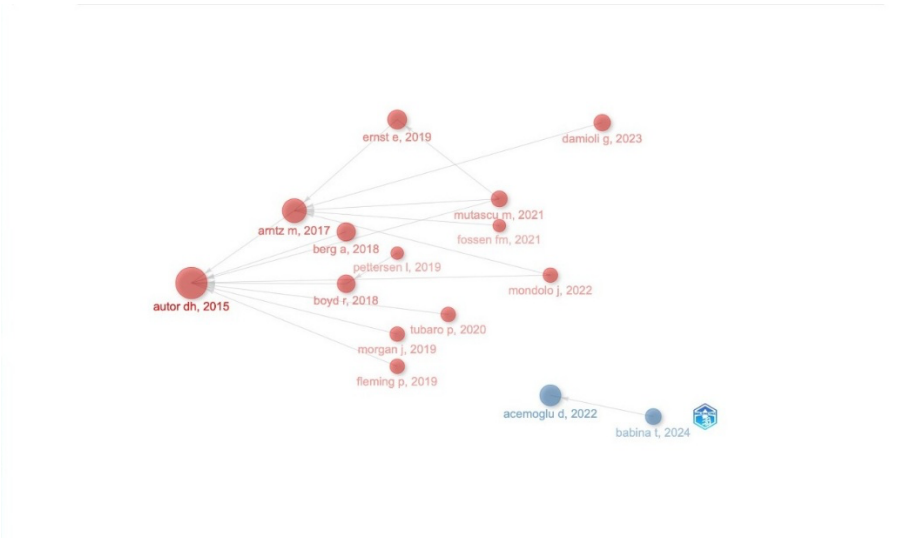


Intellectual Analysis

This type of analysis helps to interpret the interactions within the literature by interpreting the relationships between the links representing the sources used (Kulüp & Aysan, 2024). Histograph analysis under the title of intellectual structure was performed through the Biblioshiny extension in the R programme.

In order to make a temporal evaluation of the citation levels of existing publications, a historical map was prepared. According to the historical map, it was determined that the most popular cited publication was written by Autor (2015) and the most recent citation was made by Babina et al. (2024). It was determined that the publications citing each other were found between 2015 and 2024 (Figure 11).

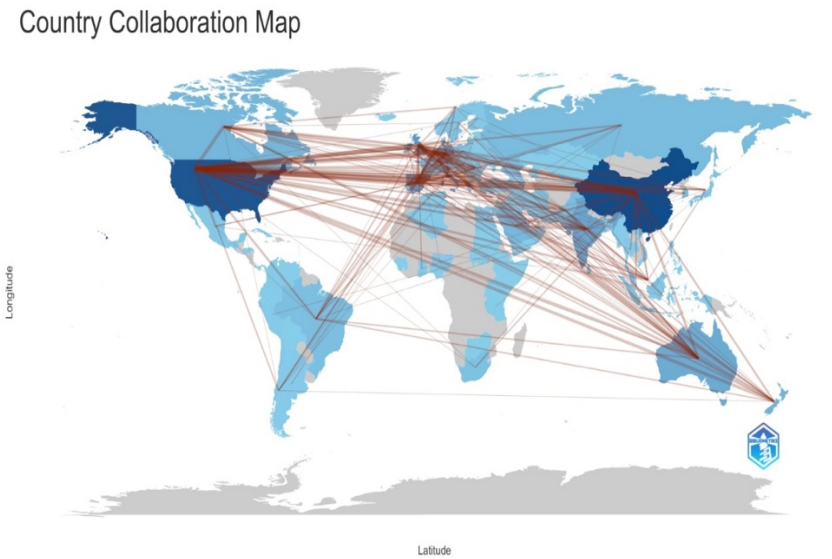
Figure 11 Historical Map



Social Analysis

Social network analysis is used to reveal collaborations between researchers, universities or institutions and countries that exist in the literature (Kulüp & Aysan, 2024). In this research, which focuses on authors and citations, an interpretation will be made on countries in this section. When the map created with a minimum number of two links is evaluated, it is seen that there are the most links belonging to the United Kingdom, the USA and Spain, respectively. These countries have links with Ireland, Korea, Canada, Canada, Israel, China, the United Kingdom and Chile, respectively. It was determined that the most publications were in the United States of America (64), followed by the United Kingdom (22) and Spain (6) (Figure 12).

Figure 12 Co-authorship World Map of Countries



Conclusion and Recommendations

This research is designed to determine the areas of study of artificial intelligence and employment and unemployment issues, and in particular, the areas, levels and frequency of study of disability employment and artificial intelligence in the WoS database. The research aims to reflect the existing literature. In addition, it is aimed to shed light on the researchers in order to eliminate the existing deficiency in this field.

In the context of the purpose of the research, firstly, the studies in the WoS database, in which the concepts of artificial intelligence and employment and unemployment are mentioned, were analysed. It was determined that the increase in publications in this field reached the highest point in 2024, the annual growth rate was 11.28%, and the number of single-author articles remained at 246. The popularity of artificial intelligence and employment today

can be evaluated in the context of the covid-19 pandemic and the development of technology.

It is seen that studies on artificial intelligence and employment and unemployment are gathered in two main journals (IEEE and Sustainability). It is seen that studies in this field are concentrated in the USA and China and these two countries are among the most cited countries. It is considered as a possible result that these two countries stand out in the context of being the countries where technology is advancing.

The most cited authors also constitute an important finding of the study. The most cited authors are Autor (2015), Huang and Rust (2018) and Duffy (2020), respectively. Among these authors, the fact that Autor is at the top of the author citation network shows that he conducted a popular study.

When the social network analysis is evaluated, it is seen that there is a citation network mostly between the USA, the UK and Spain. This situation stands out as a finding that is compatible with the high number of studies on artificial intelligence and employment in the USA. In general, it is seen that artificial intelligence and employment and unemployment are popularly studied. However, it is seen that there is a small number of studies on the employment and unemployment of disabled people, which is the main target of this research. The fact that there are only 20 studies in the WoS database in this field indicates that there is a gap in the literature (Table 3). Similarly, recent bibliometric studies focusing on disadvantaged groups highlight that structural barriers in modern economic and technological transitions disproportionately affect vulnerable populations, necessitating targeted policy interventions (Güney & Karaaslan, 2025).

*Table 3 General Descriptive Findings about the Data**

Basic Information About the Data	
Time Period	2013-2025
Sources	19
Number of Documents	20
Annual Growth Rate	0,0
Average Citations per Document	76,75
References	1296
Author's Keywords	122
Author	2079
Number of Single-Authored Articles	4
Number of Single-Authored Works	4
Average Number of Co-Authored Articles per Author	121
International Collaboration Rate	60

**Frequence Analysis*

The fact that the number of studies is so low requires that the publications working in this field should be analysed. In this way, it will be reflected in which field and what kind of studies are available. In the context of the relationship between disability and artificial intelligence in social sciences, it is seen that the most cited studies at the global level have reached results in different dimensions. Accordingly; David Wai Kwong Man, Wai Sang Poon & Chow Lam (2013) in their study titled 'The Effectiveness of Artificial Intelligent 3-D Virtual Reality Vocational Problem-Solving Training in Enhancing Employment Opportunities for People with Traumatic Brain Injury' aimed to examine the effectiveness of an artificial intelligence and virtual reality-based vocational problem-solving skills training programme designed to increase employment opportunities for people with traumatic brain injury. This study, which is considered to be the first study to use artificial intelligence and virtual reality technology together to train people with traumatic brain injury in a local work context, emphasises improving existing treatment methods by integrating cognitive elements into vocational rehabilitation.

Mihailidis, M. Melonis, R. Keyfitz, M. Lanning, S. Van Vuuren & C. Bodine (2016) ‘A Nonlinear Contextually Aware Prompting System (N-CAPS) to Assist Workers With Intellectual And Developmental Disabilities to Perform Factory Assembly Tasks: System Overview And Pilot Testing’ aims to present the Nonlinear Contextually Aware Prompting System (N-CAPS), a novel cognitive assistive technology that uses advanced sensing and artificial intelligence to monitor and provide assistance to workers with cognitive disabilities during a factory assembly task. In the research, a new guidance system for use by workers with developmental disabilities was developed and tested in a small pilot study. The results of the study were considered positive in terms of showing that this type of technology is useful in this population and during the type of task selected. The research findings emphasise that if the system is successful, such technology could have a significant impact on employees with developmental and other cognitive disabilities, enabling them to return to work and enabling employers to support their employees more effectively.

Gelashvili, Minano & Vargas (2016) in their study ‘Análisis Económico-Financiero De Los Centros Especiales De Empleo De España’ examines Sheltered Employment Centres, which they define as vital organisations that facilitate the integration of disabled individuals into social and business life. The aim of this study is to contribute to the academic visibility of these socially responsible companies that promote social enterprises. The paper also aims to analyse the economic and financial structure of these companies in Spain. The research findings reveal that there are very few economic studies on Sheltered Employment Centres and that these centres have low profitability and high levels of short-term debt, even though their solvency is guaranteed.’

Dalenberg's ‘Preventing Discrimination in the Automated Targeting of Job Advertisements’ (2018) analyses the issue of

preventing discrimination in job advertisements. The study analyses the requirements to comply with anti-discrimination law in Europe to prevent discrimination in automated online job advertisements, based on the increasing discrimination challenges faced by AI applications. The research findings emphasise the possibilities of using techniques such as data mining and machine learning to actively combat direct and indirect discrimination. The European anti-discrimination directives 2000/43/EC, 2000/78/EC and 2006/54/EC, which prohibit direct and indirect discrimination in employment on grounds of racial or ethnic origin, gender, sexual orientation, religious belief, age and disability, are used as a legal framework. According to these directives, it is concluded that research cannot be directly or indirectly discriminatory on the grounds of race, ethnic origin, gender, sexual orientation, religious belief, age and disability.

Chiang, Liou, Lee & Escorpizo (2021) in their study 'Using WHODAS 2.0 to Assess Functional Impairment in People with Depression: Should Employment Receive More Attention?' analyses the relationship between employment and changes in WHODAS 2.0 scores of disabled people with Major Depressive Disorder with a three-year follow-up. The results of the study show that unemployed individuals with disabilities with Major Depressive Disorder have a worse functioning at baseline compared to employed individuals. Participants who continued to work as a result of the study were more likely to have functional improvement. The findings suggest that programmes and strategies to help people with disabilities associated with Major Depressive Disorder return to work require more clinical attention and supportive policies from the government.

Lee, Jeong, Chon, Kim & Moon (2022) 'The Association between Perceived Discrimination and Mental Health of Wage Workers with Disabilities: Findings from the Panel Survey of Employment for the Disabled 2016-2018' approached disability

discrimination in the context of wage labour and revealed findings on the relationship with Mental Health. The study analysed the relationship between discrimination experiences and stress/depressive symptoms in disabled people with paid employment. Data obtained from the 2016-2018 Disability Employment Panel Survey in South Korea were used in the study. According to the findings of the study, wage-earning disabled people who experienced more discrimination in their daily lives and workplaces due to disability showed a higher likelihood of stress and depressive symptoms than those who were not discriminated against. The findings show that discrimination in daily life due to disability is more related to the mental distress experienced by working disabled people than discrimination in the workplace. As a result of the research, it is emphasised that for the mental health of working disabled people, not only policies or systems to eliminate discrimination in the workplace, but also general social integration efforts based on raising awareness are necessary.

Abid, Ben-Salha, Gasmi, Hamed & Alnor (2024) 'Modelling For Disability: How does Artificial Intelligence Affect Unemployment Among People with Disability? An Empirical Analysis of Linear and Nonlinear Effects' discusses how artificial intelligence will affect disability unemployment. This study contributes to the ongoing debate by analysing the linear and non-linear effects of AI on the unemployment of people with disabilities in 40 countries between 2007 and 2021. The effects of AI in non-low-income economies and among women do not appear to be significant in the low regime, confirming the non-linear relationship between AI and the unemployment rate of people with disabilities. These findings seem to have important policy implications for facilitating the labour market integration of people with disabilities.

Another study related to artificial intelligence and disability employment is by M. Abid, O. Ben-Salha, Z. Kanetaki, and H.

Sekrafi (2024) titled "Does the Impact of Artificial Intelligence on Unemployment Among People With Disabilities Differ by Educational Level? A Dynamic Panel Threshold Approach." This study evaluates how artificial intelligence can present both opportunities and challenges for the employment of individuals with disabilities. According to the research, AI can enhance accessibility, create new job opportunities, and assist in skill development. On the other hand, if not implemented inclusively, it could lead to potential job losses and worsen existing barriers. The study aims to investigate the effects of various AI interventions (such as AI, machine learning, data science, and big data) on unemployment among individuals with disabilities at different education levels. The findings of this research are crucial for designing appropriate policies and strategies to reduce unemployment rates and ensure a sustainable future for people with disabilities.

Another relevant study on artificial intelligence and disability employment is by M. Abid, O. Ben-Salha, Z. Kanetaki, and H. Sekrafi (2024), titled "Does the Impact of Artificial Intelligence on Unemployment Among People With Disabilities Differ by Educational Level? A Dynamic Panel Threshold Approach." This study evaluates how artificial intelligence may present both opportunities and challenges for the employment of individuals with disabilities. According to the research, AI can enhance accessibility, create new job opportunities, and assist in skill development. However, if not implemented inclusively, it may lead to potential job losses and exacerbate existing barriers. The study aims to explore the effects of various AI interventions (such as AI, machine learning, data science, and big data) on unemployment among individuals with disabilities at different educational levels. The findings of this study are significant for designing appropriate policies and strategies to reduce unemployment rates and ensure a sustainable future for people with disabilities.

Another notable study on artificial intelligence, disability, and employment is the work titled "Real-Time Arabic Avatar For Deaf-Mute Communication Enabled By Deep Learning Sign Language Translation," conducted by Talaat, Shafai, Soliman, Algarni, El-Samie, and Siam (2024) in the field of engineering. In this paper, a real-time Arabic avatar system was developed to assist deaf-mute individuals in communicating with others. The system uses deep learning-based translation to convert text or speech input into Arabic Sign Language gestures by the avatar. The dynamic generation of avatar movements enables smooth and organic real-time communication. The practical application of this model in improving communication for Arabic-speaking communities and individuals with hearing impairments has been demonstrated through its high accuracy and real-time performance. It may be possible to evaluate that adapting this avatar system to the workplace context could enhance employability and improve the integration of individuals with disabilities into the workforce.

In the most cited studies related to artificial intelligence, disability, and employment, research in the field of medicine can also be found. One such study is by Ong, KL, Stafford, LK, McLaughlin, SA, Boyko, EJ, Vollset, SE, Smith, and Brauer, M. (2023) titled "Global, Regional, and National Burden of Diabetes from 1990 to 2021, with Projections of Prevalence to 2050: A Systematic Analysis for The Global Burden of Disease Study 2021." This study aims to provide location-specific, age-specific, and sex-specific estimates of diabetes prevalence and burden from 1990 to 2021, the proportion of type 1 and type 2 diabetes in 2021, the burden of type 2 diabetes attributable to selected risk factors, and projections of diabetes prevalence up to 2050.

Another study conducted in the medical field is titled "Investigation of the Effectiveness of the Robotic ReStore Soft Exoskeleton in the Development of Early Mobilization, Walking,

and Coordination of Stroke Patients: A Randomized Clinical Trial" by Kóra et al. (2024). This study aimed to determine the effect of employing robotic soft exoskeletons in therapy on early mobilization, walking, and coordination development among stroke patients. The robotic therapy applied in the study could potentially facilitate the restoration of movement abilities in affected limbs. It has been evaluated that these devices may enable patients to begin movement exercises at an earlier stage, even if they do not possess adequate muscle strength or stability.

In conclusion, this study determined that existing literature on artificial intelligence and employment of individuals with disabilities remains limited. In this context, it is recommended that researchers conduct further studies extending beyond these specific research topics into the fields of social sciences, engineering sciences, and natural sciences to enrich the literature. Consequently, the issues concerning artificial intelligence and employment of disabled individuals can be examined more comprehensively.

References

Abid, M., Ben-Salha, O., Gasmi, K., & Alnor, N. H. A. (2024). Modelling for disability: How does artificial intelligence affect unemployment among people with disability? An empirical analysis of linear and nonlinear effects. Research in Developmental Disabilities, 149, 104732. https://doi.org/10.1016/j.ridd.2024.104732

Abid, M., Ben-Salha, O., Kanetaki, Z., & Sekrafi, H. (2024). Does the Impact of Artificial Intelligence on Unemployment Among People With Disabilities Differ By Educational Level? A Dynamic Panel Threshold Approach. IEEE Access, 12, 131024-131034. 10.1109/ACCESS.2024.3456962

Acedo, F. J., Barroso, C., Casanueva, C. & Galan, J. L. (2006). Co-authorship in management and organizational studies: An empirical and network analysis. Journal of Management Studies, 43(5), 957-983. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00625.x

Acemoğlu, D. & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. Journal of Political Economy, 128(6), 2188–2244.

Almayeni, M., & Marlina, M. (2023). Perceptions of Students with Disabilities on Reasonable Learning Accommodations at Universitas Negeri Padang. Indonesian Journal of Disability Studies, 10(2), 155-165. 10.21776/ub.ijds.2023.10.02.3

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

Autor, David H. 2015. "Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation." Journal of Economic Perspectives 29 (3): 3–30. DOI: 10.1257/jep.29.3.3

Babina, T., Fedyk, A., He, A. & Hodson, J. (2024). Artificial intelligence, firm growth and product innovation. Journal of Financial Economics, 151, 1-26. https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2023.103745

Baker, H. K., Kumar, S. & Pandey, N. (2020). A bibliometric analysis of managerial finance: A retrospective. Managerial Finance, 46(11), 1495-1517. 10.1108/MF-06-2019-0277

Broadus, R. N. (1987). Toward a definition of “bibliometrics”. Scientometrics, 12(5-6), 373-379. https://doi.org/10.1007/BF02016680

Chiang, Y. C., Liou, T. H., Lee, H. C., & Escorpizo, R. (2021). Using whodas 2.0 to assess functional impairment in people with

depression: should employment receive more attention? International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(9), 4552. 10.3390/ijerph18094552

Chowdhary, K., & Chowdhary, K. R. (2020). Natural language processing. Fundamentals of Artificial Intelligence, 603–649. 10.1007/978-81-322-3972-7_19

Combs, J. G., Ketchen Jr, D. J., Crook, T. R., & Roth, P. L. (2011). Assessing cumulative evidence within 'Macro' research: Why meta-analysis should be preferred over vote counting: Assessing cumulative evidence. Journal of Management Studies, 48(1), 178-197. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00899.x

Çevik, Z. (2021). Application of analysis techniques in bibliometric research: VOSviewer software package. In O. Öztürk & G. Gürler (Eds.), Bibliometric analysis as a literature review tool, Nobel Akademik.

Dalenberg, D. J. (2018). Preventing Discrimination in the Automated Targeting of Job Advertisements. Computer Law & Security Review, 34(3), 615-627. https://doi.org/10.1016/j.clsr.2017.11.009

Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N. & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. Journal of Business Research, 133, 285-296. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070

Duffy, R. B. (2003). Antropomorphism and the social robot. Robotics and Autonomous Systems, 42(3-4), 177-190. https://doi.org/10.1016/S0921-8890(02)00374-3

Gelashvili, V., Miñano, M. D. M. C., & Vargas, M. J. S. (2016). Análisis Económico-Financiero De Los Centros Especiales De Empleo De España. Revista Española De Discapacidad (REDIS), 4(2), 7-24. 10.5569/2340-5104.04.02.01

Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2009). Job polarization in Europe. American economic Review, 99(2), 58–63. 10.1257/aer.99.2.58

Grönvik, L. (2009). Defining Disability: Effects of Disability Concepts on Research Outcomes. International Journal of Social Research Methodology. 12(1), 1-18. doi: 10.1080/13645570701621977

Güney, G., & Karaaslan, İ. (2025). A bibliometric analysis on financial literacy: An evaluation for disadvantaged groups. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 14(5), 2723–2751. https://doi.org/10.15869/itobiad.1757463

Gürler, G. (2021). The process of creating the dataset related to the relevant literature in bibliometric research. In O. Öztürk & G. Gürler (Eds.), Bibliometric analysis as a literature review tool (pp. 53-66). Nobel Bilimsel.

Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2018). Artificial Intelligence in Service. Journal of Service Research, 21(2), 155-172. https://doi.org/10.1177/1094670517752459

Jiang, C., Zhang, H., Ren, Y., Han, Z., Chen, C-K & Hanzo, L. (2017). Machine Learning Paradigms for Next-Generation Wireless Networks. IEEE Wireless Communications, 24(2), 98-105. 10.1109/MWC.2016.1500356WC

Jones, M. (2022). COVID-19 and the labour market outcomes of disabled people in the UK. Social. Science & Medicine, 292. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114637

Kessler, M. M. (1963). Bibliographic coupling between scientific papers. American Documentation, 14(1), 10-25. https://doi.org/10.1002/asi.5090140103

Kóra, S., Bíró, A., Prontvai, N., Androsics, M., Drotár, I., Prukner, P., ... & Tollár, J. (2024). Investigation of The Effectiveness of The Robotic Restore Soft Exoskeleton in the Development of Early Mobilization, Walking, and Coordination Of Stroke Patients: A Randomized Clinical Trial. Robotics, 13(3), 44.

Kulüp, B., & Aysan, Ü. (2024). Art therapy in social work: Bibliometric analysis with R program. Toplum ve Sosyal Hizmet, 35(4), 631–659. https://doi.org/10.33417/tsh.1442305

Lee, H. J., Jeong, W., Chon, D., Kim, J. H., & Moon, J. Y. (2022). The Association Between Perceived Discrimination and Mental Health of Wage Workers with Disabilities: Findings from the Panel Survey of Employment for the Disabled 2016–2018. International Journal of Environmental Research And Public Health, 19(14), 8541. 10.3390/ijerph19148541

Li, J. J., Bonn, A. M. & Ye, H. B. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. Tourism Management, 73, 172-181. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.02.006

Malkov, Y. A. & Yashunin, D. A. (2016). Efficient and Robust Approximate Nearest Neighbor Search Using Hiearchical Navigable Small World Graphs. IEEE Transactions on Pattern Anaylsis, 42(4), 824-836. https://doi.org/10.48550/arXiv.1603.09320

Man, D. W. K., Poon, W. S., & Lam, C. (2013). The Effectiveness Of Artificial İntelligent 3-D Virtual Reality Vocational Problem-Solving Training in Enhancing Employment Opportunities for People With Traumatic Brain İnjury. Brain Injury, 27(9), 1016-1025. 10.3109/02699052.2013.794969

Mihailidis, A., Melonis, M., Keyfitz, R., Lanning, M., Van Vuuren, S., & Bodine, C. (2016). A Nonlinear Contextually Aware Prompting

System (N-CAPS) To Assist Workers with İntellectual and Developmental Disabilities to Perform Factory Assembly Tasks: System Overview and Pilot Testing. Disability and Rehabilitation: Assistive Technology, 11(7), 604-612. 10.3109/17483107.2015.1063713

Novakova, L. (2020). The impact of technology development on the future of the labour market in the Slovak Republic. Technology in Society, 62, 101256. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101256

Ong, K. L., Stafford, L. K., Mclaughlin, S. A., Boyko, E. J., Vollset, S. E., Smith, A. E. & Brauer, M. (2023). Global, Regional, and National Burden of Diabetes From 1990 to 2021, With Projections of Prevalence to 2050: A Systematic Analysis for the Global Burden of Disease Study 2021. The Lancet, 402(10397), 203-234.

