



**HAK-İŞ ULUSLARARASI EMEK VE TOPLUM DERGİSİ**  
**HAK-İŞ International Journal Of Labour And Society**

Cilt: 13, Yıl: 13, Sayı: 35  
2024/1



**HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**  
**HAK-İŞ International Journal of Labour and Society**

Cilt: 13, Yıl: 13, Sayı: 35 / 2024 (1) /ISSN: 2147-3668/E-ISSN:2587-103X

**Sahibi / Owner**

**HAK-İŞ Konfederasyonu Adına**

Mahmut Arslan

*Genel Başkan*

**Editör / Editor**

Prof. Dr. Cengiz ANIK, *Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye*

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editor**

Av. Hamdi Abdullah Koçoğlu

**Bu Sayının Dil Editörü / Language Editor of This Issue**

Kürşat Yörükoğlu, *Ant Akademi*

**Yayın Türü:** Dört Aylık, Ulusal Süreli Yayın

**Yayın Dili:** Türkçe-İngilizce

**Baskı:** Semih Ofset Matbaa San. Tic. Ltd. Şti.

Sertifika No: 40581

**Baskı/Yayın Tarihi:** 30 Nisan 2024/**Printed in:** 30 April 2024

**DergiPark:** <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/>

**Web:** [www.hakisemekvetoplum.org.tr](http://www.hakisemekvetoplum.org.tr)

**Dergi Yönetim Merkezi**

**HAK-İŞ Konfederasyonu**

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/06680 Ankara

Tel: +90 312 417 80 02 Faks: +90 312 425 05 52

W: [www.hakis.org.tr](http://www.hakis.org.tr)

E-mail: [hakis@hakis.org.tr](mailto:hakis@hakis.org.tr)

**HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, yılda üç sayı yayımlanan hakemli bir dergidir.

Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarına aittir. Yazıların tüm hakları dergiye aittir. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, EBSCO, ASOS (Akademia Sosyal Bilimler İndeksi), SOBIAD, IDEALONLINE ve ARASTIRMAX Bilimsel Yayın İndeksi tarafından taranmaktadır.

\*

*HAK-İŞ International Journal of Labour and Society is a refereed journal which is published three times a year. The responsibility of published articles belongs to the authors. The rights of the published articles belong to the journal. HAK-İŞ International Journal of Labour and Society is searched through EBSCO, ASOS (Akademia Social Sciences Index), SOBIAD IDEALONLINE and ARASTIRMAX.*

#### YAYIN DANIŞMA KURULU

- Abdulkadir Şenkal**, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye  
**Abdurrahman Kurt**, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye  
**Adem Çaylak**, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye  
**Adem Esen**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye  
**Adem Sözüer**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye  
**Ahmet Sarıtaş**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Alaattin Karaca**, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla, Türkiye  
**Ali Cengiz Köseoğlu**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Ali Kerem İngeç**, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye  
**Ali Şafak**, Polis Akademisi, Ankara, Türkiye  
**Aşkın Keşer**, Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye  
**Banu Uçkan Hekimler**, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye  
**Bronisław Sitek**, Varşova SWPS Sosyal Bilimler Üniversitesi, Varşova, Polonya  
**Bilal Kemikli**, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye  
**Bünyamin Bacak**, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye  
**Cavit Demiral**, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale, Türkiye  
**Ekrem Erdem**, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye  
**Elvettin Akman**, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye  
**Erdinç Yazıcı**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Ergin Ergül**, Ankara Medipol Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Ergün Yıldırım**, Sebahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye  
**Ertuğrul Karakaya**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Fatma Seniha Nühhet Hotar**, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye  
**Gonca Bayraktar Durgun**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Haluk Alkan**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye  
**Ieva Deviatnikovaitė**, Mykolas Romeris Üniversitesi, Vilnius, Litvanya  
**Iwona Barbara Florek**, Euroregional Ekonomi Üniversitesi, Józefów, Polonya  
**İbrahim Aydınlı**, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**İdiris Demirel**, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Ağrı, Türkiye  
**Jakub Szczerbowski**, Varşova SWPS Sosyal Bilimler Üniversitesi, Varşova, Polonya  
**Jana Volochova**, Kosice Pavol Jozef Safarik Üniversitesi, Koşice, Slovak Republic  
**Jolanta Bieliauskaitė**, Avrupa Beşeri Bilimler Üniversitesi, Vilnius, Lithuania  
**Kamil Güngör**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, Türkiye  
**Konuralp Koz**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Kürşat Tutar**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Levent Şahin**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye  
**Lucia Rozova**, Köstice Pavol Jozef Safarik Üniversitesi, Koşice, Slovakia Republic  
**Maciej Rzewuski**, Olsztyn Warmia ve Mazury Üniversitesi, Olsztyn, Polonya  
**Magdalena Rzewuska**, Olsztyn Warmia ve Mazury Üniversitesi, Olsztyn, Polonya  
**Magdalena Sitek**, Euroregional Ekonomi Üniversitesi, Józefów, Polonya  
**Mehmet Mithat Üner**, Atılım Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Mete Gündoğan**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Murat Ali Yülek**, Ostim Teknik Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Musa Kazım Arıcan**, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Mustafa Aykaç**, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye  
**Mustafa Öztürk**, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye  
**Mustafa Yıldırım**, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye  
**Naci Bostancı**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Natalija Valavičienė**, Avrupa Beşeri Bilimler Üniversitesi, Vilnius, Lithuania  
**Necmi İlhan**, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Nergis Dama**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Paweł Sitek**, Warszawa Ekonomi ve İnsan Bilimleri Üniversitesi, Warszawa, Polonya  
**Oğuz Göksu**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Ramazan Yelken**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Salih Torun**, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye  
**Sebastian Bentkowski**, Olsztyn Warmia ve Mazury Üniversitesi, Olsztyn, Polonya  
**Süleyman Kızıltoprak**, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye  
**Şenol Durgun**, Gelişim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye  
**Şükrü Karatepe**, Cumhurbaşkanlığı, Ankara, Türkiye  
**Veysel Bozkurt**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye  
**Yalçın Çetinkaya**, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye  
**Yavuz Atar**, Cumhurbaşkanlığı, Ankara, Türkiye  
**Yılmaz Yeşil**, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Yunus Taş**, Yalova Üniversitesi, Yalova, Türkiye  
**Yücel Uyanık**, Hacı Bayram Üniversitesi, Ankara, Türkiye  
**Zeynep Karahan Uslu**, Çankaya Üniversitesi, Ankara, Türkiye

## YAYIN İLKELERİ

- Çalışma hayatının önemli kurumlarından biri olan **HAK-İŞ Konfederasyonu** tarafından yayımlanan **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, gelen makalelerin herşeyden önce bilimsel yeterlilik kriterlerine uygun hazırlanmış olup olmadığına bakar.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** aynı zamanda, hazırlanan makalelerde çalışma hayatı alanında faaliyet yürüten kurumlara ilişkin görüşlerin objektif olarak yansıtılmasına büyük önem vermektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, disiplinlerarası bir yaklaşımla çalışma hayatı, toplum, siyaset, ekonomi ve sosyal politika kavramlarını merkez alarak hazırlanan çalışmaların yer aldığı hakemli bir dergidir. Dergi **dört aylık** olmak üzere yılda üç (3) kez yayımlanır.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nin yayım dili Türkçe'dir. Bununla birlikte, yaygın kullanıma sahip dillerde yazılmış makaleler de kabul edilir. Bu makaleler orijinal biçimleriyle ya da Türkçe'ye çevrilerek kullanılır.
- Dergide yayımlanan yazıların daha önce hiçbir yayın organında yayımlanmamış, ilk defa **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanıyor olması gerekmektedir. Daha önce bilimsel bir toplantıda sunulmuş olan bildiriler, bu durumun belirtilmesi şartıyla kabul edilebilir. İlk yayımlandığı tarihten itibaren asgarî 25 yıl geçmiş olan; önem ve etki bakımından klasik metin olarak değerlendirilebilecek yazı ve çeviriler, daha önce yayımlanmamış olmaları kuralının istisnasını oluşturur. Bu tür metinlere daha önce yayımlanıp yayımlanmamış olmalarına bakılmaksızın **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yer verilebilir. Buna ilaveten, dergide, kitap eleştirileri de yayımlanabilmektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanan yazıların fikrî sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayım için kabul edilen metinlerin, fizikî ve elektronik ortamda, tam metin olarak yayımlanmak da dâhil olmak üzere, tüm yayım hakları **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne aittir. Kullanılan çizim, fotoğraf ve görsel malzemelerin hakları da **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne ve anlaşmalı olarak da çizer ve fotoğrafçılarına aittir.

## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

7 • Takdim / Preface

9 • Editörden / Editorial

11 • İsmail Işıқтаş

**Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Yardımlaşma ve Dayanışma Kültürü ile Fırsat Maliyeti Üzerine Bir Çalışma**

*A Study on Opportunity Cost With Culture of Cooperation and Solidarity in Turkish Armed Forces*

45 • Pınar Salih

**Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde OECD Ülkelerinin Hanehalkı BİT Erişimi ve Kullanımının Ekonomik Büyümeye Etkisi**

*The Impact of Household ICT Access and Use on Economic Growth in OECD Countries in the Transition to the Information Society*

66 • İdris Şimşek

**Stratejik Halkla İlişkiler ve Sivil Toplum: İşçi Örgütlerinin Kurumsal WEB Sayfaları Üzerine Bir İnceleme**

*Strategic Public Relations and Civil Society: A Study on Corporate Web-Sites of Labor Organizations*

87 • Prof. Dr. Hacı Yunus Taş, Abdulhalik Köse

**Türkiye’de Gençlerin İstihdama Kazandırılmasına Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar**

*Social Policies Applied in Turkey Towards Employment of Youth*

111 • Celil Ünal

**İşveren Markalamasının Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi: Gelecek Çalışmalar İçin Bir Atıf Analizi**

*The Evaluation of Employer Branding on the Basis of Corporate Communications: A Bibliometric Analysis for Future Studies*

140 • Mehmet Karataş

**From Access To Conservation: Addressing the Global Water Issue**

*Erişimden Korumaya: Küresel Su Sorununu Ele Alma*



# TAKDİM

**H**ak İş Konfederasyonu'nun akademik yayın organı Uluslararası EMEK ve TOPLUM Dergisi'nin 2024 yılı ilk sayısını akademik camianın ilgisine sunuyoruz. Uluslararası EMEK ve TOPLUM Dergisi, akademisyenlerimizin eserlerini görünür kılmakla birlikte, demokratik bir platform olma misyonunu da yüklenmektedir.

Uluslararası EMEK VE TOPLUM Dergisi; geniş konu yelpazesini, her görüşe açık zeminini, fikirlerin çokluğunu ve çeşitliliğini en önemli zenginlik bilen yayın anlayışı ile demokratik platform misyonunu her sayısında güncellemektedir.

Kuşkusuz ki demokrasi, oy verme davranışı aracılığı ile, her bir vatandaşın irade ve inisiyatifinin yönetim kademelerine sirayetine vesile olma niteliği ile işletilmektedir. Ancak siyasal katılım, sadece oy verme davranışından ibaret değildir. Demokrasiyi görünür kılan siyasal katılım türlerinden en önemlisi olmakla birlikte, oy verme davranışı dışında; fikir özgürlüğü ortamının tesisi ve bilhassa kurumsallaşma, demokrasiyi işleten diğer çok önemli mekanizmalardır.

Fikir özgürlüğü, hem fikir sahibinin fikirlerini özgürce dile getirmesini ve kendisini ifade etmesini hem de başkalarının fikirlerine saygı ve hoşgörüyle yaklaşılmasını tanımlamaktadır. Dolayısıyla demokratik bir toplumda her yurttaş fikirlerini özgürce dile getirebilir ve şiddet ya da toplumsal infiale neden olmadığı sürece, fikirlerin dile getirilmesi güvence altında bulundurulur. Kişiler, belirli bir siyasi safta bulunabilir ve bunu açıkça sergileyebilir; belirli bir ideolojinin taraftarı olabilir ve bunu göstermekten korkmaz. Siyasi tercihleri ve ideolojik duruşlarından dolayı vatandaşlar asla cezalandırılmaz ve hesaba çekilemezler. Aksi her bir muamele fikir özgürlüğünün ihlal edilmesi demektir. Dolayısıyla belirli bir seçim sonucunda teşekkül eden yönetim mekanizmalarının, yönetilenlerin siyasi tercihlerini sorgulama, siyasal safları tezyif, ideolojik tavırları tahkir ayrıcalığı asla olamaz. Demokrasinin fikir özgürlüğü ilkesi her fikrin, siyasal tercihin, ideolojik tavrın ya da sosyo-kültürel vasfın, özelliğini güvence altında bulunduğunu vaaz etmektedir.

Demokrasinin ikinci çok önemli ilkesi kurumsallaşmadır. Kurumsallaşma, kişisel kanaat veya niyetlerin değil, hukuk kurallarının ve herkesi bağlayan normatif ilkelere varlığını tanımlamaktadır. Dolayısıyla kurumsallaşma, kişilerin zaaflarından arındırılmış yönetim mekanizmalarının tesis ve teşekkülü sayesinde hayatiyetini sürdürmekte ve devamlılığını garanti altına almaktadır.

Demek ki her seçim sonucunda, her yönetim mekanizması, kendisinin safında bulunanlar ile kendisinin karşısındaki safta yer alanların tercihlerine, fikirlerine, haklarına ziyadesiyle riayet ve itibar etmekle mesuldür. Aksi her davranış demokrasinin ihlal edilmesi demektir. Her yönetim mekanizması, başta endüstriyel ilişkiler olmak üzere yöneten yönetilen ilişkilerini; hukuken var olan ve mevzuata uygun yürütülmekte olan kurumsal statükoya göre işletmekle ve icraatlarını bu ilkeye uygun şekilde yürütmekle yükümlüdür. Aksi davranışlar hukuken sorun yaratacağı gibi, doğrudan demokrasinin ayaklar altına alınması sonucunu doğurmaktadır.

Hak İş Konfederasyonu; entelektüel ve edebi bilgi üretilmesinin yanı sıra akademik bilgi üretilmesi hususundaki hassasiyetini her daim vurgulamaktadır. Hak İş Konfederasyonu esasen, demokratik duyarlılığı ile abideleşmiş bir işçi kuruluşudur. Ülkemizde, bölgemizde ve küremizde demokrasiye işlerlik kazandırılması için her türlü girişimde bulunmaktadır. Demokrasi açısından tehdit arz eden her türlü açık veya gizli girişimlere karşı da son derece şiddetli bir tepki ile karşı çıkmaktadır. Vatantaşlarımızın siyasal tercihlerine karşı Hak İş, her zaman saygılı ve hoşgörülüdür. Hak İş, her tür fikre, siyasal tercihe, ideolojik duruşa ve sosyo-kültürel sığfata karşı hoşgörülü ve saygılıdır. Kuşkusuz ki her gerçek kişinin veya tüzel kişiliklerin de Hak İş ilkelerine, siyasal omurgasına ve bilhassa benimsemiş olduğı değerlere saygılı ve hoşgörülü davranmasını beklemektedir.

EMEĞİN EVRENSEL GÜCÜ HAK İŞ KONFEDERASYONU, demokratik duyarlılık ve faaliyetleriyle çalışma hayatındaki taraflar nezdinde ideal bir rol model özelliğı arz etmektedir. Hak İş, sivil toplum örgütü vasfını en bariz biçimde tebarüz ettiren bir işçi kuruluşudur. Dolayısıyla iki vasfı ile yönetim mekanizmalarının işlem ve icraatları açısından denge ve denetim rolünü ifa etme performansı en gelişkin kurumdur. Kurumdur, zira, bu niteliğini uzun yıllara yayarak, tavizsiz biçimde sürdürmek ve korumak suretiyle kurumsallaştırmıştır.

Ülkemizde, bölgemizde ve küremizde demokratik işleyişin sorunsuz sürdürülmesi dileklerimizden yineler ve Uluslararası EMEK VE TOPLUM Dergisinde hakem ve yayın kurulu üyesi olarak emek veren arkadaşlarımıza başarılarının devamını diler; yazılarıyla katkı sağlayan akademisyenlerimizi tebrik eder, çalışmalarımızın hayırlara vesile olmasını temenni ederim.

Mahmut Arslan  
Genel Başkan



# EDİTÖRDEN

**U**luslararası EMEK VE TOPLUM Dergisi'nin 2024 yılına ilişkin birinci sayısı, kapsamlı bir muhteva ile okurlarımıza sunulmaktadır. Akademisyenlerin eserleri, editör ve yayın kurulu tarafından titizlikle ön incelemeden geçirilmiş, kör hakem tekniği kullanılarak, alandaki bilim insanlarının incelemelerine tabi tutulmuştur.

İsmail Işıқтаş tarafından kaleme alınan "Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Yardımlaşma ve Dayanışma Kültürü ile Fırsat Maliyeti Üzerine Bir Çalışma" isimli makalede, dezavantajlı gruplar haline gelen şehitlerimizin yakınları, harp ve vazife malulü ile yakınlarına yönelik yardım ve primsiz ödemeler konu alınmaktadır. Bu amaca yönelik vakıf ve derneklerin faaliyetleri incelenmekte ve sosyal fayda amaçlı bu tür oluşumların önemi vurgulanmaktadır.

Pınar Salih tarafından kaleme alınan "Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde OECD Ülkelerinin Hane halkı BİT Erişimi" isimli makalede 35 adet OECD üyesi ülkenin 2022 yılındaki hane halkı internet kullanımı, sabit telefon ve mobil telefon hattı sayıları ile GSYH rakamları arasındaki ilişki konu edinilmektedir. Buna göre internet kullanımının ekonomik büyüme üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmektedir.

İdris Şimşek tarafından kaleme alınan "Stratejik Halkla İlişkiler ve Sivil Toplum: İşçi Örgütlerinin Kurumsal WEB Sayfaları Üzerine Bir İnceleme" başlıklı makalede sivil toplum örgütleri ve özellikle işçi kuruluşlarının halkla ilişkiler faaliyetleri konu alınmakta ve Türkiye'nin en büyük iki konfederasyonunun web sayfaları incelenmektedir.

Hacı Yunus Taş ile Abdulhalik Köse tarafından birlikte kaleme alınan "Türkiye'de Gençlerin İstihdama Kazandırılmasına Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar" isimli makalede, özelde genç kitlenin ve genelde çalışabilir nüfusun en önemli sorunlarından birisi olan işsizlik ele alınmaktadır. Genç nüfusun istihdamına yönelik uygulamalar ve politikalar incelenmekte ve kıymetli öneriler sunulmaktadır.

Celil Ünal tarafından kaleme alınan "İşveren Markalamasının Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi: Gelecek Çalışmalar İçin Bir Atıf Analizi" başlıklı makalede istihdam alanında önemli bir kavram haline gelen, yetenekli ve başarılı çalışanların işyeri tercihlerini etkilemek üzere bir tür uygulama olan işveren markalaması kavramı, kurumsal iletişim açısından incelenmekte ve müteakip çalışmalar için analiz sunulmaktadır.

Mehmet Karataş tarafından kaleme alınan ve İngilizce olarak yayınlanan “From Access To Conservation: Addressing the Global Water Issue” başlıklı makale, su krizinin anlaşılmasına odaklanmaktadır. Dikkate değer çözüm önerilerinin sunulduğu makalede, su kıtlığı ile ilgili derinlemesine bir bakış açısı sunulmakta, gelecekte su kaynaklarının korunması ve temiz suya erişimin güvence altına alınması ile ilgili önemli öneriler dile getirilmektedir.

Uluslararası EMEK VE TOPLUM Dergisi, özelde endüstriyel ilişkiler ve genelde sosyal bilim alanındaki en yetkin akademisyenler tarafından, akademik kamuoyunun beklentilerine uygun eserler üretilmesini sağlamaya çalışmaktadır. Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi çok daha fazla sayıda nitelikli akademisyenin eserlerini yayınlamaya çalışmakta ve nitelikli eserlerin çok daha geniş kitlelere ulaştırılmasını temin etmektedir.

Prof. Dr. Cengiz Anık

Editör

# TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNDEKİ YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA KÜLTÜRÜ İLE FIRSAT MALİYETİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

İsmail IŞIKTAŞ<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0001-9460-4646

## Öz

Sosyal politikalar kapsamında, savunma sektöründe çalışan kadrolu ve sözleşmeli kamu personeli ile zorunlu askerlik hizmetini gerçekleştiren erler için farklı düzenlemelere yer verilmiştir. Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) bünyesinde silah arkadaşlığı yaklaşımının getirdiği yardımlaşma ve dayanışma kültürü sonucu bu grupta yer alanlara sürekli ve günün koşullarına göre güncellenen bir gelir seviyesi ihtiyacının karşılanması kaçınılmaz hale gelmiştir. TSK personeli tarafından kurulan vakıf ve derneklerin sunduğu hizmetler kapsamında hak sahiplerine ölüm ve maluliyet tazminatı, cenaze ve defin giderleri, çocuklarının eğitim ihtiyacına yönelik eğitim bursu/yardımları, konut edindirme yardımı vb. birçok alanda yardım ve dayanışmaya yönelik faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Zaman içerisinde, dezavantajlı gruplar içerisinde bulunan şehit yakınları ile harp ve vazife malulleri ile yakınlarına yönelik TSK personeli tarafından gerçekleştirilen yardımlaşma ve dayanışma faaliyetleri sosyal güvenlik sistemini destekleyen bir faaliyete dönüşmüştür. Çalışmamız ile zaman içerisinde gelişen ve önemli bir yere sahip olan prim ödemeli veya prim ödemesiz olarak faaliyet gösteren kurum, vakıf ve derneklerin gerçekleştirdiği hizmetlerin önemi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca hak sahiplerinin yapılan yardım ve destekler ile fırsat maliyetinden faydalanması halinde artı kazanç olarak ortaya konulan veriler ile disiplinler arası bir yaklaşımla personelin bu amaçla kurulan vakıf ve derneklerin sunduğu hizmetler hakkında bilgi seviyesinin artırılması ve farkındalığın yükseltilmesi amaçlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Türk Silahlı Kuvvetleri, Fırsat Maliyeti, Vakıf ve Dernek, Sosyal Güvenlik*

**Atıf İçin:** Işıktaş, İ. (2024). Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Yardımlaşma ve Dayanışma Kültürü ile Fırsat Maliyeti Üzerine Bir Çalışma. HAK-İŞ Emek ve Toplum Dergisi, Cilt:13, Sayı: 35, ss. 11-44.

1 Dr., Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, ESKİŞEHİR, ismailisiktas@gmail.com

## **A Study on Opportunity Cost With Culture of Cooperation and Solidarity in Turkish Armed Forces**

### **Abstract**

*Within the scope of social policies, different regulations are included for permanent and contracted public personnel working in the defense sector and privates performing compulsory military service. As a result of the culture of cooperation and solidarity brought about by the brotherhood in arms approach within the Turkish Armed Forces, it has become inevitable to meet the need for a constantly updated income level for those in this group according to current conditions. Within the scope of the services provided by the foundations and associations established by the Turkish Armed Forces personnel, aid and solidarity activities are carried out in many areas such as death and disability compensation to the beneficiaries, funeral and burial expenses, educational scholarships or educational assistance for the educational needs of their children, and housing assistance. Over time, the assistance and solidarity activities carried out by the Turkish Armed Forces personnel for the relatives of martyrs and war and duty disabled people in disadvantaged groups have turned into an activity that supports the social security system. In our study, we tried to reveal the importance of the services provided by institutions, foundations and associations that have developed over time and have an important place and operate with or without premium payment. In addition, it is aimed to increase the knowledge level of the personnel and raise awareness about the services provided by the foundations and associations established for this purpose, with an interdisciplinary approach, with the data presented as surplus income if the beneficiaries benefit from the opportunity cost with the aid and support provided.*

**Keywords:** *Turkish Armed Forces, Opportunity Cost, Foundation and Association, Social Security*

## GİRİŞ

Sosyal politikalar kapsamında, savunma sektöründe çalışan kadrolu ve sözleşmeli kamu personeli ile zorunlu askerlik hizmetini gerçekleştiren erler için farklı düzenlemelere yer verilmiştir. Devletin şehit yakınları ile gazilere yönelik uyguladığı politikalar kapsamında harp ve vazife malullerine sağlanan haklar sosyal politikanın en önemli unsurlarından biridir. Bu politikaların uygulanmasına ilişkin milli strateji konseptlerinin sürdürülebilir esaslar üzerinden özenle uygulanması gerekmektedir. Aksi takdirde kamu güvenliği kapsamında savaştan ve terörle mücadele eden güvenlik kuvvetleri mensubu olarak çalışanlar ile ailelerinin mutsuzluğu, toplumda huzursuzluklara ve daha da önemlisi sosyal barışın sarsılmasına, dolayısıyla milli güvenliğin ciddi zafiyete uğramasına neden olabilecektir (Seyyar & Köleoğlu, 2011). Kamu güvenliği hizmetinde çalışanlar için sosyal güvenlik sistemi, harp ve vazife malulleri ile yakınlarına sağlanan haklar yönü ile değerlendirildiğinde, dünyada ve Türkiye’de yaşanan ekonomik krizlerin sonucu olarak Türk sosyal güvenlik sisteminin de temel fonksiyonlarını yetine getirememesi ekonomi dengelerinin olumsuz etkilenmesine, bireylerin gelir seviyesinin yetersiz kalmasına ve çalışanların farklı arayışlara yönelmesine neden olmuştur. Bireylerin giderek kendi gelecekleri üzerinde daha fazla kişisel sorumluluk hissederek inisiyatif alması sonucunda, bireysel tasarruflara dayanan ve tamamen fonlanmış sistemlerin daha ön plana çıktığı ve kabul edilir hale geldiği görülmektedir (Tuncay & Alper, 1997).




Dezavantajlı gruplar arasında yer alan çalışan aileleri ile hayatını engelli olarak devam ettirmek zorunda kalan malul/gaziler için sosyal hayata uyum sağlama aşamasında destek verilmesi, hayat mücadelesinde engellerin kaldırılması veya azaltılması amacıyla Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) bünyesinde silah arkadaşlığı yaklaşımının getirdiği yardımlaşma ve dayanışma kültürü sonucu, bu grupta yer alanlara sürekli ve günün koşullarına göre güncellenen bir gelir seviyesi ihtiyacının karşılanması kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu gelire yönelik mali kaynağın sadece personelin çalıştığı birimler veya askeri birlik personeli tarafından karşılanmasının mümkün olmaması nedeniyle, zamanla silahlı kuvvetleri personelinin tamamının dahil olduğu veya olabileceği daha profesyonel bir yaklaşımın sergilenebileceği vakıf ve dernekler kurulmuştur. Kurulan vakıf ve dernekler aracılığı ile hak sahiplerine kuruluş amacını gerçekleştirmeye yönelik ölüm ve maluliyet tazminatı, cenaze ve defin giderleri, çocuklarının eğitim ihtiyacına yönelik eğitim bursu/yardımları, konut edindirme yardımı gibi birçok alanda yardım ve dayanışma faaliyetleri gerçekleştirilmiştir.

rilmektedir. Hatta yapılan bu yardımların bir bölümü, devletin sosyal güvenlik sistemini kullanarak gerçekleştirdiği gelirden daha çok mali kaynak sağlayacak şekilde yapabilmektedir. Dezavantajlı gruplar içerisinde bulunan şehit yakınları ile harp ve vazife malulleri ile yakınlarına yönelik TSK personeli tarafından gerçekleştirilen yardımlaşma ve dayanışma faaliyetleri, tamamlayıcı emeklilik sistemi dışında ayrıca sosyal güvenlik sistemini destekleyen bir faaliyete dönüşmüştür.

Çalışmamızda, nitel araştırma yöntemlerinden veri toplama yöntemi olarak doküman analizi kullanılmış, araştırma sonucunda nitel ve nicel verilere ulaşılmıştır. Nitel bir çalışmanın özel tasarımı araştırmanın amacına, hangi bilginin en yararlı olacağına ve hangi bilginin en fazla güvenilirliğe sahip olacağına bağlıdır ve nitel çalışmalarda doküman analizinin araştırmacılar ve akademisyenler için en kıymetli bilgi kaynaklarından biri olduğu belirtilmektedir (Hoepfl, 1997). Dokümanların incelenmesi ile araştırılan konu özelinde detaylı bilginin elde edilebilmesi mümkündür (Travers, 2001). Doküman analizi, sadece yazılı üretilen kaynakları değil, harita, şema, grafik, fotoğraf gibi farklı kaynakları da içermektedir (Merriam, 2009). Günümüzde, tüm bu veri kaynaklarının yanı sıra çevrim içi kaynaklar ve web sayfalarından elde edilen verilerin de doküman analizinde veri olarak kullanılabilmesine dikkat çekilmektedir. Web siteleri ve web sayfalarının, kendi başlarına potansiyel veri kaynakları olduğu vurgulanmakta, ayrıca hem niceliksel hem de niteliksel içerik analizi için potansiyel materyal olarak kabul edilebileceği belirtilmektedir (Bryman, 2012).

Bir web sitesinin güvenli olup olmadığını kontrol etmek için web adresin solundaki güvenlik durumu sembolünün kontrol edilmesi gerekmektedir (Chrome, 2024). Bu nedenle, çalışmalarda güvenli web sitelerinin kullanılmasına azami özen gösterilmesi gerekmektedir<sup>1</sup>.

Güvenli internet sitelerinden elde edilen verilerin yerine, akademisyen ve araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen çalışmalar ile ortaya konulan kitap, makale, bildiri gibi veri kaynaklarının beklenmesi verilerin güncelliğini yitir-

1 Güvenlik sembolü olarak kullanılan sembollerden,  sembolü web sitesinin “Güvenli” sınıfında olduğunu,  sembolü kullanılacak web sitesinin “Güvenli değil” sınıfında olduğunu ve site yetkilisi dışında başka bir kişi tarafından site üzerinden alınan bilgilerin değiştirilebileceği ifade edilirken,  sembolünün bulunduğu web sitesinin ise “Güvenli değil veya Tehlikeli” sınıfında olduğunu göstermesi nedeniyle, web sitesinden alınan herhangi bir bilginin hatalı olabileceği gibi bilgisayara zararlı yazılım yüklemeye yapabilecek olması nedeniyle, bu sembolün bulunduğu web sitelerinin kullanılması halinde, kullanıcının gizliliği ve güvenliği riske atılmış olacaktır. Detaylı bilgi için <https://support.google.com/chrome/#topic=7439538> adresine başvurabilir.

mesine veya zamanlama bakımından gecikmeli olarak alan yazında paylaşılmasına neden olacaktır. Bu nedenle, Merriam (2009) ve Bryman'ın (2012) çalışmalarında da belirttiği gibi web siteleri ve web sayfalarından elde edilecek verilerin (gerekli güvenlik prosedürlerine uyulması şartıyla) öncelikli olarak kullanılması halinde, araştırmalarda güncel verilere daha çok yer verilebilecek, literatüre daha fazla katkı sağlayabilecektir.

Web sitelerinden elde edilecek verilerin güvenli hale getirilmesi, güvenlik prosedürlerinden SSL (Secure Sockets Layer) sertifikaları ile mümkündür. SSL, web sitesi ile ziyaretçilerin kullandığı tarayıcı arasında güvenli bağlantı kurulmasına olanak tanımaktadır. SSL sertifikaları, site adreslerinin doğruluğunu kontrol etmek için iki nokta arasında kullanılan veri iletişimini şifreli kanal üzerinden yapması nedeniyle güvenli bir şekilde veri iletilmesini sağlamaktadır (İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2024).

Çalışmamızın amacı, zaman içerisinde gelişen ve çalışanlar ile ailelerin ekonomik, sosyal ve beşerî hayata tutunmasında önemli bir yere sahip olan prim ödemeli veya prim ödemesiz olarak faaliyet gösteren vakıf, dernek ve kuruluşların (yardımlaşma sandıkları vb.) gerçekleştirdiği hizmetleri ortaya koyarak, hak sahipleri tarafından faydalanılan yardım ve destekler ile bu hizmetlerden faydalanmayanlar arasında ortaya çıkan fırsat maliyetine ilişkin kayıp/kazançlara ait verilerin ortaya konulması, yapılacak karşılaştırmalar sonucunda personelin bu amaçla kurulan vakıf ve derneklerin sunduğu hizmetler hakkında daha bilinçli bir yaklaşım ile aidiyet duygusunun, bilgi seviyesinin ve farkındalığının artırılması olarak belirlenmiştir.

## 1. Temel Kavramlar

Bu bölümde sosyal politika, sosyal güvenlik, vakıf ve dernekler ile fırsat maliyeti temel kavramlarına yer verilecektir.

### 1.1. Sosyal Politika

Sosyal politika 19. yüzyılda sanayi devrimiyle ortaya çıkmış ve özellikle toplumsal düzenin sağlanması ve devam ettirilmesinde önemli bir yere sahiptir (Mullard & Spicker, 1998, s. 99). Sosyal politikanın uygulanması, toplumun refahını ve toplumsal sosyal barışın elde edilebilmesine ilişkin adaletin ve dengesizliğin giderilmesine katkıda bulunmaktadır. Sosyal politika, emek piyasasındaki haksızlıkların giderilmesi için tedbirler alınması amacıyla ortaya çıkmış olsa da süreç içerisinde toplumun tüm sosyal sorunlarını kapsayan

boyutuyla bireylerin sosyal gelişimini sağlamaya ve yaşam standartlarını yeniden oluşturma ve geliştirmeye yönelik insan hakkına dönüşmüştür. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde, sosyal politika tanımlamalarında genel olarak toplumsal adalet ve eşitsizliklerin giderilmesine yönelik tanımlamalar olduğu görülmektedir. Bu tanımlar arasında;

- Kocaoğlu tarafından, bir milletin kendisi ve fertleri için refaha giden yolu araştırarak, gerçek refah ve mutluluk seviyesine ulaştıracak düşünce ve uygulamalar paketi (Kocaoğlu, 1967, s. 34),
- Güven tarafından, yoksulluk tehlikesiyle karşı karşıya bulunan bireylerin korunması için sosyal güvenliğin ve sosyal barışın sağlanmasına, halkın ve devletin varlığının korunmasına ve geliştirilmesine yönelik uygulanan önlemler (Güven, 1995, s. 12),
- Talas tarafından, ekonomik bakımdan bağımlı ve güçsüz insanların korunması için devlet tarafından oluşturulan bir dizi önlemin güvence altına alınması veya toplumun refahı ve sosyal barışın sağlanması amacıyla ekonomik oluşumların sınıflar arasında oluşturduğu, dengesizlik ve adaletsizlikleri gidermeye yönelik alınması gereken önlemler (Talas, 1997, s. 15),
- Altan tarafından gerek iş ve gerekse toplumsal yaşam içinde bireylerin karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri tüm olumsuzluklara karşı korunup, gözetilmelerini öngören kamusal politikalar (Altan, 2007, s. 9),
- Sunal tarafından toplumsal eşitsizlikleri azaltmayı ve sosyal adaleti sağlamayı hedefleyen fikirler, uygulamalar ve düşünceler bütünü (Sunal, 2011, s. 285-288),
- Tokol ve Alper tarafından toplumsal düzenin daha adil, yaşanabilir ve sürdürülebilir hale dönüştürülebilmesine yönelik çabalar olarak tanımlanmıştır (Tokol & Alper, Sosyal Politika, 2015, s. 1).

Sosyal politikanın yukarıdaki tanımlamaları dikkate alındığında, toplumda bozulan yoksulluk ve dengesizliğe karşı sürdürülebilir bir toplumsal yaşamı oluşturmayı amaçladığı sonucunu doğurabilmektedir. Sosyal politikanın sosyal eşitlik ve sosyal adalet sağlamaya yönelik nitelik kazanması, bu kapsamda uygulanan politikaların hukuki haklar anlamında sosyo-ekonomik bir temele oturması ile oluşmuştur (Koray, 2005, s. 28).

Devlete vatandaşlık bağı ile bağlanan ve ülke savunmasında yer alan her vatandaşın kendisi veya ailesi için sağlanacak haklardan sosyal adalet duygusu ile fırsat eşitliğinden faydalanması sosyal politikanın en önemli özelliklerinden biridir.



Toplumun refah seviyesinin yükseltilmesi ve huzurunun sağlanması yönünde tedbirler ortaya koymak sosyal politikanın en önemli amaçlarından biridir. Bu amaca ulaşabilmek disiplinler arası bir yaklaşımı gerektirir. Bu nedenle sosyal politika, sosyal çalışma, sosyoloji, tarih, ekonomi, siyaset bilimi, psikoloji, felsefe ve hukuk gibi farklı bilim alanındaki disiplinlerinden faydalanmayı zorunlu hale getirmektedir.

## 1.2. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik hizmetleri, çalışanlar ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için yaşlılık, hastalık, malullük gibi haklar sağlamakla birlikte, ölüm gibi sosyal riskler karşısında asgari ölçüde bir yaşam düzeyi sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik sosyal güvenlik hukuku kapsamında Sözer'in (2020) yaptığı çalışmada;

- Çocuklara yönelik sosyal koruma faaliyetleri içerisinde ebeveynlerin sorumluluklarını belirleyen 4721 sayılı Kanun ve 2828 sayılı Kanun kapsamında ÇHGM (Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü) tarafından sosyal koruma kapsamında sunulan hizmetlere, 5395 sayılı Kanun kapsamında Adalet Bakanlığı tarafından yürütülen sosyal korunma faaliyetlerine ilişkin kolluk, koruma süreci, sosyal çalışmacı ve uygulanacak tedbirlere, güvenlik ve ceza tedbirlerinin uygulanma usullerine ve 5275 sayılı Kanun kapsamında çocuk eğitim evleri, çocuk infaz kurumları ile hükümlünün bakıma muhtaç çocuklarının barındırılması konularına ilişkin hususlara, çocukların belediye kanunları ve il özel idarelerinin sağladığı sosyal koruma kapsamındaki düzenlemelere,
- Kadınlara yönelik sosyal koruma faaliyetleri içerisinde ASHB (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) bünyesinde kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü teşkilat yapısı ve görevlerine, 2828 sayılı Kanun, 4721 sayılı Kanun ve 6284 sayılı Kanun kapsamında kadınların korunması ile kadınlara yönelik sunulan hizmetlere ilişkin hususlara, kadınların belediye kanunları ve il özel idareleri tarafından sağlanan sosyal korumalara ilişkin düzenlemelere,
- Engelli ve yaşlılara yönelik sosyal koruma faaliyetleri içerisinde ASHB bünyesinde kurulan Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü teşkilat yapısı ve görevlerine, engellilere 5378 sayılı Kanun kapsamında sunulan hizmetlere, 2828 sayılı Kanun ve 2022 sayılı Kanun kapsamında engellilere yapılan sosyal yardımlara, darülaceze nizamnamesi kapsamında sosyal koruma faaliyetlerine, engellilerin belediye kanunları ve il özel idareleri tarafından sunulan sosyal koruma faaliyetlerine,

- Aile ve topluma yönelik sosyal koruma ile yoksun kişilere yönelik sosyal koruma faaliyetlerine,
- Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü idari yapısı ve 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) kapsamında Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından sağlanan sosyal koruma (sosyal teşvik) faaliyetlerine,
- 3294 sayılı Kanun kapsamında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından sağlanan sosyal koruma faaliyetlerine,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından sağlanan yoksun vatandaşlara yönelik sosyal koruma faaliyetlerine,
- Belediye, İl Özel İdareleri, Köy Tüzel Kişilikleri tarafından yoksun kişilere yönelik sosyal koruma faaliyetlerine,
- Evi olmayanlara (mesken ve barınma yeri olmayan) yönelik sosyal koruma faaliyetlerine,
- Eğitim-öğretim gereksinimi olanlara yönelik sosyal koruma faaliyetlerine yer verilmiş olmakla birlikte, ayrıca çalışmamız kapsamında yer almayan hususlardan tabii afet mağdurlarına yönelik sosyal koruma faaliyetlerine, hükümlü ve infaz sonrası sosyal koruma faaliyetlerine, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından sanatçılara sağlanan koruma faaliyetlerine, sporculara yönelik sosyal koruma faaliyetlerine ve yabancılara yönelik sosyal koruma faaliyetlerine ilişkin hususlara da verilmiş, bu çalışmada özellikle sosyal hukukun dağınık yapısına vurgu yapılarak, sosyal yardım ve hizmet sunumlarının takdire bağlı olması sonucu politik müdahalelere açık bir yapının kaçınılmaz olduğu belirtilmiş, kurulan sistemin sübjektif yapısının yoksul ve yoksunların taleplerinin hak niteliği taşımasını zorlaştırdığına dikkat çekilmiştir (Sözer, 2020).

Sosyal güvenlik kapsamında gerçekleştirilen sosyal yardım, sosyal hizmetlerle birlikte, sosyal korumanın içini doldurmaktadır (Seyyar, 2006, s. 264). Taşçı'nın (2007) yaptığı çalışmada sosyal yardımla, sosyal koruma arasında yardıma muhtaç olan kişilerin, aynı zamanda korunması anlamında bir ilişki zemini olduğunu ortaya konulmuş ve sosyal korumanın sosyal yardımı kapsayıcı özelliğine dikkat çekilmiştir (Taşçı, 2007, s. 58). Sosyal güvenlik harcamaları emeklilik başta olmak üzere sağlık, işsizlik ödemeleri, hastalık ve sakatlık ödemeleri, aile ve konut ile sosyal yardıma ilişkin ayni ve nakdi kamusal harcamalar olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2004, s. 606). Bu kapsamda yapılan idari harcamaların tamamı devletin kendi personeline yapmış

olduğu sosyal yardımı olarak ifade edilmektedir (Yazgan, 1975, s. 18). Ancak, sosyal yardımların bir kısmının kamu yönetimi tarafından sosyal güvenlik harcamalarının dışında yürütüldüğü ifade edilmiş olsa da sosyal güvenlik harcamalarının sosyal yardımları içine alan daha geniş bir yelpazeyi temsil ettiği değerlendirilmesi yapılmaktadır (Tokol, 2000, s. 153-154).

TSK'de çalışanların, hem Sözer'in (2020) çalışmasında belirttiği sosyal korumalar kapsamındaki hizmetler ile sosyal güvenlik kapsamındaki harcamalardan, hem de çalışmamız kapsamında yer verdiğimiz TSK'de istihdam edilenlere yönelik hedef kitlenin sosyal güvenlik uygulamaları ile doğrudan ilişkili olarak yürürlükte bulunan ve aşağıda belirtilen;

- 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu,
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun,
- 2453 sayılı Yurt Dışında Görevli Personele Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun,
- 2629 sayılı Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu,
- 3497 sayılı Kara Sınırlarının Korunması ve Güvenliği Hakkında Kanun,
- 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu hükümleri ile bu kanunlar kapsamında hazırlanan alt düzenlemelerden faydalanma imkânları bulunmaktadır.

### **1.3. TSK Personeli Tarafından Kurulan Vakıf ve Dernekler**

Şehit yakınları, harp ve vazife malulleri ile yakınlarına sosyal güvenlik hizmetleri kapsamında sunulan yardımların yeterli olmadığı değerlendirilmektedir. Bireyler tarafından kamu tarafından sunulacak sosyal güvenlik sistemi aracılığı ile hak sahiplerine verilen gelir seviyesi yetersiz görülmüş, daha yüksek bir gelir garantisi talep edilerek, ek bir sosyal güvenlik tedbirine başvurma ihtiyacı hissedilmiş, bu ihtiyacın giderilmesi amacıyla TSK personeli tarafından yardımlaşma ve dayanışma faaliyetleri kapsamında hizmet veren vakıf, dernek ve diğer kuruluşlar kurulmuştur. Dernek ve vakıflar tarafından yapılacak yardımlar ile sunulacak hizmetlerden faydalanma şartları ve uygulama esasları belirlenirken, sosyal güvenlik hukuku kapsamında belirlenen kanuni düzenlemelere atıf yapılarak işlemler gerçekleştirilmektedir. TSK personeli tarafından kurulan vakıf ve dernekler prim ödemeli (TSK Dayanışma Vakfı, TSK Eğitim Vakfı, Kartal Vakfı, Hava Kuvvetleri Yardımlaşma Derneği ve

Mehmetçik Yaşam Sigortası) ve prim ödemesiz (TSK Mehmetçik Vakfı ve TSK El Ele Vakfı) olarak iki başlık altında yer almaktadır.

#### **1.4. Fırsat Maliyeti**

Herhangi bir alternatifin seçilmesinden dolayı, seçilmeyen alternatiften veya alternatiflerden vazgeçilen fedakârlık muhasebe literatüründe fırsat maliyeti olarak tanımlanmaktadır (Güneş, 1997, s. 80). Ayrıca, Büyükmirza tarafından 2019 yılında yapılan çalışmada arzu edilen bir kaynağı elde etmek için bir kaynaktan vazgeçmeyi gösteren süreci ve dolayısıyla vazgeçilen şeyin feda edilmesi halinde ortaya çıkan net kazanç, fırsat maliyeti olarak adlandırılmaktadır (Büyükmirza, 2019). Başka bir tanımlamada fırsat maliyet, maliyetler ve kazançlar, karar vermenin kilit unsurları olarak tanımlanmış ve farklı bir hareket tarzının seçilmesi nedeniyle potansiyel bir avantajdan vazgeçilen bölüm olarak adlandırılmıştır (Ekergil & Polat, 2023, s. 409). Alan yazında ortaya konulan fırsat maliyetine ilişkin tanımlamalar dikkate alındığında, çalışmamızda yer alan kurum, vakıf ve derneklere üyelik başvurusu yapılmamış olması veya üyelik olmasına rağmen prim ödemeli kuruluşlar için prim ödemelerinde aksaklık yaşanması halinde; prim ödemesiz olan vakıf ve dernekler için ise sunulan hizmetlerden yararlanma konusunda irade beyanında bulunmama nedeniyle, yapılan yardımlardan yoksun kalmayı tercih etmek, hak sahiplerinin katlanmak zorunda kalacağı fırsat maliyetine sebebiyet verecektir. Çalışma ile fırsat maliyeti olarak hak sahiplerinin haklardan faydalanması halinde elde edeceği maddi kazançlarına dikkat çekilerek, mağduriyet yaşanmasının önüne geçilmesi hedeflenmektedir.

## **2. TSK Kültüründe Yardımlaşma ve Dayanışma Faaliyetleri**

Yardımlaşma ve dayanışma kapsamında prim ödemeli ve prim ödemesiz olarak faaliyet gösteren vakıf, dernek ve diğer kuruluşlar, hedef kitlenin ihtiyaçları doğrultusunda kurulmuş ve faaliyetlerini devam ettirmektedir. Bu nedenle hizmet sunan vakıf ve dernekler ile diğer kuruluşlar, prim ödemeli ve prim ödemesiz olarak iki başlık altında ele alınmıştır.

### **2.1. Prim Ödemeli Hizmet Veren Kurum, Vakıf ve Dernekler**

TSK Dayanışma Vakfı, TSK Eğitim Vakfı, Kartal Vakfı, Hava Kuvvetleri Yardımlaşma Derneği ve Mehmetçik Yaşam Sigortası çalışmamızda prim ödemeli hizmet veren kurum, vakıf ve dernekler kapsamında incelenmiştir.

### 2.1.1. TSK Dayanışma Vakfı ve Sağlanan Haklar

TSK'de görevli personel arasında bulunan subay, astsubay, sivil memur, uzman jandarma ve uzman erbaşlar arasında sosyal dayanışma ve yardımlaşma sistemi olan Türk Silahlı Kuvvetleri Dayanışma Vakfı (TSKDV) kurulmadan önce, Kuvvet Komutanlıkları ve Jandarma Genel Komutanlığı bireysel olarak bünyelerinde oluşturdukları sosyal yardım ve moral sandıkları aracılığıyla bu faaliyetleri gönüllülük esasına göre yürütmüştür. Daha sonraki yıllarda ise Genelkurmay Başkanlığı'nın koordinatörlüğünde, ilgili Kuvvet Komutanlıkları ile Jandarma Genel Komutanlığı arasında yapılan çalışmalar sonucunda, vazife esnasında veya görev dışında vefat edenlerden özellikle SGK tarafından hizmet süresinin az olması nedeniyle maaş bağlanmayan personel öncelikli olmak üzere şehidin eşi, çocukları, annesi ve babası ile malul olanların kendilerine yardım edilebilmesi için daha kurumsal ve sistemli bir yapının oluşturulmasına karar verilmiştir. Bu amaçla, söz konusu sosyal yardım ve moral sandıkları kaldırılarak yerlerine 28.12.1999 tarihinde TSKDV kurulmuş, faaliyetlerini 01.01.2000 tarihinden itibaren yürütmeye başlamıştır. TSKDV'nin amacı TSK, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, astsubay, sivil memur, uzman jandarma ve uzman erbaşlar ile sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erlerimizden şehitlerimiz başta olmak üzere vefat edenlerin evli ise eş ve çocuklarına, bekâr ise anne ve babalarına, malul olanların ise kendilerine sosyal ve ekonomik destek sağlamak olarak belirlenmiştir (TSK Dayanışma Vakfı, Kurumsal, 2023). TSKDV tarafından TSK, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, astsubay, sivil memur, uzman jandarma ve uzman erbaşlar ile sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erlerin yıllık katkı payını (TSK Dayanışma Vakfı, Yardımlar, 2023) yatırmaları gerekmektedir. 2023 yılı için belirlenen tutar 150,00 ₺'dir. Katkı payını yatıran kişilere hizmette buldukları süre içerisinde aşağıda belirtilen vefat yardımı, maluliyet yardımı, emekli maaş sistemi (OEMS) yardımı ve avukatlık yardımı olarak çeşitli yardımlar yapılmaktadır (TSK Dayanışma Vakfı, Yardımlar, 2023).