Öztürk, O. (2021). A framework for the design of bibliometric research. In O. Öztürk & G. Gürler (Eds.), Bibliometric analysis as a literature review tool. Nobel Akademik.

Pancholi, S., Wachs, J. P., & Duerstock, B. S. (2023). Use of artificial intelligence techniques to assist individuals with physical disabilities. Annual Review of Biomedical Engineering, 26.

Ramos-Rodríguez, A.-R. & Ruíz-Navarro, J. (2004). Changes in the intellectual structure of strategic management research: A bibliometric study of the strategic management journal, 1980–2000. Strategic Management Journal, 25(10), 981-1004. https://doi.org/10.1002/smj.397

Su, C. W., Yuan, X., Umar, M., & Lobonţ, O. R. (2022). Does technological innovation bring destruction or creation to the labor market?. Technology in Society, 68, 101905. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101905

Şimşir, İ. (2021). Conceptual framework regarding bibliometrics and bibliometric analysis. In O. Öztürk & G. Gürler (Eds.), Bibliometric analysis as a literature review tool. Nobel Akademik.

Talaat, F. M., El-Shafai, W., Soliman, N. F., Algarni, A. D., Abd El-Samie, F. E., & Siam, A. I. (2024). Real-Time Arabic Avatar For Deaf-Mute Communication Enabled by Deep Learning Sign Language Translation. Computers and Electrical Engineering, 119, 109475. https://doi.org/10.1016/j.compeleceng.2024.109475

Tunger, D. & Eulerich, M. (2018). Bibliometric analysis of corporate governance research in German-speaking countries: Applying bibliometrics to business research using a custommade database. Scientometrics, 117(3), 2041-2059. https://doi.org/10.1007/s11192-018-2919-z

Van Eck, N. J. &Waltman, L. (2023). VOSviewer Manual. Manual for VOSviewer version 1.6.20. Universiteit Leiden.

Wang, J., Zhang, H. & Chen, K-C. (2020). Thirty Years of Machine Learning: The Road to Pareto-Optimal Wireless Networks. IEEE Communications Surveys & Tutorials, 22(3), 1472-1514. 10.1109/COMST.2020.2965856

WHO. (2011, December 5). World report on disability: Summary.

WHO. (2025). Disability data. https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1

Zeng, Z., Chen, P. & Lew, A. A. (2020). From high-touch to high-tech: COVID-19 drives robotics adoption. Tourism Geographies, 22(3), 724-734. https://doi.org/10.1080/14616688.2020.1762118

BÖLÜM 4

TÜRKİYE'DE NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA NE DE YETİŞTİRMEDE OLAN GENÇLER ÜZERİNE CİNSİYETE DAYALI BİR ARAŞTIRMA

Dilek ŞENEL[1]

Giriş

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede (NEET) olan nüfusu, işsiz ve işgücüne dahil olmayan ve aynı zamanda örgün eğitim, yaygın eğitim, çıraklık eğitimi ve kurs gibi herhangi bir eğitim faaliyetine devam etmeyen genç nüfus olarak tanımlamaktadır. NEET oranı ise eğitimde, istihdamda ve yetiştirmede yer almayan genç nüfusun, toplam genç nüfusa oranlanması ile belirlenmektedir (TÜİK, 2024). Türkiye'de 2024 yılı verilerine göre 15-24 yaş aralığında NEET oranı %22,9'dur. Bahsi geçen oran, Avrupa Birliği ülkelerinde ortalama %9,2 (Eurostat, 2026) iken; OECD ülke ortalaması %11,19 düzeyindedir (OECD, 2026). Türkiye, Avrupa Birliği ile OECD ülkeleri arasında en yüksek NEET oranına sahip ülke konumundadır.

NEET oranının yüksekliği, ülke ekonomilerini farklı boyutları ile etkileyen küresel bir sorundur. NEET olma durumunun

[1] Öğr. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Kale Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Orcid: 0000 0001 6604 1989

hem bireysel hem toplumsal hem de ekonomik pek çok olumsuz yansımaları bulunmaktadır. NEET olmak bireysel düzeyde kişilerin sosyal normlara uyum, fiziki ve psikolojik sağlık, yoksulluk, yoksunluk gibi; toplumsal ve ekonomik anlamda ise potansiyel işgücünün etkin kullanılamaması, düşük verimlilik, ekonomik büyümenin yavaşlaması, sosyal harcamaların artması gibi sorunlara neden olabilmektedir. Bu anlamda NEET olan gençlerin profillerinin belirlenmesi, bu sorunların çözümü noktasında politika yapıcılarına yardımcı olabilecektir.

Çalışmanın amacı, Türkiye'de NEET olan gençlerin sosyo-demografik ve işgücü piyasasına ilişkin profillerinin cinsiyet perspektifinden incelenmesidir. Bu kapsamda Türkiye İstatistik Kurumu 2024 yılı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti (İİMVS) kullanılmıştır. Çalışmada, Türkiye'de NEET statüsünde 15-24 yaş aralığındaki gençlerin cinsiyet ile eğitim düzeyi, medeni durumu, daha önce bir işyerinde çalışıp çalışmadıkları, sektörleri ve işteki durumları ki-kare analizi; cinsiyet ile iş arama süreleri arasındaki ilişki ise bağımsız örneklem t testi ile sınanmıştır.

NEET kavramı gerek küresel gerekse bölgesel olarak değerlendirildiğinde, yeni çalışılan bir kavramdır. Dolayısıyla NEET olan gençlerin profillerinin ortaya konması, bu sorun ile nasıl mücadele edilebileceğinin alternatif yollarını gösterebilecektir. Yazında TÜİK 2024 yılı İİMVS ile yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda çalışmanın, 2024 yılı özelinde ve kurumsal veriler ile yazına ve sosyal politika yapıcılarına katkı sunabileceği düşünülmektedir. Çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ulusal ve uluslararası yazın/kuruluşlar tarafından NEET kavramının teorik çerçevesi ortaya konmaktadır. İkinci bölümde ise NEET olan gençlerin sosyo-demografik ve işgücü piyasasına ilişkin profillerini tespit etmeyi amaçlayan alan araştırması kısmı yer almaktadır. Çalışma, nicel araştırma deseni üzerine kurgulanmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

NEET kavramı 1980'li yıllarda Birleşik Krallık'ta, eğitim sistemi içerisinde ve istihdamda yer almayan bireylerin sayılarının artması ile ortaya çıkmıştır (Maguire, 2015: 122). Özellikle genç bireylere etki eden bu durum, işsizlik yardımı rejimlerinde birtakım düzenlemeleri zorunlu kılmıştır (Eurofound, 2016: 9). Birleşik Krallık'taki gençlerin işsizlik ödeneğini, eğitim ödeneğine tercih etmeleri, onları hem eğitim sistemi hem de işgücü piyasasından uzaklaştırmıştır. Bu durumun önüne geçebilmek için bazı yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulusal İstihdam Stratejisi, 2021). Bu süreçte yapılan düzenlemeler ile 18 yaşın altındaki bireylerin işsizlik yardımlarına erişimi engellenmiş; 25 yaşın altındaki bireylerin ise hakları önemli ölçüde sınırlandırılmıştır. 18-25 yaş aralığındaki kişilerin işsizlik yardımı haklarının sınırlandırılması, araştırmacıları, bu gruptaki kişilerin kırılganlığını ifade edecek farklı bir tanım arayışına itmiştir (Eurofound, 2016: 9; Furlong, 2006: 553-554). Bu süreçte Güney Glamorgan'daki gençler üzerine yapılan bir çalışmada, istihdamda, eğitimde ve öğretimde olma gibi kategorilerin hiçbirine dahil olmayan 16-18 yaş aralığındaki gençleri ifade etmek üzere *"Statü Zer0"* terimi kullanılmıştır. Daha sonra araştırmacılar bahsi geçen terimin yaratabileceği olumsuz çağrışımlardan kaçınmak adına *"Statü Zer0"* terimini NEET olan bireyler olarak değiştirmişlerdir. NEET kavramı, 1999 yılında Birleşik Krallık'ta *Sosyal Dışlanma Birimi* raporunun yayınlanması ile resmiyet kazanmıştır (Eurofound, 2016: 9).

Birleşik Krallık'ta NEET kavramı, zorunlu eğitim sürecini tamamlayan, ancak henüz istihdamda yer almayan, eğitime devam etmeyen ve çıraklık gibi eğitim programlarına katılmayan 16-24 yaş aralığındaki gençleri ifade etmek üzere kullanılmıştır (Sadler, Akister & Burch, 2015: 508). Kavram ilerleyen süreçte ulusal ve uluslararası kuruluşlar tarafından da tanımlanmıştır. Eurofound'a

göre NEET, eğitim seviyeleri ne olursa olsun hem işgücü piyasası hem de eğitim süreci ile bağlantısı kopmuş, istihdam, eğitim ve yetiştirmede olmayan bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Eurofound, 2016: 9). OECD, NEET olan gençleri işsiz olan ve son dört hafta içerisinde herhangi bir eğitim öğretim programına katılmayan kişiler olarak tanımlamaktadır (Noh & Lee, 2017: 29). TÜİK ise NEET kavramını "*İşsiz ve işgücüne dahil olmayan genç nüfusta yer alıp aynı zamanda eğitime (örgün eğitim, yaygın eğitim, çıraklık eğitimi, kurs) devam etmeyen nüfusu kapsar.*" şeklinde ifade etmektedir (TÜİK, 2024).

Avrupa ülkelerinde 2007-2008 krizi ile artan genç işsizliği sorunu, NEET olan gençlere yönelik araştırmalara hız kazandırmıştır (Yüksel Arabacı, 2020: 103-104). Ancak uluslararası yazında, NEET olan gençlere yönelik çalışmaların, farklı yaş aralıkları ve kriterler gözetilerek yürütüldüğü görülmektedir. Örneğin, Birleşik Krallık ve Yeni Zelanda'da yapılan araştırmalarda NEET kavramı, sadece eğitimde, istihdamda ve yetiştirmede yer almayan gençleri tanımlamakta kullanılmaktayken; Japonya'da yapılan araştırmalarda, işgücü piyasasında yer almayan, okula gitmeyen ve ev işleri yapmayan gençler olarak tanımlanmaktadır. Kore'de ise eğitim sistemi içerisinde yer almayan, bir işe girmeye hazır olmayan, işsiz, bekar, aile sorumlulukları veya çocukları olmayan kişiler kapsama dahil edilmektedir. Öte yandan, NEET olan bireyleri, Avrupa ülkeleri 15-24 veya 15-29 yaş aralığında sınıflandırırken; Japonya ve Kore'de yaş aralığı genişletilerek 15-34 yaş bandında değerlendirilmektedir (Eurofound, 2012: 20).

NEET statüsündeki gençlerin yaşam kalitesini iyileştirmek için bireylerin NEET olmasını etkileyen faktörlerin belirlenmesinin önemi büyüktür (Pitkanen & ark., 2021). NEET olma durumunu etkileyen faktörler; ailenin yoksulluğu/sosyo ekonomik durumu (Noh & Lee, 2017: 36; De Lannoy & Mudiriza, 2019; Pitkanen & ark., 2021: 1; Rahmani, Groot & Rahmani, 2024: 17) eğitim

seviyesi, iş deneyimi, iş becerileri, fiziksel ve ruhsal sağlık, medeni durum, yoksulluk, sosyal eşitsizlikler, ebeveyn gelirleri (Abayasekara & Gunasekara, 2019:1; Caroleo & ark., 2020: 996; Pitkanen & ark., 2021:1; Su, Wong & To, 2022: 12; Rahmani & Groot, 2023: 12; Koç & Sezgin, 2024: 1751; Rahmani & ark., 2024: 17-18) ebeveynlerin eğitimi ve çalışma durumları (Zuccotti & O'Reilly, 2019: 12; Pitkanen & ark., 2021: 1), hanehalkı büyüklüğü (Koç & Sezgin, 2024: 1751) tek ebeveynli ailede yaşamak, erken yaşta gebelik, suç eğilimi, madde bağımlılığı, olumsuz çocukluk deneyimleri (Pitkanen & ark., 2021:1) gibi bireysel değişkenlere ek olarak; işgücü piyasasının yapısal özellikleri, nüfus yapısı, göç, eğitime ve işgücü piyasasına ilişkin politikalar (Açar & Güneş, 2023: 57; Koç & Sezgin, 2024: 1751) sosyo-ekonomik değişkenler, bölgesel dezavantajlar, kırsal bölgelerde yaşamak, ekonomik şartlar (Bynner & Parsons, 2002: 299; Wickremeratne & Dunusinghe, 2018: 202; Abayasekara & Gunasekara, 2019: 1; Tatar & Öztürk, 2024: 139) etnik köken, ayrımcılık, kültürel beklentiler ve kaynaklara erişim (Rahmani & ark., 2024: 15) gibi makro düzeydeki değişkenler de etkili olabilmektedir.

Türkiye, nüfus artış hızının düşme eğilimi sergilemesine rağmen halen genç nüfus yapısı ile karakterize bir ülkedir (Kara & Duruel, 2005: 369). Ancak Türkiye'deki potansiyel insan kaynağı olan genç nüfusun NEET olma durumu ise oldukça yüksektir. Önemli bir insan kaynağını oluşturan gençlerin potansiyelinden yararlanmak için, bu gençlerin etkin istihdamı ve topluma entegrasyonu önem kazanmaktadır. Ancak şu anda Avrupa ülkeleri gençleri eğitim ve işgücü piyasasına dahil etme konusunda bazı zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Gençlerin işgücü piyasasında kendilerine yer bulamamaları, önemli sosyo-ekonomik sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda gençler değişen demografik yapı ve yaşlanan bir toplum bağlamında ekonomik ve sosyal kalkınmanın anahtarı olarak görülmektedir (Eurostat, 2016: 3).

Araştırmanın İçeriği

Araştırmanın Konusu, Sorusu, Amacı ve Alanı

Araştırmanın konusu, NEET statüsünde olan bireylerin sosyo-demografik ve işgücü piyasasına ilişkin profillerinin incelenmesidir. Sorusu ise NEET statüsünün cinsiyet perspektifinden nasıl farklılaştığını belirlemektir. Bu bağlamda nicel araştırma deseni üzerine kurgulanan çalışmanın amacı, işgücü piyasasında NEET statüsünde olan gençlerin cinsiyete göre yapısal özelliklerini ortaya çıkarmaktır. Bahsi geçen amaç doğrultusunda araştırmanın alanı, Türkiye'de eğitimde, istihdamda ve yetiştirmede olmayan 15-24 yaş aralığındaki kişilerden oluşmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi, Veri Seti ve Sınırlılıkları

Araştırma, nicel araştırma tasarımı üzerine inşa edilmiştir. Araştırma bulgularına Türkiye işgücü piyasası hakkında en kapsamlı verileri içeren ve TÜİK tarafından yayınlanan 2024 yılı İİMVS aracılığıyla ulaşılmıştır. Veri seti B Grubu mikro veridir ve 598.923 satır bilgi bulunmaktadır. Çalışmada veriler, TÜİK'in sunduğu ağırlıklandırma katsayısı ile ağırlıklandırılarak Türkiye'yi temsil eder hale getirilmiştir.

İİMVS ile NEET olan gençlerin cinsiyetleri ile eğitim düzeyi, medeni durumu, iş arama durumu, daha önce bir işyerinde çalışıp çalışmadıkları, iş deneyimi olanların geçmiş işte çalıştıkları sektörleri ve işteki durumları arasındaki ilişki ki-kare analizi; cinsiyet ile iş arama süreleri arasındaki ilişki ise bağımsız örneklem t testi ile sınanmıştır.

Araştırma tek bir yıla dönük veriler ve kurumun sunduğu sınırlı değişkenler ile gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla veri setinde yer almayan ve bulguları etkileyebilecek farklı değişkenlerin analizi gerçekleştirilememiş; araştırma bulguları TÜİK'in sunduğu mevcut değişkenler göz önüne alınarak değerlendirilebilmiştir.

Araştırma Bulguları

TÜİK 2024 yılı İİMVS'ye göre Türkiye'de çalışma çağındaki nüfus 65.925.533 kişiden oluşmaktadır ve bu nüfusun %49,5'i istihdamda yer almaktayken; %4,7'si işsiz %45,8'i ise işgücüne dahil değildir. İşgücü, istihdamda olan kişiler ile işsizlerin toplamından oluşmakta ve işgücüne katılım oranı işgücünün çalışma çağındaki nüfusa oranlanması ile saptanmaktadır. Buna göre Türkiye'de 2024 yılında işgücüne katılım oranı %54,2'dir. TÜİK'e göre işsiz "*Referans haftasında istihdamda olmayan, son dört hafta içerisinde aktif olarak iş arayan, iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca, iş bulmuş başlamak üzere beklediği için iş aramayan ve üç ay içinde işe başlayacak olan kişiler de işsizlere dâhildir*." olarak tanımlanmaktadır. İşsizlik oranı ise işsiz sayısının toplam işgücü içerisindeki payı olarak değerlendirilmektedir. Buna göre 2024 yılı işsizlik oranı %8,7'dir. Türkiye'de NEET statüsünde 15-24 yaş aralığında çalışabilir nüfus 11.677.976 kişiden oluşmakta ve bu kişilerin %39,5'i istihdamda yer almaktadır. NEET statüsündeki kişilerde işgücüne katılım oranı %47,2; işsizlik oranı ise %16,3'tür. Veriler, NEET olan gençlerde işgücüne katılım oranının düşük; işsizlik oranının ise yüksek olduğuna işaret etmektedir (Tablo 1).

Tablo 1. Çalışabilir Nüfusun Durumu (Kişi)

	Türkiye Geneli		15-24 Yaş Aralığı	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
İstihdam	32.620.335	49,5	4.608.911	39,5
İşsiz	3.112.684	4,7	897.423	7,7
İşgücüne dahil olmayan	30.192.513	45,8	61.71.642	52,8
Toplam	65.925.533	100,0	11.677.976	100,0

Kaynak: TÜİK 2024 Yılı İİMVS'den oluşturulmuştur.

İİMVS'ye göre Türkiye'de 15-24 yaş aralığında NEET statüsünde 2.679.618 kişi bulunmaktadır. Bu kişilerin %63,5'i kadın; %36,5'i erkektir. Başka bir ifade ile Türkiye'de 2024 yılında 15-24 yaş aralığında NEET olan her üç kişiden ikisi kadın biri erkektir.

TÜİK NEET oranını, eğitimde, istihdamda ve yetiştirmede olmayan genç nüfusun, toplam genç nüfusa bölünmesi ile hesap etmektedir. Buna göre, Türkiye'de 2024 yılı itibarıyla 15-24 yaş aralığında NEET oranı %22,9'dur. Ancak kadınların NEET oranı (%30,1) erkeklere göre (%16,2) daha yüksektir (Tablo 2).

Tablo 2. Cinsiyete Göre NEET Oranı

Cinsiyet	NEET Olanlar		Türkiye Geneli		NEET Oranı
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Yüzde
Erkek	977.851	36,5	6.028.715	51,6	16,2
Kadın	1.701.768	63,5	5.649.260	48,4	30,1
Toplam	2.679.618	100,0	11.677.976	100,0	22,9

Kaynak: TÜİK 2024 Yılı İİMVS'den oluşturulmuştur.

Çalışmada Türkiye'de 2024 yılı itibarıyla NEET statüsünde yer alan gençlerin cinsiyetleri ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişki ki-kare analizi ile sınanmıştır. Analiz sonuçlarına göre cinsiyet ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (χ_2^2=13546,578; p<0,05). Türkiye'de 15-24 yaş aralığında NEET statüsünde olan bireylerin yaklaşık %40'ı ilköğretim ve altı düzeyinde eğitime sahiptir. NEET olan erkeklerin %38,8'i ilköğretim mezunu; %49,3'ü lise; %11,9'u ise üniversite mezunudur. Kadınların ise %40,3'ü ilköğretim; %43,3'ü lise; %16,4'ü yükseköğretim seviyesinde eğitime sahiptir (Tablo 3).

Eğitim seviyesi düşük bireylerin istihdamdan dışlanma riski daha yüksek olabilmektedir. Bu noktada NEET oranını azaltmak için atılacak en önemli adımlardan biri eğitim seviyesini yükseltmektir (Caroleo & ark., 2020: 996). Ancak NEET olma durumu eğitim seviyesi yüksek olan bireylerde de görülebilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek bireylerde NEET olma oranının yüksekliği, kamu gelirlerini azaltan, sosyal harcamaları artıran ve nitelikli işgücünü göç etmeye teşvik eden olumsuz sosyo-ekonomik sorunlara neden olabilmektedir (Lodovici & Patrizio, 2013).

Tablo 3. Cinsiyete Göre NEET Statüsündeki Gençlerin Eğitim Durumu (15-24 Yaş)

Eğitim Düzeyi		Cinsiyet		Toplam
		Erkek	Kadın	
İlköğretim ve altı	Sıklık	379.064	686.251	1.065.315
	% Eğitim	35,6	64,4	100,0
	% Cinsiyet	38,8	40,3	39,8
	% Toplam	14,1	25,6	39,8
Lise	Sıklık	482.153	737.147	1.219.300
	% Eğitim	39,5	60,5	100,0
	% Cinsiyet	49,3	43,3	45,5
	% Toplam	18,0	27,5	45,5
Üniversite	Sıklık	116.634	278.369	395.003
	% Eğitim	29,5	70,5	100,0
	%Cinsiyet	11,9	16,4	14,7
	% Toplam	4,4	10,4	14,7
Toplam	Sıklık	977.851	1.701.767	2.679.618
	% Eğitim	36,5	63,5	100,0
	% Cinsiyet	100,0	100,0	100,0
	% Toplam	36,5	63,5	100,0

Kaynak: TÜİK 2024 Yılı İİMVS'den oluşturulmuştur.

Medeni durum, NEET olma durumunu etkileyen bir diğer demografik faktördür. Ancak bu etkinin kapsamı ve niteliği karmaşık dinamiklere bağlıdır. Medeni durumun etkisi kültürel normlara, toplumsal beklentilere ve ekonomik şartlara göre değişebilmektedir (Rahmani & ark., 2024: 16).

İİMVS, medeni durum değişkenini *"hiç evlenmedi", "evli", 'boşandı"* ve *"eşi öldü"* şeklinde dört başlıkta ele almaktadır. Ancak çalışma kapsamında medeni durum, *"evli"* ve *"bekar"* olarak iki grup altında ele alınmıştır. Çalışmada NEET olanların cinsiyetleri ile medeni durumları arasındaki ilişki ki-kare analizi ile sınanmıştır. Analiz sonuçlarına göre cinsiyet ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (χ_1^2=253583,612; p<0,05). NEET statüsünde olan genç bireylerin %80'i bekardır. Verilere göre erkeklerin %96,3'ü; kadınların %70,7'si bekardır. Ancak evli olan NEET statüsündeki bireylerin %93,2'si kadındır (Tablo 4).