**Vefat Yardımı:** TSK'de (subay, astsubay, sivil memur, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli er/erbaş olarak) görevliyken yaşamını yitiren; evli personel ise eş ve çocuklarına, bekâr ise personelin anne ve babasına, annesi ve babası hayatta olmayan bekâr personelin kardeşlerine görevdeki fiili hizmet yılı esas alınarak yapılan mali yardımdır.

**OEMS Yardımı:** Bu yardım, vefat yardımı ile 1 veya 2'nci dereceden maluliyet yardımı almış ve SGK tarafından maaş bağlanmamış durumda olan personele veya vefat etmiş evli personelin eşine;

- 1 veya 2. dereceden malul olarak ayrılan personelin kendisinin OEMS'e dâhil edilmesi amacıyla yapılan yardımdır.
- Personelin OYAK üyesi olmaması veya vefat etmiş olan personelin eşinin sisteme girmek istememesi halinde bu yardım kendilerine defaten ödenir. TSKDV tarafından 2000-2022 yılları arasında yapılan yardımlar incelendiğinde, 1.882 şehit, 2.430 vefat olmak üzere toplam 4.312 personelin ailesine 207.153.656,29 ₺ vefat yardımı yapılmıştır.

Son beş yıllık vefat yardımı ödemelerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de gösterilmektedir (TSK Dayanışma Vakfı, Yardımlar, 2023).

Yıllar	Yardım Yapılan Kişi Sayısı	Yapılacak Ölüm Yardımı Tutarı (₺)	
		Toplam Yardım	Ortalama Yardım Tutar/Kişi
2018	309	17.150.301,29	55.502,59
2019	255	15.137.741,80	59.363,69
2020	305	25.910.966,69	84.953,99
2021	225	19.184.210,25	85.263,16
2022	315	33.328.420,68	105.804,51

**Tablo-1.** Yıllara Göre Vefat/Şehit Yardımı Ödemeleri (TSKDV, 2023)

**Maluliyet Yardımı:** 1.832 malul personele 29.993.014,15 ₺ maluliyet yardımı yapılmıştır. Son beş yıllık maluliyet yardımı ödemelerine ilişkin bilgiler Tablo 2'de gösterilmektedir (TSK Dayanışma Vakfı, Yardımlar, 2023).

Yıllar	Yardım Yapılan Kişi Sayısı	Maluliyet Yardımı Tutarı (₺)	
		Toplam Yardım	Ortalama Yardım Tutar/Kişi
2018	122	2.239.036,50	18.352,76
2019	159	3.059.900,00	19.244,65
2020	79	2.865.000,00	36.265,82
2021	81	3.431.579,34	42.365,18
2022	64	3.145.263,42	49.144,74

**Tablo-2.** Yıllara Göre Maluliyet Yardımı Ödemeleri (TSKDV, 2023)

135 personelin ailesine 4.966.948,88 ₺ OEMS yardımı yapılmış, kişi başı ortalama 36.792,21 ₺ ödeme gerçekleştirilmiştir.

**Avukatlık Yardımı:** İki personele avukatlık ücreti ile 156 personel için avukatlık ücreti katsayı farkı olarak yapılan ödemeler toplamı olarak 158 personel için 1.268.002,40 ₺ avukatlık yardımı yapılmıştır. 396 personele yapılan 18.269.341,79 ₺ ödeme ile vefat yardımı alan personel ailesinden iki kişi OEMS'nden maaş aldığı için genel toplama dahil edilmemiştir (TSK Dayanışma Vakfı, Yardımlar, 2023).

### 2.1.2. TSK Eğitim Vakfı ve Sağlanan Haklar

TSK Eğitim Vakfı, öncelikli şehit çocuklarının eğitim ve öğretimlerini desteklemek amacıyla Ankara, İstanbul, Eskişehir, Erzurum, Trabzon ve İzmir'de konuşlu öğrenci yurtları ile harp ve vazife malulü çocuklarına da hizmet verilmektedir. Şehit personel çocuklarından katılım payı alınmazken, harp malulü çocukları ile diğer muvazzaf ve emekli personel çocukları için öğrenci velileri tarafından ödenmesi gereken dokuz aylık öğretim dönemine (01 Ekim-30 Haziran) ait aidat ve depozito miktarı her yıl Vakıf Yönetim Kurulunca tespit edilmektedir.

Ankara, İstanbul, Eskişehir, Erzurum, Trabzon ve İzmir'de konuşlu beş kadın, altı erkek öğrenci yurdu olmak üzere 11 (onbir) öğrenci yurdu ile hizmet vermekte, yurtların bulunduğu bölgeler ile öğrenci kapasitelerine ilişkin bilgilerine Tablo 3'te yer verilmektedir (TSK Eğitim Vakfı, Bilgilendirme Raporu Tanıtım Konferansı, 2022, s. 10).

Bulunduğu Yer	Yatak Kapasitesi	Öğrenci Kapasiteleri	
		Kadın	Erkek
Ankara	441	287	154
Erzurum	145	312	252
Eskişehir	389	-	145
İstanbul-Haydarpaşa	564	190	199
Trabzon	180	85	95
İzmir	256	160	96

**Tablo-3.** Yurtların Bulunduğu Bölgeler ve Öğrenci Kapasiteleri  
(TSKEEV, 2022)

2023-2024 öğretim yılına ait yurtlardan faydalanan öğrencilerin ailesinin statüsü ve kuvvet komutanlığı bilgilerine ilişkin bilgilere Tablo 4'te yer verilmiştir (TSK Eğitim Vakfı, Bilgilendirme Raporu Tanıtım Konferansı, 2023, s. 9).

	Şehit	TSK'de Görevli Personel	TSK'den Emekli Personel	TSK'de İşçi	Muvazzaf Hısım	Emekli Hısım	Sivil	Toplam
Subay	2	60	83					145 (10,42%)
Astsubay	7	375	370					752 (54,06%)
Sivil Memur		62	26				1	89 (6,40%)
Uzman	4	133	73					210 (15,10%)
<b>Toplam</b>	13 (0,93%)	630 (45,29%)	553 (39,76%)	1 (0,07%)	38 (2,73%)	27 (1,94%)	129 (9,27%)	1391 (100%)

**Kuvvet Raporu**

	Kara Kuvvetleri Komutanlığı	Deniz Kuvvetleri Komutanlığı	Hava Kuvvetleri Komutanlığı	Jandarma Genel Komutanlığı	Sahil Güvenlik Komutanlığı	Milli Savunma Bakanlığı	Toplam
Subay	81	23	16	23		2	145 (10,42%)
Astsubay	250	111	160	222	5	4	752 (54,06%)
Sivil Memur	17	18	9	4		41	89 (6,40%)
Uzman	37	12	20	139	1	1	210 (15,10%)
<b>Toplam</b>	385 (27,68%)	166 (11,93%)	205 (14,74%)	388 (27,89%)	6 (0,43%)	48 (3,45%)	1391 (100%)

**Tablo-4.** 2023-2024 Yılı Yurtlardan Faydalanma Verileri (TSKEV, 2023)

TSK Eğitim Vakfı, 2016-2017 eğitim öğretim döneminden itibaren ilk defa karşılıksız “Eğitim Bursu” vermeye başlamıştır. 2022-2023 eğitim-öğretim dönemi için sekiz aylık olarak ödenecek burs miktarı aylık 750,00 ₺ olarak belirlenmiştir. Yıllara göre burs verilen öğrenci sayısına ilişkin bilgiler Tablo 5’te verilmiştir (TSK Eğitim Vakfı, Bilgilendirme Raporu Tanıtım Konferansı, 2022, s. 22).

EĞİTİM DÖNEMİ	MÜRACAAT SAYISI	HAK KAZANANLAR	HAK KAZANAN ŞEHİT/GAZİ ÇOCUĞU
2016-2017	1033	400	17
2017-2018	1595	1200	47
2018-2019	2396	1199	135
2019-2020	2832	1192	125
2020-2021	2680	815	177
2021-2022	3249	819	199
2022-2023	3144	877	197
2023-2024	2767	864	228

**Tablo-5.** Yıllara Göre Öğrencilere Verilen Burslar (TSKEV, 2023)

Personelin bir defaya mahsus 200,00 ₺ ödeme yapması gerekmektedir. Vakıf tarafından 2016 yılından itibaren verilen burslar ile üyeler dışında 2.025 şehit veya gazi çocuğu da ücretsiz olarak yurtlardan yararlandırılmıştır. Ayrıca vakıf koordinatörlüğünde;



- TSK Güçlendirme Vakfı aracılığı ile iştiraki bulunan ASELSAN A.Ş., TUSAŞ A.Ş., HAVELSAN A.Ş., ROKETSAN A.Ş., İŞBİR ELEKTRİK A.Ş., ASPİLSAN A.Ş., TEİ A.Ş., MİKES A.Ş., HEAŞ A.Ş., ESDAŞ A.Ş., STM A.Ş., NETAŞ A.Ş. ve EHSİM A.Ş.'de,
- OYAK ve bağlı şirketlerinde (OYAK Beton A.Ş., OYAK İnşaat A.Ş., RENO MAİS A.Ş., TUKAŞ A.Ş., HEKTAŞ A.Ş., Erdemir A.Ş., İSDEMİR A.Ş., Ünye Çimento A.Ş., Aslan Çimento A.Ş., OMSAN Lojistik A.Ş., OYTAŞ İç ve Dış Tic.A.Ş., OYAK Svn.ve Güv.Sis.A.Ş., OYAK Tekn.Bil. ve Kart Sis.A.Ş.'de,
- Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu (MKEK) ve bağlı Gazi Fişek Fabrikası, MAKSAM Makine ve Maske Fabrikası, Kapsül Fabrikası, Gn.Md.lüğü Yönetim Bilgi Sistemleri Daire Başkanlığında,
- FNSS Savunma Sistemleri A.Ş.'nde staj imkânları sunmaktadır.

### 2.1.3. Kartal Vakfı ve Sağlanan Haklar

Vakıf, 05.12.1997 tarihinde Türk Hava Kuvvetlerine mensup subay, astsubay, devlet memurlarının kendileri, eş ve çocukları ile bakmakla yükümlü oldukları anne, baba ve kardeşlerinin sosyal, ekonomik gereksinimleri ve çocuklarının eğitimi konusunda dayanışma sağlamak amacıyla kurulmuştur. Vakfa üye olan subay, astsubay, uzman erbaş ve devlet memurlarından;

- Barış ve olağanüstü hallerde emir veya görevle uçuş yapan uçucularla, hangi meslek ve sınıftan olursa olsun emirle görevli olarak uçak ve helikopterlerde bulunanlardan uçuşun havadaki ve yerdeki sebepleriyle,
- Barışta iç güvenlik ve asayişini korumak amacıyla görevli olduğu sırada veya bu görevinden dolayı veyahut devlet güçlerini sindirme amacına yönelik yapılan saldırılar nedeniyle,
- Yurtdışında sürekli veya geçici görevli bulunduğu sırada veya bu görevlerinden dolayı tedhiş eylemine veya suikasta uğraması dolayısıyla,
- Eğitim, atış, tatbikat, manevra gibi görevleri yaptıkları sırada vukuu bulan bir olayda veya uçuş faaliyetlerine bağlı olarak uçağın uçuşa hazırlanmasından uçuş sonu kontrolüne kadar geçen sürede meydana gelen kazalar nedeniyle harp veya vazife malulü olmaları halinde sunulan hizmetlerden faydalanabilmektedir.

Vakıf, üyelerine prime dayalı sosyal yardım olarak ödemeler gerçekleştirmektedir. Vakfın kuruluş amacı doğrultusunda harp veya vazife malulü olan kişilerin kendilerine, eş ve çocukları ile muhtaç durumda bulunan anne ve babalarına, yardım edilmediği takdirde zarurete düşecek kardeşlerine yardım yapılmaktadır. Vakıf tarafından, "ölüm halinde yapılacak yardımlar", "sakat

kalma halinde yapılacak yardımlar” ve “miktar ve kabulü yönetim kurulunca takdir edilmek üzere belirlenen yardımlar” olmak üzere üç başlık altında yardım yapılmaktadır (Kartal Vakfı, Yardım çeşitleri, 2023).

- Ölüm halinde konut edindirme ile bakım ve öğrenim yardımı yapıl-makta,
- Sakat kalma halinde yapılacak yardım kapsamında SGK Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü tarafından birinci ve ikinci derece vazife malulü ola-rak kabul edilen personelin kendisine konut edindirme yardımı, sakat-lık bakım yardımı ve bakım-öğrenim yardımı yapılmakta,
- Başvuru yapan ailenin ekonomik ve sosyal durumu dikkate alınarak miktar ve onayı yönetim kurulu tarafından takdir edilmek üzere;
  - Meslek edindirme kuruluşlarına katılma yardımı,
  - Doğal afetler nedeniyle kullanılmaz hale gelen taşınır mallar ile temel ihtiyaç maddelerinin karşılanmasına dair aynı veya nakdi yardım,
  - Sürekli tedavi bakım ve ihtimam gerektiren hastalıklarda devlet ta-rafından karşılanmayan ilaç, tedavi, ameliyat bakım ve protez gider-lerinin karşılanması yardımı,
  - Kişinin hayatını idamesi için elzem olan sakat arabası ve tıbbi cihaz yardımı,
  - Evlilik ve sünnet yardımları yapılmaktadır.

2024 yılı için konut yardımı kapsamında yapılacak tutar 1.500.000,00 ₺ olarak belirlenmiş, diğer yardımlara ilişkin güncel yardım tutarlarına Tablo 6’da yer verilmiştir (Kartal Vakfı, Güncel yardım miktarları, 2023).

Yardım Şekli	Ödeme Şekli	Yardım Tutarı (₺)
Konut edindirme yardımı	Defaten	1.500.000.000
Eğitim yardımı		
Kreş/anaokulu	Her ay	1.500
İlkokul/ortaokul		2.000
Lise		2.500
Üniversite		3.000
Kurs yardımı		
Lise sınavlarına hazırlık	Defaten	12.500
Üniversite sınavlarına hazırlık		20.000
Evlilik yardımı	Defaten	75.000
Sünnet yardımı	Defaten	30.000
Ekonomik/sağlık yardımları	Defaten	Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.

**Tablo-6.** Güncel Yardım Tutarları (Kartal Vakfı, 2023)

### **2.1.4. Hava Kuvvetleri Komutanlığı Yardımlaşma Derneği ve Sağlanan Haklar**

2'nci Dünya Savaşı sonrasında Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik şartlar nedeniyle mağduriyetlerin yaşandığı bir dönemde hayatını kaybeden personelin ailelerine destek olabilmek için Hv.K.K.lığı bünyesinde 1951 yılında "Ölüm Yardım Sandığı" kurulmuştur. Sosyal yardımlaşma ve dayanışma kapsamında kurulan yardım sandığı, daha sonra 1956 yılında 1630 sayılı Dernekler Kanunu kapsamında teşkilatlanarak Hava Kuvvetleri Komutanlığı Yardımlaşma Derneği adını almıştır (Hava Kuvvetleri Yardımlaşma Derneği, 2023). Derneğin amacı, kurumda görev yapan subay, astsubay, sivil memur ve uzman erbaşlar arasında birlik ve beraberliğin sağlanması, karşılıklı yardımlaşma ve dayanışmayı sağlamak olarak belirlenmiştir.

Üye aidat ödemeleri altı aylık (Ocak-Haziran ve Temmuz-Aralık) dönemi içerecek şekilde yapılmakta, her yılın ocak ve temmuz aylarında aidat miktarları güncellenmektedir. 2023 yılı Temmuz-Aralık dönemine ilişkin belirlenen aylık aidat ödemesi 484,00 ₺ olarak belirlenmiştir.

HKYD tarafından üyelerine (Hava Kuvvetleri Yardımlaşma Derneği, 2023) emeklilik yardımı, erken ayrılma yardımı, maluliyet yardımı, üye vefat yardımı, üye eş vefat yardımı, üye çocuk vefat yardımı, üye muhtaç aile yardımı başlıkları altında yardımlar yapılmaktadır.

#### **2.1.4.1. Emeklilik yardımı**

Sosyal Güvenlik Kurumundan emekli olanlara (yaş sınırı emeklisi/yaşa tabi istifa dahil) emekli onay tarihi esas alınarak yapılan yardımdır. Emeklilik Yardımı ödemelerinde; "üyelik süresi (ay olarak) x son aidat tutarı" formülü esas alınır. (Örnek: 25 yıllık hizmet süresine sahip bir personele 300 (ay) x 484,00 = 145.200,00 ₺ emeklilik yardımı yapılmaktadır.)

#### **2.1.4.2. Erken ayrılma yardımı**

Bu yardım, Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan emekli olmaksızın istifa, resen emeklilik, sözleşme feshi, diğer kurumlara atanma vb. nedenlerle Hava Kuvvetleri bünyesinden ayrılan personele yapılan yardımdır.

Erken ayrılma yardımında "üyelik süresi (ay olarak) x ayrılma başvurusu yapılan yıldan önce ödenen son üç yılın aidat ortalaması" formülü esas alınır.

### 2.1.4.3. Maluliyet yardımı

Üyenin sağlık nedeniyle malul olarak emekli olması durumunda “Maluliyet Yardımı” alabilmektedir. Bu kapsamda;

- Sağlık Raporunda “Sınıfı Görevini Yapamaz” kararı olanlardan, üyelik süresi 12 yılın altında olanlara 12 yıllık üyelik süresi olanlara (Örnek: 12 yıllık hizmet süresine sahip bir personele 144 (ay) x 484,00 = 69.696,00 ₺ maluliyet yardımı yapılmaktadır.

Üyelik süresi 12 yıl ve üstünde olanlara üyelik sürelerine isabet eden Emeklilik Yardımı tutarında (Örnek: 20 yıllık hizmet süresine sahip bir personele 240 (ay) x 484,00 = 116.160,00 ₺ maluliyet yardımı,

- Sağlık Raporunda “TSK’da Görev Yapamaz” kararı olanlardan, üyelik süresi 18 yılın altında olanlara 18 yıllık (Örnek: 18 yıllık hizmet süresine sahip bir personele 216 (ay) x 484,00 = 104.544,00 ₺ maluliyet yardımı yapılmaktadır.

Üyelik süresi 18 yıl ve üstünde olanlara ise üyelik sürelerine isabet eden emeklilik yardımının 1,03 katı olarak (Örnek: 20 yıllık hizmet süresine sahip bir personele 240 (ay) x 484,00 (son aidat tutarı) = 116.160,00 x 1,03 = 119.644,80 ₺ maluliyet yardımı yapılmaktadır.

### 2.1.4.4. Üye vefat yardımı

Üyenin vefatı halinde varislerine yapılan yardımdır. Vefat eden üyenin ölüm raporu veya birlik komutanlığından gönderilen vefat mesajı ya da üyenin yakınları tarafından (mahkemededen veya noterden) alınan veraset ilamının derneğe ulaşmasını müteakip vefat yardımı yapılır.

Vefat yardımı üyenin emeklilik müracaatında bulunduğu dönemde emeklilik onayı çıkmadan vefat etmesi halinde, varislerine üye vefat yardımı olarak ödeme yapılmakta, emeklilik onayı çıktıktan sonra üyenin vefat etmesi halinde ise vefat yardımı yapılmaz, bunun yerine varislerine üyenin hak ettiği miktarda emeklilik yardımı ödemesi yapılmaktadır. Veraset ilamı olmayan, çeşitli nedenlerle gecikme olasılığı olan durumlarda, Yönetim Kurulu kararı ile varis/varislerin talepleri halinde ödenecek ölüm yardımının %25’ine kadar avans ödemesi yapılabilmektedir. Vefat eden üyenin emeklilik yardımı, vefat yardımından fazla ise fazla olan tutar varislerine ayrıca ödenmektedir. Üye vefat yardımı hesabı “480 aylık üyelik süresi x 484,00 (son aidat tutarı) x 1.75” formülü esas alınarak hesaplanır ve 406.560,00 ₺ ödeme yapılır.

#### 2.1.4.5. Üye eş vefat yardımı

Eşi vefat eden üyelere, üye eş vefat yardımı olarak maddi yardım yapılır. Üyenin eşinin vefat etmesi halinde kendisinin posta ile göndereceği dilekçe veya birlik komutanlığı tarafından gönderilecek yazıya üyenin dilekçesi, ölüm raporu/defin ruhsatı ve üyeye ait Vukuatlı Nüfus Kayıt Örneğinin derneğe gönderilmesi halinde bildirilecek banka hesap numarasına, “180 aylık üyelik süresi x 484,00 (son aidat tutarı) x 1.75” formülü ile yapılacak hesaplama sonucu belirlenen 152.460,00 ₺ tutarında ödeme yapılır. Üyenin, eşinin vefatından önce üye için emeklilik onayı çıkmış ise üye eş vefat yardımı ödemesi yapılmaz.

#### 2.1.4.6. Üye çocuk vefat yardımı

Çocuğu vefat eden üyelere yapılan yardımdır. Üyenin çocuğunun vefatı halinde kendisinin posta ile göndereceği dilekçe veya birlik komutanlığından gönderilecek yazıya üyenin dilekçesi, ölüm raporu/defin ruhsatı ve üyeye ait Vukuatlı Nüfus Kayıt Örneğinin birlikte derneğe gönderilmesi halinde bildirilecek banka hesap numarasına “90 aylık üyelik süresi x 484,00 (son aidat tutarı) x 1.75” formülü ile yapılacak hesaplama sonucu belirlenen 76.230,00 ₺ tutarında ödeme yapılır. Çocuk vefat yardımı, üyenin bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının vefat etmesi halinde yapılır. Bu yardım erkek çocuklar için belgelendirilmesi şartıyla, evlenmemiş ve sosyal güvencesi bulunmayan 25 yaşına kadar; kız çocukları ile bedensel/zihinsel engelli çocuklarda ise evlenmemiş veya evlendikten sonra boşanmış olsalar dahi ve sosyal güvencesi olmayan çocukları için yaş sınırı olmaksızın her zaman yapılır. Üyenin, çocuğunun vefatından önce emeklilik onayı çıkmış ise çocuk vefat yardımı ödemesi yapılmaz. Ölü doğum olarak belirtilen doğumlar da çocuk vefat yardımı kapsamında değerlendirilmez. Hem anne hem baba dernek üyesi ise, çocuk vefat yardımı her iki üye için de ayrı yapılır.

#### 2.1.4.7. Muhtaç aile yardımı

Vefat eden üyenin bir sosyal güvenlik kurumundan herhangi bir maaş bağlanmaması halinde, dul ve yetimlerine; bekâr ise muhtaçlıklarını belgelendirmeleri şartı ile anne ve babasına muhtaç aile yardımı yapılır. Bu yardım, üyenin varislerine ödenen vefat yardımı dışında ayrıca ek olarak yapılan bir yardımdır. Muhtaç aile yardımı ödemeleri üçer aylık periyotlar halinde peşin olarak her yıl Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında banka hesaplarına yatırılır. Yapılacak ödemelere ilişkin belirlenen “11.402,00 (Net Asgari Ücret) x

1,5” formülü kullanılarak yapılan hesaplama sonucu elde edilen 17.103,00 ₺ olarak belirlenmiştir. Yetim kalan kız çocuklarının ve dul kalan eşin evlenmesi halinde verilen muhtaç aile yardımı ödemesi devam ettirilmez ve daha sonraki ilerleyen süreçte bu kişilerin boşanmaları halinde muhtaçlık durumlarını tekrar belgelendirmeleri şartıyla ve Yönetim Kurulu Kararı ile yeniden yardım alabilmesi mümkündür. Muhtaç aile yardımı almak için dilekçeye;

- Vukuatlı nüfus kayıt örneği,
- Muhtaç olduğuna dair ikamet ettiği yerin mülki amirliğinden alınacak muhtaçlık belgesi,
- Öğrenim gören çocuğu varsa, öğrenim belgesi (İkinci öğretim hariç) eklenmek suretiyle başvuru yapılması gerekmektedir.

### 2.1.5. Mehmetçik Yaşam Sigortası ve Sağlanan Haklar

TSK Mehmetçik Vakfı'nın yaptığı ekonomik yardıma ilave olarak, sigortalanın malul olması durumunda kendisine veya kanuni varislerine tazminat ödenmesi yapılmaktadır. Poliçe süresi içinde sigortalının herhangi bir kaza sonucu malul kalması halinde, belirlenen maluliyet oranlarına göre “Kaza Sonucu Tam ve Kısmi Maluliyet Tazminatı” sigortalıya ödenmektedir. TSK mensubu subay ve astsubaylar ile bunların emeklileri, yedek subaylar, silah altındaki erler ve erbaşlar, uzman erbaşlar, uzman jandarmalar, sivil ve uzman memurlar, askeri okul öğrencileri, TSK yararına faaliyet gösteren vakıflarda çalışan personel ve eşlerinin Mehmetçik Yaşam Sigortasından (MYS) yararlanabilmesine imkân sağlanmaktadır. 2022 yılında vefat ve maluliyet yardımı olarak belirlenen 45.000,00 ₺ tazminat tutarı, 2023 yılı itibariyle poliçe süresi ve pirim tutarı dikkate alınarak tutarları güncellenmiş ve Tablo 7’de sunulmuştur (Mehmetçik Yaşam Sigortası, 2023).

Kapsamı	Poliçe Süresi	Prim Tutarı	Teminat Tutarı (₺)
Rütbeli Personel ve Diğer Personel	1 Yıl	180	120.000
	1 Yıl	350	230.000
	1 Yıl	500	320.000
	1 Yıl	700	450.000
Erbaş ve Erler	6 Ay	80	110.000
Bedelli Askerler	1 Ay	50	80.000

**Tablo-7.** Prim ve Teminat Tablosu (MYS, 2023)

MYS, ferdi bir kaza poliçesidir. Ferdi kaza poliçelerinin sadece kaza sonucu vefat ve maluliyet tazminat ödemesi yapmasına karşın, bu poliçenin kapsa-

mı genişletilerek her türlü vefat durumunu (poliçe süresi içinde ortaya çıkan bir hastalığın sonucunda gerçekleşen vefat dahil) içerecek şekilde tazminat ödemesine imkân sağlaması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Sigorta poliçesi kapsamında maluliyet tazminatı ödemelerinde dikkate alınan maluliyet oranları, Tablo 8’de belirtilmiştir (Mehmetçik Yaşam Sigortası, 2023).

Maluliyetin Nedeni	Maluliyet Oranı	
İki gözün tamamen kaybı	%100	
İki kol veya iki elin tamamen kaybı	%100	
İki bacağın veya iki ayağın tamamen kaybı	%100	
Bir kol/bir el ile beraber bacağın/bir ayağın tamamen kaybı	%100	
Umumi felç	%100	
Şifa bulmaz akıl hastalığı	%100	
Kolun veya elin tamamen kaybı	Sağ %60	Sol %50
Omuz hareketinin tamamen kaybı	Sağ %25	Sol %20
Dirsek hareketinin tamamen kaybı	Sağ %20	Sol %15
Bilek hareketinin tamamen kaybı	Sağ %20	Sol %15
Baş parmak ile şahadet parmağının tamamen kaybı	Sağ %30	Sol %25

**Tablo-8.** Maluliyet Cetveli (MYS, 2023)

## 2.2. Prim Ödemesiz Olarak Hizmet Veren Kurum, Vakıf ve Dernekler

TSK Mehmetçik Vakfı (TSKMOV) ve TSK Elele Vakfı (TSKEEV) tarafından prim ödemesiz olarak sunulan hizmetler başlığı altında incelenmiştir.

### 2.2.1. TSK Mehmetçik Vakfı ve Sağlanan Haklar

Harp ve vazife malulleri ile bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına vakıf tarafından aşağıda belirtilen yardımlar yapılmaktadır (TSK Mehmetçik Vakfı, Yardım çeşitleri, 2023).

**Maluliyet Yardımı:** Maluliyet dereceleri esas alınarak harp ve vazife malulü olan erbaş ve erlere bu kapsamda maluliyet yardımı yapılmaktadır. Yardımın tahakkuk edebilmesi için hak sahibinin hayatta iken başvuru yapması gerekmektedir.

**Doğum Yardımı:** Malul, gazi ve engelli bakım yardımına hak kazananların eşi hamile ise doğum yaptığıında, yürürlükteki yardım planı dikkate alınarak doğum yardımı yapılmaktadır.

**Hasta ve Engelli Çocuklar İçin Bakım Yardımı:** Öz gereksinimlerini yerine getiremedikleri veya devlet hastanelerinin sağlık kurulu raporu ile başkasının bakım ve yardımına muhtaç oldukları belgelenen hasta ve engelli çocuklara, üçer aylık dönemler halinde hastalık ve engellilik hali devam ettiği sürece, bakım ve öğrenim yardımı yapılır. Bu kapsamda bulunan Mehmetçiklerin sakatlanma tarihinden önce doğan çocuklarına da bu yardımlar yapılmaktadır.

**Öğrenim Yardımı:** Öğrenim yardımları üçer aylık dönemler halinde, her çocuk için koşulsuz olarak on sekiz yaşına kadar; lise düzeyinde eğitim gören çocuklara yirmi yaşını tamamlayana kadar; ön lisans seviyesinde öğrenim gören çocuklara yirmi beş yaşına kadar; lisans ve lisansüstü düzeyinde öğrenim görenlerin ise yirmi altı yaşına kadar yapılmaktadır. Ayrıca üniversite harçları ödenmekte ve yılda bir defa, bir aylık yardım tutarı kadar kitap ve kırtasiye yardımı yapılmaktadır.

**Ücretsiz Tatil İmkânı Sağlanması:** Ayvalık Ali Çetinkaya İlk Kurşun Rehabilitasyon Merkezinden istifade eden malul gazi Mehmetçiklerin kendileri ve ailelerinin yol (otobüs, tren bilet ücreti veya özel aracıyla gelenler için ise şehirlerarası belediye rayici dikkate alınarak ödeme yapılmakta) ve iâşe ücretleri (üç öğün tesisteki tabldot usulü yemek ücretleri dahil) de TSK Mehmetçik Vakfı tarafından karşılanmaktadır.

Harp malulleri, vazife malulleri ile yakınlarına, “bir defaya mahsus yardımlar” veya “sürekli ve belli bir süre dâhilinde yapılan yardımlar” olarak iki başlık altında yardım programları uygulanmaktadır.

- Sürekli bakım yardımı almakta iken vefat eden gazi veya engelli er ve erbaşlara yönelik yapılan ölüm yardımı, bakım ve öğrenim yardımı almakta olan çocuğun vefatı halinde yapılan ölüm yardımı ile doğum yardımı ve maluliyet yardımları bir defaya mahsus yardımlar kapsamına girmekte,
- Malul, gazi ve engelli bakım yardımı ve öğrenim yardımları ise sürekli veya belli süreler dahilinde yapılan yardımlar olarak uygulanmaktadır.

2023 yılı için TSKMV tarafından ölüm yardımı kapsamında yapılacak ödeme tutarı 200.000,00 ₺ olarak belirlenmiştir.

Vakıf tarafından maluliyet yardımı kapsamında 2023 yılı için belirlenen ödeme tutarları Tablo 9’da gösterilmektedir.



Harp ve Vazife Malullerine Yapılacak Yardım Şekli	Yardım Tutarı (₺)	Yardım Periyodu
<b>Maluliyet yardımları;</b> 1. Derece maluliyet yardımı 2. Derece maluliyet yardımı 3. Derece maluliyet yardımı 4. Derece maluliyet yardımı 5. Derece maluliyet yardımı 6. Derece maluliyet yardımı	131.040 117.936 104.832 91.728 78.624 65.520	Bir defaya mahsus
<b>Bakım yardımları;</b> 1. Derece maluliyet yardımı 2. Derece maluliyet yardımı 3. Derece maluliyet yardımı 4. Derece maluliyet yardımı 5. Derece maluliyet yardımı 6. Derece maluliyet yardımı	6.552 5.772 3.588 3.432 2.652 2.340	Her ay
<b>Öğrenim Yardımları;</b> 18 yaşını tamamlayana kadar, Lise düzeyindeki çocuklara 20 yaşını tamamlayana kadar Ön lisans düzeyindeki çocuklara 25, Lisans ve Lisansüstü düzeydeki çocuklara 26 yaşını tamamlayana kadar Öz gereksinimlerini yerine getiremedikleri, başkalarının bakım ve yardımına muhtaç oldukları sağlık raporuyla kesinleşen çocuklara, hastalık veya engellilik durumu devam ettiği sürece	1.560 1.872 2.340 2.340	
Bakım yardımı almakta iken vefat edenler için ölüm yardımı	31.200	
Doğum yardımı	15.600	Bir defaya mahsus
Çocuk ölüm yardımı	15.600	
Şehit olan Erbaş ve Erlerin anne ve babaları ile resmi nikahlı çocuklu eşlerine Anneler ve Babalar Günü nakdi yardımı	6.000	Yılda bir

**Tablo-9.** 2023 Yılı İçin Belirlenen Maluliyet Yardımları (TSKMV, 2023)

2024 yılı için TSKMV tarafından ölüm yardımı kapsamında yapılacak ödeme tutarı ise 350.000,00 ₺ olarak belirlenmiştir.

Vakıf tarafından maluliyet yardımı kapsamında 2024 yılı için planlanan ödeme tutarları Tablo 10'da belirtilmektedir (TSK Mehmetçik Vakfı, Yardım planı, 2023).

Harp ve Vazife Malullerine Yapılacak Yardım Şekli	Yardım Tutarı (₺)	Yardım Periyodu
<b>Maluliyet yardımları;</b>		
1. Derece maluliyet yardımı	170.000	Bir defaya mahsus
2. Derece maluliyet yardımı	155.000	
3. Derece maluliyet yardımı	135.000	
4. Derece maluliyet yardımı	120.000	
5. Derece maluliyet yardımı	100.000	
6. Derece maluliyet yardımı	85.000	
<b>Bakım yardımları;</b>		
1. Derece maluliyet yardımı	10.000	Her ay
2. Derece maluliyet yardımı	7.500	
3. Derece maluliyet yardımı	5.000	
4. Derece maluliyet yardımı	4.500	
5. Derece maluliyet yardımı	3.500	
6. Derece maluliyet yardımı	3.000	
<b>Öğrenim Yardımları;</b>		
18 Yaşını Tamamlayana kadar,	2.000	Her ay
Lise düzeyindeki çocuklara 20 yaşını tamamlayana kadar	2.500	
Ön lisans düzeyindeki çocuklara 25, Lisans ve Lisansüstü düzeydeki çocuklara 26 yaşını tamamlayana kadar	3.000	
Öz gereksinimlerini yerine getiremedikleri, başkalarının bakım ve yardımına muhtaç oldukları sağlık raporuyla kesinleşen çocuklara, hastalık veya engellilik durumu devam ettiği Sürece	3.000	
Bakım yardımı almakta iken vefat edenler için ölüm yardımı	40.000	Bir defaya mahsus
Doğum yardımı	20.000	
Çocuk ölüm yardımı	20.000	
Şehit olan erbaş ve erlerin anne ve babaları ile resmi nikahlı çocuklu eşlerine anne ve babalar günü nakdi yardımı	10.000	Yılda bir

**Tablo-10.** 2024 Yılı Planlanan Maluliyet Yardımı (TSKMV, 2023)

Harp ve vazife malulleri ile yakınlarına yönelik TSKMV'nın, 01.01.1982-28.02.2023 dönemlerini içeren yardımlar ve bu yardımlardan faydalanan kişi sayısı Tablo 11'de belirtilmektedir (TSK Mehmetçik Vakfı, Yardım yapılan kişi sayıları, 2023).

Yardım Yapılan Hedef Kitle	Kişi Sayısı
Şehit/herhangi bir nedenle hayatını kaybeden erbaş ve erler	17.336
Malul gazi ve engelli erbaş ve erler	10.472
Bakım yardımı almakta iken vefat eden malul gazi ve engelliler	398
Doğum yardımından faydalananlar	260
Çocuk ölüm yardımından faydalananlar	38
Bakım yardımı	8.751
Anneler ve Babalar Günü yardımından faydalananlar	9.037
Nakdi yardım ödemesi yapılanlar	76.408

**Tablo-11.** Yardım Yapılan Kişi Sayısı (TSKMV, 2023)

TSK Ali Çetinkaya İlk Kurşun Rehabilitasyon Merkezinde şehit (er/erbaş) yakınları ile gazilerin tesisten faydalanabilmesi amacıyla hak sahibinin eşi, çocukları, anne ve babası dahil gidiş-dönüş yol maliyetlerini karşılayacak otobüs/tren bilet ücreti veya özel aracıyla gelenlere şehirlerarası belediye rayici dikkate alınarak yapılacak masraf ile tesisteki tabldot usulü belirlenen üç öğün yemek ücreti, TSKMV bütçesinden karşılanacağından dolayı tesisten yararlanan ailelerin ücretsiz tatil imkânı bulunmaktadır.

### 2.2.2. TSK Elele Vakfı ve Sağlanan Haklar

Ankara Gazeteciler Cemiyeti tarafından başlatılan ve Türkiye Radyo Televizyon Kurumu (TRT) tarafından desteklenen bir maddi yardım kampanyası bütün ülkeyi ve yurt dışındaki vatandaşlarımızı kapsayacak şekilde “Haydi Türkiye, Mehmetçikle Elele” kampanyasına dönüştürmüştür, 56 saat gibi kısa bir sürede toplanan yardım tutarı, bir çığ gibi büyüyerek 60,8 Milyon \$’a ulaşmıştır. Bu kampanya sonunda toplanan bağışlar ile ülke savunması ve terörle mücadele esnasında yaralanan, uzvunu kaybeden TSK personeli için hizmet verecek, onları tekrar sağlıklı yaşamlarına döndürecek modern bir Rehabilitasyon ve Bakım Merkezi kurulması kararlaştırılmış ve bu amaçla kurulan vakıf 21.04.1996 tarih ve 22618 sayılı Resmî Gazetede ilan edilerek kuruluşunu tamamlamıştır (RG, 1996). Milletinin verdiği bu emaneti üstlenen TSK Elele Vakfı Genel Müdürlüğü, 03.06.1996 tarihinde Ankara’da çalışmalarına başlayarak, 35 ay gibi kısa bir sürede TSK Rehabilitasyon ve Bakım Merkezini hizmete açmıştır. Atatürk tarafından “Vatan ve millet için her şeyini feda eden Harp Malulleri canlı birer abidedir. Onlar için ne yapsak azdır “ sözü, bu millet için her şeyini feda eden harp malulleri için bu vakıf tarafından

gerçekleştirilen hizmetlerin önemini belirtmektedir (Yıldırım, 2000, s. 417). TSK Elele Vakfı (TSKEEV), Türkiye'nin harp ve vazife malullerine karşı vefa borcu olarak ülkemizde ve bölgemizde eşi ve benzeri bulunmayan, tıbbın ve teknolojinin çağdaş her türlü imkanlarıyla donatılmıştır. Türkiye'de fizik tedavi ve rehabilitasyon alanında en gelişmiş tesislerden biridir. Rehabilitasyon ve bakım merkezinde tedavi gören malul gazilerimizi hastane ortamından uzaklaştırarak ruhsal rehabilitasyonları ile moral ve motivasyonlarına katkıda bulunmak amacıyla 2,1 Milyon ₺'ye yaptırılan Gazi Uyum Evi 19.09.2004 tarihinde Gaziler Gününde hizmete açılmıştır. Vakıf tarafından inşa ettirilen diğer bir tesis TSK Ankara Özel Bakım Merkezi'dir. Yaklaşık 42 Milyon ₺'ye malolan tesis, gazilerimizin ikinci baharlarını yaşayabilecekleri, sınıfının en üst standartlarına sahip bir bakım merkezidir. 65 yaşını tamamlamış TSK personeli de bu tesisten faydalanmaktadır (TSK Elele Vakfı, 2023). TSKEEV tarafından iç güvenlik harekâtında yaralanan ve doku kaybına uğrayan TSK mensuplarının ihtiyaç duydukları yapay organ, ortez ve protezlerin üç boyutlu teknolojiden istifade edilerek hatasız ve hızlı imal edilebilmesi amacıyla 4,3 Milyon €'ya Medikal Tasarım ve Üretim Merkezi kurulmuştur.

TSKEEV; kişilere yardım için değil, amacına uygun tesis kurmak ve bu tesisleri desteklemek amacıyla kurulmuştur. Bu amaç doğrultusunda, gazilerimizin ruhsal ve bedensel rehabilitasyonu için tesisler inşa etmek, bu tesisleri geliştirmek ve en üst seviyede yaşatmak için destek sağlamakta, bahse konu tesislerden sadece gaziler değil, şehit er ve erbaş aileleri de yararlanabilmektedir (Demirezen, 2013, s. 5-6). Ayrıca vakıf tarafından gazi ve ailelerine, Balıkesir ili Ayvalık ilçesinde bulunan TSK Ali Çetinkaya İlk Kurşun Rehabilitasyon Merkezinin milli bütçeden sağlanamayan araç, gereç ve malzeme ihtiyaçları da ücretsiz olarak temin edilmektedir.

### **3. TSK Vakıf ve Derneklerinin Fırsat Maliyeti Boyutu ile İncelenmesi**

TSK personeli tarafından kurulan ve faaliyet gösteren vakıf, dernek ve diğer kuruluşlar bu bölümde disiplinler arası bir yaklaşım ile muhasebe anabilimi içerisinde yer alan fırsat maliyeti boyutu ile incelenmiştir. Çalışmamızın bu bölümünde sosyal güvenlik kapsamında gerçekleştirilen yardımlar dışında TSK personeli tarafından kurulan vakıf, dernek ve diğer kuruluşlar tarafından hak sahiplerine yapılan ödemeler karşılaştırmalı olarak ölüm tazminatı, maluliyet tazminatı, eğitim yardımı, evlilik yardımı, diğer nicel ve nitel yardımlar başlıkları altında fırsat maliyeti boyutu ile ele incelenmiş ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

### 3.1. Ölüm Tazminatı Boyutu ile Fırsat Maliyeti

SGK tarafından hak sahiplerine yapılan ölüm tazminatı dışında TSKDV, TSK Mehmetçik Vakfı, Kartal Vakfı, Hava Kuvvetleri Yardımlaşma Derneği ve Mehmetçik Yaşam Sigortası tarafından, prim ödemeli kuruluşlar için üyelik ve aidat ödemesinin gerçekleştirilmesi veya prim ödemesiz kuruluşlar için ise vefat sonrası hak sahipleri tarafından başvuru yapılması halinde sunulan hizmetlerden faydalanma konusunda 2023 yılı ödemeleri dikkate alındığında, ölüm tazminatı kapsamında fırsat maliyetlerine ilişkin;

- TSKDV'na üye olan muvazzaf ve sözleşmeli personelin 150,00 ₺ yıllık prim ödemesine karşılık 105.804,51 ₺ ödeme yapıldığı ve 106.654,51 ₺ fırsat maliyeti,
- TSK Mehmetçik Vakfı marifetiyle erbaş ve erler için herhangi bir prim ödemesine gerek kalmadan sadece yapılacak başvuruya istinaden 200.000,00 ₺ ödeme yapıldığı ve bu tutarın fırsat maliyeti,
- Kartal Vakfı'na üyelerin statüsüne göre yaptığı aylık prim ödemelerine karşılık ölüm tazminatı olarak 1.500.000,00 ₺ ödeme yapıldığı ve bu tutarın fırsat maliyeti,
- Hava Kuvvetleri Yardımlaşma Derneği için yapılacak altı aylık 484,00 ₺ prim ödemesi karşılığında ölüm tazminatı olarak 406.560 ₺ ödeme yapıldığı ve 406.076 ₺ tutarında fırsat maliyeti,
- Mehmetçik Yaşam Sigortası için muvazzaf personel için 180,00-700,00 ₺ arasında yapılacak herhangi bir prim ödemesi karşılığında 120.000,00-450,000,00 ₺ arasında, erbaş ve erler için ise 80,00 ₺ prim ödemesi karşılığında 110.000,00 ₺ prim ölüm tazminatına hak kazanılabileceği mümkün olmakla birlikte, muvazzaf personel için 119.820,00-449.300,00 ₺ tutarları arasında fırsat maliyeti, erbaş ve erler için ise 109.920,00 ₺ tutarında fırsat maliyeti tespit edilmiştir.

### 3.2. Maluliyet tazminatı Boyutu ile Fırsat Maliyeti

SGK tarafından hak sahiplerine gerçekleştirilen maluliyet tazminatı dışında, TSKDV, TSK Mehmetçik Vakfı, Hava Kuvvetleri Yardımlaşma Derneği ve MYS tarafından, prim ödemeli kuruluşlar için üyelik ve aidat ödemesinin gerçekleştirilmesi, prim ödemesiz kuruluşlar için ise vefat sonrası hak sahipleri tarafından başvuru yapılması halinde sunulan hizmetlerden faydalanma konusunda 2023 yılı ödemeleri dikkate alındığında, maluliyet tazminatı/yardımlaşma kapsamında fırsat maliyetlerine ilişkin;

- TSKDV'na üye olan muvazzaf ve sözleşmeli personelin 150,00 ₺ yıllık prim ödemesine karşılık 49.144,74 ₺ ödeme yapıldığı ve 48.994,74 ₺ fırsat maliyeti,
- TSK Mehmetçik Vakfı marifetiyle erbaş ve erler için herhangi bir prim ödemesine gerek kalmadan sadece yapılacak başvuruya istinaden maluliyet dereceleri dikkate alınarak 65.520 ₺ ile 131.040 ₺ arasında ödeme yapıldığı ve bu tutarın fırsat maliyeti,
- Hava Kuvvetleri Yardımlaşma Derneği için yapılacak altı aylık 484,00 ₺ prim ödemesi karşılığında maluliyet derecesine göre 69.696,00 ₺ ile 119.644,80 ₺ arasında maluliyet tazminatı ödemesi yapıldığı ve 69.212,00 ₺ ile 119.160,80 ₺ tutarında fırsat maliyeti,
- MYS için muvazzaf personel için 180,00-700,00 ₺ arasında yapılacak herhangi bir prim ödemesi karşılığında 18.000,00 ₺ ile 450.000,00 ₺ arasında, erbaş ve erler için ise 80,00 ₺ prim ödemesi karşılığında 16.500,00 ₺ ile 110.000,00 ₺ maluliyet tazminatına hak kazanılabilmesi mümkün olmakla birlikte, muvazzaf personel için 17.820,00-449.300,00 ₺ tutarları arasında; erbaş ve erler için 16.420,00 ₺ ile 109.920,00 ₺ tutarında fırsat maliyeti söz konusu olacaktır.

### 3.3. Eğitim Yardımı Boyutu ile Fırsat Maliyeti

SGK tarafından hak sahiplerine yapılan eğitim yardımı dışında, TSK Mehmetçik Vakfı, TSK Eğitim Vakfı ve Kartal Vakfı tarafından prim ödemeli kuruluşlar için üyelik ve aidat ödemesinin gerçekleştirilmesi, prim ödemesiz kuruluşlar için ise vefat sonrası hak sahipleri tarafından başvuru yapılması halinde sunulan hizmetlerden faydalanma konusunda, 2023 yılı ödemeleri dikkate alındığında hak sahibinin bakmakla yükümlü olduğu çocukları için yapılan eğitim yardımlardan, fırsat maliyetlerine ilişkin;

- TSK Mehmetçik Vakfı marifetiyle erbaş ve erler için herhangi bir prim ödemesine gerek kalmadan sadece yapılacak başvuruya istinaden eğitim dönemine göre her çocuk için eğitim yardımı kapsamında;
  - Kreş veya anaokulu döneminde bulunanlar için aylık 1.560,00 ₺,
  - İlkokul döneminde bulunanlar için aylık 1.560,00 ₺,
  - Ortaokul döneminde bulunanlar için aylık 1.560,00 ₺,
  - Lise (ortaöğretim) döneminde bulunanlar için ise aylık 1.872,00 ₺,
  - Üniversite döneminde bulunanlar için ise aylık 2.340,00 ₺ olarak ödeme yapıldığı ve bu tutarların her birinin ayrı ayrı fırsat maliyeti olarak tespit edildiğine,

- TSK Eğitim Vakfı marifetiyle üniversite döneminde bulunanlardan muvazzaf veya emekli personel ile erbaş ve er olarak askerlik yaparken şehit ya da gazi olanların çocukları için ise eğitim yardımı kapsamında aylık 750,00 ₺ ödeme yapıldığı ve bu tutarın fırsat maliyeti olarak tespit edildiğine,
- Kartal Vakfı'na üyelerin statüsüne göre yaptığı aylık prim ödemelerine karşılık, eğitim yardımı olarak muvazzaf personelin çocuklarına;
  - Kreş veya anaokulu döneminde bulunanlar için aylık 1.500,00 ₺,
  - İlkokul döneminde bulunanlar için aylık 2.000,00 ₺,
  - Ortaokul döneminde bulunanlar için aylık 2.500,00 ₺,
  - Lise hazırlık sınavı kapsamında bulunanlar için defaten 12.500,00 ₺,
  - Lise (ortaöğretim) döneminde bulunanlar için aylık 3.000,00 ₺,
  - Üniversite hazırlık sınavı kapsamında bulunanlar için defaten 20.000,00 ₺ ödeme yapıldığı ve bu tutarların her birisinin ayrı ayrı fırsat maliyeti olarak tespit edildiğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

### **3.4. Evlilik Yardımı Boyutu ile Fırsat Maliyeti**

SGK tarafından hak sahiplerine yapılan evlilik yardımı dışında, Hv.K.K.lığında görevli personelin Kartal Vakfı'na üyelik ve aidat ödemesinin gerçekleştirilmesi halinde ayrıca 75.000,00 ₺ ödeme yapıldığı ve bu tutarın fırsat maliyeti olarak tespit edildiğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

### **3.5. Diğer Nicel ve Nitel Yardımlar Kapsamında Sunulan Hizmetler Boyutu ile Fırsat Maliyeti**

SGK tarafından hak sahiplerine sunulan hizmetler dışında prim ödemeli kuruluşlar için üyelik ve aidat ödemesinin gerçekleştirilmesi, prim ödemesiz kuruluşlar için ise vefat sonrası hak sahipleri tarafından başvuru yapılması halinde sunulan hizmetlerden;

- Kartal Vakfı tarafından Hv.K.K.lığı personeline defaten yapılan 30.000,00 ₺ sünnet yardımı yapılmakta,
- TSK Mehmetçik Vakfı tarafından erbaş ve erlerin çocuğunun vefatı halinde 15.600,00 ₺; Hava Kuvvetleri Yardımlaşma Derneği tarafından üyenin eşinin vefatı halinde 152.460,00 ₺, üyenin çocuğunun vefatı halinde ise 76.230,00 ₺ tutarında yapılan vefat yardımı yapılmakta,
- TSK Mehmetçik Vakfı tarafından erbaş ve erlerden malul olarak hayatlarını devam ettirmekte iken ölenler için ailelerine defaten 31.200,00 ₺ tu-

tarında vefat yardımı; eşinin doğum yapması halinde defaten 45.600,00 ₺ tutarında doğum yardımı; her yıl anneler günü için 6.000,00 ₺, babalar günü için de 6.000,00 ₺ tutarında maddi yardım ile ailelere tüm masraflarının vakıf tarafından karşılanacak ücretsiz yıllık tatil imkânı sunulmakta,

- TSKEV tarafından şehit ve gazi yakınlarından üniversite eğitiminde olanlar için ücretsiz öğrenci yurtlarından faydalanma hakkı verilmekte,
- Mehmetçik Vakfının koordinesi ve planlaması doğrultusunda OYAK, MKEK ve TSK Güçlendirme Vakfı ile iştiraklerinde yer alan 33 firma/kurum bünyesinde staj imkânı sağlanmakta olduğuna ilişkin hem nitel hem de nicel olarak farklı fırsat maliyetlerini içeren bulgular tespit edilmiştir.

## SONUÇ

SGK başta olmak üzere kamu tarafından hak sahiplerine sunulan hizmetler ve yardımlar dışında, TSK personeli tarafından kurulan vakıf, dernek ve kuruluşlar tarafından sunulan hizmetlere ilişkin prim ödemeli kuruluşlar için üyelik ve aidat ödemesinin gerçekleştirilmesi, prim ödemesiz kuruluşlar için ise vefat sonrası hak sahipleri tarafından başvuru yapılması halinde, personel veya ailelerine yönelik;

- Ölüm tazminatı kapsamında, TSK personeli tarafından (Hv.K.K.lığı personeli hariç) muvazzaf ve sözleşmeli personel ile kurumda çalışan sivil personele yapılan prim ödemelerine karşılık ölüm tazminatı kapsamında asgari 226.474,51-556.954,51 ₺; Hv.K.K.lığı personeli için ise asgari 2.132.550,51 ₺ ile 2.463.030,51 ₺ arasında ölüm yardımı kapsamında fırsat maliyeti belirlenmiş, erbaş ve erler için ise asgari 309.920,00 ₺ olarak fırsat maliyetinin tespit edildiği belirlenmiş,
- Maluliyet tazminatı kapsamında, TSK personelinden (Hv.K.K.lığı personeli hariç) muvazzaf ve sözleşmeli personel ile kurumlarda çalışan sivil personele yapılan prim ödemelerine karşılık ölüm yardımı kapsamında asgari 136.840,74 ₺ ile 630.184,74 ₺ arasında; Hv.K.K.lığı personeli için ise asgari 206.536,54 ₺ ile 749.829,54 ₺ arasında maluliyet tazminatı kapsamında fırsat maliyeti belirlenmiş, erbaş ve erler için ise erbaş ve erler için ise maluliyet derecesine göre asgari 82.020,00 ₺ ile 241.040,00 ₺ olarak fırsat maliyetinin tespit edildiği belirlenmiş,
- Eğitim yardımı kapsamında, TSK personeli için (Hv.K.K.lığı personeli hariç) muvazzaf ve sözleşmeli personel ile kurumda çalışan sivil perso-



nele yapılan prim ödemesi zorunluluğu olmadan sadece üniversite dönemi için aylık 750,00 ₺; er ve erbaş ailelerinin şehit çocukları için ise eğitim dönemine göre aylık 1.560,00 ₺ ile 2.340,00 ₺; Hv.K.K.lığı personeli için ise asgari 1.500,00 ₺ ile 3.000,00 ₺ arasında aylık tutarında, 12.500,00 ₺ ile 20.000,00 ₺ arasında defaten yapılacak eğitim yardımı kapsamında fırsat maliyetinin tespit edildiği belirlenmiş,

- Evlilik yardımı kapsamında, sadece Hv.K.K.lığında görevli personelin Kartal Vakfı'na üyelik ve aidat ödemesinin gerçekleştirilmesi halinde ayrıca 75.000,00 ₺ ödeme yapılmış ve bu tutar fırsat maliyeti olarak belirlenmiştir.

SGK başta olmak üzere kamu kurumları tarafından sunulan hizmetlerin dışında;

- Kartal Vakfı tarafından Hv.K.K.lığı personeline defaten yapılan sünnet yardımı,
- Hava Kuvvetleri Yardımlaşma Derneği tarafından üyenin çocuk ve eşinin vefatı halinde yapılan vefat yardımları,
- TSK Mehmetçik Vakfı tarafından erbaş ve erlerin çocukları için yapılan çocuk vefat yardımı, erbaş ve erlerden malul olarak hayatlarını devam ettirmekte iken ölenler için ailelerine defaten yapılan vefat yardımı, eşinin doğum yapması halinde defaten yapılan doğum yardımı, her yıl anneler günü ve babalar günü için yapılan maddi yardımlar ile ailenin tüm masraflarının vakıf tarafından karşılandığı ücretsiz yıllık tatil imkânı,
- TSKEV tarafından şehit ve gazi yakınlarından üniversite eğitiminde olanlar için ücretsiz öğrenci yurtlarından faydalanma hakkı verilmesi, ayrıca OYAK, MKEK A.Ş. ve TSK Güçlendirme Vakfı ile iştiraklerinde yer işletmelerin bünyesinde staj yapma imkânları bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemi dışında yer alan ve TSK personeli tarafından kurulan, sosyal yardımlaşma ve dayanışma kapsamında faaliyet gösteren vakıf, dernek ve kuruluşların sunduğu hizmetlerin farklı bir bakış açısıyla fırsat maliyetlerinin değerlendirmesi önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Hak sahiplerinin çalışmamızda belirtilen fırsat maliyetlerini dikkate alması halinde, personel ve ailesinin daha fazla ekonomik ve nitelikli hizmete erişim imkânının olacağı unutulmamalıdır. Yapılacak sosyal yardım ve desteklerin boyutu dikkate alındığında, sunulan tüm hizmetlerden daha fazla verim elde edilebilmesi için personelin aidiyet duygusunun yükseltilerek, bilinçlendirilmesi ve bilgi seviyesinin artırılması amacıyla;

- Sunulan hizmetlerin fırsat maliyeti kapsamında elde edilen veriler de kullanılarak, ayrıntılı bir şekilde hazırlanacak güncel dokümanlarla desteklenmesi ve daha fazla duyurulması,
- Personele, vakıf ve derneklere üyelik işlemlerinin önemi ile üyelik gerektirmeyen yardımlaşma kuruluşlarından istifade edilebilmesi için başvuru esasları hakkında bilgilendirme yapılması, hatta personel dışında ailelerin de yapılacak sosyal etkinlikler ile konu hakkında bilgilendirilmesi,
- Haklardan faydalanma işlemlerinin %90'ının müracaat esaslı bir yapı olması ve her türlü haklardan faydalanmak için dilekçeyle başvuru yapılması zorunluluğu olması nedeniyle mağduriyet yaşanmaması için personelin çalıştığı kurum ve kuruluşların personel birimleri tarafından, hak temelli bir yaklaşım gösterilerek, tanıtım ve bilgilendirmelerin sürekli bir faaliyet olarak her zaman gündemde tutulmasının faydalı olacağı, hak sahiplerinin mağduriyetlerini önemli bir seviyede azaltarak zaman içerisinde mağduriyetlerin giderilmesine katkı sağlacağı değerlendirilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1477.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods* (4th ed.). Oxford University Press.
- Büyükmirza, H. (2019). *Maliyet ve yönetim muhasebesi: Tekdüzene uygun bir sistem yaklaşımı* (23.Baskı.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Chrome, G. (2024). Yardım merkezi, *Site bağlantılarının güvenli olup olmadığını kontrol etme*. Mart 13, 2024 tarihinde [https://support.google.com/chrome/answer/95617?visit\\_id=638459448395232524-981950464&p=ui\\_security\\_indicator&rd=1# zippy=](https://support.google.com/chrome/answer/95617?visit_id=638459448395232524-981950464&p=ui_security_indicator&rd=1# zippy=) adresinden alındı
- Demirezen, S. (2013). İnşa edilerek Türk Silahlı Kuvvetlerine bağışlanan merkezler. *TSK Elele Vakfı Dergisi, Yıl:1(1)*, s. 5-6, Ankara.
- Ekerkil, V. & Polat, E. (2023). Sürdürülebilir su için fırsat maliyeti modelleme yaklaşımı ile gelir getirmeyen su maliyeti tahmini. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 18(2)*, s. 397-416, Eskişehir.
- Güneş, R. (1997). Fırsat maliyeti ve fırsat maliyetinin işletme yönetimi kararlarında kullanılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi(2)*, s. 80, Isparta.
- Güven, S. (1995). *Sosyal politikanın temelleri*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Hava Kuvvetleri Yardımlaşma Derneği (2023). *Ana sayfa*. Aralık 20, 2023 tarihinde <https://www.hvkkyarder.org/#> adresinden alındı
- Hoepfl, M. (1997). Choosing qualitative research: A primer for technology education researchers. *Journal of Technology Education, Vol. 9 No. 1*, s. 47-63.
- İstanbul Bilgi Üniversitesi (2024). IT Bilişim teknolojileri. *Web siteleri için SSL sertifikası neden önemlidir?* Mart 13, 2024 tarihinde <https://it.bilgi.edu.tr/tr/guvenlik/ssl/> adresinden alındı
- Kartal Vakfı (2023). *Yardımlar*. Aralık 27, 2023 tarihinde <https://www.kartalvakfi.org.tr/> adresinden alındı
- Kocaoğlu, M. (1967). *Sosyal Politika*. Ankara: TÜHİS.
- Koray, M. (2005). *Sosyal politika* (2.Baskı). Bursa: İmge Kitabevi.
- Mehmetçik Yaşam Sigortası (2023). *Mehmetçik yaşam sigortası*. Aralık 27, 2023 tarihinde <https://www.mehmetciksigorta.com.tr/index.php/17-urunlerimiz/> adresinden alındı
- Merriam, S. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. (3th ed.). Jossey-Bass.
- Mullard, M., & Spicker, P. (1998). *Social policy in a changing society*. London: Routledge.
- Özdemir, S. (2004). *Refah Devleti ve Üstlendiği Temel Görevler Üzerine Bir İnceleme*. Alpay Hekimler (Ed). ABTürkiye ve Endüstri İlişkileri. İstanbul: Betan Basın Yayım Dağıtım A.Ş.
- RG (1996). Resmi Gazete, Sayı: 22618. Ankara. Nisan 21, 1996 tarihinde alındı
- Seyyar, A. (2006). *Değişen dünyada ve Türkiye’de sosyal politikalar*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Seyyar, A. & Köleoğlu, Y. (2011). *Sosyal politikalar açısından gaziler ve şehit aileleri*. İstanbul: Lalezar Kitabevi, Ocak 2011.
- Sözer, A.N. (2020). *Türk sosyal hukuku (Yoksulluk/Yoksunluk Mevzuatı)* (2.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Sunal, O. (2011). Sosyal politika: Sosyal adalet açısından kuramsal bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(3), s. 285-288.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal ekonomi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Taşçı, F. (2007). *1980 sonrası Türkiye’de sosyal yardımların analizi*, 58. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika* (2.Baskı). Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, No:163.

- Tokol, A., & Alper, A. (2015). *Sosyal Politika*. Bursa: Dora Basım Yayın.
- Travers, M. (2001). *Qualitative research through case studies*. SAGE Publications.
- TSK Dayanışma Vakfı. (2023). *Kurumsal*. Aralık 23, 2023 tarihinde <https://www.tskdv.org.tr/tr/kurumsal/amac> adresinden alındı
- TSK Dayanışma Vakfı. (2023). *Yardımlar*. Aralık 23, 2023 tarihinde <https://www.tskdv.org.tr/> adresinden alındı
- TSK Eğitim Vakfı. (2022). *Bilgilendirme Raporu Tanıtım Konferansı*, s.9-22, Ankara.
- TSK Elele Vakfı. (2023). Bunları biliyor musunuz? *TSK Elele Vakfı Dergisi*, , ISSN: 2148-3698. 10(30), s. 53, Ankara.
- TSK Mehmetçik Vakfı. (2023). *Yardım*. Aralık 27, 2023 tarihinde <https://www.mehmetcik.org.tr/#> adresinden alındı
- Tuncay, C., & Alper, Y. (1997). *Türk sosyal güvenlik sisteminde yeniden yapılanma: Sorunlar, reform ihtiyacı, arayışlar, çözüm önerileri*. Ankara: TÜSİAD.
- Yazgan, T. (1975). *Gelir dağılımı açısından sosyal güvenlik*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi.
- Yıldırım, M. S. (2000). 93'üncü Bileşim, 2.Oturum. *TBMM Tutanak Dergisi*, 32, s. 417.

# BİLGİ TOPLUMUNA GEÇİŞ SÜRECİNDE OECD ÜLKELERİNİN HANEHALKI BİT ERİŞİMİ VE KULLANIMININ EKONOMİK BÜYÜMEYE ETKİSİ

Pınar SALİH<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0002-5817-6469

## Öz

Bu çalışmanın amacı, OECD ülkelerinde hane halkı bilgi iletişim teknolojileri (BİT) erişimi ve kullanımının ekonomik büyümeye etkisinin incelenmesidir. 35 adet OECD ülkesi için 2022 yılını kapsayan veri seti oluşturulan modele göre, bağımlı değişken olan GSYH ile bağımsız değişkenler olan hane halkı internet kullanımı, sabit telefon hattı sayısı ve mobil telefon hattı sayısı değişkenleri arasındaki ilişki yatay kesit analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, sabit telefon aboneliklerindeki artışın ekonomik büyüme ile ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı görülmezken, mobil telefon üzerinden internet kullanımı ve aboneliklerin artışı arasında pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hanehalkı internet kullanımındaki artışların, diğer bağımsız değişkenlere göre ekonomik büyüme ile çok daha büyük bir ilişkiye sahip olduğu ve ekonomik büyüme üzerinde güçlü bir etkisi olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** *Bilgi Toplumu, Bilgi ve İletişim Teknolojileri, Ekonomik Büyüme, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, Yatay Kesit Analizi*

**Atıf için:** Salih, P. (2024). Bilgi Toplumu Geçiş Sürecinde OECD Ülkelerinin Hanehalkı BİT Erişimi ve Kullanımının Ekonomik Büyüme Etkisi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 34, ss. 45-65.

1 Yüksek Lisans Öğrencisi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Politika Anabilim Dalı, ANKARA, pnrnsalih3506@gmail.com

## **The Impact of Household ICT Access and Use on Economic Growth in OECD Countries in the Transition to the Information Society**

### **Abstract**

*The aim of this study is to examine the relationship between household information communication technologies (ICT) access and use on economic growth in OECD countries. According to the model for which a data set covering the year 2022 was created for 35 OECD countries, the relationship between the dependent variable, GDP and the independent variables, household internet use, number of fixed telephone lines and number of mobile telephone lines, was examined by cross-sectional analysis. According to the analysis results, while the relationship between the increase in fixed telephone subscriptions on economic growth is not statistically significant, it was concluded that there is a positive significant effect between the increase in internet usage via mobile telephone and the increase in subscriptions. It has been shown that increases in household internet use have a much greater relationship with economic growth than other independent variables and have a strong impact on economic growth.*

**Keywords:** *Information Society, Information and Communication Technologies, Economic Growth, Gross Domestic Product, Cross Section Analysis*

## GİRİŞ

Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) küresel düzeyde hızla yayılması, giderek yeni bir ekonomiye geçiş sonucuna yol açmıştır (Bassanini vd., 2000, s. 5). Bilgi ve İletişim Teknolojileri, dijital telefon şebekeleri, cep telefonları, internet ve internet sunucuları ile sabit geniş bant teknolojileri gibi teknolojileri kapsamaktadır (Pradhan vd., 2014, s. 92). En yaygın olanı, her zaman internet erişimine açık olma durumu olarak tanımlanan sabit geniş bant, 256 kbit/s'ye eşit veya daha yüksek aşağı akış hızlarında genel internete (bir TCP/IP bağlantısı) yüksek hızlı erişimi ifade eder (ITU, 2022). Ekonomik büyüme ile ilgili çalışmalarda, geniş bantın benimsenmesinin ulusal ve uluslararası rekabet gücünü artırarak ekonomiyi büyük ölçüde etkilediği ve geniş bant ile ekonomik büyümenin arasında pozitif ve kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir (Pradhan vd., 2017, s. 92). Aktif mobil geniş bant abonelikleri ise, kamuya açık internete yönelik aktif telefon tabanlı ve bilgisayar tabanlı (USB/dongle'lar) mobil geniş bantı ifade eder (ITU, 2022).

Yeni teknolojilerin ekonomik kalkınmayı nasıl etkilediği sorusuna ilişkin BİT sermayesi ile GSYH büyümesi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmalara bakıldığında, sıklıkla BİT'e yatırım yapılması sonucu elde edilecek faydaların maksimizasyonundan bahsedilmektedir (Edquist ve Henrekson, 2017; Magazzino vd., 2021). Bununla beraber BİT ilerlemesi ve dijital teknolojilerin gelişimi, üretkenliğin ve verimliliğin yüksek düzeyde artmasıyla sosyal ve ekonomik dönüşüme neden olmuş, böylece bilgi toplumunun (information society) ortaya çıkmasını sağlamıştır (Cortes ve Navaro, 2011, s. 28).

Bilgi toplumu kavramsal olarak çok geniş bir çerçevede; BİT talebi ve arzıyla, altyapısıyla, ortaya çıkan yeni cihazlar ve elektronik ölçüm alanlarında varlık ve gelişim gösteren birtakım eylem ve ilişkiler olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, 2030 Gündemi, "bilginin yayılması, iletişim teknolojisi ve küresel birbirine bağlılığın hızlandırılması için büyük bir potansiyel olan insanlığın ilerlemesi, dijital uçurumun kapatılması ve bilgi toplumlarının geliştirilmesi" olarak belirlemiştir. Bu süreçte, BİT etkisinin sosyal boyutuna dikkatli bir bakış büyük önem taşımaktadır (ITU, 2020). Sosyal boyut ise, BİT aracılığıyla ve diğer teknolojilere erişimin özellikleri ve bunların demografik ve sosyal farklılıkları içeren gruplar tarafından kullanılması sonucu ortaya çıkan sosyal iletişim ve ilgili hususlar ile BİT erişimi ve kullanımındaki eşitsizliği içeren dijital uçurum konusunu kapsamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin de dâhil olduğu OECD ülkelerinde BİT ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. BİT erişim ve kullanımını geniş bant ve sabit bant değişkenleri ile destekleyerek kişi başı GSYH oranına ne yönde etki ettiğinin anlaşılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda, bilgi toplumuna geçiş sürecinde hanehalklarının geniş bant kullanımı nedenleri ve etkilerinin değerlendirilmesinin, toplumsal ve ekonomik değerlendirmeye önemli bir katkısının olacağı düşünülmektedir. Ayrıca dijital teknolojilerin etkilerinin çok tartışıldığı bu dönemde, Yang'ın (2008) "ceteris paribus" yaklaşımı ile internetin ağının ekonomik büyümeye bir etkisi olup olmadığının ölçülmesi, bu konuda yapılacak araştırmalara ışık tutabilir. Dolayısıyla bu çalışmanın, politika yapıcıların BİT'in faydalarının en üst düzeye çıkarılmasına yönelik ekonomik ve toplumsal politikaların yapılmasına dikkat çekerek alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1. Ekonomik Büyüme Teorileri

Sanayi Devrimi ile başlayan sanayi ekonomisi süreci, ekonomik büyümeye yönelik yaklaşımların yeniden değerlendirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır (Saba ve Ngepah, 2021, s. 14). Dijital teknolojilerin ortaya çıkardığı sosyo-ekonomik dönüşüm, BİT'nin hâkimiyeti ile karakterize edilen yeni bir ekonomik paradigmayı ortaya çıkarmıştır (Cortes ve Navarro, 2010, s. 31). Nitekim emek ve sermaye yatırımlarının üretimde etkin olduğu sanayi ekonomisi, yerini bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi ile dijitalleşen bir üretim sistemi ile "bilgi ekonomisi" ya da "dijital ekonomi" denilen yeni bir yapıya bırakmıştır. Sanayi Devrimi ve artan verimlilik ile ekonomik büyümenin birlikte meydana gelmesi, her ekonomi için büyüme ve kalkınmayı sağlamanın bir yolu olarak görülmüştür. Ancak ekonomilerdeki yapısal değişimleri deneyimleyen her ülke için her gelişen teknoloji ile üzerinde düşünülmesi gereken bir süreç olmaya devam etmektedir. Ekonomik büyüme ile kalkınma yapıları dönüşürken toplumsal yapıların değişimi de beraberinde gelmektedir. Tarihsel bağlamda tarıma dayanan ekonomik süreçler, sanayileşme ile küreselleşmenin etkisiyle farklı iktisadi teorilerin gelişmesine neden olmuştur. Öncelikle sanayileşme ile artan verimlilik, sermaye birikimi ile emek arzı ve talebini nasıl şekillendirdiğine yönelik ekonomik büyüme teorilerini incelemek ve gelişen teknolojilerin ortaya çıkardığı bilgi ekonomisi ile süreci yeniden değerlendirmek doğru olacaktır. Bu bağlamda, ekonomik büyüme dinamiklerini teorik temelde incelemek gerekmektedir.



Kronolojik olarak bakıldığında ekonomik büyümenin ilk hareket noktası, Klasik iktisadi anlayışa dayanan Ramsey'in ekonomik optimal büyüme teorisi ile başlamaktadır (Ramsey, 1928, s. 557; Şiriner ve Doğru, 2005, s. 163). Bu teoriye göre, ekonomik büyüme makineleşme ile gelişim göstermektedir. Yatırım, sermaye birimi ve iş bölümüne bağlı olarak gelişen üretkenlik artışı sonucu kâr maksimizasyonunun sağlanması ekonomik büyümeye katkı sağlamıştır (Özel, 2012, s. 64). Ramsey, optimum büyümeyi tüketim ve tüketici faydasına dayalı bir sürece bağlı olarak değerlendirmektedir. Bu bağlamda, teknolojik gelişmelerin olduğu zaman sürecinde hanehalklarının tüketim ve tasarruflarına bağlı olarak sermaye stokunun optimum seviyeye ulaşmasının ekonomik büyümeye pozitif etki edeceğini ileri sürmektedir.

Keynesyen iktisadi anlayışa göre öne çıkan Harrod-Domar Modeli'ne bakıldığında, yatırım ve tasarruf değişkenlerine dayanan bir kapalı ekonomi modeli ortaya koyulmuştur. Harrod (1939) ve Domar (1946) tarafından yapılan farklı çalışmaların birleştirilmesi ile oluşan ekonomik büyüme modeline göre, yatırım ve tüketim faktörlerinde kullanılabilir tek bir malın üretilmesi esasına dayanmaktadır (Özel, 2012, s. 65). Piyasa ekonomisi ile hareket edilen yaklaşımda, gelir ve yatırımlar sonraki dönemlerde artış gösterdiği takdirde dengeli bir büyüme gerçekleşebilir. Ancak yatırımların denge noktası, talep tarafı ile kullanıcı kapasitesinin genişletilmesinin yanı sıra üretim kapasitesinin de genişletilip çıktılarının artışının sağlanmasına dayanmaktadır (Şiriner ve Doğru, 2005, s. 165). Diğer bir deyişle, yatırımlardaki kapasite artışı, gelir ve talep dengesini oluşturmaktadır; ayrıca arz-talep ve yatırım-tasarruf dengesi sağlanmış olur. Böylece, ideal ve dengede bir ekonomik büyümenin sağlanması da gerçekleşmiş olacaktır.

1956 yıllarında Amerika'da Solow ve Avusturya'da Swan tarafından geliştirilen teoriler, Neo-Klasik Büyüme Teorisi olarak iktisadi yaklaşımlarda önemli bir yere sahiptir. Bu yaklaşıma göre, teknolojik değişimler ve nüfus artışının ekonomik büyümeye etkisi değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, dışsal faktörler olarak tanımlanan teknolojik gelişmeler ile üretim fonksiyonlarının getirisinin uzun dönemde belirleyici olması ve nüfus artışı ile işgücüne katılım oranının tam istihdamın belirleyici olması varsayımlarına dayanan bir model öne sürülmüştür (Özel, 2012, s. 66). Dolayısıyla, teknolojik gelişmeler ve üretime katkısı ile üretimde verimliliğin sağlanması, aynı zamanda teknolojinin ilerlemesi, işgücünün artması ile sermayenin artışı ya da durgunluğu gibi varsayımlar etkili olmaktadır. Azalan verimler kanununa göre, durgunluk olduğunda, ekonomik büyüme

nüfus artışı ve teknolojik gelişmelerden etkilenir. Dışsal olarak kabul edilen bu faktörlerin, uzun dönemde gelir eşitliğine ve ekonomik gelişmeye neden olacağı düşünülmektedir.

İçsel büyüme modellerinde öne çıkan, Romer (1986) ve Lucas'ın (1988) ekonomik büyüme teorileridir. Lucas'a göre, beşeri sermayedeki verimlilik artışının üretim faktörlerine de olumlu etki ettiği, dolayısıyla ekonomik büyümenin ülkelerin iç işleyişi ile gerçekleşeceği ifade edilmiştir. Teknolojik gelişmelerin piyasayı yönlendirdiğini ileri süren Romer ise, yatırımcıların teknolojiye yatırım yapma kararlarının ekonomik büyümeyi etkilediğini, bu şekilde pazar kapasitesinin genişlediği ve ekonomik büyümeyi kârlılığa bağlı olarak artırdığını savunmaktadır. Teknolojik gelişmelerin ekonomik büyümeye etkisinin pozitif yönde olduğunu savunan bir diğer yaklaşım, Grossman ve Helpman'a aittir. Teknolojik gelişmelere yönelik Ar-Ge çalışmalarının teşvikini, özel sektörün yanı sıra kamu sektörünün de üstlenmesi gerektiğini, hanehalklarına fayda sağlaması ile kar amacı gütmeyen eğitim, sağlık gibi alanlara yapılan yatırımların ekonomik büyümeyi ve refahı olumlu yönde etkilediğini savunmaktadırlar (Özel, 2012, s. 69). Bu kapsamda, teknolojik değişimler ve gelişmeler aracılığıyla bilginin üretimi ve kullanımı noktasında fiziki ve beşeri sermaye arasında bir bağlantı kurulması, özel sektörün yanı sıra kamu sektörünün gerekli altyapıları oluşturmak için içsel olarak kararları yönetmesi gerekmektedir. Dolayısıyla hem dışsal hem de içsel ekonomik büyüme teorilerine göre, teknolojik gelişmeler ekonomik büyümenin en önemli belirleyicisi durumundadır. Bu bağlamda dışsal bir değişken olarak tasarruf ve sermaye birikimi öne çıkarken, içsel değişkenler olarak fiziki ve beşeri sermaye dikkate alınmaktadır.

Farklı üretim faktörleri gibi BİT de, ekonomik büyüme ile yakından ilişkilidir. Farklı dinamiklerin etkisi de düşünüldüğünde, ekonomik büyümenin tek bir model ile açıklanamayacağı görülmektedir. Ancak içinde bulunduğumuz yüzyılda, BİT diğer geleneksel üretim faktörlerinin yanı sıra ekonomik büyümenin en önemli belirleyicilerinden biri olarak görülmektedir (Magazzino vd., 2021, s. 2). Diğer yandan literatürde çeşitli sektörlerle ilişkin BİT kullanımına yönelik çalışmalarda artış olmasının yanı sıra, BİT ile ilgili temel değişkenlerin ekonomik ve üretkenlik artışına etkisini inceleyen daha kapsamlı çalışmalar yapılmasını gerektirmektedir. Her gelişen teknoloji üretkenlik ve verimlilik artışı sağlarken, toplumsal etkileri bakımından işgücü piyasalarında çalışanları, emek, ücret, zaman gibi değişkenler

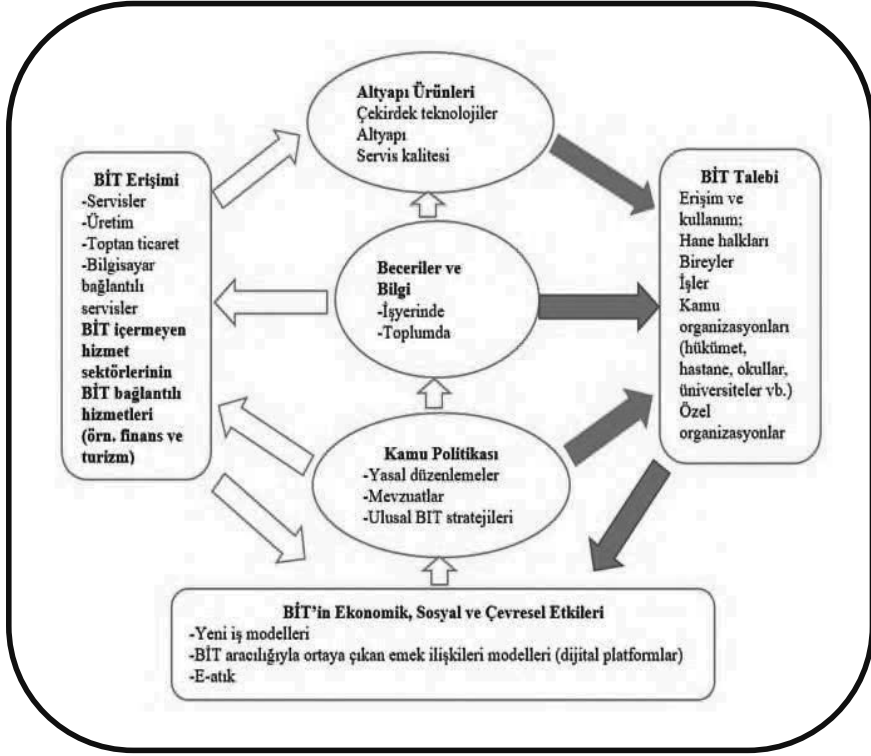
açısından üretimi olduğu kadar tüketimi nasıl etkilediği de önemlidir (Cortes ve Navarro, 2010, s. 31). Nitekim ekonomik büyüme ile toplumsal kalkınma doğrudan ilişkili olmayabilir. Ekonomik büyüme sağlanırken, bireylerin tüketim ve alım gücü azalabilir, yoksulluk ve eşitsizlikler artabilir.

## 2. Bilgi Toplumuna Geçiş

Geçmişten bu yana toplumları şekillendiren üretim biçimleri olmuştur. Tarımsal üretime dayalı ilk toplumsal yapıdan sanayileşme ile makinelerin üretimde etkin olduğu ilk teknolojik gelişmeye adım atılmıştır. Böylece tarıma dayalı faaliyetler yerini sanayi faaliyetlerine bırakmıştır. Toffler “Üçüncü Dalga” kitabında, ilk dalganın tarımsal üretimin hâkim olduğu süreçle tarım toplumuna, ikinci dalganın makineleşme ile başlayan sanayi üretimi sürecinin etkin olduğu sanayi toplumuna ve bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı üçüncü dalganın bilgiyi üreten ve tüketen yeni bir toplum yapısı olan bilgi toplumuna evrildiğinden bahsetmektedir (Toffler, 1981, s. 349).

Dijital teknolojilerin hızlı gelişimi ve küreselleşme, yeni toplum yapısına geçişi de hızlandırmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin benimsenmesi, üretim ve tüketim yapısını değiştirirken yeni bir üretim faktörü olarak toplumun bireysel olarak hem üreten hem tüketen bir yapıya dönüşmesini sağlamıştır. Ülkelerin bilgiyi üretebilme kapasitesi aynı zamanda bireylerin üretim kapasitesi olarak yeni bir toplumsal yapı oluşmasını zorunlu hale getirmektedir. Bu bağlamda, bilgi toplumunun kavramsal olarak tanımlanması gerekirse; ekonomilerin mal ve hizmet üretiminden ziyade yeni teknolojiler aracılığıyla bilginin toplanması, depolanması, dağıtılması, kullanılması ile gerçekleşen bilgi üretimine dayalı toplumsal yapıyı ifade etmektedir. Biraz daha genişletmek gerekirse, önceleri tamamen beden gücüne dayalı tarımsal üretim, makineleşme ile teknolojik bir gelişme göstermiştir. Ancak yine de emek ve sermayeye dayalı beden gücü kullanımı ön planda olmuştur. Bilgi ve iletişim teknolojileri ise, bireylerin beden gücünden ziyade akıl gücüne dayalı bilişsel yeteneklerine ihtiyaç duymaktadır. Diğer bir deyişle “bilgi işçisi” denilen yeni bir zihinsel emek gücü ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, yeni üretim sistemi bilgiye dayalı yeni toplumsal yapıyı “bilgi toplumu” olarak şekillenmektedir.

Şekil-1. Bilgi Toplumu Kavramsal Çerçevesi



**Kaynak:** ITU, Hanehalkı ve Bireylerin BİT Erişimi ve Kullanımının Ölçülmesi Raporu (2020).

Bilgi teknolojilerinin gelişimiyle bireylerin ve dolayısıyla hanehalklarının üretim ve tüketimi önem kazanmaktadır. Bu kapsamda Şekil.1'e bakıldığında hanehalkı BİT istatistikleri bilgi toplumu çerçevesinin talep yönünü oluşturmaktadır. Arz tarafını ise BİT altyapısı ve ürünleri, bir diğer deyişle mal ve hizmetleri sağlamaktadır.

Dijital teknolojiler, dijital cihazların gelişimi, internet ve mobil ağ bağlantılarının geliştirilmesi, 5G teknolojisinin ortaya çıkması, Nesnelerin İnterneti (IoT) ve bulut bilişim ve toplumun var olduğu eğitim, iletişim gibi insan odaklı alanların yanı sıra, BİT destekli hizmetlerin var olduğu turizm, sağlık ve finans gibi alanlarda giderek kendini göstermektedir. Ayrıca ihtiyaç duyulan en önemli faktörler, bilgi ve becerilerin geliştirilmesi ve sosyo-ekonomik kalkınma için insan becerilerinin güçlü araçlara dönüştürülmesidir. Bilgi toplumuna geçerken BİT ile maksimum fayda sağlanması ve bilgi

aktarımı için politika yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda, ulusal stratejileri içeren yasal düzenlemeler, mevzuatlar ve teşvikler ile BİT'in etkili kullanımının sağlanması, verimlilik artışı ile sosyal ve ekonomik faydalarıyla etkisini gösterebilir. Avrupa Birliği (AB), 2002 ve 2005 yıllarında hayata geçirdikleri e-Avrupa eylem planları ile 21. yüzyılın ilk on yılında dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgi ekonomisi ve toplumu olmayı hedeflemiştir (Cortes ve Navarro, 2010, s. 29). Dolayısıyla, BİT kullanımının ekonomik kalkınmayı kolaylaştırıcı etkisinin anlaşılması, bilgi ve bilgi temelli toplum yapısına ilerlemek isteyen ülkeler için kritik bir öneme sahiptir (ITU, 2009a; UNCTAD, 2019; ITU, 2022).

Bilgi toplumun oluşmasının önündeki engeller, genel olarak BİT altyapısı yatırımlarının ve BİT becerilerinin eksikliği olarak tanımlanabilir. Bunun için bireylerin ve hanelerin internet erişimi olmamasının nedenlerinin incelenmesi önemli olacaktır. Bu bağlamda; internete ihtiyaç duymamak (faydalı görmemek, ilgi çekici olmaması, yerel içerik eksikliği), internete başka bir yerden erişebilme, ekipman maliyetlerinin yüksekliği, hizmet maliyeti yüksekliği, gizlilik veya güvenlikle ilgili endişeler, ikamet edilen bölgede internet hizmetinin olmaması, internet hızının hane ihtiyaçlarına kalite ve hız bakımından uymaması, kültürel nedenler (zararlı içeriğe maruz kalma), ev internetinin olmaması gibi nedenlerden kaynaklandığı bilinmektedir (ITU, 2022).

Bilgi ve İletişim Teknolojileri becerilerinin ölçülmesine ilişkin yetkinlikler ise;

- Verileri, bilgileri ve içeriği dijital ortamlarda (örneğin bir belge içinde, cihazlar arasında, bulut sistemlerinde) kopyalamak veya taşımak için kopyalama ve yapılandırma araçlarını kullanma, ekli dosyalarla (örneğin, e-posta, mesajlaşma servisi, SMS) mesaj gönderme (örneğin, belge, resim, video),
- Kablolü veya kablosuz teknolojiler aracılığıyla yeni cihazların (örn. Modem, kamera, yazıcı) bağlanması ve kurulması, yazılım ve uygulamaları bulma, indirme, yükleme ve yapılandırma, sunum yazılımıyla elektronik sunumlar oluşturma (metin, resim, ses, video veya grafik),
- Elektronik tabloda aritmetik işlemleri yapabilme, cihazları ve çevrimiçi hesapları korumak için etkili güvenlik önlemleri oluşturabilme, kişisel verilerin ve bilgilerin gizlilik ayarlarını değiştirebilme, çevrimiçi

bulunan bilgilerin güvenilirliğinin doğrulanması ve dijital ortamlarda programlama ve kodlama gibi becerileri içermektedir (ITU, 2022).

Bilgi toplumuna geçiş sürecinde BİT altyapısı ve kullanımının sosyal gelişim kapasitesini artırdığı ve ekonomik büyümenin gerçekleşmesinde son derece önemli bir rolü olduğu kabul edilmelidir. Dolayısıyla, ülkeler bu konuda ulusal eylem planları hazırlamalıdır.

### 3. Bilgi Toplumuna Geçiş

OECD, G20, UNCTAD ve diğer birçok kurum, BİT'in ekonomik etkilerine yönelik dijital ekonomi kavramını tanımlamaktadır. Bu açıdan hane halklarının ve bireylerin BİT erişimi ve kullanımı, ekonomik büyümenin kapsayıcı bir aracı olarak dijital ekonominin kolaylaştırıcısı olarak görülmektedir (ITU, 2022). Bunun nedeni, BİT altyapısının varlığı ve hizmetlerinin karşılanabilmesi ile birçok alanda toplumsal faydanın sağlanarak üretkenlik ve verimlilik artışının sağlanmasına etki etmesidir. Örneğin, eğitime erişim (kitlesele ve çevrimiçi kurslar), sağlık hizmetlerine erişim (hastanelere gitmeden randevu sırası alabilmek, spor ve beslenme gibi çevrimiçi programlara katılabilmek), finansal erişim (mobil bankacılık ve dijital ödeme sistemlerinin kullanılması), vatandaşlık hizmetlerine erişim (e-devlet uygulaması ve diğer çevrimiçi kurumsal hizmetler) gibi birçok alana erişim ve kullanım eşitliği sunmaktadır. Bu bağlamda, vatandaşların tüketim artışı ve üretim verimliliği, sosyal ve ekonomik kalkınmanın güçlenmesine hizmet etmektedir.

BİT'in potansiyel faydalarından yararlanmak için bireylerin BİT ve diğer dijital becerileri kazanması kritik bir öneme sahiptir. Ülkelerin BİT kapasitelerinin ölçülmesi, altyapısı, bölgesel geniş bant eşitlik ve eşitsizlik düzeylerinin belirlenmesi, yararları ve eksiklikleri, toplumlara ve ekonomilere nüfuz etme oranı, erişim ve kullanım beceri düzeyleri gibi birçok verinin toplanması gerekmektedir. Ülke ekonomileri bu kapasiteye sahip değilse, ekonomik büyüme ve kalkınma potansiyelinin altında kalabilir (ITU, 2009a). Bu nedenle, BİT altyapısının geliştirilmesine yönelik sermaye yatırımlarının teşvik edilmesi oldukça önemlidir. Edquist ve Henrekson (2017), BİT altyapısının geliştirilmesine yönelik sermaye yatırımı ile ilgili iki ayrımdan bahsetmiştir: BİT yatırımı, donanım ve yazılım olarak iki sermayeden oluşmaktadır (Edquist ve Henrekson, 2017). Buna göre, yazılıma yatırım yapılması, BİT faydalarının en yüksek ve en hızlı seviyede çıktılarının alınması bakımından oldukça önemlidir.

1990'lı yıllarda OECD ülkelerindeki kişi başı GSYH büyümesi eşitsizken, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Avustralya, İrlanda, Hollanda ve Norveç'te yüksek büyüme oranları ve emek kullanımında iyileşmeler görülmüştür. Bu iyileşmelerde BİT ve Ar-Ge yatırımları payının etkili olduğu düşünülmektedir (Edquist ve Henrekson, 2017). BİT gelişimi ve işlerde meydana getirdiği değişiklikler, işgücü verimliliğinde artışa neden olmuştur. Bu nedenle birçok Avrupa ülkesi, işgücünün BİT becerileri kazanmasına yönelik verdiği önemi artırmıştır (Bassanini vd., 2000, s. 5). Türkiye de bu kapsamda oluşturduğu "Milli Teknoloji Hamlesi" ile beşeri sermayenin gelişimine odaklanmıştır. Bu kapsamda, dijital dönüşümün sağlanmasına yönelik altyapı eksikliklerinin giderilmesi ve girişimciliğin desteklenmesi için insan kaynaklarının gelişimi hedeflenmektedir. Nitekim gerek sanayi işletmelerinde gerek diğer birçok sektörde yüksek verimlilik artışı eğilimiyle üretim ve tüketim organizasyonlarında yaşanan değişikliklerde BİT rolü artmaktadır. Böylece BİT altyapı kapasitesinin geliştirilmesi, uzun vadede çevresel, sosyal ve ekonomik politikaların oluşturulmasında göz ardı edilemeyecek bir hale gelmiştir.

#### 4. Literatür

BİT altyapısı (geniş bant yapısı ve internet kullanıcıları) ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi ölçen çalışmaların birçoğu işgücü, istihdam ve tüketici endekslerine ilişkin değerlendirmelerle ilişkileri içermektedir. Bu bağlamda, Pradhan vd. (2014), G-20 ülkelerinin 2001-2012 yılları arasındaki işgücüne katılım oranı, GSYH ve BİT arasındaki ilişkiyi panel veri analizi ve tüketici fiyat endeksi ile işgücüne katılım oranı arasındaki ilişkiyi Granger nedensellik testi ile gerçekleştirmişlerdir. Bu kapsamda yapılan analizlere göre, BİT altyapısıyla ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Edquist ve Henrekson (2017), BİT ve Ar-Ge sermayesinin ekonomik büyüme katkısını incelediği çalışmasında, BİT ve Ar-Ge yatırımlarının İsveç'teki iş dünyasındaki büyümenin temel itici güçleri olduğu ve ekonomik büyüme pozitif etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer sonuçlara ilişkin Mas (2006) tarafından yapılan bir diğer çalışmada, BİT'in İspanyol ekonomik büyümesine etkisini araştırılmış, sermaye yatırımlarını etkileyen 43 farklı sektör ve 18 sermaye altyapısına sahip varlık türü verilerini OECD veri tabanından faydalanarak incelemiştir. Özetle konu bağlamında bakıldığında, İspanya'nın üretkenlik artışına BİT katkısı diğer altyapılardan daha yüksek olmuştur.

Bassanini vd. (2000), 1980-1998 yılları arası zaman serisi ile OECD ülkelerindeki BİT ve ekonomik büyümeyi, çalışma saatleri, insan sermayesi, kamu ve özel Ar-Ge yoğunluğu, kişi başına düşen GSYH gibi çok faktörlü verimlilik artışına yönelik ilişkilerin incelendiği kapsamlı bir araştırmada, Ar-Ge, GSYH, çalışma saatlerinin BİT ile verimliliğinin arttığı ve ekonomik büyümeye pozitif etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Cortes ve Navarro (2010) ile Magazzino vd. (2021), Avrupa Birliği üye ülkelerinde BİT kullanımının ekonomik büyüme ve insani gelişme üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarda, BİT kullanımının ekonomik büyüme ve insani gelişme üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Alper (2018) ise, AB üyesi ülkeler ile Türkiye’de BİT’in ekonomik büyümeye ve işsizliğe etkisini incelediği çalışmasında, BİT’deki gelişmelerin ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilediği ve işsizlik oranını azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Bu çalışmalardan farklı olarak; Khalili vd.’nin (2001) yaptığı çalışmada, ITU tarafından BİT Gelişim Endeksi’nde en üst sıradaki altı ülke ile BİT ve GSYH arasındaki uzun ve kısa vadeli Granger nedenselliği panel veri incelemesi yapılmıştır. Bu sonuca göre, uzun vadede BİT katkısının ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedenselliği olduğu, kısa vadede ise nedensellik ilişkisine sahip olmadığı, BİT katkısının AB ülkeleri arasında yavaş bir artış gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır. 2000’li yıllardan sonra ise BİT katkısının ekonomik büyümeye etkisi artmıştır.

Literatüre göre, BİT sermayesinin sanayi, kamu, özel sektör ve hizmet alanlarında verimlilik ve ekonomik üretkenliğe neden olması nedeniyle gelir için önemli bir kaynak olduğu ve GSYH’ya olumlu etkileri olduğu görülmektedir. Doğrudan bir büyüme kaynağı olarak teşvik edici politikaların oluşturulması bu bakımdan önem kazanmaktadır.

## 5. Metodoloji

### 5.1. Araştırma Sorusu ve Amacı

Araştırmanın Sorusu; “OECD Ülkelerinde Hane Halkı BIT Erişimi ve Kullanımının Ekonomik Büyümeye Etkisi Nedir? olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda hazırlanan hipotezler;

- H<sub>1</sub>: OECD ülkelerinde sabit telefon hattı kullanımı ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişki vardır.



- H<sub>0</sub>: OECD ülkelerinde sabit telefon hattı kullanımı ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H<sub>1</sub>: OECD ülkelerinde mobil hat kullanımı ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>0</sub>: OECD ülkelerinde mobil hat kullanımı ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H<sub>1</sub>: OECD ülkelerinde Hanehalkı BİT (internet) erişimi ve kullanımı ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H<sub>0</sub>: OECD ülkelerinde Hanehalkı BİT (internet) erişimi ve kullanımı ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu çalışmanın amacı, OECD ülkelerinde hane halkı bilgi iletişim teknolojileri (BİT) erişimi ve kullanımının ekonomik büyüme etkisi arasındaki ilişkinin test edilmesidir. Ayrıca, bu ampirik çalışma sonucunda, halkı BİT erişimi ve kullanımının ekonomik büyüme arasında ilişki olup olmadığı ve böyle bir ilişki varsa bu ilişkinin pozitif veya negatif yönlü mü olduğunun belirlenmesine göre ekonomik büyüme ilişkin sosyal politika önerilerinin sunulması amacını taşımaktadır.

Araştırmanın sınırlılıklarını, bazı ülkelerin verilerinde eksiklik olduğu için 38 OECD ülkesi yerine 35 OECD ülkesi 2022 yılı verileri oluşturmaktadır. Araştırmanın varsayımları ise, bu ülkelerdeki kişi başı Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla (GSYH) (ABD Doları) oranı ile Hanehalkı İnternet Kullanımı (HİK) (%), Sabit Telefon Hattı Sayısı (STH) (adet) ve Mobil Telefon Hattı Sayısı (MTH) (adet) arasında bir ilişkinin olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni, kişi başı GSYH; bağımsız değişkenleri ise, HİK (%), STH (adet) ve MTH olarak belirlenmiştir. Bu amaçla 35 OECD ülkedeki kişi başı GSYH (ABD Doları) oranı ile HİK (%), STH (adet) ve MTH (adet) arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı sınanmıştır.

## 5.2. Veri Seti ve Kaynaklar

Çalışmada kullanılan ekonometrik modelin temel amacı, BİT erişimi ve kullanımının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini belirlemektir. Bu kapsamda oluşturulan ekonometrik modelde, hane halkı internet kullanımı, sabit telefon hattı sayısı ve mobil telefon hattı sayısı modele açıklayıcı değişken olarak dâhil edilmiştir. Bu çerçevede hazırlanan model aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

$$GSYH = f(STH, MTH, HİK)$$

GSYH : Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla (ABD doları)

STH : Sabit telefon hattı sayısı (adet)

MTH : Mobil telefon hattı sayısı (adet)

HİK : Hane Halkı İnternet Kullanımı (%)

Modelin matematiksel ifadesi ise şu şekilde gösterilmektedir:

$$\ln(GSYHi) = \beta_0i + \beta_1i \ln(STHi) + \beta_2i \ln(MTHi) + \beta_3i \ln(HİKi) + \epsilon_i$$

Burada  $\beta_0$  sabit terimi temsil etmektedir.  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$  değerleri eğim parametrelerini,  $\epsilon_i$  ise hata terimini göstermektedir. Alt indis  $i$  ise, 2022 yılı için verisi bulunan ülkeleri ( $i=1,2,3,\dots,35$ ) temsil etmektedir. Ekonometrik modelde değişkenlerin önünde bulunan  $\ln$ , değişkenlerin logaritmasının alındığını göstermektedir.