Tablo 4. Cinsiyete Göre NEET Statüsündeki Gençlerin Medeni Durumları (15-24 Yaş)

Medeni Durum		Cinsiyet		Toplam
		Erkek	Kadın	
Bekar	Sıklık	941.306	1.203.536	2.144.842
	%Medeni Durum	43,9	56,1	100,0
	% Cinsiyet	96,3	70,7	80,0
	% Toplam	35,1	44,9	80,0
Evli	Sıklık	36.545	498.232	534.777
	%Medeni Durum	6,8	93,2	100,0
	% Cinsiyet	3,7	29,3	20,0
	% Toplam	1,4	18,6	20,0
Toplam	Sıklık	977.851	1.701.768	2.679.619
	%Medeni Durum	36,5	63,5	100,0
	% Cinsiyet	100,0	100,0	100,0
	% Toplam	36,5	63,5	100,0

Kaynak: TÜİK 2024 Yılı İİMVS'den oluşturulmuştur.

TÜİK, istihdamda yer almayanlara "*Referans haftasından önceki son dört hafta içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?"* sorusunu yönlendirmektedir. Veri setinde, iş arayanlar veya kendi işini kurmayı planlayanlar *"evet";* iş aramayanlar veya kendi işini kurmak için çaba göstermeyenler ise *"hayır"* olarak kodlanmaktadır. Araştırma kapsamında cinsiyet ile iş arama durumu arasındaki ilişki ki-kare analizi ile test edilmiştir. Araştırmanın ki-kare analizi bulgularına göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (χ_1^2=86441,276; p<0,05). NEET statüsünde olan bireylerin önemli kısmı (yaklaşık %78) iş aramamakta veya kendi işini kurma gayreti içerisinde yer almamaktadır. Öte yandan, iş arayanların önemli kısmını (%52,7) erkekler; iş aramayanların ise %68,1'i kadınlardan oluşmaktadır (Tablo 5). Sonuç olarak, Türkiye'de 15-24 yaş aralığında NEET statüsünde yer alan kadınların, erkeklere göre iş arama veya kendi işini kurma durumlarının daha düşük olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 5. Cinsiyete NEET Statüsündeki Gençlerin İş Arama Durumu (15-24 Yaş)

İş Arama Durumu		Cinsiyet		Toplam
		Erkek	Kadın	
Evet	Sıklık	312.103	279.772	591.875
	% İş Arama	52,7	47,3	100,0
	% Cinsiyet	31,9	16,4	22,1
	% Toplam	11,6	10,4	22,1
Hayır	Sıklık	665.748	1.421.996	2.087.744
	% İş Arama	31,9	68,1	100,0
	% Cinsiyet	68,1	83,6	77,9
	% Toplam	24,8	53,1	77,9
Toplam	Sıklık	977.851	1.701.768	2.679.619
	% İş Arama	36,5	63,5	100,0
	% Cinsiyet	100,0	100,0	100,0
	% Toplam	36,5	63,5	100,0

Kaynak: TÜİK 2024 Yılı İİMVS'den oluşturulmuştur.

TÜİK, katılımcılara "*Hayatınız boyunca bir işte çalıştınız mı?"* sorusu ile çalışabilir durumdaki nüfusun çalışma durumunu belirlemektedir. Buna göre daha önce bir iş deneyimine sahip olanlar *"evet";* olmayanlar ise *"hayır"* olarak kodlanmaktadır.

Tablo 6. Cinsiyete Göre NEET Statüsündeki Gençlerin İş Deneyimi (15-24 Yaş)

İş Deneyimi		Cinsiyet		Toplam
		Erkek	Kadın	
Evet	Sıklık	742.252	961.863	1.704.115
	% Geçmiş İş	43,6	56,4	100,0
	% Cinsiyet	75,9	56,5	63,6
	% Toplam	27,7	35,9	63,6
Hayır	Sıklık	235.598	739.904	975.502
	%Geçmiş İş	24,2	75,8	100,0
	%Cinsiyet	24,1	43,5	36,4
	% Toplam	8,8	27,6	36,4
Toplam	Sıklık	977.850	1.701767	2.679.617
	% Geçmiş İş	36,5	63,5	100,0
	% Cinsiyet	100,0	100,0	100,0
	% Toplam	36,5	63,5	100,0

Kaynak: TÜİK 2024 Yılı İİMVS'den oluşturulmuştur.

Çalışmada cinsiyet ile iş deneyimi arasındaki ilişki ki-kare analizi ile test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (χ_1^2=100798,528; p<0,05). NEET statüsünde olan gençlerin %63,6'sının bir iş deneyimi olmuştur. Ancak veriler cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Erkeklerin %75,9'u kadınların ise %56,5'i daha önce en az bir işte çalışmışlardır (Tablo 6).

TÜİK, daha önce bir iş deneyimi olan ve son yedi yıl içerisinde işinden ayrılmış olanlara en son çalıştıkları işyerinin ana faaliyet kodunun ne olduğunu sormakta ve verilen yanıtları "*tarım", "imalat, sanayi, madencilik ve taş ocakçılığı ve diğer sanayi", "inşaat", "toptan ve perakende ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek hizmeti", "bilgi ve iletişim", "finans ve sigorta faaliyetleri", "gayrimenkul faaliyetleri", "mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, idari ve destek hizmetleri", " kamu yönetimi ve savunma, eğitim hizmetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmet"* ve *" diğer hizmet faaliyetleri"* olmak üzere on grupta ele almaktadır. Çalışmada sektörler *"tarım", "imalat", "inşaat"* ve *"hizmet"* olarak dört kategoride toplanmış; cinsiyet ile çalışılan sektör arasındaki ilişki ki-kare analizi ile test edilmiştir (χ_3^2=173434,954; p<0,05). Daha önce bir işyerinde çalışan NEET statüsünde 15-24 yaş aralığındaki bireylerin %55,9'u hizmet sektöründe yer almaktadır. Ancak, sektörel olarak veriler incelendiğinde, bireylerin iş deneyimleri cinsiyete göre farklılık arz edebilmektedir. Örneğin daha önce tarım, imalat ve hizmet sektöründe çalışanların önemli kısmı kadınken; inşaat sektöründekilerin önemli kısmı erkektir. Verilere göre inşaat sektöründe çalışanların yaklaşık %97'si erkeklerden oluşmaktadır (Tablo 7). Bu farklılıkta kanuni düzenlemelerin etkisi olduğu düşünülmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50. maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesi, Yeraltı İşlerine (Kadınlar) İlişkin 45 No.'lu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. maddesi kadınların tehlikeli işyerlerinde ve

sektörlerde çalışmalarını sınırlandırabilmektedir (Şenel, 2025: 667-668).

Tablo 7. Cinsiyete Göre NEET Statüsündeki Gençlerin Çalışmış Oldukları Sektörler (15-24 Yaş)

Sektör		Cinsiyet		Toplam
		Erkek	Kadın	
Tarım	Sıklık	71.687	183.059	254.746
	% Sektör	28,1	71,9	100,0
	% Cinsiyet	9,7	19,3	15,1
	% Toplam	4,2	10,8	15,1
İmalat	Sıklık	161.506	202.826	364.332
	% Sektör	44,3	55,7	100,0
	% Cinsiyet	21,8	21,4	21,6
	% Toplam	9,6	12,0	21,6
İnşaat	Sıklık	122.531	3.979	126.510
	% Sektör	96,9	3,1	100,0
	% Cinsiyet	16,5	0,4	7,5
	% Toplam	7,3	0,2	7,5
Hizmet	Sıklık	385.058	558.283	943.341
	% Sektör	40,8	59,2	100,0
	% Cinsiyet	52,0	58,9	55,9
	% Toplam	22,8	33,1	55,9
Toplam	Sıklık	740.782	948.147	1.688.929
	% Sektör	43,9	56,1	100,0
	% Cinsiyet	100,0	100,0	100,0
	% Toplam	43,9	56,1	100,0

Kaynak: TÜİK 2024 Yılı İİMVS'den oluşturulmuştur.

İİMVS, bireylerin geçmiş işteki durumlarını "*ücretli/maaşlı/yevmiyeli", "işveren", "kendi hesabına çalışan"* ve *"ücretsiz aile işçisi"* olarak sınıflandırmaktadır. Cinsiyet değişkeni ile işteki durum arasındaki ilişki ki-kare analizi ile test edilmiş ve anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (χ_3^2=2306,200; p<0,05). Verilere göre NEET statüsünde olan gençlerin tamamına yakını (%91,7) ücretli, maaşlı, yevmiyeli olarak çalışmışlardır. Daha önce bir işte çalışmış olan NEET statüsündeki gençler, en düşük düzeyde işveren olarak faaliyet göstermişlerdir (Tablo 8).

Tablo 8. Cinsiyete Göre NEET Statüsünde Yer Alan ve Bir İş Deneyimine Sahip Olan Gençlerin İşteki Durumları (15-24 Yaş)

Geçmiş İşteki Durum		Cinsiyet		Toplam
		Erkek	Kadın	
Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli	Sıklık	681.693	866.668	1.548.361
	% İşteki Durum	44,0	56,0	100,0
	% Cinsiyet	92,0	91,4	91,7
	% Toplam	40,4	51,3	91,7
İşveren	Sıklık	1.140	766	1.906
	% İşteki Durum	59,8	40,2	100,0
	% Cinsiyet	0,2	0,1	0,1
	% Toplam	0,1	0,0	0,1
Kendi Hesabına Çalışan	Sıklık	16.969	15.573	32.542
	% İşteki Durum	52,1	47,9	100,0
	% Cinsiyet	2,3	1,6	1,9
	% Toplam	1,0	0,9	1,9
Ücretsiz Aile İşçisi	Sıklık	40.981	65.140	106.121
	% İşteki Durum	38,6	61,4	100,0
	% Cinsiyet	5,5	6,9	6,3
	% Toplam	2,4	3,9	6,3
Toplam	Sıklık	740.783	948.147	1.688.930
	% İşteki Durum	43,9	56,1	100,0
	% Cinsiyet	100,0	100,0	100,0
	% Toplam	43,9	56,1	100,0

Kaynak: TÜİK 2024 Yılı İİMVS'den oluşturulmuştur.

TÜİK, en az bir iş arama kanalını kullanan katılımcılara *"Kaç aydır iş arıyorsunuz?"* sorusunu yönlendirmektedir. İİMVS'de bir aydan az süredir iş arayanlar *"sıfır"* olarak kodlanmaktadır. Çalışma kapsamında NEET statüsünde olan gençlerin cinsiyete göre iş arama süreleri arasındaki ilişki bağımsız örneklem ttesti ile sınanmıştır. Yapılan analizlere göre NEET olan gençlerin cinsiyetleri ile iş arama süreleri arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t_{(574950,74)}$= -52,12; $p<0,05$). NEET statüsünde yer alan kadınlar ortalama 5,5 ay ($\bar{\chi}$=5,51; s.s.=6,34); erkekler 4,6 aydır ($\bar{\chi}$=4,64; s.s= 6,33) iş aramaktadır. Test sonuçları kadınların iş arama sürelerinin erkeklerden daha uzun olduğunu göstermektedir (Tablo 9).

Tablo 9. NEET Statüsündeki Gençlerin Cinsiyete ile İş Arama Süreleri Arasındaki İlişki (15-24 Yaş)

Cinsiyet	n	Ortalama	S.S.	SD	t	p
Erkek	307.047	4,64	6,33	574950,74	-52,12	.000
Kadın	275.065	5,51	6,34			

Bireylerin iş arama sürelerinin uzaması, işsizlik sorununu daha da karmaşık bir hale büründürebilmekte ve çözümü güçleştirebilmektedir (Çağlar, Kumaş & Moralı, 2015: 69). Bu süreçte bireyler kimi zaman eş, dost, akraba aracılığıyla gayri resmi yollarla; kimi zamansa iş ve işçi bulma kurumlarına başvurarak, işveren ile doğrudan iletişime geçerek, iş ilanlarını takip ederek veya internet aracılığıyla resmi yollarla iş arayabilmektedirler (Şentürk, 2019: 616). Ancak iş arama sürelerinin uzaması bir taraftan bireylerin gelir kaybına uğramasına, becerilerinin körelmesine ve yeni bir iş teklifi alma olasılıklarının düşmesine neden olurken; diğer yandan sosyal yardım transferlerinin artmasına, ekonomik büyüme ve kalkınma gibi makro değişkenler üzerinde baskı unsuru oluşturmasına sebebiyet verebilmektedir (Yamak, Abdioğlu & Doğan, 2023: 2). Dolayısıyla yazında iş arama sürelerinin uzamasının etkileri farklı araştırmacıların çalışmalarına konu oluşturmuştur. Yazında bu çalışmanın bulguları ile uyumlu biçimde kadınların iş arama sürelerinin erkeklerden daha uzun olduğuna yönelik çalışmalara rastlanmaktadır (Taşçı & Özdemir, 2006: 22-23; Çağlar & ark., 2015: 85; Yamak & ark., 2023: 1).

Sonuç ve Değerlendirme

Türkiye gerek Avrupa gerekse OECD ülkeleri arasında en yüksek NEET oranına sahip ülke konumundadır. Yüksek NEET oranları ülke ekonomilerini ve işgücü piyasalarındaki kazanımları erozyona uğratabilmekte; ekonomik büyüme, sürdürülebilir kalkınma ve gelir dağılımı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Çalışmanın amacı, Türkiye'de NEET olan gençlerin sosyo-demografik ve işgücü piyasasına ilişkin profillerinin cinsiyet bağlamında incelenmesidir. Bu kapsamda TÜİK 2024 yılı İİMVS kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre Türkiye'de 15-24 yaş aralığındaki gençlerin işgücüne katılım oranı Türkiye geneli ile karşılaştırıldığında düşükken; işsizlik oranı yüksektir. Türkiye'de 2024 yılı 15-24 yaş aralığında NEET oranı %22,9 düzeyindedir. Kadınların NEET oranı erkeklerden yüksektir.

Çalışmada Türkiye'de 2024 yılı itibarıyla NEET statüsünde yer alan gençlerin eğitim seviyelerinin düşük olduğu; kadınların ve erkeklerin yaklaşık %40'ının ilköğretim ve altı düzeyinde eğitime sahip oldukları belirlenmiştir. NEET statüsündeki bireylerin önemli kısmı bekardır. NEET olan kadınlar, erkeklere göre oransal olarak daha düşük düzeyde iş arama eğilimindedir. Erkeklerin ise kadınlara göre bir iş deneyimi olma durumu daha yüksektir. Daha önce iş deneyimi olanların önemli kısmı hizmet sektöründe ve ücretli, maaşlı, yevmiyeli olarak çalışmışlardır. İş arama süreleri incelendiğinde ise kadınların iş arama sürelerinin erkeklerden daha uzun olduğu belirlenmiştir.

Çalışmanın bulgularına göre NEET olan kadınların işgücü piyasasındaki kırılganlığının erkeklere göre daha belirgin olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda kadınların eğitim seviyesini ve istihdamını arttıracak politikaların üretilmesi önemlidir. Kadınlara yönelik mesleki kurslar ve işbaşı eğitim programları bu soruna katkı sağlayabilir. Özellikle 15-24 yaş aralığındaki genç bireylerin istihdamını teşvik etmeye yönelik aktif istihdam politikaları üretilmelidir. NEET olan bireylerin sosyo-ekonomik profillerini içeren bir veri tabanı oluşturularak çalışma yaşamından kopma nedenlerinin araştırılması ve eğitimden ayrılanların eğitime devam etmeleri için öneriler geliştirilmesi, sorunun çözümüne katkı sağlayabilecektir (Cansever & Namal, 2020: 130).

Eğitimden işgücü piyasasına geçiş, eğitimden profesyonel veya mesleki hayata geçiş anlamına gelmektedir. Gençler çoğunlukla, işgücü piyasasında yetişkinlere göre daha yüksek düzeyde işsizlik riskiyle karşılaşabilmektedir (Caroleo & ark., 2020: 997). Bu bağlamda NEET olan gençlerin eğitim süreçlerinin ardından işgücü piyasalarına sorunsuz geçişinin sağlanması da önemli bir sosyal politika aracı olarak değerlendirilebilmektedir (Kara & Duruel, 2005: 369). Eğitim kurumlarının, gençlerin kariyer gelişimine yön gösterecek destek programları oluşturması ve işgücü piyasası beklentileri ile uyumlu biçimde eğitim müfredatlarını güncellemesi önem arz etmektedir. Eğitim sürecinden işgücü piyasasına geçişteki güçlü bağlantıların zayıflığı, işgücü piyasası beklentileri ile değişen koşullar arasındaki uyumun sağlanamaması, üniversite kontenjanlarının yüksekliği, eğitim içeriklerinin işgücü piyasası aktörlerinin beklentileri ile uyuşmaması, genç işsizliği ve NEET olan gençlerin sayılarının günden güne artmasının temel sebepleri arasındadır (Braziene, Dorelaitiene & Zalkauskaite, 2013: 55; Noh & Lee, 2017: 36-37; Açar & Güneş, 2023: 65; Tatar & Öztürk, 2024: 139).

NEET statüsündeki bireylerin işgücü piyasası ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak biçimde yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaları sağlanmalıdır. NEET olan gençleri tespit etmek üzere Millî Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler, Belediyeler, Muhtarlıklar ve Sivil Toplum Kuruluşları ile iş birliği yapılmalıdır. Ayrıca İŞKUR aracılığıyla bölgesel bazda erişim merkezlerinin oluşturulması, teknolojik araçlarla bu kişilere çevrimiçi hizmetlerin sunulması, iş arama ve bulma noktasında NEET olan gençlere danışmanlık hizmeti verilmesi ve istihdam odaklı projeler üretilmesinin, sorunun çözümüne katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ek olarak, NEET olma durumu, bireyleri farklı boyutları ile etkileyebilmektedir. Dolayısıyla, her grubun (kayıtdışı çalışanlar, engelliler vb.) beklenti

ve ihtiyacı odağında spesifik politikalar üretilmelidir (Tatar & Öztürk, 2024: 141-142).

Bu çalışma, tek bir yılı içeren kurumsal veriler ile gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma deseni üzerine kurgulanan araştırmada elde edilen bulgular, TÜİK'in sunduğu sınırlı değişkenler göz önüne alınarak değerlendirilebilmiştir. Bundan sonraki çalışmaların farklı yıllar ve araştırma yöntemleri üzerine inşa edilmesi, soruna çözüm üretebilecek politikalara yol gösterebilecektir.

Kaynakça

Abayasekara, A., & Gunasekara, N. (2019). Determinants of youth not in education, employment or training: Evidence from Sri Lanka. *Review of Development Economics, 23*(4), 1840-1862.

Açar, E., & Güneş, C. (2023). OECD ülkelerinde makroekonomik faktörlerin ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranına etkisi. *Gençlik Araştırmaları Dergisi, 11*(31), 56-68.

Braziene, R., Doralaitiene, A., & Zalkauskaite, U. (2013). Youth not in education, employment, or training in Lithuania: Subjective evaluation of experiences and possibilities in the labour market. *Social Sciences, 81*(3), 4-37.

Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET). *Journal of Vocational Behavior, 60*(2), 289-309.

Cansever, E., & Namal, M. (2019). İşgücünün görünmeyen dezavantajlıları: Ne işte ne de eğitimde olmayan gençler. *Amme İdaresi Dergisi, 53*(3), 103-130.

Caroloeo, F., Rocca, A., Mazzocchi, P., & Quintano, C. (2020). Being NEET in Europe before and after the economic crisis: An analysis of the micro and macro determinants. *Social Indicators Research, 149*(3), 991-1024.

Çağlar, A., Kumaş, H., & Moralı, T. (2015). Türkiye'de işsizlerin iş arama süresini belirleyen faktörler: 2007-2013 dönemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 5*(1), 68-103.

De Lannoy, A., & Mudiriza, G. (2019). *A profile of young neets: Unpacking the heterogeneous nature of young people not in employment, education or training in South Africa cape town.* SALDRU Working Paper No. 249.

Eurofound. (2012). *NEETs-Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in* . (12/02/2026 tarihinde https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/neets-young-people-not-employment-education-or-training-characteristics-costs-and adresinden ulaşılmıştır).

Eurofound. (2016). *Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg.* (12/02/2026 tarihinde https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/00c83c68-472a-11e6-9c64-01aa75ed71a1/language-en adresinden ulaşılmıştır).

Eurostat. (2026). *Young persons neither in employment nor in education and training by labour status (NEET rates).* (10./01/2026 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_20/default/table?lang=en adresinden ulaşılmıştır).

Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution: Representing problematic labour market transitions among early school-leavers. *Work, Employment and Society, 20*, 559-569.

Kara, M., & Duruel, M. (2005). Türkiye'de ekonomik büyümenin istihdam yaratamama sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 50*, 367-396.

Koç, B., & Sezgin, F. (2024). Türkiye'de eğitimde ve istihdamda olmayan gençlik üzerine yapılmış çalışmalara ilişkin bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 22*(3), 1738-1758.

Lodovici, M., & Patrizio, M. (2013). *The conditions of unemployed young women and men in the European Union.* The Advantages of a Gender Sensitive Approach to Tackle Youth Unemployment Workshop. Europen Parliment. (20/01/2026 tarihinde https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/

ti_pubpdf_mh0116811enn_pdfweb_20170124172829.pdf adresinden ulaşılmıştır).

Maguire, S. (2015). NEET, unemployment, inactive or unknown - Why does it matter? *Educational Reserach, 57*(2), 121-132.

Noh, H., & Lee, B. (2017). Risk factors of NEET (not in employment, education or training) in South Korea: An empirical study using panel data. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development, 27*(1), 28-38.

OECD. (2026). *OECD*. *Youth not in employment, education or training (NEET)*. (31/03/2026 tarihinde https://www.oecd.org/en/data/indicators/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.html?oecdcontrol-dec63071aa-var6=15_29&oecdcontrol-00b22b2429-var3=2020 adresinden ulaşılmıştır).

Pitkanen, J., Remes, H., Moustgaard, H., & Martikainen, P. (2021). Parental socioeconomic resources and adverse childhood experiences as predictors of not in education, employment, or training: a Finnish register-based longitudinal study. *Journal of Youth Studies, 24*(1), 1-18.

Rahmani, H., & Groot, W. (2023). Risk factors of being a youth not in education, employment or training (NEET): A scoping review. *International Journal of Educational Research, 120*.

Rahmani, H., Groot, W., & Rahmani, A. (2024). Unravelling the NEET phenomenon: a systematic literature review and meta-analysis of risk factors for youth not in education, employment, or training. *International Journal of Adolescence and Youth, 29*(1).

Sadler, K., Akister, J., & Buech, S. (2015). Who are the young people who are not in education, employment or training? An application of the risk factors to a rural area in the UK. *International Social Work, 58*(4), 508-520.

Su, X., Wong, V., & To, S. (2022). Characteristics of long-term versus transitional NEET in Hong Kong: implications for career support services. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1-17.

Şenel, D. (2025). 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde dezavantajlı gruplara yönelik düzenlemeler ve dezavantajlı grupların işgücü piyasasındaki görünümü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15*(1), 647-699.

Şentürk, İ. (2019). Türkiye'de işsizlerin iş arama yoğunluğu. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14*(3), 615-630.

Taşçı, H., & Öztürk, A. (2005). Trends in long-term unemployment and determinants of incidence of long-term unemployment in Turkey. *Journal of Economics and Social Research, 7*(2), 1-33.

Tatar, M., & Öztürk, M. (2024). Türkiye'de NEET gençliği sorunsalına çözüm: NEET izleme merkezlerinin oluşturulması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(53), 133-152.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2021). *Ulusal Gençlik İstihdam Strateji ve Eylem Planı (2021-2023).* (17/01/2026 tarihinde file:///C:/Users/SMS/Downloads/ulusal-gen%C3%A7-istihdam-stratejisi-ve-eylem-plan%C4%B1-2021-2023.pdf adresinden ulaşılmıştır).

Türkiye İstatistik Kurumu. (2020). *İstatistiklerle Gençlik Bülteni.* (10/01/2026 tarihinde https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=istatistiklerle-genclik-2020-37242 adresinden ulaşılmıştır).

Türkiye İstatistik Kurumu (2024). *İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti*

Wickremeratne, N., & Dunusinghe, P. (2018). Youth not in education, employment and training (NEET) in Sri Lanka. *Advances in Economics and Business, 6*(5), 339-352.

Yamak, N., Abdioğlu, Z., & Doğan, S. (2023). İşsizlik süresine etkide bulunan faktörler: Türkiye için mikro veri analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 13*(1), 1-14.

Yüksel Arabacı, R. (2020). Türkiye'de ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin sosyo-demografik yapısı ve işgücü piyasası ile bağlantısı. *Amme İdaresi Dergisi, 53*(3), 103-130.

Zuccotti, C. V., & O'Reilly, J. (2019). Ethnicity, gender and household effects on becoming NEET: An intersectional analysis. *Work, Employment and Society, 33*(3), 1-23.

BÖLÜM 5

TÜRKİYE'DE SOSYAL SERMAYENİN KARANLIK YÜZÜ OLARAK KURUMSAL GÜVEN EREZYONU VE HEKİM GÖÇÜ

DAVUTHAN GÜNAYDIN[1]

Giriş

Hekim göçü basit bir işgücü hareketliliğinden daha fazlasını ifade etmektedir. Stratejik beşerî sermaye kaybı olarak görülmesi ve sonuçlarının bu çerçevede değerlendirilmesi gerekmektedir. Özellikle son yıllarda Türkiye'de hekim göçü, önemli bir sorun alanı olarak tartışılagelmektedir. Tartışmaların odak noktasını ise hekim emeğini değersizleştiren sosyo-ekonomik sorunlar oluştururken, Sağlıkta Dönüşüm Programı ve sonrasında uygulanan sağlık politikaları, göçün kırılma noktalarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda hekimlerin iş yükünü artıran uygulamalar, liyakatsız atamaların neden olduğu kurumsal baskılar, tıp eğitiminde nitelik yerine niceliğin öncelenmesi, siyasi otoritelerce sağlık hizmetlerinde yaşanan sorunların kaynağı olarak hekimlerin gösterilmesi, hekimlere yönelik şiddet olayları ve

[1] Doç. Dr. Davuthan GÜNAYDIN, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Unvan, Kurum, Bölüm, Orcid: 0000-0003-4573-860X

hekimlerin gelecek kaygısı gibi sorunların ön plana çıktığı görülmektedir.

Bu sorunlar alanyazında tartışılmakla birlikte, sorunun kaynağı olarak sosyal sermaye kavramı üzerinde yeterince durulmamaktadır. Gerçekte sosyal sermaye, toplumsal ve ekonomik gelişim için önemli bir unsur olmakla birlikte, her zaman bu olumlu sonuçları ile değerlendirilmez. Sosyal sermayenin karanlık yüzünün bir tezahürü olarak nepotizm, klientalizm, dışlanma, güvensizlik ve mobbing gibi kabul edilemez davranışlar, toplumda pek çok sorunu da beraberinde getirir. Başka bir deyişle sosyal sermayenin niteliği onu, toplumsal gelişim için vazgeçilmez bir unsur yaparken, karanlık yüzünün neden olduğu çıkar birliği, yolsuzluk ve liyakatsizlik olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmada hekim göçünün yukarıda sayılan ve literatürde pek çok araştırmaya konu olan sorunlarından farklı olarak sosyal sermaye kavramı çerçevesinde değerlendirmeler yapılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda şu sorulara yanıt aranmaktadır; Türkiye'de sağlık hizmetlerinde liyakata dayalı "bağ kuran" sosyal sermayenin zayıflaması ve yerini sadakat ve siyasi yakınlık temelli "bağlayıcı sosyal sermaye" ağlarının alması hekim göçünü nasıl etkilemiştir? Sosyal sermayenin karanlık yüzü olarak değerlendirilen bu durum karşısında, hekimlere yönelik şiddet münferit bir olgu mu yoksa sistematik bir dışlayıcı araç olarak, toplumsal güven kaybının neden olduğu kutuplaşmanın bir sonucu mudur? Son olarak, sisteme güvenini kaybeden hekimler için göç dışında başka bir alternatif var mıdır?

Sosyal Sermaye Kavramı

Sosyal sermaye kavramının neyi ifade ettiğine yönelik bir fikir birliği olmamakla birlikte, kavramın klasik sermaye teorisine benzer bir şekilde, toplumsal ilişkilere yatırımın bir sonucu olarak elde edilecek daha iyi bir toplum oluşturma çabası olarak

tanımlanabilir (Lin, 2002). Sosyal ağlar yoluyla sağlanan kaynakların değerine ve bu suretle farklı konumlardaki bireylerin ilişkiler yoluyla elde ettiği üretken değerlere işaret eder (Claridge, 2018a). Literatürde sosyal sermaye tartışmalarının kaynağı olarak gösterilen Bourdieu, (1986)'ye göre finansal, kültürel ve sembolik sermaye ile birlikte toplumda var olan bir sermaye biçimidir. Diğer sermaye türlerinde olduğu gibi sosyal sermaye de toplumda eşit bir şekilde dağılmamıştır. Ancak sosyal sermaye diğer sermaye biçimlerine doğrudan ya da dolaylı bir şekilde erişim için gerekli bağları sağlar. Bu çerçevede kurumsallaşmış ilişkiler yoluyla oluşturulan kalıcı bir ağa sahip olmakla elde edilen fiili ya da potansiyel kaynakların toplamı, sosyal sermayeyi oluşturur. Ağ içerisinde bulunan üyelerin kolektif sermayeleri, sembolik bir kimlik olarak tanımlanırken, bu kimlik vasıtasıyla da diğer sermaye biçimlerine erişim hakkı tanınmış olur. Dayanışma temelinde gelişen ağ ilişkileri, ağın üyesi olmakla faydalar elde etmeyi mümkün kılarken bu faydalar, uzun ya da kısa dönemde ve bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde doğrudan kullanılabilir. Putnam, (1993)'a göre ise sosyal sermaye, bireysel ve toplumsal ilerleme için geliştirilmesi gereken önemli bir kamusal maldır. Ona göre sosyal sermaye; katılımcılık, güven ve vatandaşlık gibi bilinç düzeylerinin toplamıdır. Bireysel bir özellikten ziyade toplumun bir özelliğidir. Modern toplumların bir özelliği olarak gördüğü yüksek sosyal sermaye düzeyinin, toplumda mevcut güven düzeyine bağlı olduğunu ve bu güvenin de siyasi kültürü karakterize ettiğini iddia eder. Aynı zamanda gönüllü etkinliklere katılım, komşularını tanıma demokratik süreçlerin bilinmesi ve katılımın yüksek olması, sosyal sermayenin belirleyicileri arasındadır (Claridge, 2015).

Coleman (1988) açısında da sosyal sermaye, bireyin rasyonel seçimi çerçevesinde şekillenen ancak eylemlerinin yalnızca kendi tercihleri ile değil aynı zamanda içerisinde bulundukları sosyal yapının imkanları ve kısıtlamaları ile belirlendiği bir grup yapısı

olarak tanımlanır. Yalnızca bireyler değil, kurumsal yapılar da sosyal sermayeyi oluşturur. Diğer sermaye biçimlerine benzer bir şekilde sosyal sermaye de üretkendir. Yokluğunda elde edilemeyecek kaynaklara ve hedeflere ulaşılmasını sağlar. Sosyal sermayeyi güven çerçevesi tanımlayan Fukuyama (2001) göre ise, bireyler arasındaki iş birliğini teşvik eden, somutlaştırılmış gayri resmi normlardır. Sosyal sermayenin oluşturulduğu tüm gruplar arasında belirli bir güven alanı vardır. Bu güven alanı sosyal sermayenin gücünü belirlerken, güçlü güven ağlarına sahip toplumlar gelişmiş toplumları karakterize eder.

Sosyal sermayeyi diğer sermaye biçimlerinden ayıran en önemli özellik ise daha fazla negatif dışsallık üretme kapasitesidir. Knoke (1999) sosyal sermayeyi yalnızca örgütsel bağlamda değil aynı zamanda örgütler arası ilişkiler boyutuyla değerlendirerek, bu ilişkinin sosyal ağları nasıl harekete geçirdiğine odaklanır. Bu yönüyle de farklı kimlikler ve sınıflar arasında uyum kapasitesini artırarak, toplumsal uzlaşıyı ve kapsayıcı bir sosyal yapı inşa eden bir özelliğe sahiptir. Bu tanımlamalardan yola çıkarak sosyal sermayenin dört temel özelliğinden bahsedilebilir (Zhang vd., 2008). Bunlar; sosyal sermayen bireylerin değil ilişkilerin bir özelliğidir, normlar değerler ve güven unsuru içerir, ekonomik ve sosyal faydalar sağlar ve son olarak yalnız ilişkilere değil aynı zamanda ilişkilerin niteliğine de odaklanır.

Sosyal sermaye tanımlamalarında bahsedilen, bireyin rasyonel faydası için üyesi olduğu ilişkiler yoluyla ve bu ağın diğer sosyal ağlarla olan ilişkisinden hareketle sosyal sermayeyi bağ kuran ve bağlayıcı sosyal sermaye olarak iki çerçeve içerisinde değerlendirebiliriz. Bu kapsamda bağ kuran sosyal sermaye, farklı toplumsal gruplar arasındaki ilişkilerin boyutunu temsil etmektedir. Farklı ırk, sınıf, dini grup ya da kurumlar arasında köprü kuran bir sosyal sermaye türüdür. Bağ kurma işlevi zıt sosyal kimlikleri taşıyan bireyler arasındaki ilişkiler boyutuyla gerçekleşirken,

farklılıkların yarattığı olumsuz etkileri giderme ve gruplar arasında faydalar yaratma amacını güder (Claridge, 2018a). Böylelikle grup üyelerine, bağlayıcı sosyal sermayenin sağladığı faydalardan yararlanma imkânı tanınırken aynı zamanda köprü kurduğu diğer ağlarla alışveriş imkânı tanır. Başka bir ifade ile farklı örgütler arasında kapsayıcı ilişkiler yaratır. Köprü kurma işlevi; kimlik köprüleme sosyal sermayesi ve statü köprüsü sosyal sermayesi olarak iki açıdan değerlendirmektedir. Buna göre ilki, ırk, etnik köken, dini gelenek, cinsel tercih ve ulusal köken gibi kültürel olarak tanımlanmış farklılıkları aşan ağ türleri için bir başlık görevi görebilirken ikincisi; özellikle güç, nüfuz, zenginlik ve prestijin dikey düzenlemelerini kapsayan ağları ifade ederek, toplumun sıradan üyeleri ile elitler arasındaki bağlantıların potansiyeline odaklanır (Dhakal, 2014; Wuthnow, 2002).

Bağlayıcı sosyal sermaye ise, "birbirine benzerler" arasında oluşan sosyal sermaye türüdür. Bu çerçevede benzer kültürel, dini ya da toplumsal norm ve değerleri paylaşan, güçlü ve yakın ilişkilere sahip bireyler arasında bulunur (Claridge, 2018b). Aile üyeleri, yakın arkadaşlar ve komşular arasındaki gelişim göstermesi beklenir. Bu nedenle de yoğun bağlar güç ve güven anlamına gelir. Bu durumun nedeni ise kapalı bir ağ içerisindeki bireylerin tümü birbirleri ile bağ kurar. Başka bir deyişle bireyin sıkı ve yakın sosyal ağının üyelerinin sahip olduğu ilişkiler yoluyla faydalar sağlayabileceği kaynakların toplamı, bağ kuran sosyal sermayeyi oluşturur. Kolektif açıdan değerlendirildiğinde ise bir topluluğun sahip olduğu ve topluluğun tüm üyelerinin kullanımına sunulabilecek kaynakların toplamıdır (Lancee, 2010). Bağlayıcı sosyal sermaye Putnam, Bourdieu ve Coleman arasındaki sosyal sermaye görüşü farklılığını da ortaya koyar. Bu kapsamda Bourdieu kaynaklara erişim için yüksek statülü bireylere odaklanırken, Putnam, güçlü bağlara sahip ağların değerine odaklanır (Tahlyan vd., 2022). Coleman göre ise, bağlayıcı sosyal sermaye, yeni ağlara, yeni

alanlara ve toplumsal hareketlilik fırsatlarına erişimi sınırlayarak, eşitsizliği yeniden üretmektedir (Vannebo ve Junggren, 2021). İngiltere'de yapılan bir araştırmada bağ kuran sosyal ağlara üye olan bireylerde daha düşük otoriterlik ve daha yüksek demokratik katılım düzeyi tespit edilmiştir. Bu çerçevede bağ kuran sosyal sermayenin, toplumsal uyum ve demokratik katılım için olumlu sonuçlar doğurduğu tespit edilirken, bağlayıcı sosyal sermayede bu özelliklerin sınırlı düzeyde etkilendiği tespit edilmiştir (Geys ve Murdoch, 2010).

Sosyal Sermayenin Karanlık Yüzü

Sosyal sermaye hakkındaki tartışmalar genellikle onun varsayılan olumlu sonuçlarına odaklanır. Bu beklenti pek çok araştırmada (Grootaert, 1998; Woolcock, 1998; Knack ve Keefer, 1997) doğrulanmış olsa da birçok durumda sosyal sermayenin daha az olumlu sonuçları da ortaya çıkardığı görülmektedir. Gerçekte sosyal sermaye; toplumsal eşitlik, hoşgörü ortamının güçlendirilmesi ve güven sağlamada olumlu, yolsuzluk, çıkar birliği ve liyakatsizlik gibi etkiler yarattığında olumsuz sonuçları olan bir kavram olarak değerlendirilir. Bu durum sosyal sermayenin "karanlık yönleri" olarak ifade edilmektedir (van Deth ve Zmerli, 2009). Sosyal sermayenin istenmeyen yönü olarak da değerlendirilebilecek bu durum, sosyal sermaye yoluyla oluşturulan ağların, üyelerine toplumun diğerleri tarafından ulaşamayacakları faydalar sağlarken, gerçekte bu faydalar, genelleştirilmiş bir yaklaşımla, toplum açısından istenmeyen sonuçların doğmasına da neden olabilmektedir. Başka bir deyişle, her ne kadar sosyal sermaye ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde kurtarıcı olarak görülse de özellikle bireylerin sahip olduğu sosyal sermayenin, kolektif sosyal sermaye olarak görülmesi en yaygın hatalardan biridir. Güçlü bir şekilde birbirine bağlı grup ağları, üyelerine, pek çok destekler sunarken, bu durum grup dışındaki bireylerin dışlanmasına neden olabilmektedir. Diğer yandan, grup üyeleri arasında uyum baskısı

yaratarak, bireysel özgürlüklerin sınırlandırılmasına neden olabilmektedir (Portes ve Landolt, 1996).

Putnam'ın araştırmalarında sosyal sermayenin ayrımcılık yaratacak bir etkiye sahip olabileceği varsayımı üzerinde yeterince durmadığı iddia edilmektedir (Li vd., 2003). Ancak Putnam (2000), sosyal sermaye kavramını açıklamak için kullandığı bağlayıcı ve köprü kurucu sosyal sermaye biçimlerinden ilkinin, toplumda dışlayıcı bir etki yaratma potansiyeline sahip olduğunu kabul etmektedir. Bu çerçevede bağlayıcı sosyal sermaye nispeten küçük gruplar arasında güçlü bağlar yaratırken, diğer gruplara karşı daha kapalı ve hatta ayrımcılık yaratacak bir potansiyele sahiptir. Bu durum da bir yandan ağ içerisindeki bireyler arasındaki ilişkiyi güçlendirirken diğer yandan toplumun biz ve onlar şeklinde kutuplaşmasına neden olabilmektedir.

Bourdieu (1986) ise Putnam'ın yaklaşımından farklı olarak, sosyal sermayenin olumsuzluklar yaratabileceğini kabul etmektedir. Sınıfsal bir yaklaşımla, sosyal sermayenin eşitsizlikleri arttıran itici bir güç ve aynı zamanda bu eşitsizliklerin yeniden üretiminin bir aracı olarak görmektedir. Bu kapsamda sosyal sermayenin dışlayıcı özelliklerinin demokratik potansiyellerinden daha güçlü olduğunu savunur (Savage vd.,2015). Bu dışlayıcı özellikler, toplumun ayrıcalıklı kişilerinin veya gruplarının zaten avantajlı olan sosyal konumlarını pekiştirmelerine ve yeniden üretmelerine olanak tanıyan mekanizmalar sunar (Gemar, 2022). Bu kapsamda Bourdieu (1986)'nün sosyal sermaye yaklaşımı sosyal sermayenin karanlık yönlerini açıklamada daha düzeltici bir perspektif sunar. O'na göre sosyal sermaye" *az çok kurumsallaşmış karşılıklı tanıma veya tanınma ilişkilerinden oluşan kalıcı bir ağa sahip olmakla bağlantılı olan fiili veya potansiyel kaynakların toplamı*" olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşım sosyal sermayeyi, belirli grupların ve sınıfların kendi aralarında güçlü bağlar oluşturarak, mevcut

ekonomik ve kültürel sermayelerini korumalarına, başka bir ifade ile mevcut hiyerarşik ayrımın yeniden üretimine bir araç olarak görür.

Sosyal sermayenin karanlık yüzünün ortaya çıkmasında hemşehrilik ağları ve dernekler önemli bir yere sahiptir. Toplumsal dayanışmanın önemli ve güçlü göstergelerinden biri olarak kabul edilen hemşehrilik ağları, yarattığı pek çok olumsuz yönler itibariyle sosyal sermayenin karanlık yüzünü de ortaya koymaktadır. Her ne kadar sosyal sermaye, bireylerin diğer bireylerle etkileşimleri yoluyla elde ettikleri kaynaklara atıf yapsa da bu ilişkilerin her zaman olumlu sonuçlar doğurmadığı kabul edilmektedir. Bu durum özellikle Türkiye gibi sahip olunan sosyal kimliklerin aidiyet duygusunun önemli bir göstergesi olduğu ülkelerde daha da belirginleşmektedir. Sosyal sermaye ile dayanışma ve güven duygularının güçlendirilmesinin hedeflendiği kabul edildiğinde hemşehrilik ağları, aynı zamanda dışlayıcılık etkisi ile eşitsizliklerin ve nepotizmin güçlenmesine olanak veren bağların kurulmasına yol açtığı kabul edilmektedir (Harris, 2007). Özellikle güçlü aile, akrabalık ve dostluk ilişkilerinin belirleyici olduğu sosyal sermaye yapısı, yabancılara karşı güvensizlik, yakınlarını koruma ve onları gözetme gibi kültürel duyguları güçlendirir. Bu kültürel koşulların bir sonucu olarak da kamu görevlileri ve siyasetçilerin, toplumsal çıkarlar yerine kendisinin ve yakınlarının çıkarlarını koruma yönünde davranışlar sergilemesine neden olabilir (Kitapçı, 2017).

Dernekler de sosyal sermayenin oluşmasında belirleyici unsurlardandır. Putnam (1993), bir topluluğun sosyal iş birliği kapasitesinin, toplulukta bulunan yatay bir şekilde örgütlenmiş sivil derneklerin sayısı ile ölçülebileceğini, bu tür grupların sayısının fazla olmasının, toplumda iş birliği yapma kapasitesini arttıracağını iddia etmektedir. Ancak dernekler her zaman demokratik hedeflere bağlı değildir. Dernekler her ne kadar sosyal sermaye yaratsalar da yarattıkları sosyal sermaye eşitsizlik ve hoşgörüsüzlük temelinde ayrışmaya neden olabilir. Bu durum da toplumsal zayıflamaya neden

olabilir. İkinci olarak, örgütler içinde oluşturulan sosyal sermayenin nasıl kullanılacağı sorunu gelmektedir. Her ne kadar bu yolla oluşturulan sosyal sermaye iyilik amacı taşısa da kötü davranışlar için de iş birliğini kolaylaştırabilir. Başka bir ifade ile sosyal sermayenin varlığı onun toplum yararına kullanılacağını garanti etmez. Üçüncü olarak, grup içinde yaratılan sosyal sermayenin grup dışındakilere ne derece yaygınlaştırılabileceği bir sorun alanıdır (Boix ve Posner, 1996).

Hemşehrilik ağları ve dernekler gibi cemaatler ve dini kuruluşlar da sosyal sermayenin şekillendiği yerlerdir. Bu yerler günümüzde azalan aile ve sosyal devlet desteğinden mahrum kalan bireylere ekonomik destek sağlamak için önemli bir rol oynamaktadır. Cemaatler, inançlardan ziyade, üyeleri arasında kurdukları bağlar sayesinde onları gönüllü çalışmaya yönlendiren bir etkiye sahiptir. Başka bir ifade ile gönüllü çalışmaya yönlendiren esas unsur inançlardan daha ziyade, sosyal ağ baskısıdır **(**Hirschman, 2006). Cemaat temelli sosyal sermaye, bağ kuran veya bağlayıcı sosyal sermaye türlerini içerir. Bağlayıcı sosyal sermaye ile din üzerinde yapılan araştırmalarda, her ne kadar köprü kurucu bir etkiden bahsedilse de bu durumun genelleştirilemeyeceği yönündedir. Gemar (2022)'a göre cemaatler sahip oldukları sosyal sermayeyi her zaman eşitlikçi amaçlar için kullanmazlar. Her ne kadar sahip oldukları bağlantılar, statü farklılıklarını ortadan kaldırmak, dezavantajlı gruplara ve daha geniş toplum kesimlerine yardım etme potansiyeli taşısa da bağlantılarını, üyelerin kişisel çıkarları ya da liderlik veya prestij elde etmek için de kullanabilirler.