Bu ekonometrik analizde, üç bağımsız değişken (sabit telefon aboneliklerinin, mobil hücresel aboneliklerin ve internet erişiminin logaritmaları) ve bir bağımlı değişken (GSYH'nın logaritması) incelenmektedir. Model,  $\ln(GSYH)$ 'nın bu değişkenler tarafından ne ölçüde açıklandığını ve değişkenlerin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Tablo 1'de modelde kullanılan veriler ve verilerin alındığı kaynaklar görülmektedir.

Değişken	Açıklama	Kaynak
GSYH	Gayri safi yurt işi hâsıla (ABD doları)	World Bank
HİK	Hane halkı internet kullanımı (%)	OECD
STH	Sabit telefon hattı sayısı (adet)	ITU
MTH	Mobil telefon hattı sayısı (adet)	ITU

**Tablo-1.** Modele Ait Veri Seti Ve Kaynağı

Bu çalışma, seçilmiş 35 OECD ülkesi için 2022 dönemi temel alınmıştır. Bu kapsamda, çalışmada yer alan ülkeler:

Almanya	Danimarka	İrlanda	Kosta Rika	Polonya
Avusturya	Estonya	İspanya	Letonya	Portekiz
Belçika	Finlandiya	İsrail	Litvanya	Romanya
Birleşik Krallık	Fransa	İsveç	Lüksemburg	Slovakya
Brezilya	Hırvatistan	İtalya	Macaristan	Slovenya
Bulgaristan	Hollanda	Kanada	Meksika	Türkiye
Çekya	Güney Kore	Kolombiya	Norveç	Yunanistan

**Tablo-2.** Çalışmada Yer Alan Ülkeler

### 5.3. Analiz Yöntemi

Araştırma nicel araştırma deseninde olup e-Views 12 programı ile yatay kesit analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, değişkenler arasındaki ilişkiye “white heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance” yöntemi ile bakılmış, yatay kesit analizlerinde sıkça karşılaşılan varyans sorunu olmadığından hipotezlerin test edilmesine yönelik yatay kesit analizi gerçekleştirilmiştir.

### 5.4. Analiz ve Bulguların Değerlendirilmesi

Bu çalışmada, 35 adet OECD ülkesi için 2022 yılını kapsayan veri seti oluşturulmuştur. Tahmin edilen modelde, bağımlı değişken olan GSYH ile bağımsız değişkenler olan hane halkı internet kullanımı, sabit telefon hattı sayısı ve mobil telefon hattı sayısı değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Söz konusu değişkenler 35 OECD ülke için 2022 yılı verileri kullanılarak yatay kesit analizi ile tahmin edilmiştir.

Yatay kesit yöntemi ile yapılan çalışmalarda sıklıkla karşılaşılan ana problem, değişen varyans sorunudur. Bu sebeple yatay kesit analizleri yaparken, tahminlerin değişen varyans sorunundan arındırarak yapılması gerekmektedir. Bu çalışmada, değişen varyans probleminin olup olmadığını belirlemek için en çok tercih edilen “white heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance” yöntemi (Wooldridge, 2001) kullanılarak tahminler yapılmıştır.

Yapılan bu analizler neticesinde  $p=0.995$  çıkararak, F istatistiğinin gözlemlenen varyans değişikliğini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıklamadığı anlamına gelir. Sonuç olarak, modelimizin heteroskedastisite sorunu olmadığını ve varyansın sabit olduğunu görmektedir. F istatistiği düşük (0,123) ve ilgili olasılık yüksek (0,995) olarak bulunmuştur. Bu

nedenle, heteroskedastisite testi sonuçları homoskedastisite varsayımını desteklemektedir. En küçük kareler (EKK) metodu ile elde edilen tahmin sonuçları Tablo 3’de gösterilmiştir.

Değişken	$\beta$	Standart Hata B	t	p (sig.)
Sabit Değişken (GSYH)	-1319.58	431.787	-3.056	0.004***
LOG(STH)	0.215	0.168	1.278	0.210
LOG(MTH)	0.585	0.218	2.675	0.011**
LOG(HİK)	98.798	31.957	3.091	0.004***
R=0.692	R <sup>2</sup> =0.719			
F=26.564	Prob=0.000			

Not a) \*\*\*: %1 Anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı katsayı, \*\*: %5 Anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı katsayı.

b) Ekonometrik tahminler e-Views 12 ile yapılmıştır.

### Tablo-3. Hane Halkı BİT Erişimi ve Kullanımının GSYH Üzerindeki Etkisi

Yatay kesit analizinde dikkat edilmesi gereken bir konuda, R<sup>2</sup> ile ilgilidir. Belirlilik katsayısı olarak da bilinen R<sup>2</sup>, bağımlı değişkendeki değişmelerin bağımsız değişkenlerdeki değişmeler tarafından ne oranda açıklandığını ifade etmektedir (Ağır ve Kar, 2010). Yatay kesit verileriyle gerçekleştirilen tahminlerden bulunan edilen R<sup>2</sup>’lerin ise, genel olarak küçük olduğu bilinmektedir (Wallace ve Silver, 1988). R<sup>2</sup>’nin 0.3 ve daha düşük bulunmasının yatay kesit verisiyle yöntemiyle çalışılan analizlerde yaygın bir şekilde tespit edildiği, ayrıca Studenmund’a (1992) göre, 0.50 büyüklüğünde bir R<sup>2</sup>’nin yatay kesit verilerinde iyi bir uygunluk gösterdiği ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle, R<sup>2</sup> bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin değişkenliğinin ne kadarını açıkladığını gösterir. Tablo 3’ü incelendiğinde R<sup>2</sup> = 0.719 değeri yüzde 71.9 olarak okunur. Bu modelde, bağımsız değişkenlerle varyansın yaklaşık %72’si açıklanmaktadır.

Tablo 3 incelendiğinde modelin tahmin sonuçları, STH için katsayının 0.215 olduğu görülmektedir. Bu değişkendeki bir birimlik artışın, GSYH’yı ortalama olarak 0.215 birim artırmakta olduğunu ifade etmektedir. Ancak, bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir (p=0.215), yani sabit telefon aboneliklerindeki artışın ekonomik büyüme üzerindeki etkisi istatistiksel olarak güvenilir değildir. Bu doğrultuda birinci hipotezimiz reddedilmiştir.

Diğer bir değişken olan MTK için katsayının 0.585 olduğu görülmektedir. Bu değişkendeki bir birimlik artışın, GSYH'yı ortalama olarak 0.585 birim artırmakta olduğunu ifade eder. Bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p=0.011$ ). Bu, mobil telefon üzerinden internet kullanımındaki artışların, büyüme üzerinde etkisinin olduğunu gösterir. Bu doğrultuda ikinci hipotezimiz kabul edilmiştir.

HİK değişkeninin katsayısının 98.79 olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerdeki bir birimlik artışın, GSYH'yı ortalama olarak 98.79 birim artırmakta olduğunu ifade eder. Bu etki de istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p=0.004$ ). Bu, Hanehalkı internet kullanımındaki artışların, diğer bağımsız değişkenlere göre çok daha büyük bir etkiye sahip olduğunu ve ekonomik büyüme üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu gösterir. Bu doğrultuda üçüncü hipotezimiz kabul edilmiştir.

Tablo 3'de olan diğer değerler incelendiğinde, F-istatistiği: 26.56 ile modelin genel olarak istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. F-istatistiğine karşılık gelen  $p=0,000$ 'dir, yani modelin genel olarak istatistiksel olarak çok anlamlı olduğunu gösterir. Durbin-Watson istatistiği: 1.487 değeri görülmektedir. Bu değer ideal olarak 2'ye yakın olmalıdır (Hill ve Flack, 1987). 1.487 değeri, pozitif otokorelasyonun bir göstergesi olabilir, yani modeldeki hata terimleri arasında bir düzen olabilir. Sonuç olarak ortaya çıkan formül şu şekildedir;

$$\ln(\text{GSYHi}) = -1319.58i + 0.215i \ln(\text{STHi}) + 0.585i \ln(\text{MTHi}) + 98.798i \ln(\text{HIKi})$$

## 6. Tartışma

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında Hanehalkı BİT erişimi ve kullanımının kişi başı GSYH'nın büyümesi üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu, dolayısıyla ekonomik büyüme pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Literatürde BİT ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin ölçülmesine ilişkin yapılan birçok çalışmada aynı sonuca ulaşılmıştır. Pradhan vd. (2014), G-20 ülkelerinin 2001-2012 yılları arasındaki işgücüne katılım oranı, GSYH ve BİT arasındaki ilişkiyi ölçtüğü panel veri analizine göre, BİT altyapısıyla ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Benzer sonuçlara, Edquist ve Henrikson'un (2017) BİT ve Ar-Ge sermayesinin ekonomik büyüme katkısını incelediği çalışmada; Mas'ın (2006) BİT'in İspanya'nın ekonomik büyümesine etkisini incelediği araştırmasında; Bassanini vd.'nin (2000) 1980-1998 yılları arası zaman serisi ile OECD ülkelerindeki BİT ve ekonomik büyüme, GSYH ve diğer bazı

faktörlerle inceledikleri çalışmada; Cortes ve Navarro (2010) ile Magazzino vd.'nin (2021), Avrupa Birliği üye ülkelerinde BİT kullanımının ekonomik büyüme ve insani gelişme üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarda, BİT kullanımının ekonomik büyüme ve insani gelişme üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu çalışmalardan farklı olarak, Khalilil vd.'nin (2001) yaptığı çalışmada, uzun vadede BİT katkısının ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedenselliği olduğu, kısa vadede ise nedensellik ilişkisine sahip olmadığı, BİT katkısının AB ülkeleri arasında yavaş bir artış gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

## 7. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, OECD ülkelerinin 2022 yılına ait kişi başı GSYH ile Hanehalkı internet kullanımı (BİT), sabit telefon hattı sayısı ve mobil telefon hattı sayısı değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sabit telefon aboneliklerindeki artışın ekonomik büyüme üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı görülmezken, mobil telefon üzerinden internet kullanımı ve aboneliklerin artışı pozitif anlamlı bir etkiye sahiptir. Hanehalkı internet kullanımındaki artışların, diğer bağımsız değişkenlere göre çok daha büyük bir etkiye sahip olduğu ve ekonomik büyüme üzerinde güçlü bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, BİT teknolojileri ile dijitalleşen toplum yapısında sabit hat aboneliklerinin GSYH üzerinde etkisinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber, mobil hat abonelikleri dijitalleşen toplum yapısında internet kullanımındaki artışı destekleyen önemli bir faktör olarak GSYH üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Özellikle Hanehalkı internet kullanımı artışının bireylerin ekonomik üretkenliğini artıracak faaliyetlerin artışı ile bağlantılı olduğu görülmektedir.

Birçok üretim ve tüketim alanının internet üzerinden sağlanması, e-ticaret faaliyetleri, eğitim faaliyetleri gibi dijital platformların, bireyler tarafından hem tüketim hem üretim fonksiyonunu oluşturmasında önemli bir araç olarak kullanıldığı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla internet erişim kapasitesinin genişlemesi, bireylerin üretkenliğini ve verimliliğini artırmaktadır. Bu nedenle, BİT altyapısının geliştirilmesi, erişim ve kullanım kolaylığının herkese eşit ve adaletli bir biçimde sağlanması ekonomik büyümeyi teşvik edecek ve büyüme kapasitesini artıracaktır. Nitekim Ramsey'in optimal büyüme teorisinde, tüketim ve tüketici faydasına dayanan üretkenlik artışının ekonomik büyüme sürecine katkı sağladığı belirtilmektedir.

Küreselleşen dünyada BİT altyapısına yatırım yapılması, hem bireylerin, hem hanehalklarının, hem de ülkelerin gelişmesine pozitif etki etmektedir.

Bu nedenle, potansiyel faydaların maksimizasyonu için araştırma bulgularında da görüldüğü gibi, bölgesel internet altyapı eksikliklerinin giderilmesi öncelikli bir kamu politikası olarak gözetilmelidir. Ayrıca literatürde, BİT altyapısının geliştirilmesinde yazılıma yapılan yatırımların en hızlı ve yüksek seviyede fayda elde edilmesinde önemli bir role sahip olduğu görülmüştür. Romer'in teknolojiye yatırım yapmanın ekonomik büyümeyi desteklediğine ilişkin teorisi bu görüşü desteklemektedir. Bununla beraber, ülkelerin BİT ve dijital teknolojilere yapacağı yatırımların önemi, eğitim, sağlık, spor, tarım, turizm, finans gibi farklı sektör ve alanlarda hızla kendisini göstermektedir. Sanayi ve özel sektörün yanı sıra kamu sektörünün de gerekli altyapıların oluşturulması için ivedi adımlar atması, ülke vatandaşlarının bireysel gelişimi ve işgücüne katılımına etkisiyle ülke ekonomisinin gelişimi için zorunlu hale gelmektedir. Bu nedenle, sosyo-ekonomik birçok alanda bilgi toplumuna geçiş sürecinin hızlandırılması için, fiziki ve beşeri sermaye gelişiminin destekleyen bilgi üretimi ve kullanımına ilişkin içsel ilerleyişe yönelik eğitim programlarının oluşturulması ülke politikalarının öncelikli hedeflerinden olmalıdır. Nitekim bireylerin bilgi toplumuna ayak uydurabilmesi için, beceri açığı ile ortaya çıkan dijital uçurumun kapatılması eğitim programları ile sağlanabilir. Bu kapsamda, gerek okullarda gerek işlerde beceri gelişimi ve yeniden beceri kazandırılması desteklenmelidir. Böylece BİT'in hâkim olduğu yeni üretim sistemlerinde insan becerilerinin güçlü araçlara dönüşümü sağlanacaktır.

Bilgi toplumuna geçiş sürecinde BİT altyapısına olduğu kadar bireylere yatırım yapmak ülkelerin öncelikli ulusal eylem planlarında yer almaya başlamıştır. Türkiye'de bu kapsamda "Milli Teknoloji Hamlesi" ile eğitim, arge ve üretim süreçlerinin gelişimi için önemli bir adım atılmış bulunmaktadır. Böylece sürdürülebilir bilgi ekonomisi ve rekabet edebilirliğin gelişimi için dijital teknolojilerin yıkıcı etkilerine karşı çok boyutlu bir yaklaşımla özellikle gençlere yönelik projelere odaklanan nitelikli insan gücü kaynağına yatırım yapılması hedeflenmiştir.

Sonuç olarak, BİT erişimi ve kullanımı bilgi toplumuna geçiş sürecinde gelişmekte olan ülkeler için çağı yakalamak adına daha önemli hale gelmektedir. Küreselleşen ekonomide pay sahibi olmak, uluslararası ticarete BİT kullanımını zorunlu hale getirmiştir. Teknolojinin hızla geliştiği yeni dünya düzeninde gerek ekonomik yapı gerekse toplumsal yapının gelişimi, ekonomik verimlilik ve adaletli bir gelir dağılımı sağlanması için BİT erişim ve kullanımına yönelik politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Ağır, H. & Kar, M. (2010). Türkiye’de Elektrik Tüketimi ve Ekonomik Gelişmişlik Düzeyi İlişkisi: Yatay Kesit Analizi. *Sosyoekonomi*, 6(12), 149-175.
- Akçay, B. (2008). Avrupa Birliği’nin Ekonomik Kriterleri ve Türkiye. *Maliye Dergisi*, 155(1), 11-38.
- Alper, F. Ö. (2017). Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Üzerine Etkisi: Seçilmiş AB Ülkeleri ve Türkiye Örneği. *Yasama Dergisi*(36), 45-65.
- Bassanini, A., Scarpetta, S., & Visco, I. (2000). Knowledge Technology And Economic Growth: Recent Evidence From OECD Countries. *National Bank of Belgium Working Paper*, (6).
- Cevahir, E. (2022). *SPSS ile Nicel Veri Analizi Rehberi*. Kibele.
- Cortés, E. A., & Navarro, J. L. A. (2011). Do ICT Influence Economic Growth And Human Development In European Union Countries?. *International Advances in Economic Research*, 17, 28-44.
- Edquist, H. & Henrekson, M. (2017). Swedish Lessons: How Important are ICT and R&D to Economic Growth?. *Structural Change and Economic Dynamics*, V. 42, 1-34, DOI:10.1016/j.strueco.2017.05.004.
- Hill, R. J. & Flack, H. D. (1987). The Use of the Durbin–Watson D Statistic in Rietveld Analysis.” *Journal of Applied Crystallography*, 20(5), 356-361.
- ITU, (2009a). Measuring the Information Society. 15.12.2023 tarihinde [https://www.itu.int/ITU-D/ict/publications/idi/material/2009/MIS2009\\_w5.pdf](https://www.itu.int/ITU-D/ict/publications/idi/material/2009/MIS2009_w5.pdf) adresinden alınmıştır.
- ITU, (2020). Manual for Measuring ICT Access and Use By Households and Individuals, 2020. 15.12.2023 tarihinde [https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/manual/ITUMannualHouseholds2020\\_E.pdf](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/manual/ITUMannualHouseholds2020_E.pdf) adresinden alınmıştır.
- ITU, (2022). Partnership on Measuring ICT for Development, Core List of ICT Indicators, 2022. 15.12.2023 tarihinde [https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/coreindicators/Core-List-of-Indicators\\_March2022.pdf](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/coreindicators/Core-List-of-Indicators_March2022.pdf) adresinden alınmıştır.
- Khalili, F., Cheong, K. C., & Lau, W. Y. (2014). ICT As A Source Of Economic Growth In The Information Age: Empirical Evidence From ICT Leading Countries. *Research Journal of Economics, Business and ICT*, 9(1).



- Magazzino, C., Porrini, D., Fusco, G. & Schneider, N. (2021). Investigating the Link Among ICT, Electricity Consumption, Air Pollution and Economic Growth in EU Countries. *Energij Sources, Part B Economics, Planning and Policy*, 16(1), 1-23, DOI:10.1080/15567249.2020.1868622.
- Mas-Ivars, M. (2006). *Infrastructures and ICT: Measurement Issues And Impact On Economic Growth* (No. 12). EU KLEMS Working Paper Series.
- Özel, H. A. (2012). Ekonomik Büyümenin Teorik Temelleri. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 63-72.
- Pradhan, R. P., Mallik, G., & Bagchi, T. P. (2018). Information Communication Technology (ICT) Infrastructure and Economic Growth: A Causality Evinced By Cross-Country Panel Data. *IIMB Management Review*, 30(1), 91-103.
- Ramsey, F. P. (1928). A Mathematical Theory of Saving, *The Economic Journal*, Vol. 38, No. 152 (Dec., 1928), pp. 543-559.
- Saba, C. S., & Ngepah, N. (2022). ICT Diffusion, Industrialisation And Economic Growth Nexus: An International Cross-Country Analysis. *Journal of the Knowledge Economy*, 13(3), 2030-2069.
- Studenmund, A. H. & Cassidy, H. (1988). *Using Econometrics: A Practical Guide* New York.
- Şiriner, İ., & Doğru, Y. (2005). Türkiye Ekonomisinin Büyüme Dinamikleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 163-184.
- Toffler, A. (1981). *Üçüncü Dalga*. Altın Kitaplar.
- UNCTAD (2019). *Digital Economy Report 2019 - Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries*, [https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019\\_en.pdf](https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_en.pdf).
- Yang, Y. (2008). Social Inequalities in Happiness in the United States, 1972 to 2004: An Age-Period-Cohort Analysis. *American Sociological Review*, 73, 204-226.
- Wallace, T. D. & Silver, J. L. (1988) *Econometrics: An Introduction*.
- Wooldridge, J. M. (2001). Applications of Generalized Method of Moments Estimation. *Journal of Economic Perspectives*, 15(4), 87-100.

# STRATEJİK HALKLA İLİŞKİLER ve SİVİL TOPLUM: İŞÇİ ÖRGÜTLERİNİN KURUMSAL WEB SAYFALARI ÜZERİNE BİR İNCELEME

İdris ŞİMŞEK<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0003-2939-7585

## Öz

Stratejik halkla ilişkiler kurumların hedef kitleleriyle sağlıklı iletişim kurmalarını sağlayan ve örgütün doğru yönetsel kararlar almasına katkı sağlayan bir disiplindir. Kurumsal web sayfaları ise bu stratejilerin önemli bileşenlerinden biridir. Yeni iletişim yöntemlerinde yaşanan gelişmeler, kurumların paydaşlarıyla olan iletişim şekillerinde de değişikliklere sebep olmuştur. Kuruluşlar paydaşlarına ulaşmak için birçok alternatif iletişim aracı yanında kurumsal web sayfalarından da faydalanabilmektedir. Kurumsal web sayfalarının stratejik halkla ilişkiler bağlamında ele alınması ise bir kuruluşun genel iletişim yöntem ve durumunu anlamak için önemli bir yöntemdir. Dolayısıyla bu çalışmada "Stratejik halkla ilişkiler açısından kurumsal web sayfalarının incelenmesi" amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu'nun kurumsal web sayfaları örneklem olarak ele alınmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılan çalışmada ayrıca kodlama cetveli kullanılmıştır. İlgili araştırma sonuçlarına göre hem Hak İş Konfederasyonu hem de Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfalarını aktif bir şekilde kullandıkları saptanmıştır. Fakat Hak İş konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu'nun kurumsal web sayfalarında hızlı erişim ile ilgili herhangi bir yönlendirme butonu veya linki bulunmamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** *Halkla İlişkiler, Stratejik Halkla İlişkiler, Kurumsal Web Sayfaları, Nitel Araştırma, İşçi Sendikaları*

**Atıf İçin:** Şimşek, İ. (2024). Stratejik Halkla İlişkiler ve Sivil Toplum: İşçi Örgütlerinin Kurumsal Web Sayfaları Üzerine Bir İnceleme. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 35, ss. 66-86.

1 Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ABD, Sakarya, idrissimsek34@gmail.com

## Strategic Public Relations and Civil Society: A Study on Corporate Web-Sites of Labor Organizations

### Abstract

*Strategic public relations is a discipline that enables institutions to establish healthy communication with their target audiences and contributes to the organization making the right managerial decisions. Corporate web pages are one of the important components of these strategies. Developments in new communication methods have also caused changes in the way institutions communicate with their stakeholders. Organizations use many alternative communication tools to reach their stakeholders. In addition, they can also benefit from corporate web pages. Considering corporate web pages in the context of strategic public relations is an important method to understand the general communication methods and status of an organization. Therefore, this study aims to "Examine Corporate Web Pages in Terms of Strategic Public Relations". Within the scope of the study, the corporate web pages of Hak İş Confederation and Turkish Business Confederation were taken as samples. Content analysis, one of the qualitative research methods, was used in the study, and a coding table was also used. According to the relevant research results, it has been determined that both Hak İş Confederation and Turkish Business Confederation actively use their corporate web pages. However, there is no redirect button or link for quick access on the corporate web pages of Hak İş Confederation and Turkish Business Confederation.*

**Keywords:** *Public relations, Strategic Public Relations, Corporate Web Pages, Qualitative Research, Labor Unions*

## GİRİŞ

Gün geçtikçe faaliyet alanı gelişen halkla ilişkiler; özellikle internet veri tabanı ve web 2. 0 ile hedef kitlelere erişimi kolaylaşmaya başlamıştır (Güler, 2021). Halkla ilişkiler uzmanları kurumsal web sayfalarını kullanmaya başlamaları profesyonel halkla ilişkilerin faaliyet alanlarını genişletmiş ve kurumların paydaşlarına hızlı erişebilme imkânı sunmuştur. Diğer bir ifade ile internet teknolojileri sayesinde kurumlar halkla birebir etkileşim kurabilecekleri bir imkâna sahip olmuştur (Güçdemir, 2012, s. 83). Bu aynı zamanda halkla ilişkiler faaliyetleriyle sosyal sermaye oluşturulmasına da olanak tanımaya başlamıştır (Ünal, 2019). Halkla ilişkiler tarihsel süreçte; kamu yararı, propaganda, bilgi aktarımı, ikna, iş birliği, medya yönetimi gibi alanlara odaklandığı ifade edilmektedir (Stephens vd., 2014; Doorley ve Garcia, 2015; Hejlová, 2015; Vargo vd., 2018; Rubin, 2022). Fakat günümüzde halkla ilişkiler, hedef kitleler ile etkileşim kurma, kurumsal yönetim, kurumsal itibar yönetimi, kurum kimlik kazandırma, kurum imaj oluşturma, kurumsal sosyal sorumluluk gibi amaçlara yönelmeye başlamıştır (Mahon, 2002, s. 429; Becan, 2011, s. 20; Peltekoğlu, 2014, s. 190; Peltekoğlu ve Tozlu, 2017, s. 6-7). Ayrıca halkla ilişkiler tehdit ve risk oluşturan durumları önceden saptamak için profesyonel kriz ekibini bünyesinde barındırmakta ve kurumlara gelecek odaklı bir kimlik (vizyon-misyon) kazandırmayı hedeflemektedir (Türkal ve Taşçıoğlu, 2018, s. 40). Guth ve Marsh (2016) ise Halkla İlişkiler’i çift yönlü iletişim vizyonu ile hareket eden, bir eylem planı olan, sosyal sorumluluk bilinciyle çalışan bir yönetim fonksiyonu olarak ifade etmişlerdir (s. 21). Dolayısıyla Halkla İlişkiler faaliyetleri, kurumun çalışmalarını çeşitli yöntem ve tekniklerle paydaşlara iletirken; paydaşlarında istek, beklenti ve şikayetlerini kuruma aktarmaktadır (Yatkın, 2006, s. 37). Başka bir ifadeyle halkla ilişkileri herhangi bir kurum, kişi ya da örgütü çevresiyle uyumlu hale getiren ya da çevresini dönüştürecek iletişim faaliyeti (Ünal, 2023, s. 33) olarak tanımlamak mümkündür. Kurumsal web sayfaları ise kurumla ilgili haber bültenleri sunması ve kuruma yönelik enformasyon paylaşması sayesinde insanların kurum hakkındaki enformasyona hızlı erişmesine imkân vermektedir. Dolayısıyla kurumsal web sayfaları bu yönden halkla ilişkiler amaç ve hedeflerine hizmet etmektedir (Kent ve Taylor, 1998, s. 322). Fakat kurumların hedef kitlelerde olumlu bir imaj oluşturmaları için web sayfalarını iyi dizayn etmesi gerekmektedir. Kurumsal web sayfasında her butonun çalışıyor olması ve paydaşların kurumla ilgili istediği enformasyona kolaylıkla erişebilmesi gerekmektedir (Sever, 2013, s. 95). Esrock ve Leichty (2000) göre kurumsal web sayfası, örgütlerin paydaşlarıyla iletişim kurmak, hizmet

veya ürünlerini tanıtmak ve potansiyel hedef kitlelere ulaşmak için faydalandıkları bir yapıdır (s. 327-328). Diğer bir ifade ile web sayfaları markaların zaman-mekân engellerini ortadan kaldıran bir araçtır (Esrock ve Leichty, 1998, s. 306). Dolayısıyla kurumsal web sayfalarının stratejik halkla ilişkiler bağlamında ele alınması, bir kuruluşun genel iletişim yöntem ve durumunu anlamak için önemli bir araçtır. Bu bağlamdan yola çıkılarak ilgili araştırmada, stratejik halkla ilişkiler açısından Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu'nun kurumsal web sayfaları incelenmesi üzerine odaklanılmıştır. Hak İş ve Türk İş Konfederasyonları, Türkiye'nin önde gelen profesyonelleşmiş ve bünyesinden birçok sendikayı barındıran gruplardır. Ayrıca hem Hak İş Konfederasyonu hem de Türk İş Konfederasyonu birden çok faaliyet alanına hizmet veren sendikalardan oluşmaktadır (Hak İş, 2023; Türk İş, 2023). Dolayısıyla kurumsal web sayfaları, kâr amacı güden veya gütmeyen grupların dış dünyayla iletişim kurdukları önemli bir platformdur ve stratejik halkla ilişkiler açısından kilit bir rol üstlenmektedir. Çalışmanın devamında, Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu'nun kurumsal web sayfasının tasarımı, içeriği, iletişim stratejileri ve hedef kitleye yönelik etkileşimi gibi unsurları incelenecektir. Araştırma aşamasında, Hak İş ve Türk İş Konfederasyonlarının kurumsal web sayfalarının güncel verileri ve içerikleri üzerinden detaylı bir analiz yapılacaktır. Ayrıca, şirketlerin hedef kitlelerine nasıl ulaştığı, marka değerlerini nasıl iletildiği ve kullanıcı deneyimini nasıl optimize ettiği gibi konular da ele alınacaktır. Dolayısıyla bu çalışmada, Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu'nun stratejik halkla ilişkiler açısından kurumsal web sayfalarının kullanımında nasıl bir yol izlediklerini ve kurumsal iletişim stratejilerindeki etkinliğini ortaya koymayı hedeflemektedir.

## 1. Stratejik Halkla İlişkiler

Stratejik halkla ilişkiler, 1900'lerin başında Ivy Lee ve Edward Bernays tarafından ortaya çıkmıştır. O dönemlerde Lee, Rockefeller ailesinin petrol endüstrisindeki kötü imajını düzeltmek için şirketle çalışmıştır (Austin ve Pinkleton, 2015). Bernays ise, 1920'lerde pazarlama ve halkla ilişkileri bir araya getiren ilk reklam ajansını kurmuştur. Dolayısıyla Ivy Lee ve Edward Bernays yaptıkları bu eylemlerle stratejik halkla ilişkilerin temellerini atkları ifade edilmektedir (Grunig, 2006, s. 152).

Stratejik Halkla İlişkiler, kurum ve kuruluşların paydaşlarıyla iletişimi yönetme süreci olarak ifade edilmektedir (Ferguson, 2018, s. 165). Bu süreçte, bir kurum veya organizasyon, hedef kitleleriyle etkileşim kurarak, itibarını

yönetmeye, ilişkilerini güçlendirmeye ve amacına ulaşmaya çalışmaktadır (Smith, 2020). Stratejik Halkla İlişkiler, kurumsal iletişimin önemli bir bileşeni olup, kurum ve kuruluşların dış dünyayla iletişim kurarken stratejik bir yaklaşım benimsemesini sağlamaya doğrudan katkı sağlamaktadır (Grunig ve Grunig, 2000). Diğer bir ifade ile Stratejik Halkla İlişkiler, kurumların veya bireylerin hedeflerini gerçekleştirmek için paydaşlarıyla etkileşim kurmasını ve iletişimini düzenleyen bir disiplin olarak değerlendirilebilir (Botan ve Taylor, 2004; Güler, 2018, s. 1049-1051). Öte yandan bu etkileşim, kurumun itibarını ve ilişkilerini güçlendirmek, ürünlerini veya hizmetlerini tanıtmak, krizleri yönetmek veya kamuoyu desteği sağlamak gibi amaçlarla gerçekleştirilmektedir (de Bussy, 2015). Halkla ilişkiler stratejik boyutuyla, “*adına faaliyet yürüttüğü varlığın çevresiyle olan ilişki ve etkileşimini organize ederek, varlığın çevreyle iletişim kurabilmesine imkân*” (Ünal, 2023, s. 26) tanımlanmaktadır. Dolayısıyla Stratejik Halkla İlişkiler, dijital pazarlama, reklam, kamu diplomasisi ve medya ilişkileri gibi birçok disiplinle yakından ilişkilidir. Buna ilaveten Stratejik Halkla İlişkiler, günümüzde kurum ve kuruluşlar için vazgeçilmez bir disiplin haline gelmiştir. Özellikle dijital çağda, halkla ilişkiler uzmanları artık sadece basın bültenleri yayınlamakla yetinmiyor, aynı zamanda sosyal medya, kurumsal web sayfaları, bloglar ve diğer dijital platformlardan da etkili bir şekilde faydalanmaktadır (Bullert, 2000).

### 1.1. Stratejik Halkla İlişkilerin Temel Unsurları

Stratejik Halkla İlişkilerin temel unsurları, planlama, hedef belirleme, mesaj oluşturma, iletişim araçlarının seçimi, uygulama ve değerlendirme olarak sıralanabilir.

*Planlama*, Stratejik Halkla İlişkiler çalışmalarının temelini oluşturan aşamadır. Bu aşamada, kurumun hedefleri belirlenir ve iletişim stratejisi oluşturulur (Grunig ve Grunig, 2000). Hedef kitlelerin kimlikleri, davranışları, ihtiyaçları ve beklentileri analiz edilir. Ayrıca, iletişim faaliyetlerinin bütçesi, zamanlaması ve kaynakları da planlanır. Bu aşamanın en önemli unsuru kurumun hedeflerini ve hedef kitlelerini belirleyen Stratejik halkla ilişkiler uzmanlarıdır. Hedef kitlelerin kimlikleri, davranışları ve beklentileri de bu aşamada analiz edilir (Austin ve Pinkleton, 2015). Dolayısıyla bu analizler, Stratejik Halkla İlişkiler profesyonellerinin kurumsal iletişim stratejilerini belirlemesine yardımcı olmaktadır.

*Hedef belirleme*, Halkla İlişkiler uzmanları, kurumun hedeflerine ulaşmak için paydaşların davranışlarını nasıl değiştirebileceklerini belirlerler.

Dolayısıyla bu aşamada, hedef kitlelere ulaşmak için kullanılacak mesajlar da belirlenmektedir. İletişim stratejisi belirlendikten sonra ise, hedeflerin belirlenmesi ve planlanması önemlidir (Hutton, 1999, s. 200). Bu aşamada temel gaye, kurumun istediği sonuçlara ulaşması için hedeflenen grupların davranışlarını değiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu hedefler de imaj inşa etme, farkındalık oluşturma, ürün/hizmet tanıtımı, kamuoyu desteği gibi (Gregory ve Willis, 2022) farklı alanlarda olabilmektedir.

*Mesaj*, Halkla İlişkiler uzmanları hedef kitleleri etkilemek için etkili mesajlar geliştirmektedir. Oluşturulan mesajlar, hedef kitlelerin dikkatini çekmeli, onların beklentilerine yanıt vermelidir (Yang ve Saffer, 2019; Smith, 2020). Öte yandan, iyi bir iletişim stratejisi için etkili mesajlar oluşturmak önemlidir. Aynı zamanda mesajda, kurumun değerleri, misyonu, vizyonu ve farklılaştırıcı özellikleri de yansıtılmalıdır. Dolayısıyla net, anlaşılır ve ikna edici bir şekilde iletilen mesajlar, kamuoyunda olumlu bir iz bırakabilir.

*İletişim araçlarının seçimi*, Halkla İlişkiler Uzmanları, hedef kitlelere ulaşmak için doğru iletişim aracını belirlemesi oldukça önemlidir. Basın bültenleri, geleneksel medya, sosyal medya, kurumsal web sayfası, etkinlikler ve medya ilişkileri gibi birçok araç bu aşamada değerlendirilebilir (Diggs-Brown, 2011). Ayrıca iletişim stratejisinin başarısı, doğru iletişim araçlarının seçimine bağlıdır. Basın bültenleri, basın toplantıları, medya ilişkileri, sosyal medya, kurumsal web sayfası, etkinlikler, içerik pazarlaması gibi farklı iletişim araçlarından hangilerinin kullanılacağı, hedeflenen kitleye ulaşma konusunda doğrudan belirleyici unsurdur (Verli ve Grunig, 2008). Dolayısıyla ulaşılmaya çalışılan hedef kitlelerin tercih ettiği ve en etkili iletişim araçlarının seçilmesi önemlidir.

*Uygulama*, belirlenen strateji ve iletişim araçları kullanılarak iletişim faaliyetleri gerçekleştirilir (Verli ve Grunig, 2008; Smith, 2020). Bu aşamada, hedef kitlelerle doğrudan etkileşim kurulur ve mesajlar iletilir. Dolayısıyla iletişim faaliyetlerinin düzenli, sürekli ve tutarlı bir şekilde gerçekleştirilmesi önemlidir.

*Değerlendirme*, Halkla İlişkiler uzmanları iletişim faaliyetlerinin etkisini ölçmektedir. Hedef kitlelerin tepkileri, medya görünürlüğü, anketler ve geri bildirimler gibi veriler değerlendirilerek iletişim stratejileri geliştirilir ve iyileştirilir (Page ve Parnell, 2017). Diğer bir ifade ile bu aşamada, iletişim faaliyetlerinin etkisini ölçmek ve stratejileri iyileştirmek için değerlendirme yapılmaktadır (Steyn, 2007, s. 139). Hedef kitlelerin tepkileri medya görünürlüğü, geri bildirimler, anketler gibi veriler değerlendirilerek

iletişim stratejileri revize edilmektedir. Değerlendirme aşaması, sürekli öğrenmeyi ve gelişmeyi sağlamaktadır. Bu unsurların tamamı, Stratejik Halkla İlişkilerin temelini oluşturur ve kurum ve kuruluşların iletişim stratejilerini etkili bir şekilde planlamalarını ve uygulamalarını sağlamaya aracılık etmektedir.

## 1.2. Stratejik Halkla İlişkilerin Önemi

Halkla ilişkiler, bir kurum veya kuruluşun hedef kitleleriyle iletişim kurmasını sağlaması için köprü görevi üstlenmektedir. Bu iletişim, çalışanlar, müşteriler, hissedarlar, medya ve diğer paydaşlar arasında gerçekleşir. İyi bir iletişim, karşılıklı anlayışı artırır, güven ortamı oluşturur ve ilişkilerin sağlamlaşmasına katkıda bulunur (Grunig ve Grunig, 2000; Oliver, 2008; Gregory ve Willis, 2022). Dolayısıyla halkla ilişkiler bir inandırma/ikna etme sanatı olarak ifade edilebilir. Stratejik halkla ilişkiler ise, stratejik yönetim süreçlerinde alınan girdiler ve faaliyetlerin tamamını kapsamaktadır. Bu faaliyetler ise “araştırma, planlama, uygulama ve değerlendirme” aşamalarından oluşmaktadır. Bu süreçte paydaşlar örgütlerin çevresinde bulunan en önemli unsurdur. Ayrıca Stratejik Halkla İlişkiler, kurumların itibarını yönetmelerine yardımcı olur. İyi bir itibar, kurumun hedef kitleleri ve paydaşları üzerinde olumlu bir etki bırakır ve rekabet avantajı sağlar (Grunig ve Grunig, 2000). Kurumlar, hedef kitleleriyle etkileşim kurarak itibarlarını olumlu yönde etkilemeyi hedefler. İyi bir imaj, kurumun toplum nezdinde saygınlığını artırır ve güvenilirlik sağlar. Stratejik Halkla İlişkiler, kurum adına olumlu bir imaj oluşturmak, korumak ve güçlendirmek için stratejiler geliştirir (Grunig, 2006). Dolayısıyla Stratejik Halkla İlişkiler, kurumların hedef kitleleriyle güçlü ilişkiler kurmalarına yardımcı olur ((Khodarahmi, 2009). Hedef kitleleriyle iyi bir ilişki yönetimi, sadık müşteri tabanı oluşturmanın yanı sıra, iş birlikleri ve ortaklıkların da önünü açar (Yang ve Saffer, 2019). Stratejik Halkla İlişkiler, kurumların kriz durumlarında etkin bir şekilde iletişim kurmalarına yardımcı olur. İyi bir kriz iletişimi, kurumun itibarını korumasına ve hızlı bir şekilde toparlanmasına yardımcı olur (Steyn, 2007). Diğer bir ifade ile Stratejik Halkla İlişkiler, bir kriz durumunda kurumların etkili bir şekilde tepki vermesine yardımcı olur. Krizler, kurumun itibarını tehlikeye atan olaylar veya durumlar olabilir. Stratejik Halkla İlişkiler, krizlerin etkilerini en aza indirmek için iletişim stratejileri geliştirir ve krizden ders çıkararak kurumun itibarını yeniden inşa etmeyi amaçlar (Diggs-Brown, 2011). Buna ilaveten Stratejik Halkla İlişkiler, kurumların rakipleri arasında fark yaratmalarını



sağlar. Etkili bir halkla ilişkiler stratejisi, kurumun öne çıkmasını, pazarlama iletişimi ve marka bilinirliği gibi alanlarda rekabet üstünlüğü elde etmesini sağlar (Gregory ve Willis, 2022). Benzer şekilde Stratejik Halkla İlişkiler, kurumların kamuoyu desteği sağlamalarına yardımcı olur. Kamuoyunun desteği, politikaların kabul edilmesi, toplumla uyumlu bir şekilde hareket etme ve sürdürülebilirlik gibi konular için hayati öneme sahiptir (Austin ve Pinkleton, 2015). Stratejik Halkla İlişkiler, hedef kitlelerin tutumlarını, davranışlarını ve algılarını etkilemeyi hedefler. Kamuoyu, toplumun belli bir konu veya kurum hakkındaki genel düşüncelerini ifade eder (Botan, 1997). Stratejik Halkla İlişkiler, hedef kitlelerin olumlu bir şekilde etkilenmesini sağlayarak kamuoyunu yönlendirir. Dolayısıyla stratejik halkla ilişkiler kurumlar ve bireyler için önemli bir iletişim disiplini. Etkili bir Halkla İlişkiler stratejisi, kurumların hedeflerine ulaşmalarını (Korkmaz vd.,2017) itibarlarını yönetmelerini ve ilişkilerini güçlendirmelerini sağlar (Steyn, 2007). Bu nedenle, her kurumun etkin bir Halkla İlişkiler stratejisi oluşturması ve uygulaması önem arz etmektedir.

## 2. Stratejik Halkla İlişkiler ve Kurumsal Web Sayfaları

Stratejik Halkla İlişkiler ve kurumsal web sayfaları, bir şirketin veya kuruluşun halkla ilişkiler stratejilerini internet üzerinden yürütmesi ve iletişimini sağlaması için önemli bir ilişkiye sahiptir (Kim vd., 2010: 2015). Ayrıca kurumsal web sayfaları, bir şirketin veya kuruluşun dijital varlığının temel parçasıdır (Tarhan, 2014). Bu web sayfaları, kurum ve kuruluşların ürün ve hizmet bilgilerini, iletişim kanallarını, haberleri, etkinlikleri ve diğer önemli bilgileri paylaşır. Kurumsal web sayfaları, potansiyel müşterilere, mevcut müşterilere, iş ortaklarına ve diğer ilgili taraflara şirket hakkında bilgi akışı sağlar (Phillips ve Young, 2009). Buna ilaveten, marka imajını güçlendirmek, güven oluşturmak ve müşteri ilişkilerini geliştirmek için önemli bir araç olarak kullanılır. Stratejik Halkla İlişkiler ise, bir şirketin veya kuruluşun hedef kitleleriyle etkileşimde bulunarak olumlu bir imaj oluşturmayı ve sürdürmeyi amaçlayan bir disiplindir (Grunig, 2009, s. 3). Halkla ilişkiler, basın bültenleri, medya ilişkileri, etkinlikler, kriz iletişimi, sosyal medya yönetimi ve benzeri gibi çeşitli iletişim araçlarını / stratejilerini kullanmaktadır. Stratejik Halkla İlişkiler, şirketin hedef kitleleriyle sağlıklı bir iletişim kurmasını ve olumlu bir itibar oluşturmasını sağlar (Ki ve Childers Hon, 2006).

Kurumsal web sayfaları, Stratejik Halkla İlişkiler'in dijital ortamdaki uygulamaları için temel bir platform sağlar (White ve Raman,1999). Bu strate-

jik web sayfaları, şirketin halkla ilişkiler mesajlarını ve çabalarını yansıtan içerikleri barındırır. Örneğin, şirketin basın bültenleri, medya ilişkileri için iletişim bilgileri, etkinliklerin duyuruları ve gerçekleşen etkinliklerin fotoğraf veya videoları gibi içerikler, kurumsal web sayfaları aracılığıyla paylaşılabilir. Ayrıca, kurumsal web sayfaları, şirketin paydaşlarıyla iletişimde de önemli bir rol oynar. İyi tasarlanmış bir web sitesi, hedef kitlesine şirket hakkında doğru ve güncel bilgileri sunarak güven oluşturabilir. Buna ilaveten kullanıcı dostu bir arayüz, kolay gezinme ve güncel içerikler, şirketin halkla ilişkiler stratejilerini desteklemektedir (Connolly-Ahern ve Broadway, 2007). Dolayısıyla kurumsal web sayfaları ve Stratejik Halkla İlişkiler arasında karşılıklı bir ilişki olduğu söylenebilir. Çünkü kurumsal web sayfaları, şirketin halkla ilişkiler stratejilerini dijital ortamda uygulamasına ve iletişimini sağlamasına yardımcı olurken, Stratejik Halkla İlişkiler de kurumsal web sayfalarını etkin bir iletişim aracı olarak kullanarak şirketin hedef kitlesine doğru mesajları iletmeye yardımcı olabilir.

Öte yandan kurumsal web sayfaları sadece kâr amacı güden kuruluşlar için değil ayrıca kâr amacı gütmeyen sivil toplum örgütleri ve sendikalar için de önemlidir. Dijitalleşmenin hızlı bir ivme kazandığı günümüz şartlarında kuruluşların ayakta kalması ve paydaşlarına ulaşmasının en kolay ve etkin yolların başında stratejik halkla ilişkilerin bir parçası olan kurumsal web sayfaları gelmektedir. Dolayısıyla birçok sendikayı bünyesinde barındıran Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonunun kurumsal web sayfalarının inceleneceği bu çalışma alanyazına önemli katkılar sağlanması beklenmektedir.

### **3. Metodoloji**

Bu başlık altında araştırmanın amacı, önemi, çalışmanın alanyazına katkısı, araştırma soruları, araştırma yöntemi gibi alt başlıklar yer almaktadır.

#### **3.1. Çalışmanın Amacı, Önemi ve Literatüre Katkısı**

Kurumsal web sayfaları, şirketlerin çevrimiçi varlıklarının önemli bir parçasıdır ve müşterilere, ortaklara ve potansiyel yatırımcılara bilgi sağlamak için kullanılır. Bu nedenle, kurumsal web sayfalarının etkinliğini araştırmak, bir şirketin dijital varlıklarını optimize etmek ve hedef kitle ile etkileşimlerini artırmak için önemli bir adımdır. Bu çalışmanın amacı, Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfalarının karşılaştırmalı bir şekilde incelenerek kurumsal web sayfalarının etkinliğini değerlendirmek ve

iyileştirme önerileri sunmaktır. Öte yandan araştırma kurumsal web sayfalarının etkinliği ve kullanım durumlarını saptaması yönünden önemli olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca sonraki yapılacak araştırmalara da rehberlik etmesi beklenmektedir. Bu hususta da alanyazına katkı sağlaması hedeflenmektedir.

### 3.2. Araştırmanın Soruları

AS 1: Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfaları, hedef kitlelerin aradıkları bilgileri kolayca ulaşmalarını sağlıyor mu?

AS 2: Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfalarının performansı, sayfa yüklenme süreleri ve kullanılabilirlik açısından ne kadar etkili?

AS 3: Kurum ve kuruluşlar için etkili bir kurumsal web sayfası tasarımı nasıl olmalıdır?

### 3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfalarının incelendiği bu araştırma kapsamında nitel araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Öte yandan kurumsal web sayfalarıyla ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda genelde nitel araştırma yönteminden (Sun, 2001; Cober vd., 2004; Tarhan, 2007; Jiang, 2009; Özüpek, 2010; Özseven, 2011; Yağmurlu, 2013; Reilly ve Hynan, 2014; Yılmaz, 2014; Aichner ve Jacob, 2015) faydalandıkları görülmektedir. Dolayısıyla nitel araştırma yöntemi, kurumsal web sayfalarının incelenmesinde en etkili yöntem olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfalarının kullanım durumlarını, sayfaların özelliklerini saptamak için nitel araştırma yönteminden faydalanılmıştır.

### 3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araştırma Cetvelinin Oluşturulması

Veri toplama kapsamında Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu'nun kurumsal web sayfalarına erişim, web sayfası kullanım durumları, her iki kuruluşun yaptığı faaliyetlerin kriterleri, sayfa düzeni ve web sayfalarındaki halkla ilişkiler faaliyetleri gibi konular üzerinde durulmuştur. Ayrıca araştırma verileri 12 Ekim - 12 Kasım 2023 tarihleri arasında toplanarak değerlendirilmiştir. Öte yandan veri toplama yöntemi olarak kodlama cetvelinden faydalanılmıştır. Araştırma kapsamında faydalanılan

kodlama cetvelinin oluşturulmasında ve ifadelerin işlevsel hale gelmesinde Tarhan (2007) ve Şenyurt (2016)'un Kurumsal Web sayfaları ile ilgili yaptıkları çalışmalarında faydalanılmıştır. Tarhan (2007) ve Şenyurt (2016)'un yaptıkları kodlama cetvelleri 2 uzman görüşünden de faydalanarak ilgili çalışmaya uyarlanmıştır. Kodlama cetveli toplamda dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kurumsal web sayfalarının kullanım durumlarını saptamayı hedeflemektedir. İkinci bölümde kurumların reklam kriterlerine, üçüncü bölümde ürün reklam kriterlerine ve son bölümde ise kurumsal web sayfalarının halkla ilişkiler faaliyetlerine değinilmiştir.

#### 4. Bulgular

İlgili araştırma kapsamında Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu'nun kurumsal web sayfalarından elde edilen verilerin analiz edildiği bu bölümde; her iki kurumun web sayfasının kullanım durumları ve halkla ilişkiler açısından işlevsel durumları betimlenmiştir.