Dini ve inanç temelli kuruluşlar genel olarak belirli inançlar çerçevesinde bir grup insanı bir araya getiren ve üyeleri arasında güçlü sosyal bağların kurulmasını sağlayan yapılardır. Bu hali ile de ayrıştırıcı bir etkiye sahip olması kaçınılmazdır. Oluşturdukları ortak değerler, normlar, gelenekler ve inançlar doğrultusundaki güçlü bağlar sayesinde de "biz" duygusunun güçlenmesini sağlarken,

sosyal ağ dışında kalanların "diğerleri" olarak ayrıştırılmasına neden olabilmektedirler. Bu hali ile de bağlayıcı sosyal sermayenin en belirgin karakteristik özelliklerini taşırlar (Custers vd., 2022). İnanç temelli kuruluşların üyelerine sağladığı faydalar, genellikle bu kuruluşların daha büyük ve benzer nitelikler taşıyan üst kuruluşlarla olan bağlantılarından kaynaklanmaktadır (Hart vd., 2013). Bu bağlantı her ne kadar bağ kurucu sosyal sermaye olarak değerlendirilse bile gerçekte aynı sosyal ağın dikey örgütlenme biçiminden başka bir şey değildir. Bu dikey sosyal ağlar vasıtasıyla yerel cemaatler üyelerine başka türlü erişemeyecekleri kaynaklara ve ayrıcalıklara erişmelerini sağlar. Diğer yandan doğrudan bir bağlantıları olmasa da cemaat yapılanmasının sağladığı olanakları kullanarak üyelerine, bireysel sosyal ağları vasıtasıyla ulaşamayacakları iktidar sahiplerine ulaşmalarını sağlayarak faydalar elde etmelerine neden olabilirler.

Fukuyama (2001)'ya göre de dini cemaatler ortak normlara sahiptirler ve bu normları amaçlarına ulaşmak için kullanırlar. Ancak bu durum her zaman olumlu sonuçlar doğurmaz. Grup içi dayanışma pek çok durumda grup dışındakilerle dayanışmayı azaltır. Bu nedenle dini cemaatler yalnızca cemaat üyeleri arasında değil, toplumun geri kalanı ile ilişkileri de güçlendiriyorsa olumlu bir yayılma etkisi yaratır. Putnam (2000)'a göre de sosyal sermaye için dini ağlar önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Hirschman (2006) ise özellikle göçmen topluluklar açısından dini örgütlerin, toplumun diğer kesimlerinin düşmanlıklarından korunması konusunda kaynaklar sağladığını ve başarılı olmalarını desteklediğini savunmaktadır.

Türkiye'nin Sosyal Sermayesi: Zayıf Güven, Zayıf Köprüler ve Güçlü Bağlar

Ülkelerin sosyal sermayelerini ölçmek için kabul edilmiş ortak bir yaklaşım bulunmamakla birlikte, güven düzeyine dayalı

olarak yapılan ölçümler, sosyal sermayenin yapısı hakkında önemli değerlendirilmeler yapılmasına olanak tanımaktadır. Bu çerçevede benzer değerlere sahip kişilere olan güvenin ön planda olduğu toplumlar düşük, farklı özellikler ve değerlere sahip bireyler ile toplumsal etkileşime katılmaktan çekinmeyen bireylerden oluşan toplumlar yüksek güvenli toplumlar olarak değerlendirilmektedir (Aslan, 2016). OECD (2001) de ülkelerin sosyal sermaye seviyesini güven düzeyinde tanımlamakta, sosyal sermayeyi oluşturan gruplar arasında iletişim ve güven arttıkça toplumun sosyal sermaye düzeyinin arttığını kabul etmektedir. Dünya Bankası da ülkelerde kurum ve kişilere güven düzeyini inceleyen araştırmalarla sosyal sermaye düzeyini belirlemeye çalışmaktadır (Narayan ve Pritchett, 1998). SolAbility (2024)'nin Küresel Sürdürülebilir Rekabet İndeksi'ndeki sosyal sermaye sıralamaları ile karşılaştırarak yaptığı araştırmada da sosyal sermaye ile güven arasında bir ilişki kurularak, sosyal sermaye sıralamasında üst sıralarda olan ülkelerin aynı zamanda güven düzeyinde de üst sıralarda yer aldığı görülmektedir.

Bu açıdan Türkiye'de aile, akraba, din ve hemşerilik düzeyinde belirginleşen güçlü bir bağlayıcı sosyal sermaye yapısı mevcuttur ve bu unsurlar sosyal sermayenin esas kaynağını oluşturmaktadır (Aydemir ve Tecim, 2012). Özellikle 1980'lerle birlikte artan iç göç ile oluşan gecekondu bölgeleri, aynı şehirden bir araya gelenlerin hemşehri ağları oluşturmasına neden olarak, ekonomik dayanışmanın bir unsuru haline gelmiş, kentsel yaşama uyum sürecinde yardımlaşma kaynağı olarak kullanılmıştır (Hersant ve Toumarkine, 2005). Bu yönüyle değerlendirildiğinde Türkiye'nin sosyal sermaye yapısı; grup içi dayanışmanın güçlü olduğu, akrabalık, hemşehrilik veya dini cemaatler gibi nispeten homojen gruplar içerisinde gerçekleşen bağlayıcı sosyal sermayeye dayanmaktadır. Diğer yandan farklı ağa mensup grup üyelerini birbirine bağlayan ve bu suretle de güven düzeyinin yükselmesine yol açan bağ kurucu sosyal sermaye zayıftır. Özellikle dini cemaatler

yoluyla oluşturulan ağlar, yarattığı güçlü motivasyon ile bağlayıcı sosyal sermayenin görünen yüzünü oluşturmaktadır (Yunus, 2024).

Bağlayıcı sosyal sermayenin Türkiye'nin toplumsal sosyal sermayesinde belirleyici olması, beraberinde sosyal sermayenin karanlık yüzünün güçlü bir şekilde tezahür etmesine neden olmaktadır. Cemaatler, hemşehrilik ağları ve akrabalık çerçevesinde şekillenen toplumsal ilişkiler, korumacı bir anlayıştan öte, klientalizm ve nepotizmin güçlenmesine yol açmaktadır. Özel (2021)'e göre bu durum, ideolojiler ya da iktidarlar değişse de ayrıcalıklı bir grubun kayırmacılıktan yararlanmasına yol açmaktadır. Yapılan araştırmalar da bu durumu doğrulamaktadır. Özel'in kaymakam hâkim/savcı ve denetmenlik kamu sınavlarını kazan bireylerle yaptığı araştırmada, kazanan adayların belirli şehirlerden ve bölgelerden yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan bir adayın "*Ben Trabzonluyum (...) Genelde Karadenizli olan insanlar da arkadaşlarım kazandı. Ben numunelik de olabilirim. Karadenizli olup benim bildiğim [atanmayan] yok" şeklindeki* ifadesi kayırmacılığın boyutlarını değerlendirmek açısından dikkat çekicidir. Özel'e göre Türkiye'de siyasi kayırmacılık uzun yıllardan beri mevcut olmakla birlikte, son yıllarda gözlenen artış ve yaygınlık "şeffaflaşmış" ve kayırmacılık ilişkilerinin hukuki düzenlemeler yoluyla gerçekleştiği bir hal almıştır. Denge ve Denetleme Ağı (2021)'nın yayınladığı raporda da özellikle kamu ihale kanununda yapılan çok fazla sayıdaki değişiklik yolu ile iktidar partisine yakın firmalar arasında gerçekleşen bir siyasi patronaj ilişkisi söz konusudur. Benzer şekilde sosyal yardım mekanizması da son 20 yılda klientalizm çerçevesinde gerçekleştiği ve siyasi partilerin sadakat ve oy karşılığında kullandıkları bir mekanizma haline geldiği savunulmaktadır (Koray, 2007; Bektaş, 2022). Bu durumun nedeni olarak da 1980 sonrası artan iç göç olgusu ile ortaya çıkan sorunların, sosyal devlet ilkesi çerçevesinde çözülememesine dayandırılmaktadır. Bu durum, beraberinde

özellikle hekimlik gibi kültürel sosyal sermaye biçiminde oluşan kaynakların etkin dağılımını kısıtlayan bir duruma yol açarken, farklı sosyal sermaye gruplarına yönelik baskı unsuru olmaya devam etmektedir.

Güvene Dayalı Sosyal Sermaye Yetersizliği ve Hekim Göçü

Sağlık hizmetleri açısından sosyal sermaye yapısı, vatandaşların sağlık hizmetlerini nasıl algıladıkları ve sağlık hizmetlerinin nasıl sunulduğu konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Bu noktada sosyal sermaye unsuru olarak güven olgusu ön plana çıkmaktadır. Bir toplumda güven ve iş birliği oluşturmaya yönelik çabalar, doktorlara duyulan güveni, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve erişilebilirliğini artırabilir ve sağlık hizmetleri kontrolünü kolaylaştırabilir (Ahern ve Hendryx, 2003). Sosyal sermayenin yetersiz olduğu toplumlarda sağlık hizmetleri sunumunda ve kalitesinde sorunların yaşanmasına neden olabilmektedir. Özü itibariyle sağlık hizmetleri, hizmet sunucularının ve bu hizmetlerden yararlananların birbirlerine duyduğu güven çerçevesinde şekillenen bir yapıya sahiptir (Luo, vd.,2023). Özellikle bilgi asimetrisinden kaynaklanan bu durum (Öztürk ve Öztürk, 2025), karşılıklılık çerçevesinde değerlendirilebilir (lin, 2002). Karşılıklılık; bir sosyal ağ ve topluluğun üyeleri arasında paylaşılan karşılıklı destek olarak tanımlanır (Ari, vd.,2024). Bu teoriye göre karşılıklı davranmak hem toplumun hem de bireyin yararınadır. Sosyal sermayenin yaratılma sürecinde önemli rolü olan karşılıklılık, normlar, değerler ve güven ile üretilir. Bu çerçevede karşılıklı güven kaybının bir sonucu olarak son yıllarda Türkiye'de hekim göçü önemli bir sorun alanı olarak tartışılagelmektedir (Alkan vd., 2022; Deniz ve Çimen, 2020; Nal, 2021). Bu çalışmada da yapısal sorunlar, ekonomik istikrarsızlık, siyasi söylemler ve toplumsal şiddet olaylarında yaşanan artışların, sosyal sermayede yaşanan erozyonla ortaya çıktığı, sosyal sermayenin karanlık yüzünün bir sonucu olarak da hekim emeğinin

değersizleştirildiği bir sürecin yaşanmasına ve dolaylı bir biçimde de hekim göçünü tetiklediği değerlendirilmektedir

Kurumsal Güvenin Erozyonu: "Karanlık Ağlar" ve Hekim Göçü

Bir kamu hizmeti olarak değerlendirildiğinde sağlık hizmetleri, hizmet sunumunun en önemli temsilcisi olan hekimler ve bu hizmetlerden yararlanan hastalar arasında oluşturulan güven esasına dayanır ve bu güvenin, hizmet sunumunun başarısında anahtar rol oynadığı kabul edilir (Lerch vd., 2024; Hillen vd.,2011). Bu kapsamda hekimin sahip olduğu profesyonel beceriler beşerî sermayeyi, hastalar ile kurdukları güven ilişkisi de sosyal sermayeyi temsil eder (Grootaert ve van Bastelaer, 2001). Putnam (1993) tarafından tanımlandığı şekli ile sosyal sermaye (bağ kuran) katılımcılık, toplumsal güven ve vatandaşlık bilinci gibi faktörlerin toplamıdır. Bu tanım, sosyal sermayeyi bireye ait bir özellik olmaktan çıkararak, toplumun bir özelliği olarak görür. Farklı grupların birbirine bağlanmasını sağlayan bir güven mekanizmadır. Fukuyama (2001)'ya göre de sosyal sermaye bireyler arasında iş birliğini teşvik eden gayri resmi normlardır. O'nun tanımlamasında sosyal sermaye güven ile ilişkilendirilir. Sosyal sermayeyi oluşturan bireyler arasında mutat bir güven alanı vardır. Dar güven alanına sahip grupların grup dışında kalanlarla iş birliği yapma kapasitesi zayıftır. Güven çemberinin oluşmasında hükümetler önemli bir rol oynayarak, bireylerin güven hislerinin gelişmesini neden olan ortamın yaratılmasını sağlarlar. Hekimlerin toplumsal güveni sağlamada en önemli avantajı, stratejik bir öneme sahip beşerî sermaye yatırımlarının sonucu olarak elde ettikleri uzmanlıktır. Bu kapsamda hekimlerin sahip olduğu yeterlilik ve liyakat Bourdieu (1986)'nün sosyal sermaye kapsamında tanımladığı kültürel sermaye analizi ile ilişkilidir. Bu çerçevede tıp diploması ve uzmanlık belgesi kültürel sermayenin kurumsallaşmış hali olarak değerlendirilir. Sahip olunan diplomalar hekimin kişiliğinden

bağımsız olarak ona, "resmi olarak tanınma ve yetkinlik" sağlar. Bu durum da kendini sürekli kanıtlamak zorunda olan basit kültürel sermayeden ayrılmasına neden olur. Sonuç olarak hekimin liyakati, kurumsal tanınmayla birlikte parasal bir değere ve toplumsal statüye dönüşür.

Fukuyama (2001)'ya göre eğitim kurumları yalnızca beşerî sermaye değil aynı zamanda sosyal sermayenin de aktarılmasına neden olur. Özellikle tıp eğitimi gibi yüksek mesleki eğitimlerde bu olgu daha belirgin hale gelmektedir. Yalnızca eğitim ile değil aynı zamanda Hipokrat Yemini ile birlik ruhu yaratılarak sosyal sermaye (bağlayıcı) oluşturulur. Diğer yandan tıp gibi karmaşık mesleklerde hizmet kalitesi büyük oranda hekimin mesleğini ne ölçüde içselleştirdiğine ve profesyonel yaptığına bağlıdır. Bu noktada hekimlerin denetlenmesi ve kontrol edilmesinde dışsal denetim mekanizmalarının başarılı olması zordur. Hekimler tarafından oluşturulan bağlayıcı sosyal sermayenin, bağ kuran sosyal sermayeye dönüşebilmesi, hem ağ içerisindeki hekimlerin mesleki norm ve standart birliğinin sağlanmasına hem de diğer ağlarla iletişimini kolaylaştırmakla yükümlü olan yönetimin ya da meslek örgütlerinin toplum nezdinde yarattığı güvene bağlıdır.

Bu çerçevede örgütlerin yapısı sosyal sermayenin kalitesini belirler. Ancak Türkiye'de yapılan araştırmalar, en yüksek güven düzeyinin çalışma arkadaşlarına karşı olduğunu gösterirken, yöneticilere orta, kurumlar karşı ise düşük derecede olduğu tespit edilmiştir (Aydın ve Kulakaç, 2022; Halıcı vd., 2015). Bu durum, meslek dayanışması şeklinde gerçekleşen bağlayıcı sosyal sermayelerinin güçlü, buna karşın diğer sosyal ağlarla ilişkileri belirleyen bağ kuran sosyal sermayelerinin düşük olduğunu göstermektedir. Özellikle kuruma olan güven düzeyinin düşük olması, örgütsel bağlılığın azalmasına neden olarak hekim göçünü tetiklemektedir. Kurumsal güven duygusunun oluşmasında da en önemli faktör kuruma ve kurum yöneticilerine olan inançtır. Ancak

sağlık yöneticilerinin pek çok durumda hekimlerin sorunlarına duyarsız kaldıkları dahası aleyhine tavırlar sergiledikleri iddia edilmektedir (Zaralioğlu, 2024). Bu durum esasında liyakatsiz yöneticiler ve onların atanmasını sağlayan politik istikrarsızlığın bir sonucudur. Bağlayıcı sosyal sermaye çerçevesinde kapalı ağlar içerisinde "bizden olan" anlayışı ile gerçekleştirilen atamalarda, liyakat yerine bağlayıcı sosyal sermayenin karanlık yüzünün temel varsayımları göz önünde bulundurulmaktadır.

Fukuyama (2001)'ya göre iç bağların güçlü olduğu meslek örgütleri, üyelerinin sosyalleşmelerinde kendi mesleklerinin değerlerini ön plana çıkararak içsel bağlılığı artırırken, toplumun geri kalanlarına karşı bir güvensizlik alanı yaratmamalıdır. İdeal durum içsel bağlılığı en üst düzeye çıkarmak fakat güvensizlik alanını en aza indirmektir. Ancak Türkiye'de bu bağlamda güven mekanizmasının zedelendiği yerini, sadak ve politik yakınlığa bıraktığına dair çok sayıda araştırma mevcuttur (Şantaş vd., 2018; Ay ve Oktay, 2020). Karanlık sosyal ağların yarattığı grup içi çıkarlar, toplumsal faydalar yaratan sosyal ağların yerini almıştır.

Diğer yandan güven duygusu yalnızca hekimler ve sağlık kurumları tarafından üretilmez aynı zamanda toplumda da güven duygusunun yerleşmiş olması gerekmektedir. Fukuyama (1995)'ya göre güven bireylerin güvenebilme kapasitesi olarak da tanımlanmaktadır. Bu kapsamda güven karşılıklı bir duygudur; ilişki içerisinde bulunulan bireylerin diğerlerine karşı dürüst, iş birliğine açık ve kurallara uygun davranacağına olan inançtır. Eurostat (2025) tarafından yapılan ve 0 ila 10 arasında değerlendirilen güven düzeyi araştırmasında Türkiye 3,4 puan ile güven düzeyi en düşük ülke olarak tespit edilmiştir. Araştırmada AB 27 ülkelerinin ortalaması 5.8'dir. Dünya Değerler Araştırması (2023)'nda sorulan "*insanlara güvenilebilir mi, yoksa insanlarla ilişkilerde çok dikkatli olmak mı gerekir?"* Şeklindeki soruya Türkiye'de *"çoğu insanlara güvenilebilir"* şeklinde cevap verenlerin oranı %14'tür. Bu oran ile

araştırma yapılan 68 ülke arasında 60'ıncı sıradadır. SolAbility (2024) tarafından yapılan araştırmada da Türkiye 35,47 puan ile 191 ülke arasında 146'ncı sırada yer almıştır. Ataç ve arkadaşları (2017)'nın Türkiye çapında yaptıkları araştırmada da *"Sizce, genelde insanların çoğunluğuna güvenilebilir mi? Yoksa başkalarıyla bir ilişki kurarken veya iş yaparken hiçbir zaman dikkati elden bırakmamak mı gerekir?"* sorusuna katılımcıların %84,9'u hiçbir zaman dikkati elden bırakmamak gerekir şeklinde cevaplamıştır. Diğer yandan aynı çalışmada eğitim seviyesini yükselmesinin güven duygusunun yükselmesine yol açmadığı tespit edilmiştir. Bu durum resmi eğitimin bireylere güven aşılayan bir yapıdan uzak olmasına dayandırılmaktadır.

Türkiye'de sağlık çalışanlarının yurt dışına göç etme eğilimleri incelendiğinde, güvensizlik olgusunun göç kararını tetikleyen baskın itici güçlerden biri olduğu görülmektedir (Önay ve Akay, 2024). Ancak Türkiye'de hekim göçü ve güvensizlik kavramı arasındaki ilişki, çalışma koşulları, ekonomik, hukuksal ve mesleki geleceğe dair çok katmanlı bir endişenin sonucu olarak belirginleşmektedir (Yıldırım, 2009; Güzel, 2024). Özellikle liyakat sisteminin önemsenmemesi, "bizden olanlar" şeklinde atamaların yapılması (Baştaş, 2023; Çiçek, 2023), bağlayıcı sosyal sermayenin gücünü ortaya koyarken, liyakate dayalı yükselme olanağı sağlayan bağ kuran sosyal sermayenin zayıf olduğunu göstermektedir. Diğer yandan hükümet tarafından "giderlerse gitsinler" benzeri söylemler, hekimlerin haklı talepleri ile dalga geçen, aşağılayan bir kitlenin var olduğunun düşünülmesine neden olmaktadır (Alkan vd., 2023). Bu düşünce, özellikle bağlayıcı sosyal sermayenin dışlayıcı ve ötekileştirici yüzüne işaret etmesi açısından dikkat çekicidir.

Dışlanma, Şiddet ve hekim Göçü

Sağlık hizmetlerinde şiddet olgusu tüm dünyada dikkat çekici bir şekilde artmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (2022)'ne göre

sağlık çalışanlarının %8 ila %38'i kariyerleri boyunca en az bir kez fiziksel şiddete maruz kalmaktadır. Türkiye'de ise Türk Tabipleri Birliği (2024)'nin yaptığı araştırmada, araştırmaya katılan 10 hekimden 9'unun meslek yaşantıları boyunca en az 1 kez hasta veya yakınları tarafından şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Yu ve arkadaşlarının (2015) yaptığı araştırmada sağlık hizmetlerinde şiddet nedeni olarak; piyasalaşma, sisteme ayrılan kaynakların kısıtlanması, sağlık çalışanları hakkında medyadaki olumsuz haberler, cepten yapılan sağlık harcamalarının artması, hastaneler ve doktorlara olan güven yetersizliği gösterilmektedir. Bu kapsamda sosyal sermaye yoluyla belirlenen güven ile şiddet arasında karşılıklı bir ilişki var olduğu kabul edilmektedir (Siegel, vd., 2019). Bağ kuran sosyal sermaye ağları dışında kalanlar, çevrelerinden faydalı etkiler almaktan mahrum kalacağı gibi, aktif bir güvensizlik, hoşgörüsüzlük ve hatta nefretle birlikte şiddet olgusu ile karşı karşıya kalabilirler. Bu durumun temel nedenlerinden biri ise bağlayıcı sosyal sermaye yoluyla ağlara katılım, üyelerinin gruba uyum sağlamasını gerektirirken, bu durumun bireylerin kişisel özgürlüklerini ve bireysel düşüncelerini kısıtlayabilmesidir (Alcorta, vd.,2020).

Güvensizlik ortamını yaratan pek çok neden olmakla birlikte, adaletsizlik algısı ve sağlık hizmetlerinin piyasalaşması (Tucker vd.,2015), toplumda yaygınlaşan genel şiddet olgusu, ekonomik, hukuksal ve geleceğe dair güvensizliklerin yarattığı kaos ön plana çıkmaktadır. Bu çerçevede sosyal sermaye düzeyinin güçlü olduğu bölgeler ve toplumlarda hekimlere duyulan güven düzeyinin yüksek, şiddet olgusunun düşük olması beklenirken, sosyal sermaye düzeyi düşük gruplarda, güven düzeyi düşmekte, şiddet olayları artmaktadır (Rubio, 1997; Ostrom ve Ahn, 2009). Toplumsal sosyal sermayeyi belirleyen önemli faktörlerden biri de grup içi ilişkilerden ziyade grup dışından gelenlerle olan ilişkilerdir. Grup içerisindeki (bağlayıcı sosyal sermaye) bağlar, gerçekte o grubun üyelerinin

dışarıdan gelenlere güvenme ve etkili çalışma derecesini belirler. Ancak bazı gruplar (ideolojik gruplar vb.) kendi içerisinde yüksek iç güven, dışarıya karşı güvensizlik oluştururlar. Bu çerçevede hekimler bu gruplar için yabancı veya sağlık hizmetleri sunucu "otoritenin temsilcisi" olarak algılandığında, o grubun sahip olduğu sosyal sermaye hekime karşı bir dışlanma veya şiddet kaynağı olabilir (Fukuyama, 2001).

Sosyal sermayenin en belirgin olumsuz etkilerinden biri de toplumun başarılı ve liyakatli üyelerine, diğerleri tarafından yapılan aşırı talepler ve baskılardır **(**Portes, 2014). Hekimin kültürel sermayesi yoluyla sahip olduğu liyakat, toplumsal sosyal sermayenin güçlenmesine yol açabileceği gibi, bu liyakatin tanınmasında ve geçerliliğini korumasında kamusal ve toplumsal dinamiklerin rolü önem arz etmektedir. Mevcut ve kabul edilen liyakat beraberinde işlevsel bir yönetim ilkesi gerektirirken aynı zamanda yönetim erklerinde bulunanların bu liyakati toplum nezdinde şüpheye düşürecek, kıymetsizleştirecek ya da bir ayrıcalıklı bir sınıf olarak görülmesini sağlayarak, şiddetin faili olarak gösterecek durumlardan kaçınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu kapsamda hekim mesleki örgütleri ve yönetim birimlerinden oluşan bağlayıcı sosyal sermayeden hekimler, karşı karşıya kaldıkları mobbing ve şiddet karşısında koruyucu ve önlemler almaya yönelik bir tutum beklenmelidir. Putnam (1993)'ın İtalya ve ABD'de yaptığı araştırmalarda demokratik hükümet kurumlarının, sosyal sermayenin en güçlü bir belirleyicisi olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak Türkiye'de yöneticilerin ve meslek örgütlerinin yeterli duyarlılığı göstermemesi hekimlerin bağlayıcı sosyal sermayenin sağladığı korumacılıktan mahrum kalmalarına neden olabilmektedir (Özcan ve Yavuz, 2017).

Türkiye'de son yıllarda uygulanan sağlık politikalarının teşhis ve tedavi için gerekli zamanı kısıtladığı, yoğun hasta yükü ve hasta odaklı politikalar ile hasta-hekim güven ilişkisini zayıflatıldığı

(Başak ve arkd., 2016) ve oluşan güvensizlik ortamının şiddet olaylarının artmasına neden olduğu kabul edilmektedir. Özellikle Sağlıkta Dönüşüm Politikaları yoluyla gerçekleşen paternalizm, özelleştirmeler yoluyla sağlık sunucularının mülkiyetinin özel sektöre devredilmesi ve artan iş yükü gibi uygulamalarla bir kamu hizmetinden, müşteri-hizmet sunucusu ilişkisine evrilmiştir. Bu süreçte sağlık hizmetleri talep tarafını oluşturan hastalar, yaşanan aksaklıklar ve sorunlardan hekimleri sorumlu tutarak, aralarındaki güven unsuruna dayalı sosyal sermayenin kopmasına, dahası şiddete varan olayların yaşanmasına neden olmuştur. Yapılan bir araştırmada yüksek ve çok yüksek iş yükünün hastalar tarafından başlatılan şiddet riskini artırdığı tespit edilmiştir (Thingvad vd., 2021). Polonya'da yapılan bir araştırmada da sağlık çalışanlarının çevresindeki sosyal iklimin kötüleşmesinin halkın güveninin azalmasına, nefret ve saldırganlık eylemlerinin artmasına neden olduğu tespit edilmiştir (Leźnicka ve Więczkowska, 2024). Pınar ve Arkadaşları (2017) tarafından Türkiye'de yapılan bir araştırmada ise kamu sektöründe şiddet oranı %47,8' iken özel sektörde bu oran %27,6'dır. Bu durum, kamu sağlık hizmetlerinin yarattığı olumsuzlukların bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Diğer yandan şiddet olgusunu artıran yalnızca hekimlerin sosyal sermayelerinin erozyona uğratılması değildir. Bireylerin sahip olduğu sosyal sermayenin niteliği de bu durumun belirginleşmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Genel olarak sosyo-ekonomik açıdan güçlü sosyal ağların üyeleri, diğer ağlarla ilişki kurmada daha başarılı olmakta, böylelikle de talepler ve beklentiler çözüme kavuşarak, şiddet olaylarının yaşanması en aza indirgenmektedir. Bu çerçevede hekimlere karşı uygulanan dışlayıcı tutum ve şiddet eğilimi düşük gelir ve toplumsal sosyal sermaye eksikliğinin bir tezahürü olarak da değerlendirilebilir. Sampson ve arkadaşları (1997) özellikle düşük gelirli grupların, zayıf sosyal uyum ile karakterize edildiğini vurgulamaktadırlar. Bu durumun ise

zayıf kolektif etkinlik ve kontrol ile sonuçlanarak, toplumda sosyal düzensizlik yarattığını iddia etmektedirler. Sonuç olarak da azalan kamu düzeni, hekim şiddeti örneğinde olduğu gibi, kabul edilmesi mümkün olmayan durumların yaşanmasına neden olabilmektedir. Bu durum özellikle sosyal sermayesi düşük bölgelerde görev yapan hekimlerin koruyucu sosyal ağlardan yoksun kalmasına ve şiddet riskine açık hale gelmesine neden olmaktadır. Avustralya'da yapılan bir araştırmada (Olives ve Kawachi, 2017) ekonomik ve sosyal ağlar açısından dezavantajlı grupların sağlık hizmeti sunucusu profesyonellerle olan ilişkilerinde zorluklar yaşadığı tespit edilmiştir. Kendi sosyal ağlarında kabul görmeyen davranışlarla karşılaştıklarında hekim-hasta ilişkisini olumsuz etkileyen davranışlar sergileyebilmektedirler. Öz yönetim eksikliği olarak değerlendirilen bu durum, bireylerin sağlık profesyonelleri olan ilişkilerini yönetmekte ve ortak ilişki kurmakta zorlanmalarına neden olmaktadır. Beyazadam ve arkadaşlarının (2018) Türkiye'de yaptığı araştırmada da nüfus yoğunluğu en yüksek bölge olan Marmara Bölgesi dışında en yüksek şiddet olayları, ekonomik ve sosyal olarak en düşük seviyede olan Güney Doğu Anadolu Bölgesinde yaşandığı tespit edilmiştir.

Sistemden Çıkış: Göç ve Özel Sektör Alternatifi

Sosyal sermaye yetersizliğinin bir tezahürü olarak güven unsurunun kaybolması, hekimler açısından Hirschman'ın kavramsallaştırdığı "çıkış", "ses," ve sisteme olan güveni ifade eden "sadakat" (*Exit, Voice, and Loyalty*) teorisi ile örtüşen alternatif davranış biçimlerinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Hirschman'ın teorisi genel olarak, özel şirketler ve kamu yönetim organizasyonlarından ayrılma, sesini duyurma veya sadakat seçeneklerini kullanan müşteri ya da çalışanların eylemlerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu kapsamda "çıkış", bir protesto olarak organizasyondan ayrılmak anlamına gelir. "Sesini duyurmak" kavramını "*istenmeyen bir durumdan kaçmak yerine, onu*

değiştirmeye yönelik her türlü girişim" olarak tanımlar. "Sadakat" ise çıkış veya ses kullanma kararını etkileyebilecek bir yumuşatıcı faktör olarak konumlandırılır ve "*sadakatin çıkışı engellediğini ve sesi harekete geçirdiğini*" savunur. Ancak bazı durumlarda sadakati, çıkış ve sesin bir alternatifi olarak görür. O'na göre bu durumda bireyler "*çıkışı reddedip sessizce acı çekerler*", çünkü durumun yakında düzeleceğine inanırlar (Hirschman, 1970). Hirschman'ın teorisinin hekimlerin karşılaştıkları sorunlar karşısında seslerini yükseltmeyi veya ayrılmayı düşünmelerine neden olabilecek seçimleri belirlemek için uygun bir yöntem olabileceği yapılan çalışmalarda belirtilmektedir (Creese vd., 2021; Lachman ve Noy, 1996). Bu kapsamda doktorlar, kamu sektöründen özel sektöre geçerek veya yurt dışına göç ederek "çıkış" yapabilirler. Alternatif olarak, sistemdeki rollerini kullanarak veya farklı eylemler yoluyla "seslerini" kullanabilirler ya da yolsuzluk veya uygun olmayan hasta bakımı gibi başarısızlıklara göz yummayı veya kendi çıkarlarını korumak için bu faaliyetlere ortak olmayı tercih edebilirler (Johnson vd., 2022).

Sadakat duygusu içerisinde sesiz kalmayı, sorunlarını dile getirmemeyi tercih eden hekimlerin bu davranışı sergilemelerinin temel nedeni, iş güvencesi ve misilleme kaygısıdır. Ancak bu davranış, bir anlamda mevcut durumun devam etmesine neden olarak sorunların çözümsüz kalmasına yol açmaktadır. Mesleki etik ve toplumsal kaygılarla statükoya karşı çıkarak ses yükselten hekimler ise, sistemin sağladığı görece koruma mekanizmasını kaybetme, mobbing ve baskılarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ancak bu suretle sistemde yaşanan aksaklıkların görünür kılınmasını sağlayabilir ve statükonun bozulmasına neden olabilirler. Ses mekanizmasının işleyişindeki başarı, hekimlerin temsil eden meslek odaları ve sendikalar gibi aynı zamanda onların bağlayıcı sosyal sermayelerinin niteliğine bağlıdır. Çıkış ise, umudunu kaybetmiş hekimlerin kamu sektöründen ayrılmasına ya da göç etmesine neden

olur. Bu durum bir anlamda dolaylı bir ses sistemini tetikleyebilirken, sorunlara duyarsız kalmak suretiyle yapılan sessiz çıkış, değişim yaratacak mekanizmaları tetiklemediği gibi beşerî sermaye kaybına neden olur (Tablo 1).

Tablo 1. Hirschman Teorisi Çerçevesinde Doktorların Sağlık Sistemindeki Sorunlara Verdikleri Tepki Biçimleri

Tepki Biçimi	Temel Nedenler	Davranışın Özelliği	Sistem Üzerindeki Etki
Sessizlik ve Sadakat	Misilleme korkusu, kuruma bağlılık, iş güvencesi kaygısı	Sorunları dile getirmeme, uyum gösterme, pasif kalma	Sistem değişmez, statüko korunur; ihmal ve dolaylı suça ortak olma riski artar
Ses Yoluyla Değişimi Savunma	Mesleki etik, toplumsal sorumluluk, cesaret	Sorunları açıkça dile getirme, itiraz etme	Uygun koşullarda sistem değişikliği tetiklenir; statüko bozulabilir
Misilleme Baskısı Altında Ses	Zayıf kurumsal koruma, hiyerarşik baskı	Ses çıkarma sonrası mobbing, dışlanma veya idari baskı	Ses etkisizleşir; sistem değişmeden devam eder
Çıkış (Sistemden Ayrılma)	Umutsuzluk, tükenmişlik, fırsat arayışı	Kamu sisteminden ayrılma, özel sektöre geçiş veya yurt dışına göç	Dolaylı dış ses oluşabilir; uzun vadede sistem kapasitesi zayıflar
Sessiz Çıkış	Görünmezlik, kayıtsızlık algısı	Fark edilmeden sistemden ayrılma	Değişim yaratmaz; insan kaynağı kaybı ve kurumsal erozyon oluşur

Kaynak: Johnson, O., Sahr , F., Sevdalis , N., Kelly, A. H. (2022). Exit, voice or neglect: Understanding the choices faced by doctors experiencing barriers to leading health system change through the case of Sierra Leone. SSM. Qualitative research in health, 2, https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2022.100123'den yararlanılarak yazar tarafından hazırlamıştır.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, sistematik bir şekilde siyasi ve ekonomik kısıtlamalar altında çalışan, şiddete uğrayan, istenmeyen işlere atanan, yetersiz ücret politikalarına ve yoğun hasta

yüküne maruz kalan, liyakatsiz yöneticiler nedeniyle mobbing ve cezalandırma tehdidi gibi misillemelerle karşı karşıya kalan hekimlerin sistemden ayrılmaları sıklıkla görülmektedir (Kayhan ve Demirkıran, 2024; Icbay, 2025; Alkan vd.,2023) Buna karşın hekimlerin ses mekanizması yoluyla değişimi gerçekleştirmeleri pek mümkün olmadığı değerlendirilmektedir (Johnson vd., 2022). Willis-Shattuck ve arkadaşlarının (2008), yaptığı araştırmada düşük ve orta gelirli ülkelerde sağlık hizmetleri yöneticilerinin liderlik ve yönetim becerilerinin yetersiz olduğu ve bu durumun göç motivasyonunda önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir. Zimbabve'de yapılan bir araştırmada da (Machokoto ve Okech, 2024) sağlık profesyonellerinin ülkeyi terk etmeden önce mevcut duruma itiraz etmek için ses mekanizmasını kullandıklarını göstermektedir. Ancak, hükümetinin tepkisinin güçlü olması ve seslerini duyurmak isteyen hekimleri dikkate almaması nedeniyle sağlık profesyonellerinin ülkeyi terk etmekten başka seçenekleri olmadığını vurgulamaktadır

Türkiye'de hekimler karşılaştıkları sorunlar nedeniyle çıkış stratejisi olarak hem göç etmekte hem de kamu sektöründen ayrılmayı tercih etmektedirler. Özellikle siyasi otoritenin "*Giderlerse gitsinler"* şeklindeki söylemleri, hekimlerin "ses" seçeneğinin duyulmadığını ortaya koymaktadır. Diğer yandan bu tür söylemler toplumun hekime bakışını negatif yönde etkileyerek, hekimlerin hedef haline gelmesine zemin hazırlamakta, değersizleştirildiklerini hissetmelerine neden olmaktadır. Bu durum da çıkışı hızlandıran bir kırılma noktası yaratmaktadır. Diğer yandan hekimlerin için güven ve itibar aşınması yoluyla sosyal sermaye kaybı, Hirschman'ın tanımladığı sadakat mekanizmasını da çökertmiştir. Sadakatin çökmesi ve taleplerin karşılanmaması, şiddet ve itibarsızlaştırma, ses mekanizmasının etkisiz kalması sonucunda hekimler çıkış seçeneğine yönelmiştir. Göç süreci ise, yurt dışındaki meslektaş ağları (yeni bir sosyal sermaye türü) tarafından

desteklenerek hızlanmaktadır. TTB verilerine göre “İyi Hal Belgesi” alanlarda yaşanan artış bu durumu gözler önüne sermektedir. 2020 yılında 931 olan sayı, 2023’de 3.025 olmuş 2024’de bir düşüş göstererek 2692 olmuştur. Bu azalma hekimlerin göç kararındaki değişimden ziyade Avrupa ülkelerinde uygulanan vize zorluklarına dayandırılabilir.

Diğer yandan ses mekanizması bireysel olmaktan çok hekimlerin bağlayıcı sosyal sermayelerini oluşturan sendikalar ve meslek örgütleri yoluyla gerçekleştirildiğinde ancak başarıya ulaşılabilecektir. Ancak Türkiye’de sağlık sektöründe sendikalaşma oranı çok düşüktür. 2024 yılı itibariyle sağlık sektöründe sendikalaşma oranı%26,3’tür. Sendikalı hekim oranı ise %5,97’dir (https://sendikadata.com/iskolu/kamu/03-nolu-hizmet-kolu/).
Hekimlerin meslek örgütü olan TTB ve Tabip Odalarınca hekimlerin sesini duyurmak için "Emek Bizim, Söz Bizim" gibi kampanyalarla, "Beyaz Nöbet" ve "Beyaz G(ö)REV" (iş bırakma) gibi eylemler düzenleyerek hekimlerin taleplerini ilettiği sınırlı etkileri olan eylemler gerçekleştirmişlerdir. Ayrıca TTB ve sendikaların baskısı sonucu çıkarılan "Sağlıkta Şiddet Yasası" gibi düzenlemeler olsa da uygulamadaki yetersizlikler ve şiddetin devam etmesi, örgütlü sesin somut değişime dönüşemediği algısını güçlendirmiştir.

Sonuç

Ülkelerin sahip olduğu beşerî sermaye, fiziksel sermaye de olduğu gibi eşitsiz dağılmıştır. Bu durum aynı zamanda eşitsizliğin yeniden üretilmesine neden olarak, ekonomik kalkınmanın önünde bir engel teşkil etmektedir. Bu döngünün kırılmasında sosyal sermaye önemli bir ayrıcalığa sahiptir. Farklı eğitim, etnisite, kültür ve ekonomik koşullardaki bireylerin birbirleri iletişim kurmalarını sağlamakta, dezavantajlı grupların sosyo-ekonomik gelişimlerine katkı yaparak eşitsizliklerin azaltılmasına olanak sağlamaktadır. Bu çerçevede hekimler, sahip oldukları ve kültürel sosyal sermaye

olarak da adlandırılan beşerî sermayeleri vasıtasıyla yaratıkları sağlıklı toplum yapısı ile bu gelişmeye en önemli katkıyı sunan gruplar arasında değerlendirilir.

Ancak son yıllarda Türkiye'de hekimlere yönelik başta şiddet olmak üzere toplum nezdinde hekim emeğini değersizleştiren, onları, sağlık sisteminde yaşanan sorunların kaynağı olarak gösteren bir siyasi iklim oluşturulmaktadır. Bu durum karşısında seslerini duyurmakta zorlanan hekimler, göç etmekte ya da özel sektöre geçmeyi tercih etmektedir. Göç sürecini tetikleyen pek çok unsur olmakla birlikte, sosyal sermayenin karanlık yüzünü temsil eden güvensizlik bu süreci hızlandıran bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Güven esasında toplumları bir arada tutan, toplumsal gelişmişlik seviyesini gösteren en önemli unsurdur. Özellikle bağ kuran sosyal sermaye, güven olgusunun gelişmesinde önemli bir yere sahiptir. Ancak Türkiye'de hemşehrilik, cemaatler, dernekler ve siyasi aidiyet yoluyla oluşturulan bağlayıcı sosyal sermaye, grup içerisindekilerin başta klientalist davranışlar olmak üzere diğerleri olarak adlandırdıklarının dışlamalarına neden olmaktadır. Bu çerçevede ayrıcalıklı bir grup olarak değerlendirdikleri ve mevcut statükoya karşı olduklarını düşündükleri başta hekimler olmak üzere beşerî sermayeleri yüksek gruplara yönelik olumsuz davranışlar sergilemektedirler. Bu durum hekime şiddet olgusunu münferit bir olay olmaktan çıkararak kolektif bir eylem biçimi haline gelmesine neden olmaktadır. Siyasilerin hekimlere yönelik olumsuz açıklamaları ve liyakatsiz atamalar da bu durumu meşrulaştıran yapıya bürünmesine neden olmaktadır.

Bu çalışmada sosyal sermayenin karanlık yüzünün hekim göçünü tetikleyen bir unsur olduğu iddia edilmekle birlikte bu durumun gerçekte ne kadar geçerli olduğunun ampirik çalışmalarla ortaya konulması gerekmektedir. Böylelikle sorun alanlarının tespit edilmesi ve çözüm önerileri mümkün olabilecektir

Kaynakça

Alkan, A., Güder, M., Özyıldız, K. H., & Dere, T. (2023). Hekim göçünün Twitter perspektifinden incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, *26*(3), 615–640. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2791946

Alkan, A., Özyıldız, K. H., Güder, M., & Balcı, B. (2022). Medya araçlarının kullanımı ile hekime güven arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir saha araştırması: Isparta ili örneği. *Türkiye Klinikleri Sağlık Bilimleri Dergisi*, *7*(1), 233–241. https://doi.org/10.5336/healthsci.2021-81511

Ari, İ. R., Prayitno, G., Fikriyah, F., Dinanti, D., Usman, F., Prasetyo, N. E., & Onishi, M. (2024). Reciprocity and social capital for sustainable rural development. *Societies*, *14*(2), Makale 14. https://doi.org/10.3390/soc14020014

Aslan, S. (2016). Türkiye'de sosyal sermaye bileşenlerinden güven hakkında bir değerlendirme. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *17*(2), 1–18.

Ataç, S. E., Çarkoğlu, A., & Güneş, E. (2017). Türkiye'de kişilerarası sosyal güven ve bireysel belirleyicileri. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, *44*(1), 1–25.

Ay, F. A., & Oktay, S. (2020). Etik çöküşe yol açan nepotizm ve uygulamalarının örgütsel güvene etkisi: Bir üniversite hastanesinde hekimler ve hemşireler üzerine araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, *13*(1), 135–168. https://doi.org/10.12711/TJBE.2020.13.1.0161

Aydın, A., & Kulakaç, N. (2022). Level of organizational trust and related factors for healthcare professionals. *Sağlık ve Toplum*, *32*(3), 197–202.

Aydemir, M. A., & Tecim, E. (2012). Türk toplumunda aile ve dinin sosyal sermaye potansiyeli. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28), 33–44.

Başak, B., Çetin, M., Oray, N. C., & Can, İ. O. (2016). Workplace violence against physicians in Turkey's emergency departments: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, *6*(6), https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-013568

Baştaş, İ. (2023). Doktor istifaları ve yurt dışı göçü (2020-2022) medya yansımaları. K. Girayalp, F. Yakut ve D. Şimşek (Ed.), *Sosyal bilimlere çok yönlü yaklaşımlar: Tarih, turizm, eğitim, ekonomi, siyaset ve iletişim* içinde (s. 115–130). Özgür Yayınları.

Bektaş, E. (2022, 15 Nisan). Patronaj, klientalizm ve Türkiye. *Herkese Bilim Teknoloji*.

Beyazadam, D., Kaya, F., Taşdemir, İ. M., & Alimoğlu, O. (2018). Analysis of physical violence incidents against physicians in Turkey between 2008 and 2018. *Ulusal Travma ve Acil Cerrahi Dergisi*, *28*(5), 641–647. https://doi.org/10.14744/tjtes.2021.66745

Boix, C., & Posner, D. N. (1996). *Making social capital work: A review of Robert Putnam's making democracy work: Civic traditions in modern Italy* (Paper No. 96-4). Harvard University Center for International Affairs.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood Press.

Claridge, T. (2015, January 8). *Putnam on social capital – Democratic or civic perspective*. Social Capital Research. https://www.socialcapitalresearch.com/putnam-on-social-capital-democratic-or-civic-perspective/

Claridge, T. (2018a, January 20). *What is bonding social capital?* Social Capital Research. https://www.socialcapitalresearch.com/what-is-bonding-social-capital/

Claridge, T. (2018b, January 22). *What is bridging social capital?* Social Capital Research. https://www.socialcapitalresearch.com/what-is-bridging-social-capital/

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, *94*(Suppl.), S95–S120. https://doi.org/10.1086/228943

Creese, J., Byrne, J. P., Matthews, A., McDermott, A. M., Conway, E., & Humphries, N. (2021). "I feel I have no voice": Hospital doctors' workplace silence in Ireland. *Journal of Health Organization and Management*, *35*(9), 178–194. https://doi.org/10.1108/JHOM-08-2020-0353

Custers, G., Engbersen, G., & Halman, L. (2022). Linking social capital and organizational ties: How different types of neighborhood organizations broker resources for the urban poor. *Journal of Urban Affairs*, *44*(8), 1120–1138. https://doi.org/10.1080/07352166.2021.1926227

Çiçek, A. (2023). Türkiye'deki hekim adaylarının yurt dışına göç etme eğilimleri. *Medeniyet Araştırmaları Dergisi*, *8*(2), 67–80. https://doi.org/10.52539/mad.1348476

Denge ve Denetleme Ağı. (2021). *Türkiye'de düzenleyici ve denetleyici kurumlar ve denge denetleme* (Analiz Raporu No. 14). Demokrasi Barometresi.