	Hak İş Konfederasyonu		Türk İş Konfederasyonu	
	Var	Yok	Var	Yok
Arama Butonu	X		X	
Hakkında butonu	X		X	
Dil Seçenekleri	X		X	
Home Butonu	X		X	
Yardım Butonu		x		x
Sık Sorulan Sorular		x		x
Haber (Medya) Sayfası	X		X	
Sosyal Sorumluluk Sayfası		x		x
Sosyal Medya Hesaplarına Yönlendirme Linki	X		X	
Detaylı İletişim Bilgilerinin Yer alması	X		X	
Her Link Çalışma Durumu	X		X	
Çalışma Prensipleri	X		X	
Site Haritası		x		x
Yayımlar	X		X	
Dijital Kütüphane		x	X	

**Tablo-1.** Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu Web Sayfalarının Kullanım Durumları

Tablo 1'e göre Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu kullanım durumlarına baktığımızda, her iki kurumun web sayfasında arama butonu, hakkında butonu, dil seçenekleri butonu, home butonu yer almaktadır. Fakat her iki kuruluşun da web sayfasında yardım butonu sosyal sorumluluk sayfası, site haritası ve sıkça sorulan sorular seçeneği yer almamaktadır. Öte yandan her iki kuruluşun web sayfasında haber (medya) sayfası, sosyal medya hesaplarına yönlendirme linkleri, detaylı iletişim bilgileri, yayın bölümü ve çalışma prensipleri bildirgesi sayfaları bulunmaktadır. Son olarak Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfasında dijital kütüphane bölümüne yer verirken, Hak İş Konfederasyonu'nda dijital kütüphane bölümü bulunmamaktadır. Fakat genel olarak baktığımızda hem Hak İş Konfederasyonu hem de Türk İş Konfederasyonu web sayfalarının kullanışlı olduğunu ifade edebiliriz.

	Hak İş Konfederasyonu		Türk İş Konfederasyonu	
	Var	Yok	Var	Yok
<i>Hakkımızda</i>	X		X	
<i>İnsan Kaynakları</i>	X		X	
<i>Logo</i>	X		X	
<i>Grup Sendikalara Erişim</i>	X		X	
<i>Yönetim</i>	X		X	
<i>Paydaşlar</i>	X		X	
<i>Basın Kuruluşları</i>	X		X	
<i>Küresel Kuruluş ve Dış İlişkiler</i>	X		X	

**Tablo-2.** Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu kurumsal Tanıtım Kriterleri

Tablo 2'ye göre Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu tanıtım kriterlerine baktığımızda, her iki kurumunda hakkında bildirgesi, insan kaynakları bildirgesi, logolar, bağlı oldukları grup sendikalara erişim butonları, yönetim organizasyon şemaları, paydaşlar, küresel kuruluş ve dış ticaret grupları bulunduğu görülmektedir.

	Hak İş Konfederasyonu		Türk İş Konfederasyonu		
	Var	Yok	Var	Yok	
<i>Kurum Duyuruları</i>	X		X		
<i>Sponsorluklar</i>		x		x	
<i>Basın Duyuruları</i>	X		X		
<i>Ücretsiz Danışma Hattı</i>		x		x	
<i>Tüketici Köşesi</i>		x		x	
<i>Bilgi Edinme Sayfaları</i>	X		X		
<i>Referanslar</i>	X		X		
<i>Üyelik</i>	X		X		
Web Sayfası Görüntü Özellikleri	Durağan Grafikler	X	X		
	Hareketli Grafikler			x	
	Hareketli/Durağan Yazılar	X	X		
Web sayfasının İnteraktif Tüketiciye Uyarlama	Farklı dil seçenekleri	X	X		
	Sayfa içi arama	X	X		
	Yönlendirme Linkleri	X	X		
	Haber Bantları	X	X		
	Güncellemeler	X	X		
	Arkadaşlarıma Gönder (Yönlendirme)	X	X		
	Hızlı Erişim		x	x	
Web Sayfası Sorunlar İle İlgili Özellikler	Multimedya Özellikleri	X	X		
Web Sayfası Sorunlar İle İlgili Özellikler	<i>Telif Hakkı Bildirgesi</i>	X	X		
	<i>Gizlilik Bildirgesi</i>	X	X		
	<i>Yasal Uyarılar</i>	X	X		
	<i>Sıkça Sorulan Sorular</i>		x	x	
Çift Yönlü İletişim	<i>E - mailer</i>	X	X		
	<i>Üyelik</i>	X	X		
	<i>Anket</i>		x	X	
	<i>Sosyal Medya Platformları</i>	<i>Instagram</i>		x	x
		<i>Twitter</i>	X	X	
		<i>Facebook</i>	X	X	
		<i>YouTube</i>	X	X	
	<i>LinkedIn</i>		x	x	

**Tablo-3.** Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu Web Sayfasında Halkla İlişkiler Faaliyetleri

Tablo 3'te Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfalarında stratejik halkla ilişkiler faaliyetlerine baktığımızda, her iki kuruluşun da halkla ilişkiler birimlerine bağlı medya birimlerinde, işletme duyuruları düzenli bir şekilde yapıldığı, yapılan faaliyetlerin detaylandırıldığı, basın ile ilgili duyuruların da yer aldığı görülmektedir. Fakat hem Hak İş Konfederasyonu hem de Türk İş Konfederasyonu'nun herhangi bir ücretsiz danışma hattı olmadığı görülmektedir. Buna ilaveten yine her iki kurumun kurumsal web sayfalarında da tüketici köşesi yönelik herhangi bir hizmet verilmemektedir. Fakat hem Hak İş Konfederasyonu hem de Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfalarında, kurumla ilgili bilgi edinme sayfaları ve yönlendirme butonları, referanslar mevcuttur. Ayrıca kurumsal web sayfalarında "üyelik" Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfalarında yer aldığı görülmektedir.

Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu Web sayfası görüntü özelliklerine baktığımızda, her iki kurumunda grafikleri durağan olduğu, fakat hareketli grafiklere sadece Türk İş Konfederasyonu yer verdiği görülmektedir. Buna ilaveten her iki kuruluşun web sayfasında durağan yazıların da yer aldığı görülmektedir.

Öte yandan web sayfalarının interaktif paydaşlara uyarılama yönünden değerlendirildiğinde, her iki kurumunda farklı dil seçenekleri butonu, sayfa içi arama seçeneği, yönlendirme linkleri, kurum ve paydaşlarıyla ilgili haber bantları, kurum ile ilgili yapılan güncellemeler, arkadaşlarıma gönder yönlendirmesi ve multimedya özellikleri butonu yer olmaktadır. Fakat hem Hak İş konfederasyonu hem de Türk İş Konfederasyonu'nun kurumsal web sayfalarında hızlı erişim ile ilgili herhangi bir yönlendirme butonu veya linki bulunmamaktadır.

Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu web sayfası sorunlar ile ilgili özelliklerine baktığımızda telif hakkı bildirgesi, gizlilik bildirgesi, yasal uyarılara yönelik bildireler yer almaktadır. Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfalarında "sıkça sorulan sorular" ile ilgili bir buton veya yönlendirme linki yer almamaktadır.

Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfalarında çift yönlü iletişim ile ilgili durumlarına baktığımızda her iki kurumunda E - mail erişimi bulunduğu; paydaşların bu mail adresleri aracılığıyla kuruma ulaşabileceği görülmektedir. Buna ilaveten hem Hak İş Konfederasyonu hem de Türk İş Konfederasyonu sosyal medya (Twitter, Facebook, YouTube) hesaplarını aktif kullandığı görülmektedir. Ayrıca her iki kurumun kurum-

sal web sayfalarında sosyal medya (Twitter, Facebook, YouTube) hesaplarına erişim linkleri yer almaktadır. Fakat her iki kurumda *LinkedIn* ve *Instagram* hesabı kullanmadıkları görülmektedir.

## **Sonuç ve Tartışma**

Kurumsal web sayfaları günümüzde kurum ve kuruluşlar için önemli bir role sahiptir. Kuruluşlar paydaşlarına hizmetlerini, ürünlerini ve markalarını tanıtmak; güven oluşturmak ve kurumla etkileşimde bulunmak için web sayfalarından faydalanmaktadır. Bu nedenle, kurumsal web sayfalarının etkili bir şekilde tasarlanması ve yönetilmesi büyük bir önem taşımaktadır. Dolayısıyla bir kurumsal web sayfasının başarılı olması için çeşitli faktörler bulunmaktadır. İlk olarak, kurumsal web sayfasında kullanıcı dostu bir arayüz sunulması önemlidir. Benzer şekilde sayfanın kolayca gezilebilmesi, hızlı yüklenmesi ve kullanıcıların istedikleri bilgilere kolayca erişebilmeleri gerekmektedir (Smith, 2018). Ayrıca sayfanın mobil uyumlu olması da günümüzde büyük bir önem taşımaktadır, çünkü mobil cihazlardan internete erişim oranı hızla artmaktadır (Johnson, 2019). Bir diğer önemli unsur, kurumsal web sayfasının marka kimliğiyle uyumlu olması gerekmektedir. Kurum ve kuruluşun logosu, renkleri ve görsel unsurları web sayfasında kullanılmalıdır. Böylece paydaşlar markayı tanıyabilir ve kolaylıkla sayfayı şirketle ilişkilendirebilirler (Brown, 2020). Buna ilaveten sayfanın içeriği de kurumun değerlerini ve hedeflerini yansıtmalıdır. Net bir mesaj iletmeli ve müşterilere nasıl fayda sağlandığı açık bir şekilde anlatılmalıdır (Johnson, 2019). Dolayısıyla bu çalışmada kurumsal web sayfalarının kurumlar için ne kadar önemli olduğunu ve bu sayfaların nasıl etkili bir şekilde tasarlanıp yönetilebileceğini incelemeyi amaçlamıştır. Bu çerçeveden yola çıkılarak Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu'nun kurumsal web sayfaları örneklem olarak kullanılmıştır.

Kurumsal web siteleri, dijital çağda hem kâr amacı güden hem de kâr amacı gütmeyen için vazgeçilmez araçlar haline gelmiştir. Web sayfaları şirketlerin çevrimiçi varlıklarını oluşturmaları, marka mesajlarını iletmeleri ve hedef kitleleriyle etkileşim kurmaları için bir yol sağlamaktadır. İyi tasarlanmış ve kullanıcı dostu bir web sitesi, kullanıcı deneyimini geliştirir, daha uzun ziyaretleri teşvik eder ve dönüşüm oranlarını artırır (Smith, 2018). Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu'nun kullanım durumlarına baktığımızda, her iki kurumun web sayfasında arama butonu, hakkında butonu, dil seçenekleri butonu, home butonu yer almaktadır. Ayrıca her iki kurumun bütün yönlendirme butonlarının çalıştığı saptanmıştır. Fakat her iki kuru-



mun da web sayfasında yardım butonu yer almamaktadır. Genel bağlamda her iki kuruluşun da web sayfaları ziyaretçileri yönlendirecek, istediklerini kolaylıkla bulacakları şekilde tasarlandığı ifade edilebilir.

Öte yandan Kurumsal web sitelerinin önemli bir yönü, marka oluşturmadaki rolleridir. Şirketler, logolar, renk şemaları ve görsel stiller gibi tutarlı marka öğeleri kullanarak marka bilinirliğini güçlendirebilir ve çeşitli temas noktalarında tutarlı bir marka imajı oluşturabilir (Brown, 2020). Benzer şekilde web sitesindeki içerik, şirketin değerlerini, misyonunu ve benzersiz satış önerilerini yansıtmalı, ziyaretçilerin şirketin kimliğini anlamasını ve rakiplerinden farklılaştırmasını sağlamalıdır (Johnson, 2019). Bu bağlamda hem Türk İş Konfederasyonu hem de Hak İş Konfederasyonu web sayfası tasarımında logo, renk, desenler kendi kurumsal kimliklerine göre inşa ettikleri ifade edilebilir. Ayrıca kurumun web sayfasında haber (medya) sayfası, sosyal medya hesaplarına yönlendirme linkleri, detaylı iletişim bilgileri, çalışma prensipleri bildirgesi sayfaları bulundurulduğu saptanmıştır. Bu yönden her iki örgütünde kurumsal web sayfalarını profesyonel inşa edip kullandıkları görülmektedir.

Arama Motoru Optimizasyonu, kurumsal web siteleri için bir başka kritik husustur. Arama Motoru Optimizasyonu en verimli uygulamalarını tasarlamak, şirketlerin web sitelerinin arama motoru sonuç sayfalarındaki görünürlüğünü artırmasına ve kullanım trafiğinin artırmasına yardımcı olabilir (Smith, 2018). İşletmeler, anahtar kelime araştırması yaparak, sayfadaki öğeleri optimize ederek ve yüksek kaliteli içerik oluşturarak web sitelerinin arama motoru sıralamalarını yükseltebilir ve daha fazla potansiyel müşteri çekebilir (Brown, 2020). Bu bağlamda Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu kurumsal web sayfalarının ziyaretinde sağ üst kısımda yardımcı bir arama butonu olduğu ve sayfanın tamamıyla optimize çalıştığı saptanmıştır. Fakat her iki kuruluşun kurumsal web sayfalarında "Site Haritası" olmadığı saptanmıştır. Ayrıca, kurumsal bir web sitesinin mobil veri tabanını kullanması, günümüzün mobil merkezli çağında çok önemli bir unsurdur. İnternette gezinmek, akıllı telefon, diz üstü bilgisayar ve tabletlerin kullanımının sıklaşmasıyla beraber, farklı ekran boyutlarına ve cihazlara uyum sağlayan duyarlı bir web sitesi tasarımına sahip olmak, sorunsuz bir kullanıcı deneyimi sağlamak için çok önemlidir (Johnson, 2019). Hak İş Konfederasyonu ve Türk İş Konfederasyonu Web sayfası görüntü özelliklerine baktığımızda, her iki kurumunda grafikleri durağan olduğu, hareketli grafiklere yer verilmediği görülmektedir. Buna ilaveten durağan yazıların da yer aldığı görülmektedir. Fakat genel olarak baktığımızda hem Hak İş Konfederasyonu'nun

hem de Türk İş Konfederasyonu'nun web sayfalarının kullanışlı olduğunu ifade edebiliriz.

Sonuç olarak, stratejik halkla ilişkilerin bir parçası olan kurumsal web sayfaları, kurumların dijital varlığının önemli bir parçasıdır. Dolayısıyla kullanıcı dostu bir arayüzü oluşturmak, kurumsal marka kimliğiyle uyumlu olan bir tasarım ve stratejik halkla ilişkiler uyumluluğu gibi unsurlar kurumsal web sayfalarının kullanım durumu ve başarısını etkileyebilir. Bu bağlamda kurum ve kuruluşların, bu unsurları dikkate alarak etkin bir kurumsal web sayfası inşa etmesi önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- Aichner, T., & Jacob, F. (2015). Measuring the degree of corporate social media use. *International Journal of market research*, 57(2), 257-276.
- Austin, E. W., & Pinkleton, B. E. (2015). *Strategic public relations management: Planning and managing effective communication campaigns*. Routledge.
- Becan, C. (2011). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Paydaş Teorisi ve İletişim Yaklaşımı Açısından Değerlendirilmesi: Bankaların Basın Bültenlerine Yönelik Bir İçerik Analizi", *Selçuk İletişim*, 7 (1), s. 16-35.
- Botan, C. (1997). Ethics in strategic communication campaigns: The case for a new approach to public relations. *The Journal of Business Communication* (1973), 34(2), 188-202.
- Botan, C. H., & Taylor, M. (2004). Public relations: State of the field. *Journal of communication*, 54(4), 645-661.
- Bullert, B. J. (2000). *Strategic Public Relations Sweatshops and the Making of a Global Movement*. Joan Shorenstein Center on the Press, Politics and Public Policy.
- Cober, R. T., Brown, D. J., & Levy, P. E. (2004). Form, content, and function: An evaluative methodology for corporate employment web sites. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(2-3), 201-218.
- Connolly-Ahern, C., & Broadway, S. C. (2007). The importance of appearing competent: An analysis of corporate impression management strategies on the World Wide Web. *Public relations review*, 33(3), 343-345.
- de Bussy, N. M. (2013). Refurnishing the Grunig edifice: Strategic public relations management, strategic communication and organizational leadership. In *Public relations and communication management* (pp. 79-92). Routledge.

- Diggs-Brown, B. (2011). *Cengage advantage books: Strategic public relations: An audience-focused approach*. Cengage Learning.
- Doorley, J., & Garcia, H. F. (2015). *Reputation management: The key to successful public relations and corporate communication*. Routledge.
- Esrock, S. L., & Leichty, G. B. (1998). Social responsibility and corporate web pages: self-presentation or agenda-setting?. *Public relations review*, 24(3), 305-319.
- Esrock, S. L., & Leichty, G. B. (2000). Organization of corporate web pages: Publics and functions. *Public Relations Review*, 26(3), 327-344.
- Ferguson, M.A. (2018). Building theory in public relations: Interorganizational relationships as a public relations paradigm. *Journal of public relations research*, 30(4), 164-178.
- Gregory, A., & Willis, P. (2022). *Strategic public relations leadership*. Taylor & Francis.
- Grunig, J. E. (2006). Furnishing the edifice: Ongoing research on public relations as a strategic management function. *Journal of Public relations research*, 18(2), 151-176.
- Grunig, J. E. (2009). Paradigms of global public relations in an age of digitalisation. *PRism*, 6(2), 1-19.
- Grunig, J. E., & Grunig, L. A. (2000). Public relations in strategic management and strategic management of public relations: Theory and evidence from the IABC Excellence project. *Journalism studies*, 1(2), 303-321.
- Guth, D. W. and Marsh, C. (2016). *Public relations: A values-driven approach*. Boston: Pearson Education.
- Güler, Ş. (2018). Halkla İlişkiler Öğrencilerinin Mesleki Kaygılarının Ölçülmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(2), 1046-1072.
- Güler, Ş. (2021). E-İletişim: 21. Yüzyılda İletişimin Dijital Hatları. İçinde Güler, Ş. (Ed.) *Dijital İletişim Araştırmaları* (ss. 1-22) Ankara: Nobel Yayınları.
- Gürbüz, S., ve Tarhan, A., (2019). "Türkiye'nin İlk 500 Sanayi Kuruluşunun Sponsorluk Uygulamaları: Kurumsal Web Sayfaları Üzerine Bir Analiz", *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 31, s.537-559.
- Hak İş (2023). Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu. Hak İş Kurumsal web sayfası 2023. <https://www.hakis.org.tr/> Erişim Tarihi: 22.03.2023
- Hejlová, D. (2015). *Public relations* (pp. 89-91). Grada Publishing.
- Hutton, J. G. (1999). The definition, dimensions, and domain of public relations. *Public relations review*, 25(2), 199-214.

- Jiang, Y., Raghupathi, V., & Raghupathi, W. (2009). Content and design of corporate governance web sites. *Information Systems Management*, 26(1), 13-27.
- Kent, M. L. ve Taylor, M. (1998). "Building Dialogic Relationships Through The World Wide Web." *Public Relations Review*. 24 (3): 321 – 334.
- Khodarahmi, E. (2009). Strategic public relations. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*.
- Ki, E. J., & Childers Hon, L. (2006). Relationship maintenance strategies on Fortune 500 company web sites. *Journal of Communication Management*, 10(1), 27-43.
- Kim, S., Park, J. H., & Wertz, E. K. (2010). Expectation gaps between stakeholders and web-based corporate public relations efforts: Focusing on Fortune 500 corporate web sites. *Public relations review*, 36(3), 215-221.
- Korkmaz, O., Aydemir, S., & Uysal, H. T. (2017). Örgütsel özdeşleşme üzerinde örgüte hâkim kurum kültürünün etkisi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 62-81.
- Mahon, J., F. (2002). "Corporate Reputation: Research Agenda Using Strategy and Stakeholder Literature", *Business & Society*, 41 (4), p. 415-445.
- Oliver, S. (2008). Public relations strategy. *Strategic Direction*, 24(5).
- Özseven, T. (2011). *Gaziosmanpaşa Üniversitesinin kurumsal web sayfası ziyaretlerinin web madenciliği ile analizi* (Master's thesis, Fen Bilimleri Enstitüsü).
- Özüpek, M. N. (2010). "Belediyelerin Halkla İlişkiler Çalışmalarında İnternet Kullanımı: Büyükşehir Belediyeleri Web Siteleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma", *Selçuk İletişim*, 6 (3), 196-205.
- Page, J. T., & Parnell, L. J. (2017). *Introduction to strategic public relations: Digital, global, and socially responsible communication*. Sage Publications.
- Patten, D. M., & Crampton, W. (2003). Legitimacy and the internet: an examination of corporate web page environmental disclosures. In *Advances in environmental accounting & management* (Vol. 2, pp. 31-57). Emerald Group publishing limited.
- Peltekoğlu, F., B ve Tozlu, E. (2017). "Halkla İlişkiler ve Gönüllülük Ekseninde Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri ve Bin Yıl Kalkınma Hedefleri". *Selçuk İletişim*, 10 (1), s. 5-31.
- Peltekoğlu, F., B. (2014). *Halkla İlişkiler Nedir?* (8. Baskı), Beta Basım Yayım, İstanbul.

- Phillips, D., & Young, P. (2009). *Online public relations: A practical guide to developing an online strategy in the world of social media*. Kogan Page Publishers.
- Reilly, A. H., & Hynan, K. A. (2014). Corporate communication, sustainability, and social media: It's not easy (really) being green. *Business horizons*, 57(6), 747-758.
- Rubin, V. L. (2022). Manipulation in marketing, Advertising, propaganda, and public relations. In *Misinformation and disinformation: Detecting Fakes with the eye and AI* (pp. 157-205). Cham: Springer International Publishing.
- Sever, S. (2013). "Sponsorluk Duyurumu". Metin Argan (der.), Sporda Sponsorluk, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, s.90-105.
- Smith, R. D. (2020). *Strategic planning for public relations*. Routledge.
- Stephens, K. K., Waters, E. D., & Sinclair, C. (2014, July). Media Management: The Integration of HRM, Technology, and People. In *Meeting the Challenge of Human Resource Management* (pp. 215-226). Routledge.
- Steyn, B. (2007). Contribution of public relations to organizational strategy formulation. *The future of excellence in public relations and communication management: Challenges for the next generation*, 137-172.
- Sun, H. (2001). Building a culturally-competent corporate web site: an exploratory study of cultural markers in multilingual web design. In *Proceedings of the 19th annual international conference on Computer documentation* (pp. 95-102).
- Şenyurt, G. (2016). Belediyelerin Halkla İlişkiler Uygulamalarında İnternetin ve Sosyal Medyanın Kullanımı: Konya Merkez İlçe Belediyeleri Üzerine Bir İnceleme. *İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (İnif E-Dergi)*, 1(1), 44-67.
- Tarhan, A. (2007). Halkla ilişkilerde tanıma ve tanıtma aracı olarak İnternet: Belediyelerin web sayfaları üzerine bir analiz. *Selçuk İletişim*, 4(4), 75-95.
- Tarhan, A. (2014). Medyayla İlişkilerde Kurumsal Web Sayfalarının Kullanımı: Halkla İlişkiler Odaklı Bir Değerlendirme. *Selçuk İletişim*, 8(2), 61-89.
- Türk İş (2023). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu. Türk İş kurumsal web sayfası 2023. <https://www.turkis.org.tr/> Erişim Tarihi: 22.03.2023
- Türkal, İ. ve Taşçıoğlu, R. (2018). "Türkiye'de Halkla İlişkilerin Stratejik Rolü: İnsan Kaynakları Sitelerindeki İş İlanları Üzerine Bir İnceleme". *Atatürk İletişim Dergisi*. s.37-58

- Ünal, C. (2019). The Role of Public Relations on Accumulation of Social Capital: Sample of Village Institutes. Birgül Alıcı & Ömer Aydınlioğlu (Ed.). In *New Horizons in Communication Age*. Ankara: İksad Publishing House. ss. 283-308.
- Ünal, C. (2023). İnfodemi ve Halkla İlişkiler. İbrahim Kiçir & Celil Ünal (Ed.). *Halkla İlişkiler ve Reklamcılıkta Dijital Trendler*. Konya: Literatürk Yayınları. ss. 33-56.
- Ünal, C. (2023). Veri Madenciliği ve Stratejik Halkla İlişkiler. Abdülhakim Bahadır Darı (Ed.). *Dijital Çağda Halkla İlişkiler içinde*. Çanakkale: Paradigma Yayınları. ss. 19-36.
- Vargo, C. J., Guo, L., & Amazeen, M. A. (2018). The agenda-setting power of fake news: A big data analysis of the online media landscape from 2014 to 2016. *New media & society*, 20(5), 2028-2049.
- Verli, D., & Grunig, J. E. (2008). The origins of public relations theory in economics and strategic management. In *Perspectives on public relations research* (pp. 25-74). Routledge.
- White, C., & Raman, N. (1999). The World Wide Web as a public relations medium: The use of research, planning, and evaluation in Web site development. *Public relations review*, 25(4), 405-419.
- Yağmurlu, A. (2013). "Diyalojik İletişim Çerçevesinden Ankara Büyükşehir Belediyesi Sosyal Medya Uygulamaları", *Selçuk İletişim*, 8 (1), 95-115.
- Yang, A., & Saffer, A. J. (2019). Embracing a network perspective in the network society: The dawn of a new paradigm in strategic public relations. *Public Relations Review*, 45(4), 101843.
- Yatkin, A. (2006). "Hizmet Verimliliğinin Artırılmasında Halkla İlişkilerin, Örgütsel İletişimin Rolü ve Önemi (Elazığ Belediyesi Örneği)", II.Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu, Nisan 2006, 369-386.
- Yılmaz, M. (2015). "Üniversitelerde halkla ilişkiler: Kurumsal web sayfaları ve sosyal medya uygulamaları üzerine bir değerlendirme." (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Ana Bilim Dalı: Konya*.

## TÜRKİYE'DE GENÇLERİN İSTİHDAMA KAZANDIRILMASINA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR

Prof. Dr. Hacı Yunus TAŞ<sup>1</sup>  
ORCID ID: 0000-0003-3163-9416  
Abdulhalik KÖSE<sup>2</sup>  
ORCID ID: 0000-0002-0908-1877

### Öz

Yeryüzündeki bütün toplumlar için gençlik, özel ve önemli bir dönemi tanımlamaktadır. Bunun nedeni, insan yaşamında kimlik arayışının yoğunlaştığı ve büyük bir dinamizmin yaşandığı evrenin gençlik dönemine denk gelmesidir. Bu bakımdan, gençliğe dönük yaklaşımlar (politikalar) toplumların geleceğini şekillendirecek sonuçlar doğurmaktadır. Zira gençler, içinde buldukları geçiş dönemi itibarıyla birçok sorun alanı oluşturma olasılıklarına karşın, verimli ve dinamik potansiyelleriyle, ülkeleri açısından çok büyük bir güç durumundadır. Doğru planlanan 10eşme, teknolojik yenilikler, ekonomik krizler, işgücü piyasasındaki dönüşüm ve artan rekabet koşulları, fırsat eşitsizliği, alınan eğitimin yetersizliği gibi faktörler gençleri kırılmalı bir grup haline getirmektedir. Gençlerin iş piyasalarında yer alma ve istenilen koşullarda çalışma noktasında sıkıntıları bulunmaktadır. Bu anlamda, gençlere yönelik aktif ve pasif sosyal politikalar büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, Dünya'da gelişmiş bazı OECD ülkeleri ve Türkiye'de gençlere dair uygulanan Sosyal Politikaların dünü, bugünü ve yarını ele alınmaktadır. Ayrıca uygulanan söz konusu politikaların genç nüfusun istihdam edilmelerine yönelik olumlu yönleri ile eksiklikleri tartışılarak bu alanda alınması gereken politikalar hakkında bazı önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** *İstihdam, İşsizlik, Genç İşsizliği, Sosyal Politika*

**Atf için:** Taş, H.Y., Köse, A., (2024). Türkiye'de Gençlerin İstihdama Kazandırılmasına Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 35, ss. 87-110.

1 Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Doktora Öğrencisi, zeynehir@hotmail.com

2 Doçent Doktor, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta

## **Social Policies Applied in Turkey Towards Employment of Youth**

### **Abstract**

*Youth defines a unique and crucial period for all societies on earth. The reason for this is that the phase in human life, where the search for identity intensifies and a great dynamism is experienced, coincides with the youth period. In this respect, youth-oriented approaches (policies) create results that will shape the future of societies. Because, despite the possibility of causing a slew of problems due to the transition period they are in, young people are a great power for their countries with their productive and dynamic potential. Correctly planned and implemented youth policies constitute a strategic driving force for countries. In the opposite case, there are social problems and loss of energy. Factors such as globalization, technical breakthroughs, economic crises, labor market upheaval and increased competitive conditions, opportunity disparity, and insufficient education make young people a vulnerable group. Young people have difficulties in taking part in the job markets and working under desired conditions. In this sense, active and passive social policies for young people are of great importance. In this study, the past, present and future of the Social Policies implemented for young people in some developed OECD countries in the world and in Turkey are discussed. In addition, the positive aspects and shortcomings of the implemented policies regarding the employment of the young population were discussed and some suggestions were made about the policies that should be taken in this field.*

**Key Words:** *Employment, Unemployment, Youth Unemployment, Social Policy*



## Giriş

Gençliğin sosyal politika enstrümanlarıyla desteklenme ihtiyacı bulunmaktadır. Türkiye’nin durumu analiz edildiğinde; genç nüfusunun demografik fırsat penceresi sunduğu görülmektedir. Öte yandan, Türkiye aynı zamanda gittikçe yaşlanan bir ülkedir. Bu bakımdan, gençliğin sunduğu dinamizm ve enerjiden yararlanmayı sağlayacak kapsamlı sosyal politika uygulamalarına ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle yenilikçi teknolojilerdeki baş döndürücü değişim, genç nüfusun klasik politikaları aşan bir bakış açısıyla ele alınmasını elzem kılmaktadır. Gençlerin niteliklerini geliştiren yeni bir eğitim-sektör senkronizasyonu ve işlevsel bir yönlendirme sistematiği, üzerinde çokça düşünülmesi gereken durumlar olarak öne çıkmaktadır. Bu anlamda, günümüz gençliğinin başta eğitim ve istihdam olmak üzere genel durumlarını ortaya koymak gerekmektedir.

Gençliğe dair verilerin bilinmesi ve bu verilerin analiz edilmesi çok önemlidir. Genç nüfusun şartları yaşadıkları ülkenin hatta dünyanın içinde bulunduğu durumla yakından ilgilidir. Ayrıca son yıllarda teknolojik gelişmelere koşut yaşanan hızlı sosyo-ekonomik dönüşümlerin de gençliği derinden etkilediği görülmüştür. 2023 yılı Haziran’a kadar tüm dünyayı yoğun bir şekilde etkileyen Covid-19 pandemisi bütün dezavantajlı gruplar gibi, gençleri de olumsuz etkilemiştir. Bu nedenle pandemi süreci ve sonrası etkiler mutlaka ele alınmalıdır. Gençlik değerlendirilirken sadece eğitim, istihdam vb. klasik sorun alanlarına eğilmek yeterli değildir. Aynı zamanda onların beklentilerine, gelişim isteklerine ve psikolojik gereksinimlerine eğilmek gerekir. Sayılan gerçeklikler ışığında bu çalışma, genç bireylere yönelik geniş perspektifli bütüncül bir politika arayışına katkı sağlama amacı taşımaktadır.

## 1. Gençlik Kavramı

Gençlik kavramının demografik, psikolojik ve sosyolojik veçhelerinin bulunması, onun evrensel kabul görmüş bir tanımlamadan yoksun bırakılmaktadır. Ancak, çocukluk evresi ile gençlik evresini ayırt etmek için genel anlamda demografik (yaş) öğelerden yararlanılmaktadır. Bu noktada da bazı parametreler devreye girmekte, yaş sınırı konusunda evrensel bir genel kabul bulunmamaktadır.

BM Çocuk Hakları Sözleşmesi, 18 yaşın altındakileri çocuk kabul etmektedir. Avrupa Birliği 94/33 sayılı Direktifinde 18 yaşın altındakilerin

genç, 15 yaşın altındakilerin ise çocuk olarak tanımlandığı görülmektedir (Alper vd., 2013:61-62). Örneğin BM 15-24 yaş aralığını genç olarak tanımlarken, eğitimden iş hayatına atılmanın daha geç yaşandığı AB ülkelerinin çoğunlukla 15-29 yaş aralığını baz aldıkları görülmektedir. Türkiye’de ise kimi belge ve araştırmalarda farklı veriler bulunmakla birlikte, gençlik için genel kabul 12-24 yaş aralığıdır. Türk Medeni Kanunun’da (2001) “Erginlik on sekiz yaşın doldurulmasıyla başlamaktadır” denmektedir (Oktay vd., 2009).

ILO’nun 138 sayılı Sözleşmesinde, 15-24 yaş aralığında istihdam edilenler “**Genç İşçi**” olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan, ILO’nun 146 sayılı tavsiye kararı Genç İşçi taban yaşının 16 olması gerektiğini belirtmiştir. Bu durum, asgari çalışma yaşının kademeli olarak yükseltilmesi eğiliminin bir sonucudur (Delibaş, 2011). Türkiye’de ise Genç İşçi tanımlaması, AB kriterleri uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. Maddesinde, 15 yaşını tamamlamış, 18 yaşını bitirmemiş çalışanlar için kullanılırken; 15 yaş altı için “çocuk” ibaresi kullanılmıştır (Cengiz, 2012: 205-206). Türkiye’ye bakıldığında, gençliğe yönelik genel politikaların uygulandığı yaş grubunun 14-29 yaş aralığındakileri kapsadığı ifade edilebilir (Ulusal Gençlik ve Spor Politika Belgesi, 2013: 3)

Gençlik sosyolojisine göre gençlik; bireyin biyolojik, tarihsel ve kültürel olarak gelişen-değişen ve bununla birlikte sosyal süreklilik gösteren bir dönemi içermektedir. Gençliğin birçok psikososyal durumla birlikte yaşanmasının nedeni, geçiş dönemi olma özelliğinden dolayıdır. Bu bağlamda gençliğin; özgürlüğü, sabırsızlığı, hareketliliği, bireysel bağımsızlığı ve heyecanı temsil eden bir kişilik olarak değerlendirilebiliriz (Yaman, 2013: 35-36). Gençlik, bir anlamıyla insani kimlik arayışı ve oluşum sürecini, diğer yandan ise insan hayatındaki en dinamik dönemi anlatmaktadır (Akin, 2014: 10).

## 1.2. Genç Nüfusun Genel Durumu

### 1.2.1. Genç Nüfus Verileri

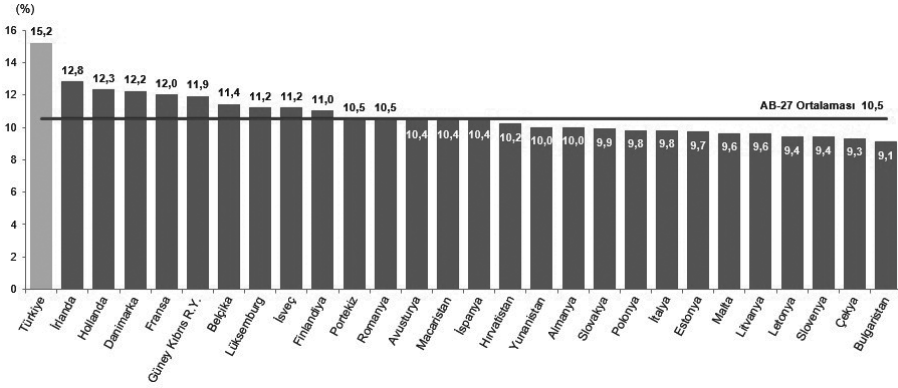
Yıl	Toplam nüfus	Genç nüfus (15-24 yaş)	Genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı (%)	Yetişkin nüfus (25+ yaş)	Yetişkin nüfusun toplam nüfus içindeki oranı (%)
1935	16.158.018	2.433.916	15,1	6.989.637	43,3
1940	17.820.950	2.568.914	14,4	7.729.741	43,4
1945	18.790.174	3.461.047	18,4	7.883.464	42,0
1950	20.947.188	4.350.499	20,8	8.551.463	40,8
1955	24.064.763	4.650.353	19,3	9.901.288	41,1
1960	27.754.820	4.607.042	16,6	11.671.001	42,1
1965	31.391.421	5.254.191	16,7	12.942.184	41,2
1970	35.605.176	6.545.971	18,4	14.172.289	39,8
1975	40.347.719	7.796.643	19,3	16.142.845	40,0
1980	44.736.957	9.016.986	20,2	18.118.619	40,5
1985	50.664.458	10.191.944	20,1	21.366.259	42,2
1990	56.473.035	11.311.973	20,0	25.371.228	44,9
2000	64.729.501	12.575.362	19,4	33.207.681	51,3
2007	70.586.256	12.397.606	17,6	39.546.259	56,0
2008	71.517.100	12.441.662	17,4	40.286.851	56,3
2009	72.561.312	12.514.737	17,2	41.187.241	56,8
2010	73.722.988	12.545.094	17,0	42.299.312	57,4
2011	74.724.269	12.542.174	16,8	43.295.520	57,9
2012	75.627.384	12.591.641	16,6	44.178.564	58,4
2013	76.667.864	12.691.746	16,6	45.126.304	58,9
2014	77.695.904	12.782.381	16,5	46.051.093	59,3
2015	78.741.053	12.899.667	16,4	46.955.166	59,6
2016	79.814.871	12.989.042	16,3	47.900.047	60,0
2017	80.810.525	12.983.097	16,1	48.793.940	60,4
2018	82.003.882	12.971.396	15,8	49.848.157	60,8
2019	83.154.997	12.955.672	15,6	50.986.980	61,3
2020	83.614.362	12.893.750	15,4	51.652.375	61,8
2021	84.680.273	12.971.289	15,3	52.733.021	62,3
2022	85.279.553	12.949.817	15,2	53.594.625	62,8

**Tablo 1:** Türkiye’de Genel Nüfus ve Yıllara Göre Genç Nüfusun Oranı (1980-2022)

**Kaynak:** <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2022-49670>

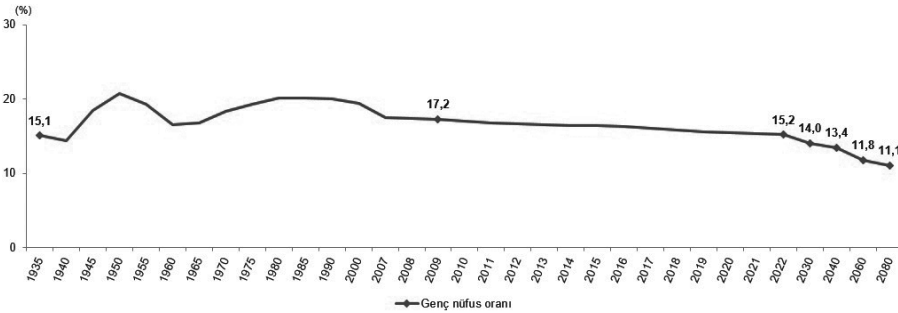
Avrupa demografik kitlesi incelendiğinde, Türkiye'nin daha devimsel bir nüfusu barındırdığı görülmektedir. Tablo1'in 1980-2022 arası uzun dönemli verileri, Türkiye'nin 15-29 yaş aralığındaki genç nüfus oranının yüksek bir seviyede olmakla birlikte, yavaş yavaş oransal olarak azalma göstermektedir. Zira, 15-24 yaş aralığındaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı 2000 yılı için %19,4 iken, 2022 yılı itibarıyla bu oran %15,2'ye gerilemiştir. Buna rağmen Türkiye, Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında, aşağıdaki Şekil 1'den de anlaşılacağı üzere oldukça iyi durumdadır. Bu yüksek potansiyeli değerlendirecek sosyal politikaların oluşturulması ve zaman kaybetmeksizin uygulanması elzemdir.

**Şekil 1.** Genç Nüfus Oranının AB Üye Ülkeleri ile Karşılaştırılması



**Kaynak:** TÜİK İstatistiklerle Gençlik 2022

**Şekil 2.** Yıllara Göre Genç Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Oranı (Nüfus Projeksiyonu)



**Kaynak:** TÜİK İstatistiklerle Gençlik 2022

Şekil 2’de genel veriler ışığında oluşturulan nüfus projeksiyonu, genç nüfusun yıllar içerisinde toplam nüfus içerisindeki oransal ağırlığını yitirdiğini öngörmektedir. Bu durum, bizi daha yaşlı bir nüfus olgusunu beklediğini işaret etmektedir. Genç nüfusun toplam nüfusa oranı 1950 yılında %20,8 ile pik seviyesinde gerçekleşmiştir. Buna mukabil bu oran 2025 yılı için %14,3, 2040 yılı için %13,4 ve 2080 yılı için ise %11,1 olarak tahmin edilmektedir. Kısacası, genç nüfusun düzenli bir şekilde azalma eğiliminde olduğu anlaşılmaktadır.

## 1.2. Gençler ve Eğitim

Türkiye, 2012 yılında zorunlu eğitim süresini sekiz yıldan on iki yıla çıkarmıştır. Zorunlu eğitim sistemi; ilkokul, ortaokul ve lise olarak tanımlanmış ve her bir eğitim devresi dört yıl olacak şekilde belirlenmiştir. (12 Yıllık Zorunlu Eğitim [4+4+4]) (OECD, 2013).

Yeni eğitim sisteminde, örgün eğitim mezuniyet yaşı üst sınırı 18’dir. Mesleki eğitimde ise orta öğrenim ve yüksek öğrenim kademeleri bulunmaktadır. Mesleki eğitimde orta öğrenim dört yıllıktır. Mesleki eğitimde, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri (MTAL) ve Mesleki Eğitim Merkezleri (MEM) seçenekleri mevcuttur (Gülüm, 2020:34).

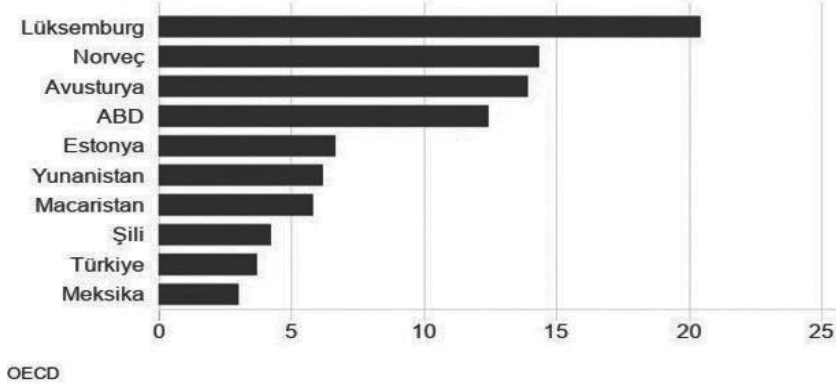
Türkiye eğitim sistemi, örgün eğitim ve yaygın eğitim olarak adlandırılan iki temel boyuta sahiptir. Türkiye’de Örgün Eğitim dışındaki bütün eğitim-öğretim faaliyetleri Yaygın Eğitim olarak adlandırılmaktadır. Halk eğitim merkezleri bünyesindeki eğitimler, çıraklık eğitimleri, İŞKUR, belediyeler, kurum ve kuruluşlar tarafından verilen eğitimler, STK’ların düzenlediği sertifika eğitimleri, uzaktan eğitim gibi çeşitli eğitimlerin tümü Yaygın Eğitim sınıflandırılmasının içinde yer almaktadır. (Yıldız, 2016).

### Şekil 3. İlkokuldan Üniversiteye Kadarki Dönemde Öğrenci Başına Kamu Harcaması

#### İlkokuldan üniversiteye kadarki dönemde öğrenci başına kamu harcaması, 2015

(Dolar)

■ Yatırım (dolar)



**Kaynak:** BBC News Türkçe on Twitter, 2015.

Şekil 3. ele alındığında; dolar bazındaki ilkokuldan üniversiteye kadarki dönemde öğrenci başına kamu harcamaları açısından, OECD tarafından örnek olarak seçilen on ülke arasında Türkiye 3,5 dolar ile sadece Meksika'nın (3 dolar) üzerinde yer almış ve öğrenci başına en az harcama yapan iki ülkeden biri olmuştur. Lüksemburg, ilkokuldan üniversiteye kadarki dönemde öğrenci başına 21 dolarla en fazla kamu harcaması yapan ülke durumundadır. Lüksemburg'u öğrenci başına 14 dolarla Norveç, 13,5 dolarla Avusturya ve 12 dolarla ABD izlemektedir. Öğrenci başına düşen kamu harcaması bakımından; Estonya, Yunanistan, Macaristan, Şili, Meksika ve Türkiye 10 doların çok altında harcama yapmaktadır (Şili, Meksika ve Türkiye 5 doların altında).

Türkiye'deki eğitim düzeyini anlamlandırmak açısından OECD verileriyle karşılaştırma yapmak faydalı olacaktır. 25-34 yaş arası ortaöğretim mezunu olmayan yetişkin oranı OECD ortalamasına göre daha yüksek durumdadır. OECD'nin ortaöğretim mezunu olmayan genç yetişkin oranı ortalaması %15, Türkiye ise %41 ortalama ile Meksika'dan sonra ikinci sırada yer almaktadır. Ülkemizin yükseköğretim mezunu genç yetişkin düzeyi son on yılda %17 den %35'e yükselmiştir. Bu olumlu tabloya rağmen Türkiye, OECD'nin %45 olan ortalamasının gerisindedir. 18-24 yaş grubunda eğitimden ayrılma oranlarında OECD ortalaması %47, Türkiye'de bu oran %62 ve oransal olarak en

yüksek ülkelerden biri durumundadır. Eğitim- istihdam ilişkisi noktasında bakıldığında; eğitimden ayrılmanın başlıca nedenleri olarak istihdama katılma ve bir üst öğrenime yükselme sayılabilir.

Bu bakımdan ülkemizdeki 15-29 yaş arası gençlerin %28,8’ inin okula gitmediği ve istihdama katılmadığı görülmektedir. Söz konusu oranda, son on yıldaki pozitif ivmeye rağmen, OECD ülkeleri arasındaki en yüksek veriler Türkiye’ ye aittir (OECD, 2020).

### 1.3. İşsizlik ve İstihdam

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde istihdam edilen gençler; çoğunlukla enformel sektörlerde, düzensiz işlerde ve sosyal koruma olmadan çalıştırılmaktadır. Bu tür çalışma koşullarında istihdam edilen genç çalışanlar, muadil işlerle kıyaslandığında çok daha düşük ücrete razı olmak zorunda kalmaktadır (ILO, 2013:1-2).

İşsizliğin yüksek olduğu toplumlarda, insani sermaye yeterince kullanılmadığından sosyal sorunlar artmaktadır (Awogbenle ve Iwuamadi, 2010: 2). Ülkemizdeki problem alanlarından biri eğitim seviyesi ile işgücü piyasaları arasında korelasyonun kurulamamasıdır. Bu gerçekliğin en önemli nedeni, eğitimin bireylere istendik niteliği kazandıramamasıdır. İşsizlik oranlarının, eğitim seviyesi üniversiteye doğru çıktıkça artması bunun açık bir göstergesidir. Yine bu noktada, okuma-yazma bilmeyenlerden oluşan kesimin en az işsizlik oranına sahip olması olgusu oldukça dikkat çekicidir (Okur, 2014: 47).

Türkiye’de ekonominin en kronik sorunlarının başında, nüfus artışı sonucu işgücü arzında oluşan yükselmeye sermaye birikiminin ve yatırımların yeterli cevabı verememesidir. Yaratılan istihdam seviyesinin kısıtlılığı ile birlikte işgücüne katılım derecesindeki düşüklük, işsizliğin devam etmesine neden olmaktadır (Erol vd., 2010: 10 ).

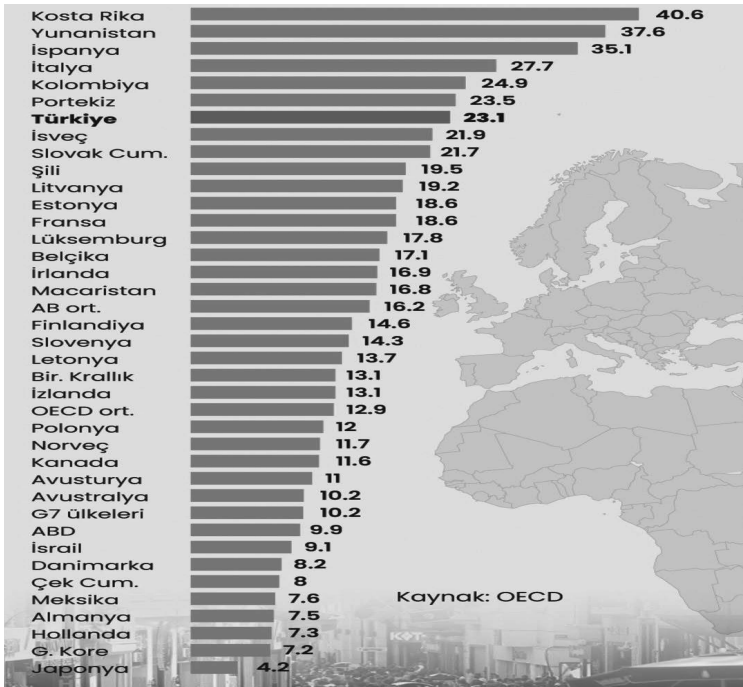
Tablo 2’ye bakıldığında; arz açısından gençlerin eğitim ve beceri düzeyinin düşüklüğü, cari ücret seviyesine- gerçekçi olmayan beklentiler yüzünden- karşı negatif yaklaşımları (boş kalmayı tercih), istikrarsız yönelimleri ve iş piyasası kapasitesine oranla daha yüksek nüfus artışları ile işsizlik sorunu yaşadıkları değerlendirilmektedir.