Deniz, S., & Çimen, M. (2020). Hekimlere güven düzeyinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi*

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, *8*(1), 10–16. https://doi.org/10.34087/cbusbed.656592

Dhakal, S. P. (2014). A methodological framework for ascertaining the social capital of environmental community organisations in urban Australia. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *34*(11/12), 730–746. https://doi.org/10.1108/IJSSP-12-2013-0124

Eurostat. (2025). *Trust in others by sex, age and educational attainment* [Veri seti]. European Commission. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pw03/default/table?lang=en

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. Free Press.

Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, *22*(1), 7–20. https://doi.org/10.1080/01436590020022547

Gemar, A. (2024). Religion and social capital: Examining social networks and religious identification in the UK. *Sociological Research Online*, *29*(1), 23–40. https://doi.org/10.1177/13607804221141098

Geys, B., & Murdoch, Z. (2010). Measuring the 'bridging' versus 'bonding' nature of social networks: A proposal for integrating existing measures. *Sociology*, *44*(3), 523–540. https://doi.org/10.1177/0038038510362470

Grootaert, C. (1998). *Social capital: The missing link?* (Social Capital Initiative Working Paper No. 3). The World Bank.

Grootaert, C., & van Bastelaer, T. (2001). *Understanding and measuring social capital: A synthesis of findings and*

recommendations from the Social Capital Initiative (Social Capital Initiative Working Paper No. 24). The World Bank.

Güzel, H. (2024). *Physician migration from Turkey to Germany today and a glimpse into the future* (Policy Report). Istanbul Policy Center, Sabancı University.

Halıcı, M., Söyük, S., & Gün, İ. (2015). Sağlık çalışanlarında örgütsel güven. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *13*(3), 133–149. https://doi.org/10.11611/JMER648

Harris, D. (2007). *Bonding social capital and corruption: A cross-national empirical analysis* (Working Paper No. 27.2007). University of Cambridge.

Hart, J. d., Dekker, P., & Halman, L. (Eds.). (2013). *Religion and civil society in Europe*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-7001-0

Hersant, J., & Toumarkine, A. (2005). Hometown organisations in Turkey: An overview. *European Journal of Turkish Studies*, (2), Makale 397. https://doi.org/10.4000/ejts.397

Hillen, M. A., de Haes, H. C., & Smets, E. M. (2011). Cancer patients' trust in their physician – a review. *Psycho-Oncology*, *20*(3), 227–241. https://doi.org/10.1002/pon.1745

Johnson, O., Sahr, F., Sevdalis, N., & Kelly, A. H. (2022). Exit, voice or neglect: Understanding the choices faced by doctors experiencing barriers to leading health system change through the case of Sierra Leone. *SSM- Qualitative Research in Health*, *2*, Makale 100123. https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2022.100123

Kayhan, O., & Demirkıran, O. (2024). Workplace violence against Turkish intensive care physicians: A cross-sectional study. *Türk Yoğun Bakım Dergisi*, *22*(4), 264–269. https://doi.org/10.4274/tybd.galenos.2023.77698

Kitapçı, İ. (2017). Social capital failure: Negative externalities of social capital. *International Journal of Economic Studies*, *3*(4), 581–596. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/792894

Knack, S., & Keefer, P. (1997). Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation. *The Quarterly Journal of Economics*, *112*(4), 1251–1288. https://doi.org/10.1162/003355300555475

Knoke, D. (1999). Organizational networks and corporate social capital. In R. T. J. Leenders & S. M. Gabbay (Eds.), *Corporate social capital and liability* (pp. 17–42). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-5027-3_2

Koray, M. (2007). Sosyal politikanın anlamını ve işlevini tartışmak. *Çalışma ve Toplum*, *2007*(3), 19–56.

Lachman, R., & Noy, S. (1996). Reactions of salaried physicians to hospital decline. *Health Services Research*, *31*(2), 171–190.

Lancee, B. (2010). The economic returns of immigrants' bonding and bridging social capital: The case of the Netherlands. *International Migration Review*, *44*(1), 202–226. https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2009.00803.x

Lerch, S. P., Hänggi, R., Bussmann, Y., & Lörwald, A. (2024). A model of contributors to a trusting patient-physician relationship: A critical review using a systematic search strategy. *BMC Primary Care*, *25*, Makale 194. https://doi.org/10.1186/s12875-024-02435-z

Leźnicka, M. M., & Więczkowska, H. Z. (2024). Violence in the workplace: The occurrence of the phenomenon in relation to health care workers. *Psychiatria Polska*, *58*(2), 351–362. https://doi.org/10.12740/PP/OnlineFirst/152775

Li, Y., Savage, M., & Pickles, A. (2003). Social capital and social exclusion in England and Wales (1972–1999). *The British Journal*

of Sociology, *54*(4), 497–526. https://doi.org/10.1080/0007131032000143564

Nal, M. (2021). Türkiye'de sağlık hizmetleri sistemine güven. *Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, *3*(1), 1–10. https://doi.org/10.46413/boneyusbad.863269

Narayan, D., & Pritchett, L. (1998). Cents and sociability: Household income and social capital in rural Tanzania. *Economic Development and Cultural Change*, *47*(2), 371–397. https://doi.org/10.1086/452402

OECD. (2001). *The well-being of nations: The role of human and social capital*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264189515-en

Olives, E. V., & Kawachi, I. (2017). The dark side of social capital: A systematic review of the negative health effects of social capital. *Social Science & Medicine*, *194*, 105–127. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.020

Ostrom, E., & Ahn, T. K. (2009). The meaning of social capital and its link to collective action. In G. T. Svendsen & G. L. Svendsen (Eds.), *Handbook of social capital: The troika of sociology, political science and economics* (pp. 17–35). Edward Elgar Publishing.

Önay, G., & Akay, F. E. (2024). Are Turkish doctors in deep water? The role of professional ethics and factors affecting the medical brain drain: A qualitative study from Turkey. *Developing World Bioethics*, *24*(3), 285–295. https://doi.org/10.1111/dewb.12426

Pınar, T., Açıkel, C., Gül, P., Karabulut, E., & Saygun, M. (2017). Workplace violence in the health sector in Turkey: A national study. *Journal of Interpersonal Violence*, *32*(15), 2345–2365. https://doi.org/10.1177/0886260515591976

Portes, A. (2014). Downsides of social capital. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *111*(52), 18407–18408. https://doi.org/10.1073/pnas.1421888112

Portes, A., & Landolt, P. (1996). The downside of social capital. *The American Prospect*, (26), 18–21.

Tahlyan, D., Stathopoulos, A., & Maness, M. (2022). Disentangling social capital: Understanding the effect of bonding and bridging on urban activity participation. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, *15*, Makale 100629. https://doi.org/10.1016/j.trip.2022.100629

Thingvad, J. P., Andersen, L. P., Thingvad, S. P., Elklit, A., Brandt, L. P., & Andersen, L. L. (2021). Can high workplace social capital buffer the negative effect of high workload on patient-initiated violence? Prospective cohort study. *International Journal of Nursing Studies*, *120*, Makale 103971. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103971

Tucker, J. D., Cheng, Y., Wong, B., Gong, N., & Nie, J. B. (2015). Patient-physician mistrust and violence against physicians in Guangdong Province, China: A qualitative study. *BMJ Open*, *5*(10), Makale e008221. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-008221

Türk Tabipleri Birliği. (2024). *Sağlıkta şiddet çalıştayı sonuç raporu*. Türk Tabipleri Birliği Yayınları.

van Deth, J. W., & Zmerli, S. (2009). Introduction: Civicness, equality, and democracy—A "dark side" of social capital? *American Behavioral Scientist*, *53*(5), 631–639. https://doi.org/10.1177/0002764209350827

Vannebo, B. I., & Ljunggren, E. B. (2021). Bridging or bonding: An organizational framework for studying social capital in kindergartens. *International Journal of Environmental Research and*

Public Health, *18*(5), Makale 2663. https://doi.org/10.3390/ijerph18052663

Yunus, E. (2024). Sosyal sermaye-din ilişkisi bağlamında Türkiye'nin sosyal sermaye kaynakları. *ADAM AKADEMİ Sosyal Bilimler Dergisi*, *15*(1), 345–375. https://doi.org/10.31679/adamakademi.1515229

Zaralıoğlu, F. B. (2024). *Türkiye'deki hekimlerin beyin göçünü etkileyen mesleki faktörlere ilişkin nitel bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.

BÖLÜM 6

ÇALIŞMA YAŞAMINDA MİKROFEMİNİZM

OLCAY POYRAZ[1]

GİRİŞ

Çalışma yaşamında ücret eşitsizliği, mesleki ayrışma ve cam tavan olgusu gibi toplumsal cinsiyet temelli sorunların tarihsel süreçler ve kültürel normlarla olan ilişkisi dikkate alındığında, literatürde benimsenen bütüncül yaklaşım, eşitsizliklerinin giderilmesinin yalnızca hukuki düzenlemelerle sınırlı kalamayacağını, aynı zamanda toplumsal algıların, yerleşik değer yargılarının ve kurumsallaşmış düşünce biçimlerinin dönüştürülmesinin de gerektiğini ortaya koymaktadır (Bozdağ-Tulum, 2026). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği istihdam, ücretler ve kariyer olanakları gibi somut göstergelerin yanı sıra, gündelik iletişim biçimleri ve örgüt içerisinde üretilen davranış kalıpları üzerinden de değerlendirilmektedir. Kadınların görüşlerinin dikkate alınmaması, mesleki katkılarının görünmez kalması, cinsiyetçi söylemlerin olağanlaştırılması gibi uygulamalar eşitsizliklerin sürdürülmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması kurumsal ve yapısal

[1] Arş. Gör., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Orcid: 0000-0001-8513-0848

düzenlemelerle birlikte gündelik bireysel ilişkilerde geliştirilen tutum ve davranışların da ele alınmasını gerektirmektedir.

Mikrofeminizm, çalışma yaşamındaki eşitsizliklere karşı küçük ölçekli eylem ve müdahalelerin önemini vurgulayan bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, kadınların mesleki katkılarının görünür kılınması, görüşlerinin dikkate alınması, kapsayıcı bir dil benimsenmesi ve cinsiyetçi davranışlara karşı müdahalede bulunulması gibi uygulamalar, çalışma ortamında eşitlikçi ilişkilerin geliştirilmesine katkı sağlayabilecek mikrofeminist pratikler arasında yer almaktadır.

Çalışmanın amacı, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin temel görünümüne değinerek mikrofeminizm kavramını kuramsal çerçeve içerisinde değerlendirmek ve iş yerinde mikrofeminist pratiklerin biçimlerini ve etkilerini incelemektir. Bu doğrultuda öncelikle çalışma yaşamında kadınlara yönelik ayrımcılık ele alınmakta, ardından toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve mikrofeminizmin kavramsal temelleri açıklanmaktadır. Sonraki kısımlarda ise, mikrofeminizmin iş yerinde uygulanma biçimleri ve bu uygulamaların etkileri değerlendirilmektedir.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA AYRIMCILIĞIN GENEL TANIMI

Genel olarak ayrımcılık kavramı, bireylerin veya grupların sahip oldukları farklı özellikler nedeniyle toplumun diğer kesimlerinden farklı değerlendirilerek siyasi, ekonomik ve sosyal alanlarda eşitsiz muameleye maruz bırakılmaları, dezavantajlı konuma itilmeleri, dışlanmaları, ötekileştirilmeleri ve toplumsal statülerinin zayıflatılması olarak tanımlanabilir (Yıldırım, 2017). Ayrımcılık, bireylere veya gruplara yönelik olumsuz önyargıların davranışsal düzeyde ortaya çıkması ve bu doğrultuda adaletsiz uygulamaların gerçekleştirilmesi olarak ifade edilebilir. Toplumsal yaşamın farklı alanlarında çeşitli biçimlerde görülebilen ayrımcılık, belirli kişi ya da grupların ekonomik ve sosyal süreçlere katılımının

engellenmesine, görmezden gelinmesine ve sahip oldukları hak ve olanaklara erişimlerinin sınırlandırılmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda ayrımcılık, bireylerin toplumsal yaşama eşit koşullarda katılımını güçleştiren ve fırsat eşitsizliklerini derinleştiren bir olgu olarak değerlendirilebilir (Yıldırımalp, 2021).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çalışma yaşamında ayrımcılığı, "*Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma"* şeklinde ifade etmektedir.

Çalışma yaşamında ayrımcılık, işgücü piyasasında eşitsizlikleri derinleştirerek belirli çalışan gruplarının çeşitli dezavantajlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. İşyerinde ortaya çıkan ayrımcı uygulamalar, bireylerin istedikleri işlerde çalışma ve meslek seçme özgürlüklerini sınırlandırırken bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmelerine yönelik fırsatlara erişimlerini de olumsuz etkilemektedir. Bunun yanı sıra çalışanların performansları ve yeterlilikleri doğrultusunda değerlendirilmesini ve hak ettikleri karşılığı elde etmelerini güçleştirmekte, kariyer gelişimlerini kısıtlamakta ve çalışma hayatında fırsat eşitliğinin sağlanmasını engellemektedir (Yıldırım, 2017).

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK AYRIMCILIK

Toplumsal cinsiyet temelli ayrışma, hem çalışma yaşamında hem de ev içi emek paylaşımında belirgin biçimde varlığını sürdürmektedir. İş gücü piyasasına genel olarak bakıldığında, sekreterlik ve hizmet sektöründeki çalışanların büyük ölçüde kadınlardan oluştuğu, buna karşılık inşaat ve benzeri fiziksel emek gerektiren alanlarda erkeklerin yoğun olarak yer aldığı görülmektedir. Mesleklerin cinsiyete dayalı biçimde dağılım

göstermesi, birçok ülkede açık biçimde gözlemlenen yapısal bir özellik olarak değerlendirilmektedir (Lips, 2021).

İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyete ilişkin kalıp yargı ve beklentiler temelinde ortaya çıkan eşitsiz uygulamaları ifade etmektedir. Bireylerin cinsiyetleri veya cinsiyetleriyle bağlantılı özellikleri nedeniyle dezavantajlı konuma düşürülmesi bu ayrımcılığın temelini oluşturmaktadır. Toplum tarafından kadın ve erkeklere atfedilen geleneksel roller, kadınların çalışma yaşamına katılımını ve kariyer olanaklarını sınırlandırarak iş yerinde cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Ergeneli, Boz-Semerci & Shabsough, 2020).

İşgücü piyasasının kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkların ve eşitsizliklerin sürekli olarak yeniden üretildiği temel alanlardan biri olduğu ileri sürülebilir. Kadın çalışmaları, feminist kuram ve toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgilenen araştırmacılar açısından istihdam kavramı merkezi bir önem taşımaktadır. Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının incelenmesi, doğrudan onların toplumsal statülerine ilişkin bir tartışmayı da beraberinde getirmektedir. Zira kadın istihdamı, kadınların toplum içerisindeki yerini anlamaya yönelik önemli göstergeler sunmaktadır. Bu çerçevede istihdamın cinsiyete göre farklılaşması, toplumsal cinsiyetin kurucu unsurlarından biri haline gelmektedir. İstihdamın düzeyi ve biçimlerinde gözlenen cinsiyet temelli ayrışmalar, kadınlar ve erkekler için farklı mesleki ve toplumsal konumlar yaratmaktadır (Hırata et al. 2015).

Kurumsal kültürün toplumsal cinsiyet perspektifinden incelenmesi, geleneksel örgüt biçimlerinin büyük ölçüde eril değerler ve normlar doğrultusunda şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, örgütlerde kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulması, fırsat eşitliğinin sağlanması ve temsiliyet açısından çeşitli yapısal sorunları beraberinde getirmektedir (Yolcu, 2025).

Cam tavan kavramının yanı sıra toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin iş yaşamındaki farklı yansımalarını açıklamak amacıyla cam uçurum, cam asansör, cam yürüyen merdiven, cam labirent, cam duvar, çifte açmaz ve göstermecilik gibi çeşitli kavramlar da geliştirilmiştir. Bu kavramlar, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engellerin yanı sıra kariyer gelişimlerini, liderlik pozisyonlarına erişimlerini ve mesleki ilerleme süreçlerini etkileyen farklı ayrımcılık biçimlerini ortaya koymaktadır (Yıldız, 2017).

ÇALIŞMA YAŞAMINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınlara ve erkeklere toplum tarafından atfedilen roller ve beklentiler doğrultusunda haklara, fırsatlara ve kaynaklara erişimde cinsiyete dayalı farklılıkların ortaya çıkmasını ifade etmektedir. Bu eşitsizlikler kadınların siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamın çeşitli alanlarında sahip oldukları insan haklarından ve temel özgürlüklerden eşit biçimde yararlanmalarının önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Toplumsal yaşamın farklı alanlarında görülen cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalar sonucunda kadınlar, eğitim olanaklarına erişim, ekonomik kaynaklardan yararlanma, gelir düzeyi, toplumsal statü, sağlık hizmetlerine ulaşım ve istihdama katılım gibi konularda erkeklere kıyasla daha dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır (Bardakçı & Oğlak, 2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların işgücü piyasasına katılımından başlayarak mesleki gelişim, terfi ve kariyer ilerlemesi süreçlerine kadar uzanan geniş bir alanda etkisini sürdürmekte ve çalışma hayatında fırsat eşitliğinin sağlanmasının önünde önemli bir engel oluşturmaktadır (Öztürk, 2025).

Kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizlik, farklı toplumlarda ve yaşamın çeşitli alanlarında tarihsel ve toplumsal bir gerçeklik olarak varlığını sürdürmektedir. Bu eşitsizliğin oluşumunda ve

devamlılığında ataerkil toplumsal yapı önemli bir etkiye sahiptir. Ataerkil sistem, toplumsal ilişkiler içerisinde kadın ve erkek arasında güç, statü ve kaynaklara erişim bakımından ortaya çıkan farklılıkların yeniden üretilmesine ve kalıcı hale gelmesine zemin hazırlamaktadır. Kadının toplumsal konumunun ikincil olarak değerlendirilmesi çoğu zaman biyolojik farklılıklar üzerinden açıklansa da, bu durumun şekillenmesinde toplumsal cinsiyet anlayışının ve bu anlayış doğrultusunda oluşturulan kalıplaşmış yargıların belirleyici olduğu görülmektedir. Söz konusu toplumsal cinsiyet kalıpları, kadınlara ve erkeklere ilişkin beklentileri ve sorumlulukları belirleyerek bireylerin toplum içerisindeki rollerinin şekillenmesinde etkili olmaktadır (Büyüksivri & Balaban, 2024).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıklardan ziyade, toplum içerisinde sahip oldukları konum, hak, fırsat ve kaynaklara erişim bakımından ortaya çıkan eşitsizlikleri ifade eden bir kavramdır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği; ücretli ve ücretsiz emek, gelir ve mülkiyet, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim, karar alma süreçlerine katılım gibi yaşamın farklı alanlarında kadınlar ve erkekler arasında meydana gelen sosyal ve kültürel farklılıkları kapsamaktadır. Söz konusu farklılıklar, toplumsal yapı ve mevcut normlar aracılığıyla yeniden üretilebilmekte ve birçok alanda kadınların erkeklere kıyasla daha dezavantajlı bir konumda bulunmasına neden olabilmektedir (Ecevit, 2021).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları eşitsizlikler, istihdam sürecinin farklı aşamalarında ve çeşitli boyutlarda ortaya çıkmaktadır. Bu eşitsizliklerin başında, kadınların benzer işlerde çalıştıkları erkeklere kıyasla daha düşük ücret alabilmeleriyle kendini gösteren ücret eşitsizliği gelmektedir. Bunun yanı sıra çalışma saatlerinin düzenlenmesi, iş yükünün dağılımı ve çalışma yoğunluğu bakımından yaşanan farklılıklar, kadınların çalışma yaşamındaki koşullarını etkileyebilmektedir. Kadınların belirli

sektörlerde ve meslek gruplarında yoğunlaşması, bazı iş alanlarında sınırlı biçimde yer almaları ve güvencesiz ya da esnek istihdam biçimlerinde daha fazla bulunmaları da çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin diğer boyutlarını oluşturmaktadır. Ayrıca kadınların yönetim kademelerinde, temsil mekanizmalarında ve karar alma süreçlerinde yeterince yer alamaması, kariyer gelişimlerini ve çalışma yaşamında söz sahibi olma olanaklarını sınırlandırabilmektedir (Ertuğrul-Yılmazer, 2017).

MİKROFEMİNİZM KAVRAMI

Toplumsal hareketler, ortak bir amaç ve kolektif bir bilinç etrafında bir araya gelen bireylerin, toplumdaki mevcut sorunlara ve eşitsizliklere karşı değişim yaratma amacıyla yürüttükleri örgütlü eylemler bütünü olarak değerlendirilebilir. Bu hareketlerin temel özelliklerinden biri, yalnızca belirli bir toplumsal soruna dikkat çekmekle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda bireylerin ve grupların söz konusu sorunlara ilişkin farkındalıklarını artırmayı ve mevcut toplumsal, siyasal ve ekonomik ilişkilerin sorgulanmasını sağlamayı amaçlamalarıdır. Bu bağlamda toplumsal hareketler, mevcut düzen içerisinde var olan güç ve iktidar ilişkilerinin yeniden değerlendirilmesine ve dezavantajlı ya da ezilen grupların konumlarının güçlendirilmesine yönelik bir dönüşüm talebini de içerebilmektedir. Bu çerçevede feminist hareketler, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ve kadınların karşı karşıya kaldıkları çeşitli ayrımcılık biçimlerinin dönüştürülmesini amaçlayan kolektif mücadele biçimleri olarak ele alınabilir.

Kadın hareketleri ve feminist yaklaşım, insan hakları kavramının kadınların yaşadığı hak ihlallerini de kapsayacak biçimde genişlemesine önemli katkı sağlamıştır. Feminist teori, toplumsal cinsiyeti temel bir eşitsizlik alanı olarak ele almakta ve ataerkil yapıların kadınlar üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bununla birlikte, kadınların maruz kaldıkları baskı ve

ayrımcılıkların aynı olmadığı, bu deneyimlerin coğrafi, kültürel ve toplumsal konuma göre farklılaştığı görülmektedir. Bu nedenle cinsiyet temelli ayrımcılığın ırk, din, dil ve benzeri diğer ayrımcılık biçimleriyle etkileşim içerisinde değerlendirilmesi ve çok boyutlu bir yaklaşımla analiz edilmesi gerekmektedir (Toluay, 2021).