Genç İşsizliğin Yüksek Olmasının Sebepleri:	Talep Açısından	Arz Açısından
<b>İşlerin mevcudiyeti</b>	Gençler için iş sıkıntısı söz konusudur.	Düşük seviyeli işlerin varlığı söz konusudur.
<b>Ücretler</b>	Asgari ücretler ve diğer katılıklar düşük seviyeli iş sayısını azaltır	Gençlerin gerçekçi olmayan ücret beklentileri vardır.
<b>Hareketlilik</b>	Yüksek genç işsizlik oranlarının temelinde kısa vadeli geçici işler yatmaktadır.	Genç çalışanlar istikrarsız ve yüksek hareketliliğe sahiptirler.
<b>Tutumlar</b>	Gençler gelecek vaat eden işleri arzu ederler.	Gençler cari ücret seviyesinde çalışmak yerine boş zamanı tercih etmektedirler.
<b>Beceriler</b>	Beceriler iş başında öğrenilir.	Gençlerde eğitim ve beceri düzeyleri düşük seviyededir.
<b>“The Baby Boom Cohort”<sup>22</sup></b>	İşgücü piyasası yaz dönemlerinde gençlere yeni fırsatlar sunmaktadır.	Genç nüfus artışı genç işsizlik oranlarını artırmaktadır.
<b>Alternatif “iş” Faaliyetleri</b>	Gençler yasadışı iş aktivitelerinden yüksek gelir elde edebilmektedir.	

**Tablo 2.** Genç İşsizliğin Nedenlerine Dair Farklı Yaklaşımlar

**Kaynak:** Freeman (1979), “Why is There a Youth Labor Market Problem?”, s.6

**Şekil 4.** 15-24 Yaş Arası OECD Ülkelerindeki Genç İşsizlik Oranları (%)



**Kaynak:** OECD, 2021(Habertürk Gazetesi).

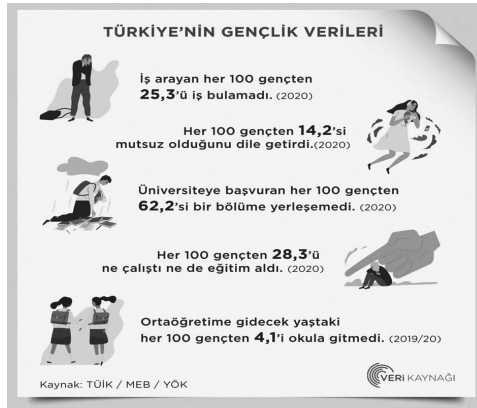


Şekil 4’teki veriler incelendiğinde; Türkiye 15-24 yaş grubunda OECD ülkeleri arasında % 23.1’lik işsizlik oranıyla üst sıralarda yer almaktadır. OECD ülkeleri ortalamasının 12,9 olduğu düşünüldüğünde, Türkiye’deki gençlerin çok büyük bir işsizlik sorunu yaşadıkları söylenebilir. Listedeki diğer ülkelere nazaran Türkiye’nin, genç nüfusunun genel nüfusa oranı bakımından daha büyük bir genç gruba sahip olduğu bilinmektedir. Ayrıca, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine bakıldığında; Türkiye’de Mart 2023 ayında dar tanımlı işsizlik oranının yüzde 10, geniş tanımlı işsizlik oranının yüzde 21,8 olduğu görülmektedir. Gençlerdeki işsizlik oranı ise, Mart 2023 ayında yüzde 20,1’dir. Genç erkeklerdeki işsizlik oranı yüzde 8,1 iken, genç kadınların bu oranı yüzde 13,8 olarak ölçülmektedir(<https://kariyerbankasi.net,2024>). Bundan dolayı, sayısal anlamda da ülkemizde büyük bir genç popülasyon işsizliği söz konusudur.

#### 1.4. Gençliğin Sorun Alanları

Gençliğin en önemli sorunlarını belirlemeye yönelik 2013 tarihli Sekam saha çalışması, 1. seviyede temel sorunları; eğitim (%33), ahlaki yozlaşma (%17), meslek edinme (%14), iş bulamama (%14) , aile tarafından anlaşılammamak (%7) şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır. Aynı çalışmanın 2.tercih temelindeki sıralama durumu; meslek edinme (%18), eğitim (%14), ahlaki yozlaşma (%13), iş bulamama (%10), uyuşturucu kullanımı (%9) şeklinde sıralanmıştır. Görüldüğü üzere iki tercih seviyesi tipinde farklı sıralamaya karşın ilk dört sorun alanının eğitim, ahlaki yozlaşma, meslek edinme ve iş bulamama olarak tespit edildiği ve tam anlamıyla örtüştüğü görülmektedir ( United Nations, 2005 Youth Report, 2005: 3)

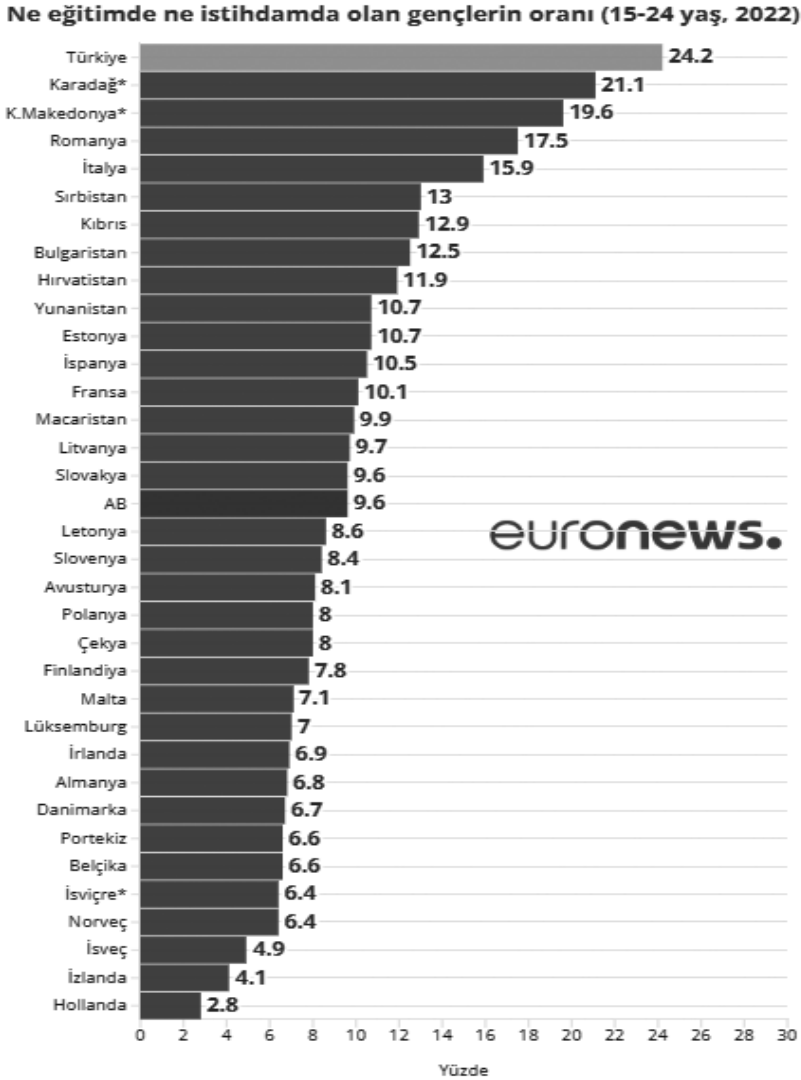
Şekil 5. Türkiye’nin Gençlik Verileri



**Kaynak: TÜİK/ MEB/ YÖK (2019-2020)**

Şekil 5'e bakıldığında; 2020 yılı itibariyle Türkiye'de her 100 gençten 25,3'ünün iş bulamadığı, 28,3'ünün ne eğitimde ne de istihdamda yer almadığı görülmektedir. Eğitim anlamında; ortaöğretim yaşındaki her 100 gençten 4,1'inin okula gitmediği ve üniversite eğitimi için başvuran her 100 gençten 62,2'sinin hiçbir bölüme yerleşemediği bir tablo bulunmaktadır. Ayrıca, her 100 gençten 14,2'si mutsuz olduğunu ifade etmektedir.

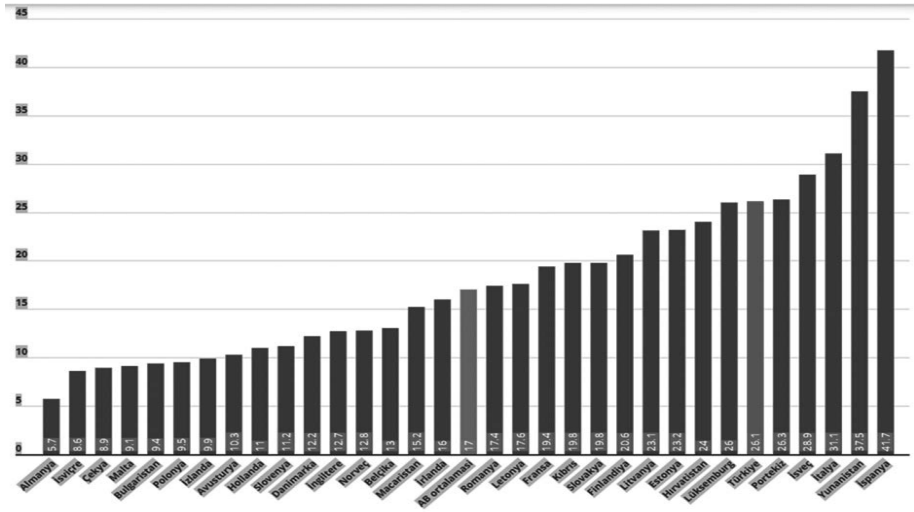
**Şekil 6. Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olan 15-24 Yaş Arası Gençlerin Oranı**



**Kaynak:** Eurostat ve TÜİK • (\*2020)- (Erişim tarihi: 05.03.2024)

Yukardaki Şekil 6. incelendiğinde; AB İstatistik Ofisi Eurostat’ın ne eğitimde ne istihdamda raporu, Türkiye’deki 15-24 yaş arası gençlerin durumu hakkında önemli veriler sunmaktadır. Bu rapora göre; Türkiye’nin 15-24 yaş arası genç grubunun ne eğitimde ne istihdamda oranı % 24,4 ile 2022 yılı verileri belirtilen 34 ülke arasında ilk sırada yer almaktadır. AB ortalamasında bu oran yüzde 9,6 olarak görülüyor. Bu oranın en yüksek olduğu AB ülkesi yüzde 17,5 ile Romanya iken, en düşük orana ise yüzde 2,8 ile Hollanda’nın sahip olduğu görülmektedir.

**Şekil 7: Covid-19 Pandemi Dönemi Avrupa Ülkeleri Genç İşsizlik Oranları**



**Kaynak:** Eurostat (Avrupa İstatistik Ofisi) 2020

### 1.5. Gençlik ve Covid-19 Pandemi Süreci

Covid-19 pandemi dönemi işsizlik artışına neden olmuştur. Gerek Türkiye’de gerekse Avrupa’da bu dönemde gençlerin işsizlik oranlarındaki artış endişe verici bir şekilde artmıştı. Eurostat’ın (Avrupa İstatistik Ofisi) Haziran 2020 verileri, Covid-19 pandemisinin ekonomiyi sarstığını ve genel işsizlik oranını % 7,2, 25 yaş altı nüfusta ise bu oranın % 17 olduğunu göstermektedir. En az genç işsiz (25 yaş altı grup) olduğu Avrupa ülkesi % 5,7 ile Almanya olurken, % 41,7’lik oranla en fazla genç işsiz ise İspanya’da bulunmaktadır. Ancak Covid sonrası dönem olan 2023 yılında genç işsizlik oranları tüm AB ve gelişmiş ülkelerde daha düşük oranlara gelmiştir. Türkiye’de ise bu oran %17 ler civarına kadar gerilemiştir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023).

ILO'nun 2020 yılında yaptığı COVID-19'a Dair Global Araştırma; gelir seviyesi düşük ülkelerin gençleri, kadınları ve küçük yaştaki gençleri önceleyerek pandeminin gençler üzerindeki etkilerini ele almıştır. Buna göre; COVID-19 pandemi sürecinin özellikle dezavantajlı ülkelerdeki gençlerde daha derin olmak üzere, Dünya'daki gençlerin neredeyse tamamı üzerinde son derece negatif etkilerinin olduğu bulgulanmıştır. ILO'nun araştırmasının istihdam ile ilgili verileri aşağıdadır:

İstihdam: COVID-19 salgın süreci, kriz başladıktan sonra her altı gençten birinin iş piyasası dışına çıkmasına neden oldu (18-29 aralığındaki yaş grubu global işgücü piyasasında zemin kaybetti). Genç çalışanların özellikle hizmet, el sanatları, satış-pazarlama, büro hizmeti vb. alanlarda iş dışı olma olasılıkları diğer yaş gruplarına oranla arttı. 18-29 aralığındaki yaş grubundaki gençlerin pandemi etkisiyle gelirlerinin ortalama %42 ve çalışma saatlerinin ortalama %23 azaldığı tespit edilmiştir.

### **3. Türkiye’de Gençliğe Yönelik Sosyal Politikalar**

Türkiye’de gençliğe dair özel yasal bir çalışma olmamakla birlikte gençleri kapsayan; 4857 Sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunlarında iş çerçevesini içeren ve gençleri koruma amaçlı düzenlemeler yapılmıştır. Yine devreye koyulan İstihdam Paketi (2008); gençlerin işgücü piyasasına katılımları için önlemlerin artırılması, stajyerliklerinde istihdam edilmelerinin kolaylaştırılması, mesleki eğitim etkinliklerinin geliştirilmesi vb. güçlendirici ve özendirici düzenlemeler içermektedir. Ülkemizde gençlere dair başlıca sosyal politika uygulamaları aşağıda belirtilmiştir (Emircigil, 2013: 370-386):

- Gençlerin iş gücü piyasalarına girişlerinin ve tutunmalarının şartlarını oluşturmak Kalkınma Planlarının amaçları arasında yer almaktadır (Amaçları uygulayacak stratejilerin belirlenememesi eksiklikler olduğu ve bu eksikliklerin olduğu anlaşılmaktadır).
- ILO Gençlik İstihdam Ağı (2006 yılında Türkiye, ILO Gençlik İstihdam Ağı’na dahil olmuş ve kendi Ulusal Gençlik İstihdamı Eylem Planını hazırlamayı taahhüt etmiştir. Böylelikle gençlerin işgücü piyasalarına katılımını kolaylaştırmak amacıyla, genç yoksulluğunu azaltarak insan onuruna yakışır işlerde istihdamı temel alan hedefler ve etkinlikler benimsenmiştir.

### 3.1. Gençliğe Yönelik Aktif Sosyal Politikalar

Aktif istihdam politikaları, çalışan nitelikleri ve işgücü piyasası üzerinde geliştirici etkiye sahiptir. (Gündoğan ve Biçerli, 2004:223). Gençlerin günümüzdeki en temel sorunu işsizliktir. Bu durum oransal farklılıklara rağmen bütün ülkelerin ortak problemidir. Genç işsizliğine dair Dünya’daki politikaların; aktif istihdam politikaları ve eğitim politikaları olmak üzere iki önemli bileşeni bulunmaktadır. Hedeflenen ise gençlerin iş piyasalarına geçişlerini kolaylaştırarak arttırmak ve gençlerin iş hayatlarında karşılaşacakları muhtemel sorunları önleyici tedbirler almaktır. Bu noktada uygulanacak her tür politikanın referans kaynağı, genç işsizliği tetikleyen yapısal problemlerdir (Alper vd., 2013:63).

Böylelikle bu politikalar, hem işsizliği derinden hisseden gençlerin önünü açmak hem de işgücü piyasasındaki eşit olmayan koşulları ortadan kaldırmak gibi işlevleri yerine getirmektedir.

Türkiye’de genç işsizliğine dair aktif istihdam politikaları İŞKUR (Kamu İstihdam Kurumu olması nedeniyle) üzerinden yürütülmektedir. İŞKUR’un gençlere yönelik temel görevleri şunlardır:

- 1- Ulusal istihdam politikası oluşturmak-uygulamak, genç işsizliği için önlemler almak, istihdamı arttırmak, işsizliği azaltıcı pasif ve aktif politikaları devreye sokmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek,
- 2- İşgücü piyasası gereksinimleri analizini yapmak, işgücü piyasası verilerini derlemek ve yayınlanmasını sağlamak,
- 3- İşsizler (genç işsizler ve diğer işsizler) için iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunmak, mesleki eğitim programları yapmak-uygulamak,
- 4- Çalışanlar için işgücü eğitim seminerleri düzenlemek,
- 5- İşsizlere (genç işsizler ve diğer işsizler) yurtdışı işgücü piyasalarında iş imkanları sağlamak amacıyla aracılık etmek ve yurtdışında işverenlik yapan girişimcilere işçi bulmak-prosedürel destek vermek şeklinde özetlenebilir.

#### 3.1.1. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Kurslar

##### • Genel Mesleki Eğitim Programları (İstihdam Garantili ve İstihdam Garantisiz MEP)- İşgücü Yetiştirme Kursları

İŞKUR kayıtlısı işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanan kişiler ile vasıfsız işsizler, işgücü piyasası gereksinimleri doğrultusunda meslek edindirme

kurslarında yetiştirilmektedir. İşgücü yetiştirme kursları; bir yandan istihdamı temel hedef olarak almakta, diğer yandan ise işgücü piyasası gereksinimlerini gözetmektedir (İŞKUR, 2011a:25). Bir mesleği olmayanlar, mesleği iş piyasasında işlevini yitirmiş veya mesleki anlamda yetersiz olan bireylerin, emek piyasasında değerlendirilmesi için uygulanan programdır. Bu uygulamada kişiler ihtiyaç bulunan alanların mesleki becerisine kavuşturulmakta ya da mevcut becerileri geliştirilmektedir. Bitirilen kurs sonunda istihdam garantisi verilmektedir. Öte yandan aynı işlevde olup İstihdam garantisiz genel mesleki eğitim programları da bulunmaktadır.

#### • Çalışanların Mesleki Eğitimi

4857 sayılı Kanunu 85. Maddesi uyarınca, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışacakların sertifikalandırılmasına dair eğitim çalışmalarınıdır. Ücret ödemesi bulunmamaktadır (İŞKUR, 2012).

#### • Girişimcilik Eğitimleri

2009 yılında başlayan ve Hayat Boyu Eğitim düşüncesine göre şekillenmiş İŞKUR eğitimleridir. İşgücü piyasası nitelikli çalışan ihtiyacı, işsizlerin (İŞKUR'a kayıtlı) istihdamına/girişimciliklerine (iş kurma) destek amaçlıdır. (Bayram, 2011: 43). Bu program, İŞKUR'un kendi işini kurmak/geliştirmek isteğinde olan kişiler için açtığı ücretsiz eğitim faaliyetini (32-40 saat) içermektedir. Girişimcilik eğitim programında, teorik ve uygulamalı eğitimler verilmektedir. Böylelikle kursiyerlere, iş planı yapmak-geliştirmek ve iş düşüncesi geliştirmek süreçlerinin kavranması noktasında yetkinlik kazandırılmaktadır. Bu programdan yararlanabilmek için; 18 yaşını doldurmuş olmak, meslek danışmanının uygun görüşünü almış olmak ve daha önce aynı eğitim programını almamış olmak şartları aranmaktadır.

Girişimcilik eğitim programını tamamlayan kursiyerlere sertifika verilmektedir. Girişimci adayları KOSGEB desteğinden yalnızca bir kez olmak üzere faydalanmaktadır. Ayrıca işsiz girişimci adaylarına kurs süresince her gün için ödeme yapılmaktadır (KOSGEB).

2019 yılından itibaren KOSGEB Girişimcilik eğitimlerini online olarak, verilmektedir. Bu eğitim sonucunda geleneksel girişimcilik ve ileri girişimcilik diye iki ayrı sertifikayı online olarak e-devlet sitemi üzerinden hazırlanıp eğitimi alanlara verebilmektedir.

#### • İşbaşı Eğitim (Staj) Programları

İşgücü piyasası eğitim programları, işsizlere yönelik (özellikle genç işsizler) mesleki yeterlilik odaklı eğitimlerden oluşmaktadır. Kamu istihdam ofisleri,

işyerlerini istihdama isteklendirmek amacıyla işbaşı eğitim giderlerini belli bir oranda karşılamaktadır. Bu eğitimleri alan gençlerin, eğitimi veren işletmelerin yanı sıra diğer işyerlerinde de iş bulma şansları artmaktadır (Varçın, 2004:37-38). İŞKUR, işsizlerin çalışma pratiği yaparak iş deneyimi edinmeleri ve iş piyasasına girişlerinin-intibaklarının sağlanması amacıyla işbaşı staj programları uygulamaktadır. İŞKUR’ca söz konusu programa dahil olan işsizlere; günlük olmak üzere belli bir ücret ödenmesi, genel sağlık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sosyal güvenlik kurumu prim giderleri karşılanması gibi önemli katkılarda bulunmaktadır (İŞKUR, 2011a:26).

### **3.1.2. İş ve Meslek Danışmanlığı**

İş ve meslek danışmanlığı programı, işsiz veya meslek değişimi düşüncesi taşıyan kişilere danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Burada, danışmanlıktan yararlanmak isteyenlerin becerileri ve kişisel özellikleri ile işgücü piyasası gereksinim ve taleplerinin örtüştürülmesi önem arz etmektedir. Kişilerin doğru işe ve doğru kursa yönlendirilmeleri, işsizliği azaltmak ve girişimsel pencereler açmak noktasında çok etkili sonuçlar vermektedir. Bu nedenle, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti maliyet yönünden en etkin aktif istihdam politikası uygulaması olarak kabul edilmektedir (İŞKUR, 2011b:3). Genç istihdamını destekleyen önemli ayaklardan biri olan enformasyon ve işe yerleştirme hizmetlerinin yaygınlaştığı görülmektedir. Söz konusu mekanizma; gençlerin kendilerine uygun alanların ve farklı seçeneklerin farkına varabilmeleri ve iş piyasasında yer alabilmeleri amacıyla, ilgili kurumlarca bilgilendirilmeleri ve işe yerleştirilmeleri sürecini ifade etmektedir (Alper, 2013:64). İş ve meslek danışmanlığı, ülkemizde son dönemlerde önemi anlaşılan ve rağbet gören bir sosyal politika aracı durumundadır. Bu program, ilk zamanlarında iş/meslek hayatı başlangıcında verilen danışmanlık hizmeti çerçevesiyle sınırlı iken, bugün iş yaşamının her döneminde yararlanan bir yapıya kavuşmuştur.

### **3.1.3. Doğrudan İş Kurma Programları**

Doğrudan iş kurma programları, sıfırdan yeni işlerin kurulması ya da var olan işlerin modifikasyonu esasına dayanır. Doğrudan iş kurma programları; istihdam veya ücret sübvansiyonları, kamu ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışma programları ve kendi işini kurma programlarından oluşan üçlü bir paketten oluşmaktadır. İstihdam veya ücret sübvansiyonları, dezavantajlı grupların (uzun süreli işsizler ve/veya genç işsizler) sosyal dışlanmaya uğramaması için istihdamı teşvik eden doğrudan ücret/sosyal güvenlik

ödemeleridir. Toplumsal kaygıları giderme amacı ön plandadır. İşsiz istihdamını canlandırmak üzere daha çok geri kalmış bölgeleri hedef seçmektedir (Betcherman vd., 1999:6). Kamu ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışma programları, daha çok gençlere yöneliktir. Bu sayede gençlerin deneyim kazanma ve işgücü piyasalarıyla ilişki kurma yetileri artmaktadır(OECD, 1999:36). Kendi işini kurma programları ise, gençlere iş kurmaları için işletme maliyetlerinin belli oranda üstlenilmesi, başlangıç sermayesi verilmesi vb. teşvikleri içermektedir.(Taş ve Bilen,2014, Taş, Küçüköğlü ve Demirdöğmez,2018)

### 3.1.4. Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahibi Olanların Teşvik Edilmesi

Genç ve mesleki yeterlilik belgesi olanların teşvik edilmesi amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu, gençlerin istihdamına katkı vermektedir. 31.12.2022 tarihine kadar işsiz olan kişilerin istihdamını üstlenen özel sektör işverenlerin prime esas kazanç üst sınırına kadar olan “sosyal güvenlik primi işveren payları” (1.025,82 ile 7.693,65 TL) İşsizlik Sigortası Fonu tarafından üstlenilmektedir. Bu destekten yararlanabilmek için bazı şartların (Kişinin son 6 aydır işsiz olması, kişinin istihdam edildiği tarihten önceki son 6 ayın ortalama sigortalı çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilmesi, özel sektör işvereni olması) yerine getirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, İŞKUR’a kayıtlılığın yaygınlaştırılması için kişinin İŞKUR’a kayıtlı olması durumunda destek süresine 6 ay eklenilmesi teşviki getirilmiştir. (İŞKUR, 2022):

## Sonuç

Genç nüfus ele alınırken, gençlik kavramının içinde barındırdığı pek çok değişkenin hesaba katılması gerekir. Popülasyona dair biyolojik, psikolojik, zihinsel, çevresel ve sosyolojik veçheler son derece karmaşık bir tablo oluşturmaktadır. Bundan dolayıdır ki, gençlere dönük politika üretimi geniş bir vizyona, bütüncül yaklaşımlara ve güçlükleri aşabilme yeteneğine ihtiyaç duymaktadır. Gençliğin taşıdığı dinamizmin, enerjinin ve toplumsal konsolidasyon açısından vadettiği potansiyelin farkında olmak önemlidir.

Bu nedenle, Dünya’da birçok ülke gençlere yönelik çok sayıda politika planlamakta ve uygulamaktadır. Farklı ülkelerde başarılı olmuş gençlik politikaları bulunmaktadır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin, gençlerin ayakta durmalarını desteklemiş bu başarılı modelleri kendi ülke şartlarına uyarlamaları faydalı olacaktır. Öte yandan, küreselleşmeyle birlikte ülkelerin ekonomik ve sosyal sistemlerinin hızla birbiriyle entegre olmaya



başlaması, gençlerin problemlerinin çözümünde global politikaları ön plana çıkarmaktadır. Ne var ki, ülkeler arası gelişmişlik düzeyi farkları global ölçekte politikaların başarı şansını azaltmaktadır.

Türkiye’de öncelikle bütün dünyada olduğu gibi gençlik açısında en önemli sorun alanları olarak ortaya çıkan işsizlik ve istihdam problemlerine dönük politika arayışları göze çarpmaktadır. Aktif ve pasif istihdam politikalarında yürütücü temel kurum İŞKUR’dur. Türkiye İş Kurumu, işgücü eğitimine dair yönetmeliğin (1988) çıkmasıyla birlikte aktif istihdam politikaları açısından etkin duruma gelmiştir. İŞKUR’un gençlik politikaları bağlamında temel fonksiyonu; genç işsizliğinin çözümü ve istihdama katılım oranlarının artırılmasıdır. Gençler için sonuç alıcı işgücü tasarıları oluşturulabilmek için işgücü piyasasının taranarak analiz edilmesi ve sağlıklı bir bilgi akış sistematığının oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Böylece işgücü arz ve talebinin yapısal panoramasının elde edilmesi mümkün olacaktır.

İŞKUR’un uyguladığı iş ve meslek danışmanlığı, işbaşı eğitim programları, işletme bazlı eğitim seminerleri, çalışanlara yönelik mesleki eğitim, işgücü yetiştirme kursları, toplum yararına çalışma programı, girişimcilik eğitimleri, işini kaybedenlere geçici gelir desteği, çalışma hayatına dair çerçeve oluşturma çalışmaları vb. etkinlikler gençlerin sorunlarını azaltma açısından önemli olmakla birlikte yeterli olmamaktadır. Daha bütünlükçü ve kurumlar arası(ilgili resmi kurumlar, STK’lar vb.) eşgüdüm odaklı politikaların planlanması ve uygulanması elzemdir. Bu bağlamda; Türkiye’nin mevcut gençlik sosyal politikaları, daha bütünlükçü hale getirilmeli ve kurumlar arası eşgüdümü sağlayacak şekilde revize edilmelidir. Dünya’da gençlere yönelik farklı ülkelerde uygulanmış başarılı sosyal politika örnekleri ülkemiz şartlarına uyarlanmalıdır.

Örneğin bu noktada; Çin’de gençlerin istihdam edilebilirliklerini sistematik hale getirebilmek amacıyla düzenli olarak sürdürülen işgücü eğitimi programları ("**vasıflı işçi okulları**" ile gençlere iş kapıları daha kolay açılmakta, kırsaldaki gençlerin eğitim düzeyini yükselten "**bin okulda bir milyon genç projesi**" ise bu gençlerin şehirlerde istihdamını kolaylaştırmaktadır), lise öğrencilerinin ve lise mezunlarının işgücü piyasasını tanıyarak işgücü piyasasına kolayca girişlerini sağlamak amacıyla uygulanan İstihdam Destek Tedbirleri (Japonya), Deneme İstihdam Programı(Güney Kore) ile kamu öncülüğünde ve finansmanı "**istihdam sigorta fonu**" ve "**ulusal sandık**" tarafından üstlenilen işgücü piyasası programları(devlet genç istihdamı için mesleki eğitim programları, kısa süreli istihdam bağlamında devlet destekli staj-

yerlik programı, dezavantajlı, düşük eğitimli, düşük gelirli ve uzun süredir iş bekleyen gençlere odaklanan geniş kapsamlı istihdam hizmet programı) gibi uygulamalar değerlendirilebilir. Ayrıca, ülkemiz ile AB arasında yapılan anlaşma ve protokollerin etkinleştirilmesi çalışmalarına yoğunlaşılmalıdır. **“Avrupa İstihdam Stratejisi”** ve **“Gençlik İstihdam Ağı”** gibi örnekler yol göstericidir. Avrupa Birliği'nin gençler için uyguladığı tam zamanlı çalışmaya elverişli olmayanlara yönelik **“esnek çalışma”** modeli çalışma seçeneği dikate değer bir uygulamadır.

Eğitimde fırsat eşitliğinin kağıt üzerinde kalmaması için tedbirler alınmalıdır. Bunların yanı sıra; özellikle dezavantajlı gençlere yeni projeksiyonlar sunacak ve devlet- özel sektör iş birliğine dayalı programların (teorik ve uygulamalı eğitimler, alt yapı oluşturma, istihdamı teşvik vb.) hayata geçişini merkeze alacak uygulamalar yapılmalıdır. Staj programları uluslararası standartlara kavuşturulmalı ve sanayileşmiş ülkelerle yapılacak ikili anlaşmalarla yurtdışı staj olanakları oluşturulmalıdır. Gençlerin sadece ulusal düzeyde değil, küresel düzeyde de işgücü piyasalarında yer bulmaları için çalışılmalıdır. Genç girişimciliğe destek noktasında; etkin danışmanlık hizmetleri, uzun vadeli düşük faizli kredi paketleri ve KOBİ finansman kolaylıkları faydalı olacaktır. Söz konusu tedbirlerin, işsiz gençlerin işgücü piyasasında ayakta durma şanslarını arttırma ve istihdam oluşturacak konuma gelmelerini sağlama fonksiyonları çok önemlidir.

Hızlı teknolojik gelişmeler, küreselleşme, kırsal nüfustaki büyük oransal düşüş, ekonomik krizler vb. etkenler toplumsal ve ekonomik dönüşümü tetiklemektedir. Geleneksel üretim şekillerindeki büyük değişim ve buna bağlı olarak ortaya çıkan bazı iş kollarının yok olması ve yeni iş kollarının oluşması olgusu gençlerin yeni paradigmaya göre eğitim almalarını elzem kılmaktadır. Mesleki eğitimin yetkinliklere dayalı ve sürekli hale getirilmesinin alt yapısı oluşturulmalıdır. Kamu ve özel sektörün birlikte dahil olacakları yeni bir eğitim modeli genç nüfusun potansiyelinden yararlanmak için kritik önemdedir. Ayrıca Covid-19 pandemi süreciyle birlikte gerek iş yaşamında gerekse de eğitim alanında dijitalleşme ve hibrit yöntemlerin kullanımı öngörülenden daha hızlı bir şekilde yaygınlaşmıştır. Dünya bu beklenmedik yeni gerçeklikle geriye dönülmez bir sürecin içine girmiştir. Bu gerçeklikten en çok etkilenen kesimlerin başında gençler gelmektedir.

Covid-19 pandemisi sonrası için, dezavantajlı gruplar ile, gençleri önceleyen ve bütün gençleri içeren çok yönlü politikalar (eğitim, istihdam ve mesleki danışmanlık, sübvansiyonlar vb.) ele alınıp uygulanmalıdır. Gençleri

kayıt dışılıktan kurtaracak tedbirlere dair sistemli ve iş piyasasının bütün aktörlerini içine alan politikalar oluşturulmalıdır. Özellikle bu konuda sübvansiyonlar, sosyal projeler aktif şekilde kullanılabilir. Bir kriz durumuyla karşı karşıya olan günümüz sendikacılığının gençlere yönelmesi, bütün taraflar için, yeni çıkış yolları anlamına gelmektedir. Zira, gençleri odağına alan bir sendikal perspektif; hem genç nüfusa farklı seçenekler sunmak ve güçlü destek sağlama bağlamında, hem de sendikalara yönelecek yeni ve dinamik bir kitlenin katılımı anlamında çok olumlu sonuçlar doğurabilir.

Gençlere yönelik politikalar söz konusu olduğunda genellikle işsizlik, eğitim ve istihdam alanları akla gelmektedir. Yeni paradigma üretim ve iş görme biçimlerini değiştirdiği gibi geleneksel toplumsal yapıyı da derinden etkilemektedir. Aile kavramı ve ona yüklenen anlam dönüşüme uğramaktadır. Bireyselleşme, parçalanmış aile oranındaki artış, teknolojik bağımlılık, madde bağımlılığı vb. sorun alanları geleneksel kronik sorunlarla birleşerek gençler üzerinde ağır tazyikler oluşturmaktadır. Yabancılaşma ve kimlik bunalımı, depresyon, anomi, dejenerasyon, bağımlılık (madde-teknoloji-tüketim), kültürel yozlaşma, şiddet eğilimi ve suça bulaşma gibi problemlerin çözümüne dönük programlar acilen hazırlanmalıdır. Bu bağlamda yeni kuşakların ne düşündükleri ve kendilerini nasıl ifade etmek istedikleri temelinde yeni politikaların geliştirilmesi önemlidir. Söz konusu programlarda; psikolojik destek, ailenin güçlendirilmesi, olumlu geleneksel yapının aktarımı, tarihsel ve kültürel birikimin korunması, değer oluşturma (etik, ahlak, adalet, fedakarlık vb.), sanal dünyanın yapısı ve korunma bilinci vb. olgulara odaklanılmalıdır.

Türkiye’nin elinde son derece kıymetli bir genç nüfus potansiyeli mevcuttur. Nüfus projeksiyonlarının ülkemizin, bütün dünyada olduğu gibi, gittikçe yaşlanan bir topluma dönüşeceği gerçeğini belirttikleri bu dönemde, var olanedakar fırsat penceresinin ıskalanmaması hayati bir konudur. Bu realiteden hareketle gençlerin sosyal içermelerine dair aktif işgücü ve istihdam politikaları ile psikolojik, düşünsel, eğitimsel ihtiyaçlarına cevap verebilecek programların uygulanması, geleceğin güvence altına alınması anlamına gelmektedir.

## **Kaynakça**

Akın, Mahmut H.,(2014). “Gençlik Toplumsallaşmasında Akran ve Arkadaşlık Grupları”, Gençlik Araştırmaları Dergisi, Cilt. 2 Sayı. 4, S. 10.

Alper, Yusuf vd., (2013). Sosyal Politika, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2878.

Awogbenle, A.C., Iwuamadı, K.C. (2010). "Youth Unemployment: Entrepreneurship Development Programme as an Intervention Mechanism", African Journal of Business Management vol.4(6), pp. 831-835.

BBC News Türkçe on Twitter: "Grafiklerle Türkiye'de eğitim: Türkiye OECD'de öğrenci başına düşen kamu yatırımının en düşük olduğu ülkelerden <https://t.co/1x2uxiufWN> <https://t.co/nPJ7fzqDBs>" /Twitter(Erişim tarihi:30.05.2022).

Büyükbayrak, Berna, <https://www.dogrulukpayi.com/ana-sayfa-2021-erişim:5.1.2022>

Betcherman, Gordon vd., (1999). Active Labor Market Policies: Policy Issues For East Asia, Washington D.C.: World Bank, Social Protection Unit.

Cengiz, İhtar Urhanoğlu (2012). "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi

Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Ocak-Şubat 2012, Yıl: 24, Sayı: 98, S. 203-230.

Danışoğlu, Emel,( 1992). Gençlerin Sosyal Güvenliği ve Gençlik Politikaları, DPT, Ankara, s. 4.

Delibaş, Cengiz (Eylül, 2011). "Genç İşsizler", [Http://Tiskweb.Com/İsve ren\\_Yazdir.Asp?Yazi\\_Id=3078&İd=130&Baslik\\_Id=&Yapi=&Gerli\\_Sayfa=](http://tiskweb.com/İsve ren_Yazdir.Asp?Yazi_Id=3078&İd=130&Baslik_Id=&Yapi=&Gerli_Sayfa=), (Erişim Tarihi: 17.04.2022).

Diriöz Çapar, S. (2012). İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü, Uzmanlık Tezi, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Sosyal Sektörler ve Ko ord. Gen. Müd., Yayın No: 2835, Ankara.

Emircigil, B. F. (2013), "Gençlere Yönelik Sosyal Politikalar", Sosyalpolitika İçinde (Ed: Aysen Tokol ve Yusuf Alper), Dora Yayınları 4.Baskı, Bursa: 370-386.

Ercan, H. (2007) Türkiye' De Gençlerin İstihdamı, İlo, Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları, Ankara.

Erol, H., Özdemir A., Yurdakul E.M. (2010). "Türkiye'de İşsizliğin Yol Açtığı Olumsuz Sonuçların Giderilmesinde 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun İşlevi", Tisk Akademi, Tisk, Hakemli Dergi, Ed. Prof. Dr. Ö. Faruk Çolak, Ajans-Türk, C. 5, S. 10, Ss. 6-37.

Euronews-20.09.2020-Erişim Tarihi: 01.03.2022.

Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Ulusal Gençlik Ve Spor Politika Belgesi, Ankara, Yayın No:57, 2013, S. 3.

Gülüm, A. (2020). Türkiye’de Genç İşsizliği: Neet Gençliği Analizi, Youtbankhub. Aralık 2020, İstanbul. S.34.

Gündoğan, Naci ve Kemal Biçerli (2004). Çalışma Ekonomisi, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1461.

ILO (2013). Global Employment Trends for Youth 2013, Geneva.

ILO (2020b). Pandeminin gençlerin işgücü piyasası çıktıları üzerindeki etkisine yönelik politika tepkileri hakkında daha fazla bilgi için bkz, (Erişim tarihi:16.04.2022).

Karabulut, Alpaslan (2007). Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Mahiroğulları, A., Korkmaz, A. (2013). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları -Türkiye Ve AB Ülkeleri -, Ekin yayınevi, Star Ajans,Genişletilmiş 3. Baskı, Bursa.

OECD, Education Policy Outlook: Turkey, (2013, October), [Http://Www.Oecd.Org/Education/Education%20policy%20outlook%20turkey\\_En.pdf](http://www.oecd.org/education/education%20policy%20outlook%20turkey_en.pdf), (Erişim tarihi: 15.04.2022).

Okur, A. (2014). Türkiye’ de Genç İşsizliği ve Nedenleri, Gazi Kitabevi, Sonçağ Yay. Matb., Ankara.

Oktay, F.; Şentuna, M.; Cenk, M. Görbil, V. & Şener, T. (2009). Türkiye’deki Gençlik Politikası. E. Bornemark & V. Görbil (Yay.Haz). Gençlik Politikalarına Giriş: İsveç ve Türkiye Bakış Açıları İçinde. Sweden: Ungdomsstyrelsen.

Taş. H. Yunus, Bilen, Merve, (2014), Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri, HAKİŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, .3,/ 6 ss.50-69

Taş, H. Y., Küçüköğlü, M., Demirdöğmez, M., (2018) Türkiye’de genç işsizliği sorunu ve alternatif çözüm önerileri-Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 7/18,ss. 280-294

TÜİK Kurumsal (tuik.gov.tr), Bulten/Index?p=İşgücü-İstatistikleri-Aralık-2023-49379&dil=1 Erişim Tarihi: 20.02.2024

United Nations, 2005 Youth Report, 2005, s. 3.

Varçın, Recep (2004). İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Yıldız, Emre NEET: AB Gençlik Garanti Programı ve Türkiye İçin Öneriler), (2016),

### **İnternet Kaynakçası**

<https://tr.euronews.com/2023/06/08/ne-egitimde-ne-istihdamda-olan-genclerin-orani-turkiye-acik-ara-avrupanin-zirvesinde> (Erişim tarihi: 05.03.2024)

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2022-49670>(Erişim tarihi:20.02.2024)

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, Erişim tarihi: 03.01.2022.

<https://www.tarimorman.gov.tr> ( Erişim tarihi:12.03.2022)..

[www.un.org/victimsofterrorism/files/\\_2020](http://www.un.org/victimsofterrorism/files/_2020), Erişim tarihi: 02.04.2022)

<https://kariyerbankasi.net/oecd-ulkelerinde-issizlik-orani-rekor-dususe-ragmen-turkiye-ilk-beste/>(Erişim tarihi: 13.03.2024)

<https://media.iskur.gov.tr/15666/emre-yildiz.pdf>, Erişim tarihi: 15.04.2022.

[https://www.Habertürk.com/gündem](https://www.Habertürk.com/gundem), 2021(Erişim tarihi:23.04.2022).

[http://laborsta.ilo.org/sti/sti\\_E.html](http://laborsta.ilo.org/sti/sti_E.html) (Erişim tarihi: 15.05.2022)

[www.un.org/victimsofterrorism/sites/www.un.org.victimsofterrorism/files/un-human rights and covid april 2020.pdf](http://www.un.org/victimsofterrorism/sites/www.un.org.victimsofterrorism/files/un-human%20rights%20and%20covid%20april%202020.pdf)

TÜİK Kurumsal (tuik.gov.tr), Bulten/Index?p=İşgücü-İstatistikleri-Aralık-2023-49379&dil=1 Erişim Tarihi: 20.02.2024

# İŞVEREN MARKALAMANIN KURUMSAL İLETİŞİM AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: GELECEK ÇALIŞMALAR İÇİN BİR ATIF ANALİZİ

Celil ÜNAL<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0002-3764-303X

## Öz

İngilizce karşılığı “employer branding” olan işveren markalaması kavramı, en basit tanımıyla, bir işletmenin mevcut çalışanlarını işletmede tutmak ve potansiyel çalışanları işletmeye çekmek üzere gerçekleştirdiği işletme imajına yönelik çalışmaları tarif etmektedir. İşveren markalamasına yönelik ilk çalışma 2004 yılında Backhaus ve Tikoo tarafından ortaya konulmuştur. Backhaus ve Tikoo, pazarlama ve insan kaynakları yönetimi arasında bir ilişki kurulabileceğini öngörerek, şirketlerin mevcut ve potansiyel işgücünü bir işveren olarak nasıl cezbedebileceğini işveren markalaması kavramsallaştırması ile izah etmeye çalışmıştır. Zaman içerisinde ilgili kavram akademik çevrelerce tevecçühe mazhar olmuş ve ilgili kavrama yönelik birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Scopus veri tabanı üzerinden gerçekleştirdiğimiz araştırmaya göre bu çalışmaların üçte ikiden fazlası (n=484) işletme, yönetim ve muhasebe alanlarında gerçekleştirilmiştir. Oysa işveren markalaması işletme ve yönetim bilimleri kadar iletişim bilimleri açısından da önem teşkil etmektedir. Fakat iletişim bilimleri alanında işveren markalaması kavramsallaştırmasının yeterince ilgiye mazhar olduğunu söylemek mümkün değildir. İşveren markalamasına yönelik sadece 115 çalışma, iletişim bilimleri ile kavramın ilişkisini dolaylı olarak kurmaya çalışmaktadır. Bu nedenle bu çalışma, işveren markalaması kavramsallaştırması ile iletişim bilimlerinin ilgisini kurmaya çalışmakta; gelecekte yapılması muhtemel çalışmalar açısından bir atif haritası sunmaya çaba sarf etmektedir. İleri sürülen bu amaç doğrultusunda Vosviewer programı kullanılarak, Scopus veri tabanı üzerinden bir atif analizi gerçekleştirilmiş olup, 2004 – 2024 yılları arasında yayınlanmış toplam 652 çalışmaya ulaşılmıştır. Yayınların yıllara göre dağılımına bakıldığında, yayınların 2020 (n=74), 2021 (n=71), 2022 (n=76) ve 2023 (n=98) yıllarında yoğunlaştığı görülmektedir. En fazla yayın ise makale (n=457) türünde üretilmiştir. Konuya ilişkin en fazla atıf alan yazarlar sırasıyla; Backhaus & Tikoo (n=591), Berthon, Ewing & Hah (n=481) ve Edwards (n=248)’tir. Yapılan çalışmaların yazım dili büyük ölçüde İngilizce (n=619) olup, İspanyolca (n=12), Almanca (n=11), Fransızca (n=4), Çince (n=3) gibi dillerde de çalışmaların olduğu anlaşılmaktadır. İşveren markalamasına ilişkin yayınlarda en fazla kullanılan işveren markalaması (n=379) kavramının yanında işveren markası (n=45), istihdam (n=44) ve işveren çekiciliği (n=42) kavramlarının kullanıldığı görülmektedir. Kavrama ilişkin en fazla çalışmanın yapıldığı ülkeler ise sırasıyla; Hindistan (n=129), Almanya (n=69) ve İngiltere (n=58)’dir.

**Anahtar Kelimeler:** İşveren markalaması, işveren markası, iletişim bilimleri, kurum içi iletişim

**Atıf için:** Ünal, C. (2024). İşveren Markalamanın Kurumsal İletişim Açısından Değerlendirilmesi: Gelecek Çalışmalara Yönelik Bir Atıf Analizi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 34, ss. 111-139.

1 Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, ISPARTA, celilunal@sdu.edu.tr

# The Evaluation of Employer Branding on the Basis of Corporate Communications: A Bibliometric Analysis for Future Studies

## Abstract

*The concept of “employer branding is defined in its simplest terms as the efforts of a business to maintain its current employees and attract potential employees by working on the corporate image. The first study on employer branding was conducted in 2004 by Backhaus and Tikoo. Anticipating a relationship between marketing and human resource management, they sought to explain how companies can attract and retain their current and potential workforce as an employer through the conceptualization of employer branding. Over time, this concept has gained recognition in academia and numerous studies have been conducted on it. According to our research conducted through the Scopus database, more than two-thirds of these studies (n=484) were carried out in the fields of business, management, and accounting. However, employer branding is equally important from the perspective of communication sciences, not just in business and management sciences. Nevertheless, it cannot be said that the conceptualization of employer branding has received sufficient attention in the field of communication sciences. Only 115 studies on employer branding attempt to indirectly establish its relationship with communication sciences. Therefore, this study aims to bridge the gap between the conceptualization of employer branding and the interest of communication sciences, attempting to provide a citation map for future studies. In line with this purpose, a citation analysis was conducted using the Vosviewer program on the Scopus database, reaching a total of 646 studies published between 2004 and 2024. Looking at the distribution of publications over the years, it is observed that publications intensified in 2020 (n=74), 2021 (n=71), 2022 (n=76), and 2023 (n=98). The majority of publications are articles (n=457). The authors with the highest citations on the subject are, in order, Backhaus & Tikoo (n=591), Berthon, Ewing & Hah (n=481), and Edwards (n=248). The predominant language in the studies is English (n=619), with some studies also available in Spanish (n=12), German (n=11), French (n=4), Chinese (n=3), among other languages. The most frequently used term in publications related to employer branding is “employer branding” (n=379), alongside terms such as “employer brand” (n=45), “employment” (n=44), and “employer attractiveness” (n=42). The countries with the most studies on employer branding are India (n=129), Germany (n=69), and the United Kingdom (n=58).*

**Keywords:** *Employer Branding, Employer Brand, Communication Sciences, Internal Communication*



## GİRİŞ

İçerisinde bulunduğumuz bilgi çağı pek çok konuda olduğu gibi işgücü piyasasında da önemli etkiler yaratmaktadır. Artık işgücü alın teri olmaktan öte, sahip olunan bilgi ile ölçülmeye başlamıştır. Günümüzde birçok işletme alın terinden ziyade otomasyon sistemlerini üretim süreçlerine dahil etmektedir. Bu durum, bir ürünü üretmek için ihtiyaç duyulan emek gücünün makine gücüyle ikame olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla işgücü piyasası otomasyon sistemi ya da makineyi kullanabilme ehliyetine sahip emekçileri istihdam eden bir işgücü piyasasına doğru evrilmektedir. İşgücü piyasası böylesi bir emek gücü ihtiyacına sahipken, kalifiye işgücü arzı ihtiyaçları karşılayacak düzeyde değildir ki yapılan araştırmalar 2050'li yıllarda kalifiye işgücünün daha da düşeceğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle işverenler tarafında rekabet ortamının günümüze nazaran daha fazla artacağı düşünülmektedir.