Kadın hareketinin gelişmesiyle birlikte, kadınların toplumsal yaşamda karşılaştıkları sorunlar daha görünür hale gelmiş ve bu meseleler akademik ve kamusal düzeyde kapsamlı biçimde tartışılmaya başlanmıştır. Daha önce fark edilmesine rağmen açık biçimde dile getirilemeyen sorunların yanı sıra, uzun süre görünmez kalan eşitsizlikler de eleştirel bir bakış açısıyla incelenmiştir. Özellikle feminist düşünürler tarafından yürütülen ayrıntılı analizler sonucunda, kadınların yaşadığı yapısal sorunlara ilişkin çeşitli kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiş ve kapsamlı değerlendirmeler ortaya konmuştur. Her ne kadar kadın hareketi tüm sorunları tamamen ortadan kaldırmamış olsa da, toplumsal duyarlılığın artmasına katkı sağlamış, kamuoyunda farkındalık oluşturmuş ve özellikle kadınların kendi deneyimlerini daha bilinçli şekilde değerlendirmelerine zemin hazırlamıştır (Yaşın-Dökmen, 2019).

Feminist hareketler, kadınların bireysel deneyimlerinin ortak sorunlar etrafında görünür kılınmasını sağlayarak, bu sorunların yalnızca bireysel düzeyde değil, toplumsal ve yapısal boyutlarıyla da ele alınmasına katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla feminist hareket, kadınların eşitlik, özgürlük ve adalet talepleri doğrultusunda bir araya gelerek mevcut toplumsal cinsiyet ilişkilerini sorguladıkları ve dönüştürmeye çalıştıkları önemli bir toplumsal hareket alanı olarak değerlendirilebilir.

Mikrofeminizm, kadınların ve diğer dezavantajlı grupların emek piyasalarında ve özellikle işyeri ortamlarında maruz kaldıkları gündelik ve çoğu zaman örtük biçimde ortaya çıkan cinsiyet temelli ayrımcılık pratiklerini inceleyen bir yaklaşım olarak ele alınabilir.

Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yalnızca yapısal ve kurumsal mekanizmalarla değil, aynı zamanda bireysel etkileşimler düzeyinde de yeniden üretildiğini vurgulamaktadır (www.skdturkiye.org). Mikrofeminizm, toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadelenin yalnızca geniş çaplı toplumsal hareketler veya örgütlü aktivizm aracılığıyla değil, gündelik yaşam içerisinde gerçekleştirilen küçük ölçekli eylem ve uygulamalar yoluyla da sürdürülebileceğini ifade etmektedir. Bu yaklaşım, bireylerin toplumsal cinsiyet temelli önyargıları sorgulaması, kadınlar arasındaki dayanışmayı güçlendirmesi ve günlük etkileşimlerinde eşitlikçi tutumlar benimsemesi aracılığıyla toplumsal dönüşüme katkıda bulunabileceğini vurgulamaktadır. Böylece mikrofeminizm, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde bireysel farkındalığın ve gündelik pratiklerin önemini ortaya koymaktadır (Jones, 2026).

Mikrofeminizm, gündelik yaşamda gerçekleştirilen küçük ancak anlamlı davranış ve tutumların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasındaki önemine vurgu yapmaktadır. Bireylerin günlük ilişkilerinde cinsiyetçi kalıplara karşı farkındalık geliştirmesi ve eşitlikçi yaklaşımlar sergilemesi, toplumsal cinsiyet normlarının sorgulanmasına ve daha eşitlikçi bir toplumsal yapının oluşmasına katkı sağlayabilir.

Mikrofeminizm kapsamında değerlendirilen küçük ölçekli bireysel eylemler, işgücü piyasasında yerleşik toplumsal cinsiyet rollerine meydan okuyarak eşitsizliklerin sürekliliğini sağlayan normların sorgulanmasına katkı sunmayı amaçlamaktadır. Çalışma yaşamında yaygın olarak karşılaşılan bu tür mikro düzeydeki cinsiyetçi tutum ve söylemler, kadınların karar alma süreçlerinden dışlanması, mesleki ilerleme olanaklarının sınırlandırılması ve emek süreçlerinde marjinalleştirilmeleri gibi sonuçlar doğurabilmektedir (www.skdturkiye.org).

İŞ YERİNDE MİKROFEMİNİZM UYGULAMALARI

Kurumsal stratejiler, kadın ve erkeklerin çalışma yaşamında eşit fırsatlara sahip olmasının sağlanmasında önemli bir işleve sahiptir. Kadınların yönetici pozisyonlarına erişiminin desteklenmesi, ücret farklılıklarının azaltılması, adil çalışma koşullarının oluşturulması ve toplumsal cinsiyet duyarlılığına yönelik politikaların uygulanması, bu kapsamda öne çıkan uygulamalardır. Bu tür yaklaşımlar, kurumlarda daha adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlarken kurumsal performans ve itibarı da destekleyebilmektedir (Büyüksivri & Balaban, 2024).

Örgütsel uygulamaların toplumsal cinsiyetten bağımsız olduğu yönündeki kabulün sorgulanması, gündelik iş süreçlerinde ortaya çıkan mikro düzeydeki eylem ve etkileşimlerin önemini ortaya koymaktadır. Bu etkileşimler, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üreten norm ve ilişkilerin anlaşılmasını sağlamakta ve söz konusu yapıların dönüştürülmesine yönelik kurumsal değişim süreçleri için önemli bir potansiyel sunmaktadır (Kornberger, Carter & Ross-Smith, 2010).

Mikrofeminist yaklaşım, mikro düzeyde gelişen direnç biçimleri ve sembolik güçlenme mekanizmaları üzerinden kadınların kurumsal yapılardaki görünmeyen emeklerini ve karar alma süreçlerine yaptıkları katkıları stratejik uygulamalar aracılığıyla daha belirgin hale getirmeyi amaçlamaktadır (Solis, Bueno & Dastgheib, 2024).

Olumlu eylem politikaları, kadınların ve farklı azınlık gruplarının eğitim ile istihdam alanlarında daha eşit fırsatlara ulaşabilmelerini amaçlayan önleyici ve destekleyici uygulamaları ifade etmektedir. Bu kapsamda kurumlar, yeterince temsil edilmeyen topluluklara erişimi artırmak amacıyla işe alım süreçlerini çeşitlendirebilmekte, belirli gruplara yönelik eğitim ve gelişim

programları düzenleyebilmekte ve yöneticilere önyargı farkındalığına ilişkin eğitimler sunabilmektedir. Ayrıca bazı ülkelerde bu politikalar, kadınlar ve azınlık grupları için belirli oranlarda temsil hedefleri ya da yasal veya gönüllü kota uygulamalarını da içerebilmektedir (Lips, 2021). Mikro özgürleşme uygulamaları, eşitsizliklerin yeniden üretilmesine yol açan yapısal mekanizmalar ile bireylerin geliştirdiği direnme stratejileri arasındaki çok boyutlu etkileşimi görünür kılarak örgütsel düzeydeki güç dinamiklerinin sorgulanmasına ve yeniden şekillenmesine olanak sağlamaktadır (Jaime et al., 2023).

Mikrofeminizm kavramı, özellikle TikTok gibi dijital sosyal medya platformları aracılığıyla görünürlük kazanarak geniş kitlelere ulaşmıştır. Bu platformlarda kadınlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı gündelik yaşamlarında geliştirdikleri küçük ölçekli direniş pratiklerini paylaşmakta ve bu deneyimler üzerinden ortak bir farkındalık oluşturmaktadır. İş yaşamında çocuklarıyla ilgilenmek amacıyla iş yerinden ayrılırken özür dileme gereği duymamak, kimliği bilinmeyen otorite figürlerinden söz ederken bilinçli olarak kadın zamirlerini tercih etmek ve erkekler tarafından sözleri kesildiğinde konuşma haklarını savunmak bu pratiklere örnek olarak gösterilebilir. Söz konusu davranışlar, tek başlarına kapsamlı bir toplumsal dönüşüm yaratmasa da toplumsal cinsiyet rollerinin ve yerleşik güç ilişkilerinin gündelik yaşam içerisindeki görünümlerini sorgulamaya açmaktadır. Dijital platformlarda bu deneyimlerin paylaşılması ise bireysel tutumların kolektif bir anlam kazanmasına, kadınlar arasında dayanışmanın gelişmesine ve mikrofeminist uygulamaların farklı toplumsal bağlamlarda yaygınlaşmasına katkı sağlayabilmektedir (Jones, 2026).

Toplantılarda Kadınların Görüş ve Önerilerinin Desteklenmesi

İş yerindeki toplantılarda kadın çalışanların düşüncelerini ifade edebilmeleri için uygun fırsatların oluşturulması ve

görüşlerinin dikkatle değerlendirilmesi, mikrofeminizmin önemli uygulamalarından biridir. Bu yaklaşım, kadınların mesleki tartışmalara etkin katılımını desteklerken fikirlerinin görünürlüğünü artırmaya ve karar alma süreçlerinde daha fazla yer edinmelerine katkıda bulunabilir (www.skdturkiye.org). Kadın çalışanların konuşmalarının kesilmesi durumunda söz hakkının yeniden kendilerine verilmesi, fikirlerinin diğer çalışanlar tarafından sahiplenilmesi durumunda da özgün katkılarının açıkça belirtilmesi de bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu tür davranışlar bir yandan kadınların mesleki yeterliliklerinin tanınmasına katkıda bulunurken diğer yandan çalışma ortamında daha kapsayıcı ilişkilerin gelişmesini destekler.

E-Posta Yazışmalarında Kadın Çalışanların Görünürlüğünün Artırılması

Kurumsal iletişim süreçlerinde kadın çalışanların isimlerine ve katkılarına yer verilme biçimi, iş yerindeki görünürlüklerinin şekillenmesinde etkili olabilir. E-posta yazışmalarında kadın çalışanların katkılarının açıkça belirtilmesi ve isimlerinin uygun bağlamlarda öne çıkarılması mesleki varlıklarının tanınmasını destekleyen küçük ancak anlamlı uygulamalar arasında değerlendirilebilir (Şahin, 2024).

Dil Kullanımında Eşitlikçi ve Kapsayıcı Bir Yaklaşımın Benimsenmesi

Dil, iş yerindeki toplumsal cinsiyet algısının oluşturulması ve sürdürülmesinde önemli bir rol oynadığından, mikrofeminizm gündelik iletişimde kullanılan sözcüklerin ve ifade biçimlerinin yeniden değerlendirilmesini de içermektedir. Örneğin, kimliği belirsiz olan bir otorite figüründen bahsedilirken yalnızca erkekleri çağrıştıran zamirler yerine cinsiyet belirtmeyen ifadelerin tercih edilmesi, erilliğin otoriteyle özdeşleştirilmesine karşı sembolik bir alternatif oluşturabilir. Benzer şekilde, kadın çalışanların e-posta

yazışmalarında görüşlerini gereksiz biçimde yumuşatma, aşırı özür dileme veya kendilerini küçümseyen ifade baskısından uzaklaşmaları, iletişimde daha eşitlikçi bir dilin benimsenmesini destekleyebilir. Bununla birlikte, bu tür dilsel tercihlerin kişisel iletişim biçimlerini yargılamak amacıyla değil toplumsal beklentilerin bireylerin kendilerini ifade etme biçimleri üzerindeki etkisini sorgulamak amacıyla değerlendirilmesi gerekir (Scott, 2025; Şahin, 2024).

Kadınların Katkılarının Vurgulanması

Kadın çalışanların projelere, ekip çalışmalarına ve kurumsal faaliyetlere sundukları katkıların açık biçimde ifade edilmesi, emeklerinin görünür kılınması açısından önem taşımaktadır. Başarıların somut örneklerle takdir edilmesi, kadınların mesleki yeterliliklerinin tanınmasını destekleyebilir ve iş yerinde aidiyet ile motivasyon duygularının güçlenmesine katkı sağlayabilir (Şahin, 2024; www.skdturkiye.org).

Cinsiyetçi Söylem ve Davranışlara Müdahale Edilmesi

Mikrofeminizmin iş yerindeki önemli uygulama alanlarından biri de cinsiyetçi söylem, ayrımcı tutum ve dışlayıcı davranışlar karşısında sessiz kalmak yerine uygun müdahale biçimleri geliştirmektir. Kadınları veya diğer dezavantajlı grupları küçümseyen şakaların, ifadelerin ve davranışların sorgulanması çalışma ortamında ayrımcılığın sıradanlaşmasını önlemeye yardımcı olabilir. Bu tür durumlarda kullanılan ifadenin neden uygun olmadığının sorulması, yapılan şakanın etkisinin açıklanmasının istenmesi ya da söz konusu davranışın kabul edilemez olduğunun açık bir biçimde belirtilmesi, gündelik düzeyde gerçekleştirilebilecek mikrofeminist müdahaleler arasında yer alır (Şahin, 2024; Scott, 2025; www.skdturkiye.org).

MİKROFEMİNİST PRATİKLERİN ETKİLERİ

Mikrofeminist uygulamalar, örgütlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesine ve daha adil ilişkilerin geliştirilmesine katkı sağlayan gündelik pratikler olarak değerlendirilebilir. Bu uygulamalar, kadın çalışanların iş ortamında kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlarken iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının güçlenmesini de destekleyebilir. Bunun yanı sıra cinsiyetçi tutum ve davranışların olağan kabul edilmesini önleyerek örgüt içindeki güç ilişkilerinin daha eşitlikçi ve katılımcı bir yapıya dönüşmesine zemin hazırlayabilir. Bu doğrultuda mikrofeminist pratikler, bireysel düzeyde küçük müdahaleler biçiminde ortaya çıksa da zaman içerisinde birikerek örgüt kültüründe kapsayıcılığı, karşılıklı dayanışmayı ve eşitlikçi değerleri güçlendiren daha kapsamlı değişimlere katkıda bulunabilir.

Çalışma ortamında ayrımcı tutumların ve davranışların azaltılması, özellikle kadın çalışanların kendilerini ifade etme ve mesleki görüşlerini özgürce dile getirme olanaklarını geliştirebilir. Bu tür uygulamalar, çalışanların düşüncelerini paylaşırken olumsuz tepkilerle karşılaşma endişesini ve hata yapmaya ilişkin kaygılarını azaltarak iş süreçlerine daha etkin katılım göstermelerini destekleyebilir. Ayrıca kadın çalışanların görüşlerinin dikkate alındığını, emeklerinin fark edildiğini ve örgüt içinde görünür olduklarını hissetmeleri, psikolojik güvenlik algılarının güçlenmesi açısından önem taşımaktadır. Dolayısıyla ayrımcılığın önlenmesine yönelik uygulamalar, yalnızca eşitlikçi bir çalışma ortamının oluşturulmasına değil aynı zamanda çalışanların katılımını, kendilerini ifade etme özgürlüğünü ve örgüt içinde aidiyet duygusunu geliştirmesine de katkı sunabilir.

Mikrofeminist hareketler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik mücadelede bireylerin ve küçük toplulukların özne olma kapasitelerini artırarak önemli bir işlev üstlenmektedir.

Gündelik yaşam pratiklerinde ortaya çıkan bu girişimler, bireylerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin farkındalık geliştirmelerine ve mevcut normları sorgulamalarına olanak tanımaktadır. Ayrıca yerel düzeyde gerçekleştirilen küçük ölçekli eylemler, eşitlikçi tutumların yaygınlaşmasına ve toplumsal ilişkilerin dönüşmesine katkıda bulunabilir. Dolayısıyla, toplumsal dönüşümün daha geniş ölçekte gerçekleşebilmesi için bireysel ve yerel düzeyde başlayan bu değişimlerin önemli bir başlangıç noktası oluşturduğu söylenebilir (www.uplifers.com).

SONUÇ

Bu çalışma, mikrofeminizmin çalışma yaşamında örgütsel hiyerarşiye yerleşmiş eril norm ve uygulamaların sorgulanması ve dönüştürülmesinde bireysel inisiyatifi temel alan önemli bir direniş mekanizması olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda mikrofeminist pratikler gündelik iş ilişkileri içerisinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine karşı geliştirilen küçük ölçekli ancak dönüştürücü potansiyel taşıyan eylemler olarak değerlendirilmektedir. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar yalnızca kurumsal ve yapısal mekanizmalarla değil, gündelik etkileşimlerde ortaya çıkan tutum ve davranışlarla da ilişkilidir. Bu nedenle çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, yasal düzenlemelerin ve kurumsal politikaların yanı sıra iş yerinde yerleşik normların ve iletişim biçimlerinin de sorgulanmasını gerektirmektedir. Bu doğrultuda mikrofeminizm, kadınların mesleki katkılarının görünür kılınması, örgüt içerisinde eşitlikçi ve kapsayıcı bir dilin benimsenmesi, toplantılarda görüş ve önerilerinin desteklenmesi, cinsiyetçi söylem ve davranışlara karşı müdahalelerde bulunulması gibi uygulamalar aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. Mikrofeminist pratikler, iş yerinde kapsayıcılık kültürünün gelişmesine katkıda bulunabilir ve olağan kabul edilen cinsiyetçi tutumların sorgulanmasını sağlayarak

toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin görünür hale gelmesine yardımcı olabilir.

Bununla birlikte, söz konusu pratiklerin etkili ve sürdürülebilir sonuçlar doğurabilmesi uygulandıkları yerel bağlamın toplumsal, kültürel ve örgütsel özelliklerinin dikkate alınmasına bağlıdır. Ayrıca mikro düzeyde gerçekleştirilen bu girişimlerin, daha geniş kapsamlı makro politikalar ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen kurumsal düzenlemelerle bütünleştirilmesi, örgütsel dönüşümün güçlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Diğer yandan mikrofeminizm, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan sorunları bireysel davranışlar düzeyine indirgeme ve değişim sorumluluğunu bireylere yükleyen neoliberal söylemle örtüşme riski nedeniyle de eleştirilebilir. Bu yaklaşımın sadece kişisel tutumların değiştirilmesine odaklanması, eşitsizliklerin ortaya çıkmasına neden olan yapısal koşulların geri planda kalmasına yol açabilir. Dolayısıyla mikrofeminizm, kurumsal sorumlulukların yerine geçen bir çözüm olarak değil yapısal dönüşümü destekleyen tamamlayıcı bir yaklaşım olarak ele alınmalıdır.

Sonuç olarak çalışma yaşamında mikrofeminizm, iş yerinde kadınların mesleki katılımlarının desteklenmesi, eşitlikçi ve kapsayıcı bir dil kullanımının yaygınlaştırılması, cinsiyetçi davranış ve söylemlere müdahale edilmesi gibi gündelik pratikler aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. Bu uygulamalar tek başına eşitsizlikleri ortadan kaldırmada yeterli olmayabilir ancak, toplumsal cinsiyet normlarının sorgulanmasını ve daha eşitlikçi çalışma ilişkilerinin geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Bu nedenle mikrofeminist yaklaşımların kurumsal eşitlik politikaları ve ayrımcılıkla mücadele mekanizmalarıyla birlikte ele alınması önemlidir.

KAYNAKÇA

Bardakçı, Ş., & Oğlak, S. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi ve Türkiye. *Toplumsal PolitikaDergisi, 3*(1), 71–90.

Bozdağ-Tulum, A. (2026). Toplumsal cinsiyet ve çalışma yaşamında kadın: Yapısal eşitsizliklerin çokboyutlu analizi. *Sosyolojik Düşün, 2026*(1), 1–34.

Büyüksivri, B., & Balaban, Ö. (2024). İşyerinde cinsiyet eşitliği için strateji önerileri. İçinde A. Arslan (Ed.), *Yönetim ve organizasyonda güncel konular* (ss. 89–108). Özgür Yayınları.https://doi.org/10.58830/ozgur.pub572.c2338

Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel kavramları*. CEİD Yayınları.

Ergeneli, A., Boz Semerci, A., & Shabsough, T. (2020). Kariyer yönetiminde güncel sorunlar. İçinde A.Günay vd. (Ed.), *Tüm yönleriyle kariyer yönetimi* (ss. 381–438). Nobel Akademik Yayıncılık.

Ertuğrul-Yılmazer, I. U. (2017). Kadınlara yönelik sosyal politikalar. İçinde A. Tokol & Y. Alper (Ed.), *Sosyalpolitika* (ss. 321–336). Dora Yayınları.

Hırata, H., vd. (2015). *Eleştirel feminizm sözlüğü* (G. Acar-Savran, Çev.). Dipnot Yayınları.

International Labour Organization. (1958). *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958(No. 111).*

Jaime, P., Bandeira, M. L., & Brunstein, J. (2023). In between light empowerment and corporate moderatefeminism: Gender equality

and women's emancipation in organizations. *Civitas – Revista de CiênciasSociais, 23*(1), 1–11. https://doi.org/10.15448/1984-7289.2023.1.39808

Jones, M. (2026). *Micro-feminism is not a trend, it's a reality*. WRDA.https://www.wrda.net/blog/micro-feminism-is-not-a-trend-its-a-reality

Kornberger, M., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2010). Changing gender domination in a Big Four accountingfirm: Flexibility, performance and client service in practice. *Accounting, Organizations and Society, 35*(8),775–791. https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.09.005

Küçük Feminist Adımlar: Mikrofeminizm. (t.y.). *SKD Türkiye*.https://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/guncel/kucuk-feminist-adimlar-mikrofeminizm/ (Erişim: 03.08.2026)

Lips, H. M. (2021). *Toplumsal cinsiyet* (O. Orhangazi, Çev.). Ütopya Yayınevi.

Mikrofeminist hareket nedir? (t.y.). *Uplifers*. https://www.uplifers.com/mikrofeminist-hareket-nedir (Erişim: 03.08.2026)

Öztürk, B. (2025). Cam yürüyen merdiven metaforunun kadın akademisyen sayısına etkisi: Türkiye örneği.*Alanya Akademik Bakış, 9*(2), 483–500. https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1573095

Scott, K. (2025). *How micro-feminism in the workplace can support your colleagues*. ABCNews.https://www.abc.net.au/news/2025-05-19/micro-feminism-in-the-workplace-explained/105210082

Solis, L., Bueno, A. A. M., & Dastgheib, M. (2024). Microaffirmations: Strategic acts that disrupt inequality.*Industrial and Organizational Psychology, 17*(4), 476–480. https://doi.org/10.1017/iop.2024.36

Şahin, M. (2024). *Mikrofeminizm*. Typelish. https://typelish.com/b/mikrofeminizm-114299

Toluay, M. (2021). *İnsan hakları hukukunda cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağı*. On İki Levha Yayıncılık.

Yaşın-Dökmen, Z. (2019). *Toplumsal cinsiyet*. Remzi Kitabevi.

Yıldırım, Z. M. (2017). Ayrımcılık. İçinde A. Tokol & Y. Alper (Ed.), *Sosyal politika* (ss. 301–320). DoraYayınları.

Yıldırımalp, S. (2021). Ayrımcılık temelli dışlanma: Türkiye'de çalışma hayatında kadınlar. *Sosyal GüvenlikDergisi, 11*(2), 321–346. https://doi.org/10.32331/sgd.1049046

Yıldız, S. (2017). Toplumsal cinsiyetin şirketlere yansımasında ortaya çıkan ayrımcılık kavramlarının ardıllarıüzerine bir model önerisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18*(1), 121–138.

Yolcu, F. S. (2025). Kurumsal kültürün cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden inşası: Smircich ve Calasbağlamında eleştirel bir yönetim yaklaşımı. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal,11*(6), 884–892. https://doi.org/10.5281/zenodo.17768973


BİDGE