Dolayısıyla işverenlerin kendilerini diğer işverenlerden farklılaştıracak biçimde konumlandırmaları ve ihtiyaç duyulan kalifiye işgücünü kendi bünyelerinde istihdam etmek üzere çaba harcamaları bir tür gereklilik halini almaktadır. Bu doğrultuda işverenler hedef kitlesi olan işgücü nezdinde bir marka değeri yaratmaya çalışmaktadır ki bu marka değeri işveren markası nosyonuyla izah edilmektedir. İşveren markası; *“bir işletmeyle özdeşleşen fonksiyonel, ekonomik ve psikolojik faydalar paketi”* (Ambler & Barrow, 1996, s.187) olarak tanımlanmaktadır. İşveren markası olmayaya yönelik gerçekleştirilen bütün çabalar ise işveren markalama olarak nitelendirilmektedir. İşveren markalama sayesinde işletmeler diğerlerinden farklılaşmakta; buna bağlı olarak örgütsel çekicilikleri, kurumsal itibarları ve işgücünün örgütsel bağlılığı olumlu yönde gelişim göstermektedir (Ünal, 2022).

İşveren markalamaya yönelik ilgiyi artıran birçok etmen bulunmaktadır. Bruce ve Harvey (2010) işveren markalamasına ilişkin ilgiyi, işgücü piyasasında ortaya çıkan rekabetçi ortam, insan kaynakları bölümlerinin işletmeye olan katkılarını artırma istekliliği, çağımızın bilgi odaklı hale gelmesi, marka farkındalığının önem kazanması, çalışanların bağlılık ve motivasyonlarını artırma gayreti üzerinden açıklamaktadır. Barrow ve Mosley ise (2005) şirketlerin işveren markalama yönündeki istekliliğini, çalışanların sadakat ve bağlılığının artık zor hale gelmesi, çalışanların geçmişe nazaran daha fazla önem kazanması, müşteri memnuniyetinin çalışan memnuniyeti ile ilişkisinin bulunması gibi etmenler üzerinden izah etmektedir.

Bu etmenlerin yanı sıra işveren markalamasının fonksiyonel yönleri de işletmeleri işveren markası olma yolunda teşvik ve motive edebilmektedir.

Yapılan araştırmalar işveren markası olmanın örgütsel bağlılığı ve örgütsel üretkenliği pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Sözelimi Gaddam (2008) işveren markası olmanın çalışan performansını, örgütsel bağlılığı ve müşteri tatminini olumlu yönde etkileyerek, işletme karlılığı üzerinde dolaylı etki yarattığını ortaya koymuştur. Yine Gözükara ve Hatipoğlu (2016) işveren markası olmanın örgütsel vatandaşlık üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu, bunun da çalışan üretkenliği üzerinde etkili olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca işveren markası olmanın çalışan sadakatini artırdığı; buna bağlı bir biçimde dolaylı olarak müşteri memnuniyetinin yükseldiği ve çalışanların maaşa daha az duyarlı hale geldiği belirtilmektedir (Srinivasan, 2007).

Bütün bu yönleriyle bir işletmenin işveren markası haline gelmesi, işletmenin sadece insan kaynakları yönünden zenginleşmesine vesile olmamakta; bunun yanında dolaylı yoldan işletmenin ekonomik açıdan da güçlenmesine olanak tanımaktadır ki günümüzde birçok işletme işveren markası olmak adına çalışmalarını yoğun bir biçimde sürdürmektedir. Ancak işveren markası olabilmek zaman gerektiren uzun vadeli bir süreçtir. İşletmeler işveren markası olabilmek için kendilerini diğer işletmelerden farklılaştıracak ölçüde çalışanlarına ve çalışan adaylarına yüksek maaş, ödülleri, yan haklar, kariyer ilerleme fırsatları ve katma değeri yüksek işler sunmalıdır (Jain & Bhatt, 2015; Lievens & Highhouse, 2003). Böylelikle mevcut ve potansiyel işgücünün işletmeye yönelik algısı olumlu hale gelmekte ve işletme adına çalışacak uygun kişilerin istihdamı kolaylaşmaktadır.

İşveren markası olmanın sağlamış olduğu bu türden faydalar dolayısıyla hem pratik hem de teorik açıdan işveren markasına olan ilgiyi artırmakta, bu durum işveren markalama konusunda yoğun bir literatürün gelişmesine vesile olmaktadır. Fakat bu literatür daha çok işletme, yönetim ve muhasebe alanında gelişim göstermiştir. Oysa işveren markalama iletişim odaklı bir insan kaynakları faaliyet dizisini içermektedir. Çünkü mevcut ve potansiyel çalışanların işletmeye yönelik algıları iletişim süreçleriyle organize edilmeye çalışılmaktadır. Ancak iletişim alanında işveren markalamaya yönelik ilginin tatmin edici düzeyde olduğunu iddia etmek mümkün görünmemektedir. Bu nedenle bu çalışma işveren markalama konusunun iletişim alanında daha fazla tartışılıp çalışılması gerektiğini ileri sürmekte; işveren markalama konusunda çalışacak iletişim akademisyenlerine bir atıf haritası sunmayı amaçlamaktadır.

Çalışma ilerleyen bölümlerde işveren markası ve işveren markalama kavramlarını izah etmekte, iletişim ve işveren markalama arasındaki ilişkiyi açıklamaya gayret göstermekte ve nihayetinde işveren markalama konusunda

yapılan çalışmaları Scopus veri tabanından çekerek, Vosviewer programı ile analize tabi tutmaktadır.

## 1. İşveren Markası ve İşveren Markalama

İşveren markası kavramı ilk kez Simon Barrow tarafından yazılan “Turning Recruitment Advertising into a Competitive Weapon” adlı eserde kullanılmış olup (Gilani & Cunningham, 2017, s. 240), ilgili çalışmada sadece kavram olarak sunulmuş, tam anlamıyla izah edilmemiştir. Daha sonradan Barrow ve Ambler kavrama açıklık getirmiş; işveren markasını “ekonomik olarak anlamlı ve psikolojik olarak rahat, işlevsel bir istihdam biçiminin işverenle özdeşleştiği ve netice itibarıyla işverene sağladığı faydanın toplamı” (Ambler & Barrow, 1996, s.187) olarak tanımlamıştır. Fakat kavrama olan ilgi her geçen gün artmış; işveren markası ve işveren markalamaya yönelik birçok çalışma ortaya konulmuş, dolayısıyla işveren markası ve işveren markalamaya ilişkin tanımlar çoğalmıştır.

Bu tanımlarda işveren markası, “kurumun üyeleri ve potansiyel çalışanları gözünde sahip olduğu imaj” (Öksüz, 2012, s. 18); “işveren ile çalışan arasındaki duygusal bir bağ” (Özgen & Akbayır, 2011, s.79); kurum ve çalışanları arasındaki iki yönlü anlaşma (Rosethorn, 2009, s.19); işletmelerin işveren olarak diğer işletmelerden farklılaşmasını sağlayan algılar bütünü (Baş, 2011, s.29); işletme hakkındaki bilgiyi, işletme imajına dair algıları ve işletmenin bilinirlik kazanmasına yönelik bir tür tanımlayıcı kimlik (Cable & Turban, 2001); işverenleri işgücü piyasasında diğer işverenlerden farklılaştıran ve işgücünü işverenin sağlamış olduğu ortamda ikna etmeyi sağlayan maddi olmayan nitelikler (Kucherov & Zavyalova, 2012, s.88); işverenlerin tanınmasını sağlayan ayırt edici kurumsal kimlik (Martin vd., 2011, s. 3618-3619) şeklinde tarif edilmektedir.

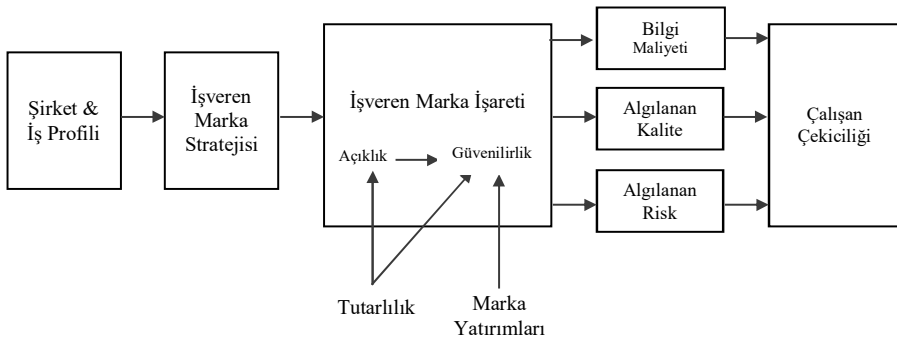
Bunun yanında işveren markalama ise işgücü piyasasında yer alan çalışanların ve adayların işvereni tercih etmesi adına pazarlama tekniklerinin işgücü piyasasında kullanılması (Backhaus, 2016, s.193); işgücünün tercihlerini etkilemek üzere sunulan eşsiz çalışma deneyimi oluşturma süreci (Edwards, 2010, s.7); diğer işverenlerden farklılaşmak, mevcut işgücünü işyerinde tutmak ve yetenekli çalışan adaylar üzerinde işveren adına olumlu bir intiba uyandırmak üzere sahip olunan yaklaşım (Backhaus & Tikoo, 2004); diğer işverenler arasında marka haline gelebilmek üzere pazarlama tekniklerinin insan kaynakları tarafından uygulamaya konulduğu faaliyetler (Edwards, 2010) şeklinde ifade edilmektedir.

Tanımlardan anlaşılacağı üzere işveren markası; işgücü piyasasındaki farklılaşmayı ve işverenin işgücü nezdinde sahip olduğu imajı tarif ederken; işveren markalaması, işverenlerin diğerlerinden farklılaşmak, rakip işverenlerden avantajlı konuma gelmek ve işgücü nezdinde olumlu bir imaja sahip olmak üzere yürütmüş oldukları faaliyetlere dikkat çekmektedir (Collins & Stevens 2002; Lievens & Highhouse 2003). Dolayısıyla işveren markası, bir tür kimlik olarak karşımıza çıkmakta; işveren markalama da kimliğin oluşturulma sürecine işaret etmektedir.

İşveren markası olma yolunda yürütülen faaliyetlerdeki temel motivasyon farklılaşma isteğinde yatarken, farklılaşma kaygısını da çalışanların işverene olan bağlılığını artırmak ve potansiyel çalışan adaylarını işletmeye çekmek oluşturmaktadır (Backhaus, 2016, s.193-194). Bu doğrultuda işverenler, maddi ve manevi ödüller yaratarak, çalışanlarına eşsiz bir çalışma deneyimi yaratmaya çalışmakta, potansiyel çalışan adaylarının zihninde de işverenin sunduğu imkanların eşsiz olduğuna yönelik bir izlenim oluşturmaya odaklı bir iletişim süreci yürütmektedirler (Edwards, 2010, s.7). Bunu yaparken işverenlerin ileri sürdükleri vaatleri ve vermiş oldukları sözleri yerine getirmeleri bir tür gereklilik olarak görülmektedir (Wilkinson, 2009). Aksi türlü mesaj ve fiil arasındaki uyumsuzluk söz konusu olduğundan, işverenin işgücü nezdindeki algısı olumsuz hale gelmekte ve dolayısıyla olumsuz bir intiba ortaya çıkmaktadır. Bu da işveren markalamanın amaçlarının dışına çıkılmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla işveren markalama sürecinde mesaj ve fiil arasında uyumluluk büyük bir öneme sahip olmaktadır.

İşveren markalama süreci Erdem ve Swait (1998) tarafından aşağıdaki gibi şemalaştırılmaktadır.

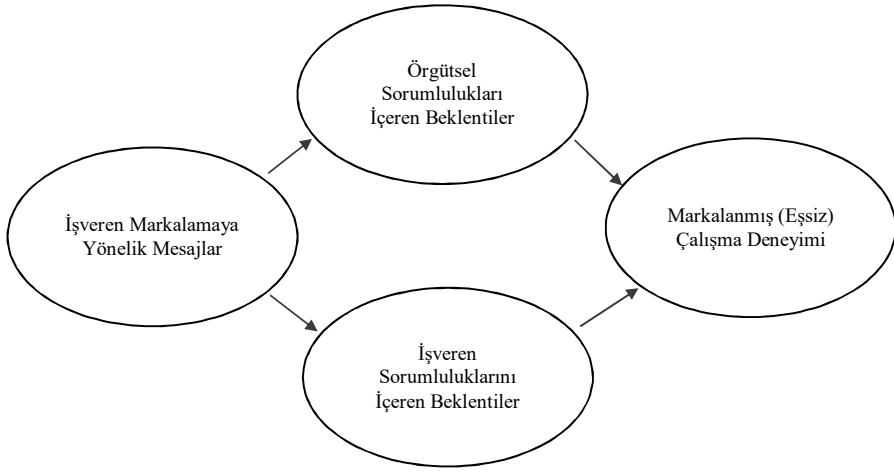
**Şekil-1.** İşveren Markalama Süreci (Kaynak: Erdem & Swait, 1998)



Şekilden de anlaşılacağı üzere işveren markalama süreci şirket ve iş profiline bağlı stratejiler doğrultusunda sürdürülmektedir. Sahip olunan şirket ve iş profili doğrultusunda bir strateji belirlenmekte; açıklık ve güvenilirliğin esas olduğu bir marka işareti yaratılmaya çalışılmaktadır. Bu süreçte açıklık ve güvenilirliği temin etmek için tutarlılık ve işveren markası olmaya yönelik yatırımların elzem olduğuna vurgu yapılmaktadır. Fakat olumlu bir işveren imajına sahip olmanın temelinde işgücünün sahip olduğu algı büyük bir öneme sahip görünmektedir. Eğer algılanan kalite yüksek, bilgi maliyeti düşük ve hissedilen risk az ise çalışanlar işverene karşı olumlu bir intiba edinmekte ve işverenlerin işgücü nezdindeki çekiciliği artmaktadır.

Özellikle açıklık ve güvenilirliğin temin edilmesi hususunda işgücüne yönelik oluşturulan mesajların kurgusu önemli görülmektedir. Edwards (2010) işveren markalamaya yönelik mesajların psikolojik sözleşmeyi besleyecek nitelikte olması gerektiğini ileri sürmekte; bunu aşağıda yer alan şekil üzerinde de göstermektedir.

**Şekil-2.** Psikolojik Sözleşme ve İşveren Markalama Şeması  
(Kaynak: Edwards, 2010, s.15)



İlgili şekle göre işveren markası olmaya yönelik hazırlanan mesajların psikolojik sözleşme (bknz. Rousseau, 1989) adına işgücü tarafından beklenen örgütsel ve işveren sorumluluklarını beyan eder nitelikte hazırlanması gerektiği yönünde bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Burada örgütsel sorumluluklardan kasıt işgücüne sunulan iş ortamını tarif ederken,

işveren sorumlulukları işgücünün işverenden beklediği maddi ve sembolik bütün imkanlara işaret etmektedir.

Gerek iş ortamı gerekse işverenin işgücüne sunmuş olduğu maddi ve sembolik imkanlar etkili bir iletişim süreciyle hedef kitle olan işgücüne ulaştırılabilmektedir ki böylesi bir durum işveren markalama ve iletişim arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Nitekim iş ortamı veya işgücüne sunulan imkanların iyi olmasına rağmen bu konudaki iletişimin yetersiz olması, başka bir ifadeyle sunulan iş ortamı, imkan ve fırsatların işgücüne geçirilememesi işveren markası olmak için gösterilen çabayı boşa çıkarmaktadır. Dolayısıyla işveren markalama ve iletişim arasında simbiyotik bir ilişki mevcuttur demek yanlış görünmemektedir.

## 2. İşveren Markalama ve Kurumsal İletişim

İletişim, tarafların ortaklaşmasını tarif eden ve sadece insana özgü olan bir edimdir (Ünal, 2022). İletişim sayesinde insanlar, zihinlerinde sınırsız bir biçimde üretebildikleri fikir ve düşünceleri birbirileri için anlaşılır hale getirmektedirler. İnsan, diğer canlı varlıklardan farklı olarak, hayatını büyük ölçüde iletişim sayesinde idame ettirmektedir. Hatta insan varlığının evrimsel süreçteki doğal seleksiyonunu iletişim sayesinde sağladığını iddia etmek yanlış görünmemektedir. Bu anlamda iletişim insan varlığı açısından hayati bir öneme sahiptir.

Bugün baktığımızda insanın olduğu her yerde iletişimin de var olduğunu görmek mümkündür. Kişilerarası iletişimden kitle iletişimine kadar bütün iletişimsel süreçlerin muhatabı insandır. İletişim, insan yaşamında düzenleyici bir etkiye sahiptir. Gerek kamusal alanda gerek özel alanda gerekse resmi alan olarak nitelendirebileceğimiz insanın yaşamsal döngüsünü sürdürdüğü bütün ortamlarda iletişim, insanların birbirleriyle olan ilişkilerini organize etmektedir.

İnsanın özel ve kamusal alanda sahip olduğu ilişkiler daha çok kişilerarası iletişim ve kitle iletişimi sayesinde düzenlenirken, iş yaşamındaki ilişkilerin tayin edilmesi adına başvurulmuş iletişim, profesyonel bir çabayı gerekli kılmaktadır. İhtiyaç duyulan bu profesyonel çaba, kurumsal iletişim olarak ifade edilmektedir.

Kurumsal iletişim; belli bir kurumun çeşitli medyatik mekanizmalar vasıtasıyla paydaşları ile ilişki geliştirmesine vesile olan, resmi ve resmi olmayan kanalların kullanıldığı iletişim sürecidir (Theaker, 2013).

Kurumsal iletişim başka bir ifadeyle; kurum ve paydaşlar arasında diyalog geliştirilmesini sağlayan, paydaşların algılarının etkilenmeye çalışıldığı ve kullanılan medyatik mekanizmaların etkinlik ve verimlilik esasına uygun bir biçimde kullanıldığı bir süreçtir (Melewar, 2003).

Kurumsal iletişim sürecinde kurumun sahip olduğu paydaşlarla iyi ilişkiler geliştirmesi, kurum kimliğinin başkaları tarafından benimsenmesi temin edilmekte ve bütün bunların yanında kurum değerleri inşa edilmektedir (Bat, 2012). Fakat kurumsal iletişimin sadece bu işlevleri yerine getirdiğini söylemek yetersiz görünmektedir. Richmond ve arkadaşlarına göre (2005) kurumsal iletişim sayesinde kurum; kendisini dış çevresine göre düzenleyebilmekte, paydaşlarını ikna edebilmekte, çevresine bilgi akışı sağlayabilmekte ya da çevresinden bilgi akışı alabilmekte, yönetimin iş ve işlemlerini kolaylaştırabilmekte, çevresiyle bütünleşebilmekte ve iç paydaşlarının sosyalleşmesine zemin hazırlayabilmektedir.

Kurumsal iletişim kurum açısından yükümlendiği işlevler nezdinde düşünülürse, kurumsal iletişim biriminin hem kurum içine hem de kurum dışına yönelik faaliyetler ortaya koyduğunu söylemek mümkündür. Kurum içindeki iletişimi yönetmek üzere gerçekleştirilen faaliyetlerde çalışanlar paydaş olarak dikkate alınmakta; ilgili paydaşlara bilgi sağlama, ikna etme, etkileme, emredici ve öğretici iletişim kurma, birleştirme ve ilgili paydaşlar arasında uyum sağlama gibi amaçlar kurum içinde gerçekleştirilen iletişim faaliyetleriyle sağlanmaya çalışılmaktadır (Bulut & Tolon, 2021, s.1260-61). Kurum dışındaki iletişime yönelik faaliyetlerde ise yatırımcılar, potansiyel çalışanlar, yönetsel erk, tedarikçiler, ortaklar, müşteriler, rakipler, kurumun faaliyetlerine muhalif olanlar vb. paydaşlar dikkate alınmakta, ilgili paydaşların kuruma yönelik izlenimleri yönetilmeye çalışılmaktadır. Böylelikle kurum, kurumsal iletişim faaliyetleri sayesinde hem kurum içindeki hem de kurum dışındaki paydaşları nezdinde kurumsal bir imaj inşa edebilmektedir (Peltekoğlu, 1993). Başka bir ifadeyle kurumsal iletişim, hem içerideki hem de dışarıdaki kurum paydaşlarının algılarının organize edilmesine olanak tanımaktadır.

Bu yönüyle kurumsal iletişim, işveren markalama süreci ile büyük ölçüde düşümdeşmektedir. Çünkü işveren markalama süreci de hem içerideki çalışanların hem de kurumda çalışma potansiyeli bulunan kişilerin kuruma yönelik olumlu algılara sahip olmasına yönelik çalışmaları içermektedir (Ambler & Barrow, 1996). Bu doğrultuda gerçekleştirilen çalışmalar sayesinde aynı ürün ve hizmet markalamada olduğu gibi bağlılık, sadakat

artmakta; fiyat ve ücretlere yönelik duyarlılık azalmaktadır. Başka bir ifadeyle işveren markalama süreci; işe yerleştirmelerin kolaylaşmasına, çalışanların sadakat düzeylerinin ve kuruma olan bağlılıklarının artmasına, maaşa daha az duyarlı hale gelmelerine vesile olmaktadır (Özgen & Akbayır, 2010, s.81). Bunun yanında işveren markalama, potansiyel çalışanların dikkatlerini çekerek kurumda çalışma istekliliklerini artırmaktadır (Turban & Greening, 1997).

Kurumsal iletişim faaliyetlerinde olduğu gibi işveren markalama sürecinde de hem kurum içerisine hem de kurum dışına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. İşveren markalamayı kurumsal iletişimden farklılaştıran asıl kriter, işveren markalamanın paydaş olarak işgücünü dikkate almasıdır. Bunun yanında işveren markalama sürecini kurumsal iletişimin bir parçası olarak görmek de mümkündür. Nitekim kurumsal iletişim, bir kurumun sahip olduğu bütün paydaşlarla sürdürülen iletişimi tarif etmekte; mevcut ve potansiyel çalışanlar da kurumun paydaşları arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda işveren markalamayı kurumsal iletişimde kullanılan bir tür strateji olarak düşünmek yanlış görünmemektedir. Ayrıca kurumsal iletişimde kullanılan hem kurum içine hem de kurum dışına yönelik iletişim akışını temin etmeye çalışan çeşitli medyatik mekanizmalarla işveren markası değerlerinin yaygınlaştırılması mümkün hale gelmektedir (Özgen & Akbayır, 2010, s.84).

Ancak işveren markalama ve kurumsal iletişim arasında her ne kadar böylesi yakın bir ilişki olsa da işveren markalamaya yönelik çalışmaların iletişim ve halkla ilişkiler alanında yeterince çalışılan bir konu olduğunu iddia etmek mümkün değildir. Bu çalışmayla işveren markalamanın halkla ilişkiler ve iletişimle olan ilişkisi açıklanmaya çalışılmakta; iletişim ve halkla ilişkiler alanında çalışan akademisyen ve öğrencilere işveren markalaması üzerine gerçekleştirilen çalışmalarla ilgili bir atıf haritası sunulmaya çalışılmaktadır.

### **3. Yöntem**

Bu başlık altında araştırmanın sahip olduğu amaca, kullanılan analiz tekniğine ve bulgulara ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

#### **3.1. Çalışmanın Amacı**

Bu çalışmayı ortaya koymaktaki asıl motivasyon, işveren markalamanın halkla ilişkiler ve iletişimle olan ilişkisini ortaya koymak; işveren markalama üzerine



çalışma gerçekleştirecek halkla ilişkiler ve iletişim alanındaki akademisyen ve öğrencilere bir atıf haritası sunmaktır. Bu doğrultuda çalışmayla, işveren markalamaya ilgi gösteren araştırmacılara işveren markalama kavramına ilişkin bütüncül bir bakış sunulması araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

### **3.2. Veri ve Analiz**

Çalışmada birçok farklı bibliyometrik analiz aracı olmasına rağmen Vosviewer programı kullanılmıştır. Vosviewer programının tercih edilmesindeki ana gerekçe, Vosviewer programının diğer araçlara nazaran görselleştirme, haritalama ve çok boyutlu analiz imkanı sunan bir yapıya sahip olmasıdır (Dirik vd., 2023, s. 173).

Araştırmada Scopus veri tabanı kullanılmıştır. Scopus veri tabanı bibliyometrik çalışmalar açısından güvenilir bir kaynak olup, yayın etiğine uygun ve güvenilir yayınlar Scopus veri tabanında indekslenmektedir. Scopus veri tabanının esas alınmasının temel sebebi, sosyal bilimler alanında yayın yapan dergilerin Web of Science veri tabanına nazaran Scopus veri tabanı üzerinde kendisine daha fazla yer bulmasıdır.

08.01.2024 tarihinde “employer branding” anahtar sözcüğüyle “tüm alanlar” seçilerek yapılan araştırmada 663 sonuca ulaşılmıştır. İlgili kavrama ilişkin yıllara göre en eski 2004 ve en yeni 2024 olmak üzere 22 farklı disiplinden/alandan 454 makale, 83 kitap bölümü, 58 konferans metni, 27 derleme, 11 kitap ve 10 adet editör mektubu vb. farklı akademik metin olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan veri yazar-atıf-dergi-ülke-kurum-anahtar sözcük ve özet analizleri üzerinden incelenmiştir. Veri tabanı olarak Scopus'ta endekslenen içerikler kriter olarak ele alınmıştır.

## 4. Bulgular

İlgili başlık altında çalışma kapsamında yapılan incelemeler sonrasında elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

### 4.1. En Çok Atıf Alan Yazarlar

En az bir yayın ve en az bir atıf kriteriyle gerçekleştirilen atıf analiziyle elde edilen tabloda, en çok atıf alan yazarlar incelendiğinde, Backhaus ve Tikoo'nun 591 atıfı ile en yüksek atıf sayısına sahip yazarlar olduğu görülmektedir. Yazarları izleyen diğerleri ise sırasıyla Berthon ve arkadaşları (n=481), Edwards (n=248), Moroko ve Uncles (n=242) ve Lievens ve arkadaşlarıdır (n=239). Atıf sayısı olarak ilk beşte yer alan yazarların bu atıf sayılarını kaç eserle elde ettiklerine bakıldığında ise Moroko ve Uncles dışındaki bütün yazarların tek eseriyle ilgili atıf sayılarına ulaştıkları görülmektedir. Moroko ve Uncles ise 242 adet atıfı toplam 3 eserle elde etmişlerdir.

Selected	Author	Documents	Citations ▼	Total link strength
<input checked="" type="checkbox"/>	backhaus k.; tikoo s.	1	591	0
<input checked="" type="checkbox"/>	berthon p.; ewing m.; hah l.l.	1	481	0
<input checked="" type="checkbox"/>	edwards m.r.	1	248	0
<input checked="" type="checkbox"/>	moroko l.; uncles m.d.	3	242	0
<input checked="" type="checkbox"/>	lievens f.; van hoye g.; anseel f.	1	239	0
<input checked="" type="checkbox"/>	wilden r.; gudergan s.; lings i.	1	206	0
<input checked="" type="checkbox"/>	lievens f.; slaughter j.e.	1	201	0
<input checked="" type="checkbox"/>	sivertzen a.-m.; nilsen e.r.; olafs...	1	184	0
<input checked="" type="checkbox"/>	foster c.; punjaisri k.; cheng r.	1	181	0
<input checked="" type="checkbox"/>	lievens f.	1	175	0
<input checked="" type="checkbox"/>	theurer c.p.; tumasjan a.; welpel l...	1	145	0
<input checked="" type="checkbox"/>	maxwell r.; knox s.	1	142	0
<input checked="" type="checkbox"/>	brewster c.; sparrow p.; harris h.	1	129	0
<input checked="" type="checkbox"/>	davies g.	1	126	0
<input checked="" type="checkbox"/>	klimekiewicz k.; oltra v.	1	123	0
<input checked="" type="checkbox"/>	taj s.a.	1	121	0
<input checked="" type="checkbox"/>	martin g.; gollan p.j.; grigg k.	1	118	0
<input checked="" type="checkbox"/>	dabirian a.; kietzmann j.; diba h.	1	109	0
<input checked="" type="checkbox"/>	biswas m.k.; suar d.	2	108	0
<input checked="" type="checkbox"/>	aggerholm h.k.; andersen s.e.; th...	1	104	0
<input checked="" type="checkbox"/>	ramp l.v.; kenning p.	1	93	0

**Tablo-1.** En Çok Atıfa Sahip Yazarlar Tablosu

## 4.2. En Çok Eser Üreten Yazarlar

Yine en az bir yayın ve bir atıf kriteriyle gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen tabloya bakıldığında, işveren markalama üzerine en çok eser üreten yazarların Deepa ve Baral (n=4), Agarwal ve arkadaşları (n=4) ve Kavitha ve Jublee (n=4) olduğu görülmektedir. Fakat eser sayısı fazla olmasına rağmen ilgili yazarların atıf sayıları (Deepa ve Baral (n=34); Agarwal vd. (n=13); Kavitha ve Jublee (n=1) oldukça düşüktür.

Selected	Author	Documents ▼	Citations	Total link strength
<input checked="" type="checkbox"/>	deepa r.; baral r.	4	34	0
<input checked="" type="checkbox"/>	agarwal t.; arya s.; bhasin k.	4	13	0
<input checked="" type="checkbox"/>	kavitha g.; jublee d.	4	1	0
<input checked="" type="checkbox"/>	moroko l.; uncles m.d.	3	242	0
<input checked="" type="checkbox"/>	martin g.	3	40	0
<input checked="" type="checkbox"/>	girard a.; fallery b.; rodhain f.	3	21	0
<input checked="" type="checkbox"/>	jain s.	3	2	0
<input checked="" type="checkbox"/>	biswas m.k.; suar d.	2	108	0
<input checked="" type="checkbox"/>	backhaus k.	2	62	0
<input checked="" type="checkbox"/>	block j.h.; fisch c.o.; lau j.; obsch...	2	62	0
<input checked="" type="checkbox"/>	alshathry s.; clarke m.; goodman s.	2	39	0
<input checked="" type="checkbox"/>	saini g.k.; jawahar i.m.	2	37	0
<input checked="" type="checkbox"/>	reis g.g.; braga b.m.; trullen j.	2	36	0
<input checked="" type="checkbox"/>	keppeler f.; papenfuß u.	2	27	0
<input checked="" type="checkbox"/>	girard a.; fallery b.	2	26	0
<input checked="" type="checkbox"/>	ramp l.v.; opitz c.; welp e i.m.; k...	2	26	0
<input checked="" type="checkbox"/>	charbonnier-voirin a.; poujol j.f.; ...	2	22	0
<input checked="" type="checkbox"/>	naphathorn c.	2	22	0
<input checked="" type="checkbox"/>	chawla p.	2	18	0
<input checked="" type="checkbox"/>	potgieter a.; doubell m.	2	18	0
<input checked="" type="checkbox"/>	miethlich b.	2	12	0

**Tablo-2.** En Çok Eser Üreten Yazarlar Tablosu

### 4.3. En Çok Üreten Ülkeler

İşveren markalamaya ilişkin en fazla yayın üreten ülkeler incelendiğinde birinci sırada Hindistan'ın (n=129) olduğu görülmektedir. Hindistan'ı sırasıyla Almanya (n=69), İngiltere (n=58), Amerika (n=42) ve İspanya (n=23) izlemektedir. Fakat atıf sayısı ile üretilen eser sayısı arasında bütün veriler göz önünde bulundurulduğunda doğru bir orantı olduğunu iddia etmek mümkün değildir.

Selected	Country	Documents ▼	Citations	Total link strength
<input checked="" type="checkbox"/>	india	129	1246	8
<input checked="" type="checkbox"/>	germany	69	982	24
<input checked="" type="checkbox"/>	united kingdom	58	1668	37
<input checked="" type="checkbox"/>	united states	42	1829	31
<input checked="" type="checkbox"/>	spain	23	403	4
<input checked="" type="checkbox"/>	portugal	22	114	2
<input checked="" type="checkbox"/>	australia	19	862	17
<input checked="" type="checkbox"/>	poland	19	204	2
<input checked="" type="checkbox"/>	czech republic	18	167	5
<input checked="" type="checkbox"/>	austria	18	72	5
<input checked="" type="checkbox"/>	belgium	17	930	7
<input checked="" type="checkbox"/>	italy	17	122	23
<input checked="" type="checkbox"/>	france	16	257	18
<input checked="" type="checkbox"/>	sweden	16	234	17
<input checked="" type="checkbox"/>	malaysia	15	530	21
<input checked="" type="checkbox"/>	china	14	90	8
<input checked="" type="checkbox"/>	netherlands	13	231	17
<input checked="" type="checkbox"/>	turkey	12	65	13
<input checked="" type="checkbox"/>	canada	11	237	10
<input checked="" type="checkbox"/>	indonesia	11	16	5
<input checked="" type="checkbox"/>	norway	10	318	4

**Tablo-3.** İşveren Markalama Üzerine En Üretken Ülkeler Tablosu

#### 4.4. En Çok Atıf Alan Ülkeler

İşveren markalamaya ilişkin en fazla atıf alan ülkeler ise sırasıyla Amerika (n=1829), İngiltere (n=1668), Hindistan (n=1246), Almanya (n=982) ve Belçika'dır (n=930). Hindistan konuya ilişkin en fazla eser üreten (n=129) ülke olmasına rağmen atıf sayısında 3. sırada yer almaktadır. Bir diğer ilginç veri ise Belçika'nın eser sayısı olarak 11. sırada bulunmasına rağmen en fazla atıf alan (n=930) ülkeler arasında ilk beşte yer almasıdır.

Selected	Country	Documents	Citations	Total link strength
<input checked="" type="checkbox"/>	united states	42	1829	31
<input checked="" type="checkbox"/>	united kingdom	58	1668	37
<input checked="" type="checkbox"/>	india	129	1246	8
<input checked="" type="checkbox"/>	germany	69	982	24
<input checked="" type="checkbox"/>	belgium	17	930	7
<input checked="" type="checkbox"/>	australia	19	862	17
<input checked="" type="checkbox"/>	malaysia	15	530	21
<input checked="" type="checkbox"/>	spain	23	403	4
<input checked="" type="checkbox"/>	norway	10	318	4
<input checked="" type="checkbox"/>	france	16	257	18
<input checked="" type="checkbox"/>	canada	11	237	10
<input checked="" type="checkbox"/>	sweden	16	234	17
<input checked="" type="checkbox"/>	netherlands	13	231	17
<input checked="" type="checkbox"/>	poland	19	204	2
<input checked="" type="checkbox"/>	czech republic	18	167	5
<input checked="" type="checkbox"/>	croatia	6	134	0
<input checked="" type="checkbox"/>	italy	17	122	23
<input checked="" type="checkbox"/>	portugal	22	114	2
<input checked="" type="checkbox"/>	switzerland	9	111	8
<input checked="" type="checkbox"/>	denmark	2	105	1
<input checked="" type="checkbox"/>	slovakia	9	92	1

**Tablo-4.** İşveren Markalama Konusunda En Fazla Atıf Alan Ülkeler Tablosu

#### 4.5. En Çok Atıf Alan Makaleler

Backhaus ve Tikoo tarafından yazılan “Conceptualizing and Researching Employer Branding” (n=591), Berthon ve arkadaşları tarafından yazılan “Captivating Company: Dimensions of Attractiveness in Employer Branding” (n=481), Edwards tarafından yazılan “An Integrative Review of Employer Branding and OB Theory” (n=248) adlı eserler sırasıyla “işveren markalama” üzerine en çok atıf alan eserler olarak sıralanmaktadır.

Selected	Document	Citations ▼	Links
✓	backhaus k.; tikoo s. (2004)	591	0
✓	berthon p.; ewing m.; hah l.l. (2005)	481	0
✓	edwards m.r. (2009)	248	0
✓	lievens f.; van hoye g.; anseel f. (2007)	239	0
✓	wilden r.; gudergan s.; lings i. (2010)	206	0
✓	lievens f.; slaughter j.e. (2016)	201	0
✓	sivertzen a.-m.; nilsen e.r.; olafsen a.h. (2013)	184	0
✓	foster c.; punjaisri k.; cheng r. (2010)	181	0
✓	moroko l.; uncles m.d. (2008)	176	0
✓	lievens f. (2007)	175	0
✓	theurer c.p.; tumasjan a.; welpel i.m.; lievens f. ...	145	0
✓	maxwell r.; knox s. (2009)	142	0
✓	brewster c.; sparrow p.; harris h. (2005)	129	0
✓	davies g. (2008)	126	0
✓	klimkiewicz k.; oltra v. (2017)	123	0
✓	taj s.a. (2016)	121	0
✓	martin g.; gollan p.j.; grigg k. (2011)	118	0
✓	dabirian a.; kietzmann j.; diba h. (2017)	109	0
✓	aggerholm h.k.; andersen s.e.; thomsen c. (20...	104	0
✓	biswas m.k.; suar d. (2016)	103	0
✓	ramp l.v.; kenning p. (2014)	93	0
✓	chhabra n.l.; sharma s. (2014)	87	0

**Tablo-5.** En Çok Atıf Alan Makaleler Tablosu

#### 4.6. En Çok Kullanılan Kavramlar

İşveren markalamaya ilişkin kavram haritasına bakıldığında, konuya ilişkin çalışmalarda en fazla kullanılan kavramların işveren markalama (n=379), işveren markası (n=45), istihdam (n=44), işveren çekiciliği (n=42) ve insan kaynakları yönetimi (n=38) olduğu görülmektedir.

Selected	Keyword	Occurrences ▼	Total link strength
<input checked="" type="checkbox"/>	employer branding	379	1595
<input checked="" type="checkbox"/>	employer brand	45	181
<input checked="" type="checkbox"/>	recruitment	44	194
<input checked="" type="checkbox"/>	employer attractiveness	42	174
<input checked="" type="checkbox"/>	human resource management	38	158
<input checked="" type="checkbox"/>	social media	36	155
<input checked="" type="checkbox"/>	talent management	35	163
<input checked="" type="checkbox"/>	employee retention	26	105
<input checked="" type="checkbox"/>	employee engagement	24	98
<input checked="" type="checkbox"/>	corporate social responsibility	16	69
<input checked="" type="checkbox"/>	organizational culture	15	62
<input checked="" type="checkbox"/>	organizational attractiveness	14	72
<input checked="" type="checkbox"/>	human resources	14	65
<input checked="" type="checkbox"/>	corporate branding	14	57
<input checked="" type="checkbox"/>	branding	13	61
<input checked="" type="checkbox"/>	retention	13	60
<input checked="" type="checkbox"/>	recruiting	11	58
<input checked="" type="checkbox"/>	internal branding	11	50
<input checked="" type="checkbox"/>	talent retention	11	47
<input checked="" type="checkbox"/>	corporate reputation	10	52
<input checked="" type="checkbox"/>	india	10	49

**Tablo-6.** En Çok Kullanılan Kavramlar Tablosu

#### 4.7. Ortak Yazarlık Analizi

En az 1 yayın 1 atıf kriteri seçilerek gerçekleştirilen ortak yazarlık analizine göre, yazarlar arasında herhangi bir iş birliği ya da bağlantı görülmemiştir. Toplam 437 kümede 0 bağlantı tespit edilmiştir.

Şekil-1. Yazarların Ortak Yazarlık Bağları

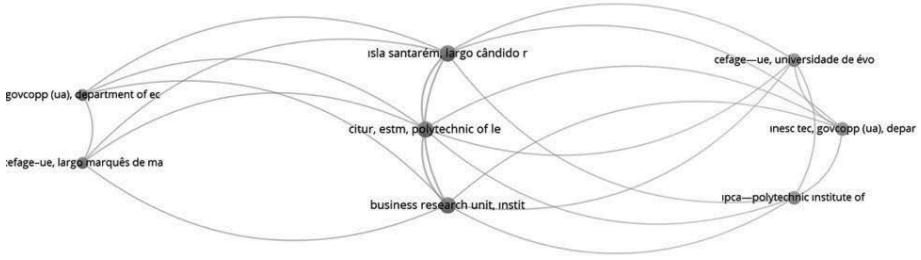




#### 4.8. Kurumların Ortak Yazarlık Analizi

Kurumların işveren markalamaya yönelik ortak yazarlık durumuna yine en az 1 yayın 1 atf kriteri dikkate alınarak bakıldığında, birbiriyle bağlantılı 8 birim üzerinden toplam 2 kümede 22 bağlantı ve toplam 25 bağlantı gücü tespit edilmiştir. Universidade do Algarve (n=9), Polytechnic of Leiria (n=9) ve Instituto Universitário de Lisboa (n=9) kurumlarının en yüksek bağlantı gücüne sahip olduğu görülmektedir.

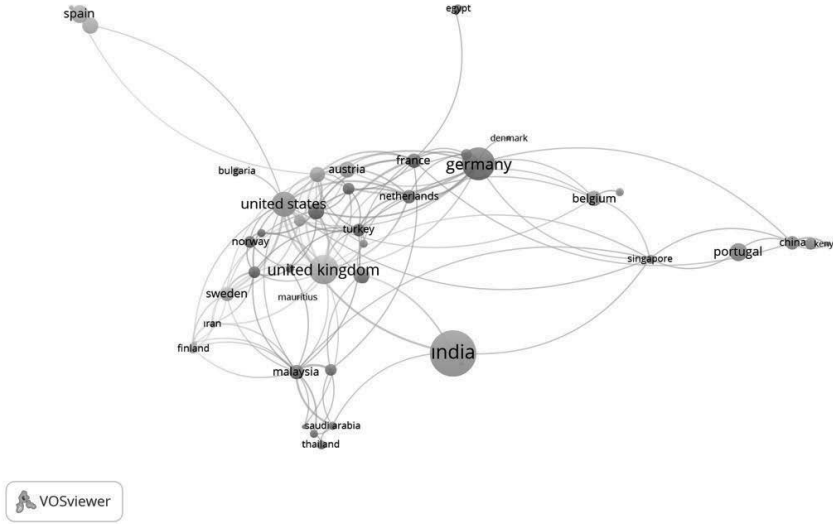
Şekil-2. Kurumların Ortak Yazarlık Bağları



#### 4.9. Ülkelerin Ortak Yazarlık Analizi

En az 1 yayın ve 1 atıf kriteri göz önünde bulundurularak, konuya ilişkin ülkelerin ortak yazarlık durumu incelendiğinde birbiriyle bağlantılı 49 birim üzerinden toplam 12 kümede 138 bağlantı ve 194 bağlantı gücü tespit edilmiştir. Bağlantı gücü en yüksek ülkeler sırasıyla; İngiltere (n=37), Amerika (n=31) ve Almanya'dır (n=24). İşveren markalamaya ilişkin en fazla eserin üretildiği Hindistan ise sadece 8 bağlantı gücüne sahiptir ve bağlantı gücü açısından 18. Sırada yer almaktadır.

Şekil-3. Ülkelerin Ortak Yazarlık Bağları



#### 4.10. Anahtar Sözcük Analizi

En az bir defa görülen ve aralarında ilişki bulunan 1344 gözlem birimi üzerinden gerçekleştirilen anahtar sözcük analizi doğrultusunda toplam 100 kümede 5304 bağlantı ve 6127 bağlantı gücü tespit edilmiştir. Bağlantı gücü ve tekrarı en yüksek kavramlar sırasıyla; işveren markalama (n=379, t.link=1348), istihdam (n=44, t.link=174), işveren çekiciliği (n=42, t.link=157), işveren markası (n=45, t.link=157) ve yetenek yönetimi (n=35, t.link=155) kavramlarıdır. Kurumsal sosyal sorumluluk (n=16, t.link=56), örgütsel çekicilik (n=14, t.link=66), kurumsal itibar (n=10, t.link=51) gibi kurumsal iletişime ilişkin kavramların ise yeterli düzeyde tekrar ve bağlantı gücüne sahip olmadığı görülmektedir.

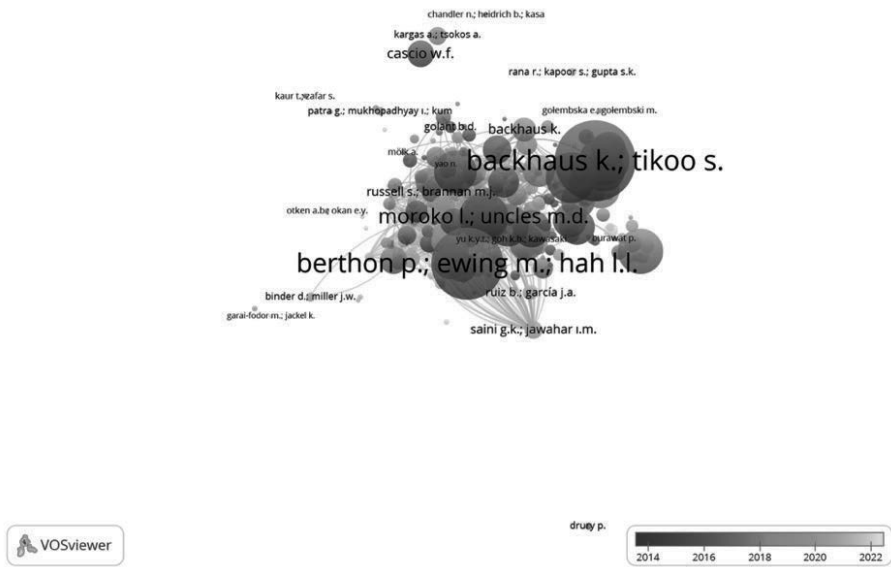
Şekil-4. Sık Kullanılan Anahtar Kelime Bağları



#### 4.11. Yazarların Bibliyografik Eşleşmesi

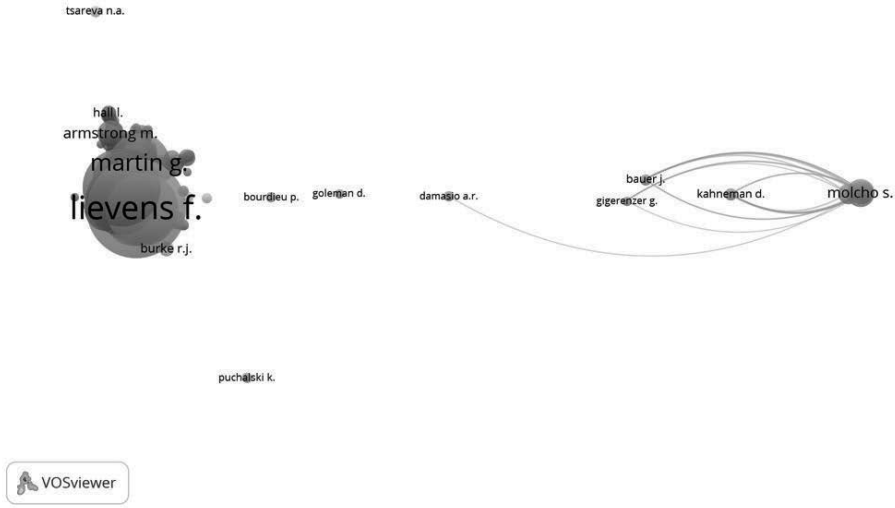
Yine en az 1 yayın ve 1 atıf kriteri dikkate alınarak gerçekleştirilen bibliyografik eşleşme analizinde 389 birim üzerinden toplam 13 kümede 25459 bağlantı ve 55831 bağlantı gücü keşfedilmiştir. En fazla bağlantı gücüne sahip olan yazarlar sırasıyla; Deepa ve Baral (t.link=1683), Chopra ve arkadaşları (t.link=1269), Moroco ve Uncles (t.link=1140), Saini ve Jawahar (t.link=1132) ve yine Saini ve arkadaşlarıdır (t.link=1088). Fakat atıf sayıları ile bağlantı gücü arasında herhangi bir doğru orantı bulunmamaktadır.

Şekil-5. Yazarların Bibliyografik Eşleşme Bağları



#### 4.12. Yazarların Ortak Atıf Analizi

Bir yayın içerisinde farklı kaynaklara atıf yapılması durumu ortak atıf (co-citation) olarak ifade edilmektedir. Atıf sayısı en az 20 kriter alınarak gerçekleştirilen ortak atıf analizinde 2587 birim üzerinden toplam 12 kümede 698 bin 236 bağlantı ve 2 milyon 180 bin 306 bağlantı gücü tespit edilmiştir. En fazla ortak atıf yapılan yazarlar ise sırasıyla; Lievens (n=711), Barrow (n=437), Cable (n=380), Backhaus (n=353) ve Turban'dır (n=337).



#### Sonuç

Bu çalışmayla işveren markalama kavramına yönelik bir atıf haritası oluşturulmaya çalışılmıştır. Çalışma kapsamında nicel bir analiz gerçekleştirilmiş; öncesinde işveren markalama kavramsallaştırmasının ne ifade ettiği, ilgili kavramın iletişimle nasıl bir bağlantıya sahip olduğu aktarılmaya çalışılmıştır. Çalışma içerisinde ele alınan tanımlar nezdinde, işveren markalamının bir tür işveren çekiciliği çalışması olarak görüldüğü söylenebilir. İşveren markalama sürecinde işverenler, çalışanlar için yarattıkları maddi ve sembolik imkanlarla hem kurum içerisindeki hem de kurum dışındaki işgücünü cezbetmeye çalışmaktadır ki işveren markalamayı iletişimle bağlantılı hale getiren de bu cezbetme sürecidir. Çünkü işverenler sundukları imkanları kurumlarındaki kurumsal

iletişim çalışmalarıyla paydaşlarına aktarabilmektedirler. Hem içerideki çalışanların motivasyon ve bağlılıklarını temin etmek hem de dışarıdaki çalışanları kuruma çekmek üzere ciddiyetle yürütülmesi gereken bir iletişim süreci esastır. Bu süreç de dolayısıyla iletişimi işveren markalama sürecinde bir tür katalizör haline getirmektedir. Bunun tam tersi biçimde işveren markalamayı kurumsal iletişim sürecinde hedeflere ulaşmak üzere kullanılan bir tür strateji olarak görmek de mümkündür. Çünkü işveren markalama kurumun paydaşları arasında yer alan çalışanların kuruma olan bağlılıklarını artırmaya ve kurumun çalışanlar nezdinde çekici hale gelmesine olanak tanımaktadır.

Fakat iletişim ve halkla ilişkiler alanında işveren markalama kavramının yeterince ilgiye mazhar olduğunu iddia etmek pek mümkün değildir. Nitekim işveren markalama üzerine gerçekleştirilen çalışmaların alanlara göre dağılımına bakıldığında, çalışmaların İşletme, Yönetim ve Muhasebe alanlarında (n=497) yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer çalışmalar ise ağırlıklı olarak sosyal bilimler (n=153), ekonomi, ekonometri ve finans (n=133) ve bilgisayar bilimleri (n=80) alanlarında yoğunluk göstermektedir. Fakat kavramın spesifik olarak iletişim alanında çalışıldığını söylemek zordur. Bunun yanında anahtar kelimeler üzerinden gerçekleştirilen analizin sonuçlarına bakıldığında, işveren markalama kavramının istihdam (n=44), işveren çekiciliği (n=42) ve yetenek yönetimi (n=35) gibi insan kaynakları alanına ilişkin kavramlarla daha çok birlikte anıldığı görülmektedir. Kurumsal iletişim ve halkla ilişkiler kapsamında değerlendirilebilecek kurumsal sosyal sorumluluk (n=16), örgütsel çekicilik (n=14) ve kurumsal itibar (n=10) gibi kavramların işveren markalama üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda diğer anahtar kavramlara nazaran daha az kullanıldığı görülmektedir. Elde edilen analiz sonuçları, işveren markalama konusunun iletişim ve halkla ilişkiler alanında yeterince ele alınmadığına delil niteliği taşımaktadır. Oysa kurum ve çalışan ilişkilerinin kurumsal iletişim ve halkla ilişkiler açısından önemli bir mesele olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle işveren markalamanın kurumsal iletişim ve halkla ilişkiler alanında daha fazla tartışılması ve üzerinde çalışılması gerekmektedir.

Bu hususta çalışma gerçekleştirmeyi planlayan akademisyen ve öğrenciler için konuya ilişkin en fazla atıf alan kişileri bilmek, konuyu iyi özümseyebilmek açısından önemli görülmektedir. Bu konuda yapılan analizler, Bakhaus ve Tikoo'nun "Conceptualizing and Researching

Employer Branding” (n=591) adlı eseriyle en fazla atıfa sahip yazarlar olduğunu göstermektedir. Backhaus ve Tikoo’yu, Berthon ve arkadaşları tarafından yazılan “Captivating Company: Dimensions of Attractiveness in Employer Branding” (n=481) ve Edwards tarafından yazılan “An Integrative Review of Employer Branding and OB Theory” (n=248) adlı eserler takip etmektedir. Konuya ilişkin en fazla yayın yapan yazarlar ise sırasıyla; Deepa ve Baral (n=4), Agarwal ve arkadaşları (n=4) ve Kavitha ve Jublee’dir (n=4). Fakat ilgili yazarların üretkenlikleri ile atıf sayıları arasında herhangi bir doğru orantı bulunmamaktadır.

En çok eser üreten ülkeler incelendiğinde ise Hindistan’ın (n=129) ilk sırada olduğu görülmektedir. Hindistan’ı sırasıyla Almanya (n=69), İngiltere (n=58), Amerika (n=42) ve İspanya (n=23) izlemektedir. Ancak atıf sayılarına bakıldığında en fazla atıfın Amerika (n=1829) menşei eserlere yapıldığı görülmektedir. Bu durum Amerika’nın kavrama ilişkin etki gücünün daha yüksek olduğunu göstermektedir. Amerika’ya benzer biçimde Belçika’nın (n=930) da etki gücü toplam 11 eserin Belçika menşei olmasına rağmen oldukça yüksektir.

Kurum ve ülkelerin ortak yazarlık durumu incelendiğinde Portekiz’de yer alan Universidade do Algarve (n=9), Polytechnic of Leiria (n=9) ve Instituto Universitário de Lisboa (n=9) gibi kurumların en yüksek ortak yazarlık bağlantı gücüne sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ülkeler incelendiğinde ise İngiltere (n=37), Amerika (n=31) ve Almanya’nın (n=24) bağlantı gücü açısından ön planda olduğu görülmektedir. Bu durum işveren markalama üzerine ilgili ülkelerin kolektif çalışmaya daha yatkın olduğunu göstermektedir.

Son olarak, yazarların bibliyografik eşleşmeleri (farklı iki kaynaktan aynı yayına atıf yapılması) ve ortak atıf (bir yayın içerisinde farklı kaynaklara atıf yapılması) durumları incelendiğinde, en fazla bibliyografik eşleşmeye sahip yazarların Deepa ve Baral (t.link=1683), Chopra ve arkadaşları (t.link=1269) ve Moroco ve Uncles (t.link=1140) olduğu görülmektedir. En fazla ortak atıfa sahip yazarlar ise sırasıyla; Lievens (n=711), Barrow (n=437), Cable (n=380), Backhaus (n=353) ve Turban’dır (n=337). Bu hususta elde edilen sonuçlar Lievens’in çalışmalarına konuya ilişkin çalışma yapan kişiler tarafından birçok kez ortaklaşa başvuru yapıldığını göstermektedir.

Araştırmacının bilgisi dahilinde işveren markalamaya yönelik bu

türden bir bibliyometrik analiz gerçekleştirilmemiştir. Kavramın popüler hale gelmesi 2004 yılından itibaren gerçekleşmiştir. Bu nedenle çalışmada 2004 yılı işveren markalama konusu için milat kabul edilmektedir. Nitekim bibliyografik analizde yer alan verilerin başlangıç yılı da 2004'tür. Kavrama ilişkin ilgi her geçen yıl artmış olup, 2024 yılı hariç son dört yılda hatırı sayılır sayıda çalışma (n=319) ortaya koyulmuştur. Pandemi ve teknolojik gelişmelerin iş hayatındaki etkilerinin son zamanlarda artmasının işveren markalamaya olan ilgili artırdığı yönünde bir yorumda bulunmak mümkündür. Fakat işveren markalama konusu her geçen gün önemini artırmaya da devam etmektedir. Bu çalışmaya benzer derleme nitelik taşıyan çalışmalar, konuya ilgisi bulunanlar açısından kapsamlı özetler sunmakta ve gelecek çalışmalara ışık tutmaktadır. Ancak çalışmanın birtakım kısıtları da bulunmaktadır. Çalışmada sosyal bilimler alanında daha fazla dergi endekslediği gerekçesiyle Scopus veri tabanında yer alan çalışmalar veri olarak çekilmiştir. Türkiye'de yer alan ULAKBİM, YÖK Tez Arşivi gibi veri tabanları ya da Web of Science ve Pubmed gibi veri tabanları dikkate alınmamıştır. Bu veri tabanlarının göz ardı edilmesi çalışma açısından en büyük sınırlılığı doğurmaktadır. Gelecek çalışmalar açısından işveren markalama konusunun niceliksel ve niteliksel yöntemlerle incelenmesi, işveren markalamanın halkla ilişkiler ve kurumsal iletişim ile olan ilişkisinin anlaşılması açısından önemli görülmektedir. Bunun yanında halkla ilişkiler ve kurumsal iletişimin işveren markalamaya yönelik çalışmaların başarısı üzerindeki etkilerini anlamak açısından da niceliksel ve niteliksel yöntemler kullanılarak, yeni çalışmalar yürütülmesi faydalı olacaktır. Böylelikle kurumsal iletişim ve halkla ilişkiler alanı ile işveren markalama arasındaki ilişkiyi derinleştirebilme imkanı elde edilecektir.

## **Kaynakça**

- Ambler, T. & Barrow, S. (1996). The Employer Brand. *Journal of Brand Management*, 4, ss.185-206.
- Backhaus, K. (2016). Employer Branding Revisited. *Organization Management Journal*, 13(4), ss. 193-201.
- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and Researching Employer Branding. *Career Development International*, 9 (5), ss. 501-517.
- Barrow, S. & Mosley, R. (2005). *The Employer Brand: Bringing the Best of Brand Management to People at Work*. John Wiley & Sons.



- Baş, T. (2011). İşveren Markası Yüksek Nitelikli Çalışanları Çekmenin ve Elde Tutmanın Anahtarı. İstanbul: Optimist Yayın ve Dağıtım.
- Bat, M. (2012). Dijital Platformda Sosyal Medyanın Stratejik Kurumsal İletişime Etkisi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ABD (Doctoral dissertation, Doktora Tezi, İzmir 2012, 143-174).
- Bruce, D. & Harvey, D. (2010). Marka Bilmecesi. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- Bulut, F. & Tolon, M. (2021). Kurum İçi İletişimin Kurumsal Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Kamu Kurumu Uygulaması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1255-1272.
- Cable, D. M., & Turban, D. B. (2001). Establishing the Dimensions, Sources and Value of Job Seekers' Employer Knowledge During Recruitment. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 115-163). Emerald Group Publishing Limited.
- Collins, C. J. & Stevens, C. K. (2002). The Relationship Between Early Recruitment-related Activities and the Application Decisions of New Labor-market Entrants: A Brand Equity Approach to Recruitment. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), ss. 1121-1133.
- Dirik, D., Eryılmaz, İ. & Erhan, T. (2023). Post-Truth Kavramı Üzerine Yapılan Çalışmaların VOSviewer ile Bibliyometrik Analizi. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(2), ss. 164-188.
- Edwards, M. R. (2010). An Integrative Review of Employer Branding and OB Theory. *Personnel Review*, 39 (1), ss. 5-23.
- Erdem, T. & Swait, J. (1998). Brand Equity as a Signaling Phenomenon, *Journal of Consumer Psychology*, April, ss. 131-57.
- Gaddam, S. (2008). Modeling Employer Branding Communication: The Softer Aspect of HR Marketing Management. *ICFAI Journal of Soft Skills*, 2(1).
- Gilani, H., & Cunningham, L. (2017). Employer Branding and Its Influence on Employee Retention: A Literature Review. *The Marketing Review*, 17(2), ss. 239-256.
- Gözükara, İ. & Hatipoğlu, Z. (2016). The Effect of Employer Branding on Employees' Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Business Management & Economic Research*, 7(1), ss. 37-57.
- Jain, N. & Bhatt, P. (2015). Employment Preferences of Job Applicants: Unfolding Employer Branding Determinants. *Journal of Management Development*, 34(6), ss. 634-652.

- Kucherov, D. & Zavyalova, E. (2012). HRD Practices and Talent Management in the Companies with the Employer Brand. *European Journal of training and Development*, 36(1), ss. 86-104.
- Lievens, F. & Highhouse, S. (2003). The Relation of Instrumental and Symbolic Attributes to A Company's Attractiveness as An Employer. *Personnel Psychology*, 56, ss. 75-102.
- Lievens, F. & Highhouse, S. (2003). The Relation of Instrumental and Symbolic Attributes to A Company's Attractiveness as An Employer. *Personnel Psychology*, 56(1), ss. 75-102.
- Martin, G., Gollan, P. J. & Grigg, K. (2011). Is There a Bigger and Better Future for Employer Branding? Facing up to Innovation, Corporate Reputations and Wicked Problems in SHRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), ss. 3618-3637.
- Melewar, T. C. (2003). Determinants of the Corporate Identity Construct: A Review of the Literature. *Journal of Marketing Communications*, 9(4), ss. 195-220.
- Öksüz, B. (2012). İşveren Markası Yönetimi Sürecinde İletişimin Önemi. *Selçuk İletişim*, 7(2), ss. 14-31.
- Özgen, E. & Akbayır, Z. (2011). İletişim Yaklaşımıyla Bir Değer Önermesi: İşveren Markalaması. *Erciyes İletişim Dergisi*, 2(1), ss. 76-86.
- Peltekoğlu, F. B. (1993). Kurum İçi İletişim ve Kurumsal İmaja Katkısı. *Marmara İletişim Dergisi*, 4(4), 205-210.
- Richmond, P., Virginia, M. C. J. & McCroskey L. L. (2005). Organizational Communication for Survival, 3rd. Ed., Pearson, USA.
- Rosethorn, H. (2009). The Employer Brand: Keeping Faith with the Deal. Gower Publishing Ltd.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations, Employee Rights and Responsibilities Journal, 2, ss. 121-139.
- Srinivasan, B. (2007). Employer Branding - A Framework. *NHRD Network Journal*, 1(3), ss. 36-38.
- Theaker, A. (2013). The Public Relations Handbook. Routledge.
- Turban, D. B. & Greening, D. W. (1997). Corporate Social Performance and Organizational Attractiveness to Prospective Employees. *Academy of Management Journal*, 40(3), ss. 658-672.

- Ünal, C. (2022). İşveren Markası (Employer Branding). E-İletişim Ansiklopedisi.  
Erişim Adresi: <https://iletisimansiklopedisi.com/2022/11/09/isveren-markasi-employer-branding/>
- Ünal, C. (2022). Toplumun Medyatik İnşası ve Göç. Ankara: Nobel Bilimsel.
- Wilkinson, A. (2009). Protecting Employer Brand in A Digital Age”, Personnel Today, 19 August.

## FROM ACCESS TO CONSERVATION: ADDRESSING THE GLOBAL WATER ISSUE

Mehmet KARATAŞ<sup>1</sup>  
ORCID: 0000-0001-8803-0017

### Abstract

Water is a fundamental necessity for the continuation of life. It is imperative for humanity that water resources are distributed fairly and managed equitably. This ensures the sustainable use of water resources and guarantees everyone access to clean and healthy water. Water resources are dwindling and becoming increasingly polluted, leading to serious issues such as water scarcity and pollution. Water scarcity refers to situations where water is inadequate or its quality has deteriorated, causing significant impacts on societies, agriculture, and ecosystems. Agriculture is particularly affected by water scarcity as it heavily relies on water. Ecosystems suffer from water scarcity as well, since water is a fundamental source of life for various organisms. Water pollution poses threats to human health and the environment. Pollutants from various sources such as industrial waste, agricultural pesticides, and domestic waste contaminate water resources, leading to reduced availability of drinking water and harming aquatic life and ecosystems, ultimately affecting biodiversity. There are several strategies for conserving water resources and ensuring clean water. Methods such as industrial waste control, improvement of agricultural practices, and domestic waste management can help prevent water pollution. Furthermore, the development of water treatment facilities and technologies plays a crucial role in making water cleaner. The impacts of climate change on water resources must also be considered. Factors such as rising temperatures, changes in rainfall patterns, and the risk of drought significantly affect water resources.

**Keywords:** *Water scarcity, Water resources, Water pollution, Conservation, Climate change*

**Atıf İçin:** Karataş, M. (2024). From Access To Conservation: Addressing The Global Water Issue. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 35, ss. 140-166.

---

1 Necmettin Erbakan University, Faculty of Science, Department of Biotechnology, Konya, mkaratas@erbakan.edu.tr

## Erişimden Korumaya: Küresel Su Sorununu Ele Alma

### Öz

*Su, yaşamın devamı için temel bir gerekliliktir. İnsanlığın, su kaynaklarının adil bir şekilde dağıtılması ve adil bir şekilde yönetilmesi hayati önem taşımaktadır. Bu, su kaynaklarının sürdürülebilir kullanımını sağlar ve herkesin temiz ve sağlıklı suya erişimini garanti eder. Su kaynakları azalıyor ve giderek kirleniyor, bu da su kıtlığı ve kirliliği gibi ciddi sorunlara yol açıyor. Su kıtlığı, suyun yetersiz olduğu veya kalitesinin bozulduğu durumları ifade eder, bu da toplumlar, tarım ve ekosistemler üzerinde önemli etkilere neden olur. Tarım, suya ağır bir şekilde bağımlı olduğundan su kıtlığından özellikle etkilenir. Su, çeşitli organizmalar için yaşamın temel bir kaynağı olduğu için ekosistemler de su kıtlığından zarar görür. Su kirliliği, insan sağlığı ve çevre için tehditler oluşturur. Endüstriyel atıklar, tarımsal ilaçlar ve evsel atıklar gibi çeşitli kaynaklardan gelen kirleticiler, su kaynaklarının kirlenmesine neden olarak içme suyunun azalmasına ve sucul yaşamın ve ekosistemlerin zarar görmesine, sonuç olarak da biyoçeşitliliği etkiler. Su kaynaklarının korunması ve temiz suyun sağlanması için çeşitli stratejiler bulunmaktadır. Endüstriyel atık kontrolü, tarım uygulamalarının iyileştirilmesi ve evsel atık yönetimi gibi yöntemler, su kirliliğini önlemeye yardımcı olabilir. Ayrıca, suyu daha temiz hale getirmede su arıtma tesislerinin ve teknolojilerinin geliştirilmesi de hayati bir rol oynar. Su kaynakları üzerindeki iklim değişikliğinin etkileri de dikkate alınmalıdır. Artan sıcaklıklar, yağış desenlerindeki değişiklikler ve kuraklık riski gibi faktörler, su kaynaklarını önemli ölçüde etkiler.*

**Anahtar Kelimeler:** *Su kıtlığı, Su kaynakları, Su kirliliği, Koruma, İklim değişikliği*

## Introduction

The worldwide water crisis has escalated fast in recent years due to uneven distribution, wasting, and growing demand for freshwater supplies. Multiple issues, such as water pollution, poor water management practices, and the influence of climate change, contribute to the worsening of this issue.

Furthermore, the global population is consistently expanding, resulting in a heightened need for water in the realms of agriculture, industry, and households. Moreover, climate change intensifies meteorological phenomena such as droughts, floods, and unpredictable rainfall, hence diminishing the availability of water supplies. As these complex factors converge, the water crisis is deepening day by day. In this situation, it becomes increasingly imperative to manage freshwater resources sustainably worldwide.

### 1. Understanding Water Scarcity

Water scarcity is a critical worldwide problem caused by an unequal distribution of water resources, which leads to an inability to fulfill diverse needs such as production, living, and ecological requirements (Zhao et al., 2020). Water shortage and drought are two separate phenomena. Drought is a temporary occurrence caused by changes in climate, whereas water scarcity is an ongoing problem caused by human actions. (Loon et al., 2016; Murshed et al., 2019).

Insufficient availability of water is caused by the prolonged and unsustainable utilization of water resources, which is driven by variables such as climate change, population increase, and inadequate water management techniques (Loon & Lanen, 2013).

Water scarcity poses a dual hazard by endangering water availability and exerting adverse effects on health, migratory patterns, and socio-economic situations in regions experiencing water shortages (Dahri et al., 2021).

The issue of water scarcity is a pressing global concern that arises from a multitude of sources. An important factor contributing to this issue is the disparity between the increasing worldwide demand for water and the declining availability of freshwater (Li et al., 2020).

Furthermore, water scarcity can be impacted by both natural and anthropogenic forces. Drought circumstances can produce temporary water scarcity, but persistent water shortage can be caused by underlying factors such as unsustainable demand growth, inadequate infrastructure for water stor-

age or delivery, and limitations in water management (Martín-Carrasco et al., 2012). Human activities, such as alterations in land use and water use practices, can also influence the dynamics of water shortage, leading to the movement of water scarcity downstream (Veldkamp et al., 2017).

Various metrics, such as the Falkenmark Indicator and the water stress index, are employed to evaluate water scarcity by examining the ratio of water demand to the overall availability of water resources (Rijsberman, 2006; Liu et al., 2019). Falkenmark has determined the minimum drinking water consumption per capita in a moderately developed country located in arid and semi-arid climate regions as 100 liters per day, while the water needs for agriculture and industry are considered to range from 500 to 2000 liters per day. Taking into account the pressure on water resources during drought periods, the threshold value has been set at 1700 m<sup>3</sup> per capita per year (equivalent to 4600 liters per day).

Inefficient irrigation techniques also contribute to the exacerbation of water scarcity, as a significant amount of the available water is utilized for irrigation purposes (Yavuz, 2021).

Additionally, the decline of the photosynthetic system in plants caused by lack of water, combined with disruptions in metabolic processes and compromised root structure, might result in a reduction in agricultural yield, hence exacerbating worries about water scarcity (Mathur & Roy, 2021). Moreover, the accelerated exhaustion of water tables on a worldwide scale as a result of an unexpectedly high water demand exacerbates the issues of water scarcity (Moncaleano et al., 2021).

To cope with water scarcity, it is essential to adopt a comprehensive approach that includes implementing effective water allocation techniques, practicing conjunctive water use, and improving water management practices. These measures are crucial for reducing the costs associated with water scarcity and ensuring the long-term sustainability of water resources (Mattiuzi et al., 2019).

### **1.1. The Impacts of Water Scarcity on Community, Agriculture, and Ecosystems**

Water scarcity has profound effects on society, agriculture, and ecosystems. Water scarcity in communities can result in socioeconomic difficulties, impacting both livelihoods and health (Dahri et al., 2021). Water scar-

city significantly impacts the agricultural sector, leading to decreased crop yield and increased food insecurity (Nephawe et al., 2021). Furthermore, the scarcity of water has a detrimental impact on ecosystems, intensifying the consequences of other pressures and resulting in heightened pollution and disturbances in the ecological balance (Navarro-Ortega et al., 2015). Water scarcity can have far-reaching consequences on the environment, including the drying up of rivers, loss of biodiversity, and disturbances in aquatic ecosystems (Hoekstra et al., 2012). Moreover, the problem of water scarcity in agriculture can be exacerbated by salinity problems, hence amplifying the difficulties encountered by farmers (Thorslund et al., 2022). Water shortages can lead to migration, which can have a significant impact on the socio-economic structure of communities (Dahri et al., 2021). The scarcity of water also impacts the accessibility of drinkable water, which is essential for maintaining communities and facilitating population expansion (Buh et al., 2021). In addition, water scarcity has wide-ranging effects that extend beyond acute shortages. It impacts the overall quality of freshwater supplies as a result of contamination from numerous sources, such as agriculture and industry (Foster et al., 2018).

To effectively tackle water shortage, it is imperative to implement comprehensive strategies that take into account the interdependence of water resources, human activities, and natural systems, and to ensure the sustainability of water management.

According to UNICEF (2017) data, today, four billion people, constituting two-thirds of the world's population, experience severe water scarcity for at least one month each year. It is projected that by the year 2050, when the world population is expected to reach 9.5 billion, 40% of the population will suffer from water scarcity, and it is anticipated that Turkey will soon become a country experiencing water scarcity.

There are many factors contributing to water scarcity. Climate change affects the water cycle, leading to changes in precipitation patterns and increasing the frequency of droughts. Population growth increases water demand, putting pressure on available water resources. Pollution reduces the availability of usable water by contaminating water sources with industrial waste, agricultural chemicals, and domestic sewage. High levels of water consumption in agriculture, industry, and households further exacerbate water scarcity. Inadequate water management and infrastructure in some regions hinder the effective collection, storage, and distribution of water. Soil ero-



sion affects water sources by causing rivers and lakes to become muddy and turbid, reducing water quality and availability. Unequal distribution of water resources globally exacerbates water scarcity, with some regions having abundant water while others face water shortages. Addressing this complex issue requires adopting strategies such as water management, pollution control, and sustainable usage

## **2. Comprehending Water Pollution**

Water pollution is a significant environmental concern that results from the introduction of harmful substances into water bodies, rendering the water unsuitable for its intended use. Various sources contribute to water pollution, including industrial discharges, agricultural runoff, sewage systems, and improper waste disposal (Lama et al., 2022).

The main causes of water pollution include industrialization, urbanization, domestic waste, sewage systems, and agrochemicals, which can have adverse effects on aquatic life and human well-being (Jindal et al., 2020; Hanif et al., 2020). Moreover, the discharge of domestic waste, radioactive waste, population growth, and the excessive use of pesticides and fertilizers are identified as major sources of water pollution (Haseena et al., 2017). Human activities related to land use have a notable impact on water quality (Pei et al., 2022). Additionally, emerging pollutants like microplastics have raised concerns due to their persistence and potential impacts on marine ecosystems (Fältström, 2020).

Nonpoint source pollution, particularly from agricultural areas, is a major cause of surface water contamination (Schulz, 2004). This type of pollution is challenging to address due to its complex nature (Zhou et al., 2019). Both nonpoint sources of runoff pollution and point sources of wastewater discharge contribute to water quality degradation (Chen et al., 2016). Analyzing point source pollution, especially from domestic sources, is crucial in understanding water pollution (Wang et al., 2015).

Different types of water pollution include wastewater discharge, river pollution, thermal pollution, microplastic pollution, non-point source pollution, and oil pollution. These pollutants can degrade water quality, harm aquatic organisms, and disrupt ecosystems. Efforts to combat water pollution involve implementing wastewater treatment processes, pollution prevention measures, and regulatory frameworks to mitigate pollution impacts (Ross et al., 2020). Stakeholder engagement and awareness of the causes and effects of

water pollution are essential for effective water quality management (Nare et al., 2006).

Water contamination is a multifaceted problem that necessitates comprehensive approaches to safeguard water sources and the environment. Effective collaboration among stakeholders is crucial for mitigating the detrimental impacts of pollution on ecosystems and human health. This can be achieved by comprehensively knowing the origins, factors, and categories of pollutants.

## **2.1. The Effects of Water Pollution on Humans and the Environment**

Water pollution is a significant environmental issue with far-reaching effects on ecosystems and human health. Various studies have highlighted the diverse sources and impacts of water pollution. For instance, industrial and agricultural activities, as well as transport, contribute to water pollution by introducing contaminants of emerging concern (Morin-Crini et al., 2022).

Water pollution has become a significant concern due to industrialization, agricultural activities, and urbanization, leading to the degradation of water resources like rivers and oceans (Kamble & Kamble, 2022). The presence of pollutants in water bodies, such as heavy metals, can lead to health risks like bladder cancer, hereditary disabilities, bone distortions, miscarriages, and infertility (Ullah et al., 2022).

Various pollutants entering water bodies from human activities can have detrimental effects on human health, with implications ranging from respiratory diseases to cardiovascular issues (Jindal et al., 2020). Contaminated water can cause stomach pain and cancer. Additionally, the risk of outbreaks of water-borne diseases like cholera and hepatitis due to polluted water is a significant concern (Ogbomida & Emeribe, 2013).

Pollutants from electronic waste can affect the environment by being released into the air, water, and soil (He et al., 2022). Additionally, heavy metal pollution in water and sediments can have serious effects on aquatic ecosystems and make water unsuitable for consumption (Beale et al., 2017).

The effects of water pollution are not limited to aquatic environments; they can also impact human health. Furthermore, water pollution can lead to various health issues for individuals, such as eye inflammation, skin problems, respiratory discomfort, gastrointestinal disturbances, and fever (Gong et al., 2023).

Mitigating water pollution requires a multi-faceted approach. Studies have shown that rainfall-induced runoff from exposed streambed sediments can be a crucial source of surface water pollution (Frey et al., 2015). Additionally, the spatial distribution of pollutant discharge in water environments can be influenced by agricultural, urban, and mixed sources, necessitating targeted pollution control measures (Ren & Li, 2021). Implementing pollution control deadlines and other regulatory measures has been effective in improving water quality in rapidly urbanizing areas (Qin et al., 2014).

Water pollution has significant adverse effects on both human health and the environment. Contamination of water sources with pollutants such as heavy metals, pesticides, and pathogens poses serious risks to human populations. Studies have shown that water pollution can lead to various health issues, with diarrhea being a common disease transmitted through contaminated water sources (Liu et al., 2022). Additionally, the presence of pollutants in water bodies can result in the deterioration of food safety, increasing the risk of carcinogenic diseases and impacting human health (Lü et al., 2015).

Furthermore, unsafe drinking water due to contamination can have severe consequences on human health, leading to waterborne diseases and other health complications (Daud et al., 2017). The impact of water pollution extends beyond human health to encompass environmental degradation. Pollutants entering water bodies can harm aquatic life and disrupt ecosystems, affecting biodiversity and ecosystem services (Li et al., 2020).

Water pollution not only aggravates the deterioration of the ecological environment and endangers human health but also has a significantly negative impact on economic growth and social development (Li et al., 2022). Moreover, the presence of heavy metals in water bodies poses risks not only to human health but also to wildlife and the environment, emphasizing the need for comprehensive pollution monitoring and assessment strategies (Kumar et al., 2022).

To prevent water pollution and safeguard clean water sources, a multifaceted approach integrating various technologies and strategies is essential. One effective method is the implementation of advanced water treatments utilizing engineering and biotechnological tools. These tools, such as porous electrospun fibers embedding TiO<sub>2</sub> for adsorption and photocatalytic degradation of water pollutants, have shown promise in enhancing treatment efficiency and reducing energy requirements (Lee et al., 2018).

Preventing water pollution and maintaining clean water sources require a combination of advanced technologies, intelligent algorithms, and stringent policies. By implementing innovative water treatment methods, optimizing pollution prevention projects, and leveraging artificial intelligence for efficient planning, it is possible to mitigate water pollution effectively and ensure the sustainability of water resources.

## **2.2. Strategies for Achieving Clean Water**

To achieve clean water, various strategies and approaches have been proposed in the literature. Local authorities play a crucial role in understanding and addressing the social and economic challenges within communities to provide clean water (Zindi & Shava, 2022). Human resource strategies are essential for effective clean water management, especially in addressing challenges faced by water management entities (Sakawati et al., 2019). Water pollution control strategies are vital tools to ensure the availability of safe and clean water (Rangata, 2014). Strategies involving community participation are crucial for achieving regional rural water security, particularly in areas like tropical peatlands (Herawati et al., 2021).

Developing comprehensive watershed-based approaches is imperative for protecting water quality and ensuring sustainable clean water supplies, especially with increasing population growth (Randhir & Genge, 2005). Solar-powered water-solute separation systems show promise in clean water production and treatment due to their high energy conversion efficiency (Xu et al., 2021). Efficient cleaning strategies are essential for membrane technologies used in treating various wastewater (Masse et al., 2014; Masse et al., 2015). Strategies for desalination technologies, such as controlled salt precipitation, are crucial for a sustainable clean water supply (Shi et al., 2018).

Hydrogen generation from water splitting, coupled with clean energy sources, holds the potential for achieving clean and sustainable societies (Guo, 2023). Efficient cleaning procedures are vital for maintaining the performance of reverse osmosis membranes processing wastewater, emphasizing the need for effective cleaning strategies (Rumbau et al., 2016). Factors like temperature, shear stress, and cleaning solution concentration play a role in enhancing cleaning effectiveness (Fan et al., 2023). Innovative approaches like in situ electrochemical generation of reactive chlorine species have shown superior performance in membrane self-cleaning compared to conventional methods (Wang et al., 2020).

### 2.3. How to Prevent Water Pollution

To prevent water pollution, a comprehensive approach is essential. Addressing pollution sources is paramount, which includes implementing safe agricultural practices, treating industrial waste before discharge, and controlling pollution at its origin (Sahoo & Goswami, 2024; Abdallah et al., 2022). For example, utilizing phytoremediation methods to treat industrial liquid waste before its release into the environment can significantly reduce water pollution (Widyastuti & Suprayitno, 2020). Additionally, the enforcement of international agreements by governments plays a crucial role in reducing water pollution (Abdallah et al., 2022).

In terms of technological solutions, incorporating advanced methods such as porous electrospun fibers embedding  $TiO_2$  for adsorption and photocatalytic degradation of water pollutants can enhance the efficiency of water treatment processes (Lee et al., 2018).

Water contamination has wide-ranging and significant impacts, affecting several aspects such as human health, ecosystems, agriculture, and the economy. Drinking water that is contaminated can result in a range of health problems, as well as negatively impacting aquatic organisms, altering the balance of ecosystems, and contributing to the extinction of species. Water contamination leads to substantial economic damage in industries such as tourism, fishing, and manufacturing. Hence, it is crucial to take measures to minimize water contamination and safeguard water resources.

A modern approach to preventing the effects of water pollution involves the development of remediation methods using microorganisms and plants. By targeting the origins of pollution, employing cutting-edge treatment techniques, and harnessing the power of artificial intelligence, substantial advancements can be made in the preservation of water resources.

If immediate measures are not taken, the environmental, economic, and social harm will intensify, causing a decline in the availability of clean water, which is crucial for maintaining a healthy and sustainable lifestyle, ultimately leading to water crises. Entrepreneurial strategies need to be devised and executed on both local and global scales to tackle the consequences of water contamination.

### **3. Examining Climate Change**

Climate change is the persistent modification of temperature and usual weather patterns in a certain location over a prolonged period. Climate change is a progressive phenomenon that can result in a range of outcomes, including heightened precipitation, intensified erosion, periods of drought, excessive water, floods, landslides, and implications for human well-being (Lestari, 2023). The enduring impacts and repercussions of climate change are now deemed irreversible as a result of both direct and indirect anthropogenic actions, alongside natural fluctuations (Bulut & Özden, 2023). Climate change poses a substantial risk to the survival and ongoing progress of civilization (Han et al., 2022). Individuals' thoughts and attitudes regarding climate change are pivotal in determining their inclination to engage in efforts aimed at alleviating its impacts. Research conducted by Blennow et al. (2012) has demonstrated a significant correlation between personal characteristics, such as the intensity of belief in the local consequences of climate change, and individuals' responses to climate change. Research has also shown that having information about climate change can have a positive impact on public discussions about the topic (Guy et al., 2014). Moreover, a thorough understanding of the factors that contribute to climate change and its consequences is crucial for encouraging proactive measures and mitigating the associated hazards (Dorji et al., 2021).

#### **3.1. The Effects of Climate Change on Water Resources**

Climate change has profound effects on water resources worldwide. Climate change can cause changes in the patterns of precipitation and temperature, which can in turn affect the distribution of water resources. This can lead to variations in the availability of water (Abbaspour et al., 2009). In addition, climate change has the potential to lengthen periods of low rainfall in arid regions, which can have a significant impact on the availability of water resources, particularly in places that do not have access to dependable underground water supplies (Green et al., 2011). Climate change significantly affects the global water supply. Studies have shown that climate change alters precipitation patterns, which in turn impacts the availability of water resources (Alcamo et al., 2007). The relationship between climate change and water supply is complex and varies across different geographic regions (Khôl et al., 2021). Fluctuations in the rela-

tionship between tree growth and water availability, which can impact the productivity of forests and the storage of carbon, can be attributed to many variables such as elevated levels of CO<sub>2</sub> and alterations in patterns of precipitation (Maxwell et al., 2019). Moreover, it is expected that climate change will alter hydrological processes and the overall availability of water worldwide (Touseef et al., 2021).

Climate change can have a considerable impact on the hydroclimatology of river basins, affecting the availability of water and techniques for managing it (Setegn et al., 2011). In addition, the impacts of climate change on water resources are not restricted to natural ecosystems but also affect communities that depend on these resources (Novruzova, 2022). Addressing climate change is essential to minimize the negative effects it has on water resources (Kundzewicz et al., 2008). Climate change has an impact on both surface water and groundwater resources, which might have consequences for water security (Green et al., 2011). Climate change can affect groundwater levels, recharge rates, and contributions to baseflow, which in turn can alter the overall availability of water (Dennis & Dennis, 2012). Furthermore, climate change has the potential to worsen the risks and expenses related to the management of water resources, impacting both the amount and quality of available water (Hamidi et al., 2021).

To summarize, climate change has complex and wide-ranging effects on water resources, including hydrology, water availability, and management. Implementing mitigation techniques is crucial for minimizing the negative impacts of climate change on water resources and ensuring sustainable water management in the context of changing climatic circumstances.

#### **4. Ensuring Fair and Equal Access to Water**

Ensuring fair and equal access to water is essential for promoting sustainable development and safeguarding public health. The process entails tackling discrepancies in the availability and allocation of water to provide equitable and impartial access to this important resource for all individuals. Multiple studies highlight the importance of governance, policy interventions, and community engagement in attaining fair and equal access to water resources (Schattman et al., 2020; Woodhouse & Müller, 2017).

Amidst the COVID-19 pandemic, the importance of water has heightened significantly as it plays a crucial role in maintaining hygiene and sanitation

practices that are vital for limiting the transmission of the virus (Zhang et al., 2022; Warner et al., 2020). The absence of universal service obligations and disconnection protections in some areas underscores the need for more robust governance mechanisms to preserve water access during emergencies (Warner et al., 2020).

The fair distribution of water resources is intricately connected to larger concerns of equal access to healthcare and fairness in society. Research emphasizes the need to tackle structural obstacles that impede underprivileged people, such as disabled individuals, from obtaining clean water and sanitation services (Kumwenda, 2019; White et al., 2016). To promote inclusivity and fairness in the distribution of resources, it is essential to consider the special requirements of disadvantaged people when making efforts to ensure equal access to water.

Equitable access to water is crucial for sustainable agricultural practices and adapting to climate change in the field of agriculture (Kabire et al., 2017; Schattman et al., 2020). The significance of equitable water distribution methods for sustaining agricultural operations and livelihoods is emphasized by the perspectives and recommendations of farmers (Khepar et al., 2000; Kabir et al., 2017). To ensure fair and equal access to water, it is essential to adopt a holistic approach that combines effective administration, well-designed policy frameworks, active involvement of communities, and a specific emphasis on meeting the requirements of marginalized populations. By placing a high importance on justice and inclusivity in the management of water resources, communities can move forward in their efforts to guarantee that every individual has sufficient and equal access to this essential resource.

Every organism on Earth, encompassing flora, fauna, and mankind, possesses the entitlement to obtain water. Every living organism has an inherent entitlement to an ample supply of uncontaminated water. Presently, around two billion individuals across the globe are encountering challenges in obtaining access to water. Private enterprises, anticipating a growing need for freshwater, lobby for the privatization of water, perceiving it as a profitable commodity. Nevertheless, the availability of water is an essential entitlement for all living organisms in the natural world and should never be seen as a commodity. By 2040, Turkey is projected to experience one of the most acute water shortages compared to other countries. Notwithstanding these predictions, the procedures for implementing essential actions in Turkey are progress-



ing at a sluggish pace. Without prompt intervention, the progression of time draws us nearer to a future in which water scarcity will emerge as a substantial concern.

## **5. Water Policy and Management**

Efficient water governance is essential for ensuring sustainable water management and tackling water-related issues. The process entails the synchronization of stakeholders, policies, and practices to effectively oversee the utilization of water resources. Water governance encompasses the systems and processes that determine the distribution of power, rights, decision-making, and priorities related to water resources and communities. It plays a crucial role in defining the way water is managed and utilized (Katusiime & Schütt, 2020). Water governance plays a crucial role in attaining sustainable development goals, advancing environmental sustainability, and enhancing social well-being (Ahmed & Araral, 2019).

Efficient water governance is crucial for attaining sustainable water management, encompassing economic, social, and environmental dimensions (Aparco et al., 2022). Sustainable water management entails the efficient control of water resources to avoid environmental harm and assure optimal utilization (Hidayat & Dewi, 2022). The cited study by Ashfaq et al. (2018) highlights the significant contribution of this factor in advancing environmental sustainability, societal well-being, and economic stability. It is imperative to implement sustainable water resource management in order to safeguard and rehabilitate water-related ecosystems and promote the effective utilization of natural resources (Díaz-Vázquez et al., 2021).

In order to attain sustainable water management, it is crucial to take into account the natural constraints and enhance societal welfare, while also addressing a wide range of water requirements (Poff et al., 2009). Creating frameworks for regional environmental flow standards can aid in the management of river flows to maintain or restore the ecological integrity of impacted ecosystems (Richter et al., 2003). Incorporating risk management strategies can provide motivation for efficient and enduring local water management (Grey-Gardner, 2008).

In addition, sustainable water management include the active involvement of stakeholders, the implementation of risk management measures, and the efficient provision of water to meet the demands of communities for

their well-being (Widiarto et al., 2023). The approach described by Eller et al. (2016) is ongoing and aims to persuade decision-makers and stakeholders to implement behaviors that promote the long-term sustainability of water resources. Zhang and Xia (2009) argue that integrating hydrological and ecological processes is crucial for the successful implementation of sustainable water resources management, which is necessary to preserve ecological integrity and promote societal well-being.

The management of water resources is intricately linked to democratic values and human rights, underscoring the significance of democratic administration in guaranteeing universal access to uncontaminated water for every individual (Schiel et al., 2020).

Sustainable water management is a holistic approach that balances the economic, social, and environmental needs while guaranteeing the ongoing availability and quality of water resources through cooperation, minimizing risks, and ongoing enhancements.

## **Conclusion**

With modern life, the processes of industrialization, agricultural irrigation, climate change, and population increase have collectively contributed to the decline in global water resources, resulting in a state of water scarcity.

Water pollution, wasteful use of water, and population growth increase our need for water and lead to water scarcity. By 2040, Turkey, with a projected population of over 100 million, is anticipated to face water scarcity, similar to other some nations.

The lack of water presents a complex and diverse danger to the worldwide economy, affecting various sectors such as agriculture, manufacturing, and home water provision. This phenomenon results in a decline in agricultural output, scarcity of food, and a rise in food costs, which harm the income of farmers and the regional gross domestic product.

Projections indicate that around 6 billion individuals may experience water scarcity by 2050, emphasizing the immediate necessity for action. The issue is worsened by factors such as population increase, consumption habits, climate change, and inadequate water management organizations. The limited availability of water also hampers the global trading system, highlighting the importance of sustainable water management for ensuring economic stability and progress. Addressing the issue of water shortage is

crucial to reduce economic risks and guarantee long-term stability in the global economy.

To restrict water usage and safeguard freshwater reserves, it is imperative to enact national water regulations and guarantee sustainable management of domestic water resources. Emphasis should be placed on societal education to enhance knowledge of water conservation.

Water resources should never be privatized, and universities, civil society organizations, unions, professional associations, and municipalities should be included in water management bodies. Water ought to be acknowledged not as a commodity, but as a communal legacy, and water reserves should be diligently conserved. It is necessary to define and distribute legal regulations for the usage of wastewater. Agriculture should employ appropriate irrigation technologies, and farmers should receive comprehensive training in irrigation techniques.

Future water management endeavors will necessitate inventive ideas, cooperative alliances, and comprehensive approaches. By adopting these approaches, communities can strengthen their ability to withstand water-related challenges, preserve natural habitats, and ensure the availability of water for future descendants.

## References

- Abbaspour, K., Faramarzi, M., Ghasemi, S., & Yang, H. (2009). Assessing the impact of climate change on water resources in iran. *Water Resources Research*, 45(10). <https://doi.org/10.1029/2008wr007615>
- Ahmed, M. and Araral, E. (2019). Water governance in india: evidence on water law, policy, and administration from eight indian states. *Water*, 11(10), 2071. <https://doi.org/10.3390/w11102071>
- Alcamo, J., Flörke, M., & Märker, M. (2007). Future long-term changes in global water resources driven by socio-economic and climatic changes. *Hydrological Sciences Journal*, 52(2), 247-275. <https://doi.org/10.1623/hysj.52.2.247>
- Aparco, R., Rincón, H., Cáceres, E., Mamani, G., Ruiz, R., Ferro, A., Arias, C. A., & Guzmán, N. P. (2022). Drinking water attribute preferences for sustainable management in Andahuaylas, Peru. *Iop Conference Series Earth and Environmental Science*, 968(1), 012005. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/968/1/012005>

- Ashfaq, M., Qiblawey, H., Zouari, N., Rodrigues, D., & Hu, Y. (2018). Use of dpsir framework to analyze water resources in qatar and overview of reverse osmosis as an environment friendly technology. *Environmental Progress & Sustainable Energy*, 38(4). <https://doi.org/10.1002/ep.13081>
- Beale, D., Karpe, A., Ahmed, W., Cook, S., Morrison, P., Staley, C., Sadowsky, M.J., & Palombo, E.A. (2017). A community multi-omics approach towards the assessment of surface water quality in an urban river system. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(3), 303. <https://doi.org/10.3390/ijerph14030303>
- Blennow, K., Persson, J., Tomé, M., & Hanewinkel, M. (2012). Climate change: believing and seeing implies adapting. *Plos One*, 7(11), e50182. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0050182>
- Buh, E., Mbua, R., & Ngong, U. (2021). Potable water scarcity and options for effective provision in limbe municipality, southwest region, cameroon. *Journal of Geography Environment and Earth Science International*, 12-21. <https://doi.org/10.9734/jgeesi/2021/v25i630290>
- Bulut, M. and Özden, C. (2023). Effects of climate change on animal husbandry. *Black Sea Journal of Agriculture*, 6(1), 87-94. <https://doi.org/10.47115/bsagriculture.1216262>
- Chen, X., Zhou, W., Pickett, S., Liu, W., & Han, L. (2016). Spatial-temporal variations of water quality and its relationship to land use and land cover in beijing, china. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 449. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050449>
- Dahri, G., Mangan, T., Nangraj, G. M., Talpur, A.B., Jarwar, A. I., Sial, M., Nangraj, A.N., & Aamir, Mr. (2021). Socio-economic impact and migration due to water shortage in district badin Sindh province of Pakistan. *Journal of Economic Impact*, 3(1), 01-11. <https://doi.org/10.52223/jei3012101>
- Daud, M., Nafees, M., Ali, S., Rizwan, M., Bajwa, R., Shakoore, M., Arshad, MU., Chatha, SAS., Deeba, F., Murad, W., Malook, I., & Zhu SJ. (2017). Drinking water quality status and contamination in Pakistan. *Biomed Research International*, 2017, 1-18. <https://doi.org/10.1155/2017/7908183>
- Dennis, I. and Dennis, R. (2012). Climate change vulnerability index for South african aquifers. *Water Sa*, 38(3). <https://doi.org/10.4314/wsa.v38i3.7>
- Díaz-Vázquez, D., Carrillo-Nieves, D., Orozco-Nunnelly, D., Senés-Guerrero, C., & Gradilla-Hernández, M. (2021). An integrated approach for the assessment of environmental sustainability in agro-industrialwaste management practices: the case of the tequila industry. *Frontiers in Environmental Science*, 9. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2021.682093>

- Dorji, Y., Man, C., & Nidup, T. (2021). Climate change awareness among the teachers of higher secondary schools. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 12-22. <https://doi.org/10.9734/arjass/2021/v15i430263>
- Eller, M., Beck, J., Hedrich, M., & Urban, W. (2016). A new sustainability controlling approach for urban water systems: multidimensional risk identification and system analysis. *Journal of Environmental Science and Engineering-A*, 5(8). <https://doi.org/10.17265/2162-5298/2016.08.005>
- Fältström, E. (2020). Towards the control of microplastic pollution in urban waters. <https://doi.org/10.3384/lic.diva-171095>
- Fan, M., Kim, W., & Heldman, D. (2023). Effect of temperature, wall shear stress, and naoh concentration on cleaning effectiveness. *Journal of Food Science*, 88(4), 1523-1532. <https://doi.org/10.1111/1750-3841.16493>
- Foster, J., Mujovic, S., Groele, J., & Blankson, I. (2018). Towards high throughput plasma based water purifiers: design considerations and the pathway towards practical application. *Journal of Physics D Applied Physics*, 51(29), 293001. <https://doi.org/10.1088/1361-6463/aac816>
- Frey, S., Gottschall, N., Wilkes, G., Grégoire, D., Topp, E., Pintar, K., ... & Lapen, D. (2015). Rainfall-induced runoff from exposed streambed sediments: an important source of water pollution. *Journal of Environmental Quality*, 44(1), 236-247. <https://doi.org/10.2134/jeq2014.03.0122>
- Gong, X., Wang, X., & Zhou, X. (2023). Analysis of the impact of lake environmental water pollution on the health of outdoor swimmers based on stirpat environmental impact assessment model. *3c Tic Cuadernos De Desarrollo Aplicados a Las Tic*, 12(1), 132-150. <https://doi.org/10.17993/3ctic.2023.121.132-150>
- Green, T.R., Taniguchi, M., Kooi, H., Gurdak, J.J., Allen, D.M., Hiscock, K.M., Treidel, H. and Aureli, A. (2011) Beneath the Surface of Global Change: Impacts of Climate Change on Groundwater. *Journal of Hydrology*, 405, 532-560. <https://doi.org/10.1016/j.jhydrol.2011.05.002>
- Grey-Gardner, R. (2008). Implementing risk management for water supplies: a catalyst and incentive for change. *The Rangeland Journal*, 30(1), 149. <https://doi.org/10.1071/rj07046>
- Guo, Y. (2023). Design and performance of rh nanocatalysts for boosted h2 generation in alkaline media. *Accounts of Materials Research*, 5(1), 89-102. <https://doi.org/10.1021/accountsmr.3c00146>

- Guy, S., Kashima, Y., Walker, I., & O'Neill, S. (2014). Investigating the effects of knowledge and ideology on climate change beliefs. *European Journal of Social Psychology*, 44(5), 421-429. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2039>
- Hamidi, M., Larabi, A., & Faouzi, M. (2021). Modeling and mapping of coastal aquifer vulnerability to seawater intrusion using seawat code and galdit index technique: the case of the rmel aquifer – larache, morocco. *E3s Web of Conferences*, 298, 05002. <https://doi.org/10.1051/e3s-conf/202129805002>
- Han, P., Tong, Z., Sun, Y., & Chen, X. (2022). Impact of climate change beliefs on youths' engagement in energy-conservation behavior: the mediating mechanism of environmental concerns. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7222. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127222>
- Hanif, M., Miah, R., Islam, M., & Marzia, S. (2020). Impact of kapotaksha river water pollution on human health and environment. *Progressive Agriculture*, 31(1), 1-9. <https://doi.org/10.3329/pa.v31i1.48300>
- Haseena, M., Malik, M.F., Javed, A., Arshad, S., Asif, N., Zulfiqar, S. and Hanif, J. (2017) Water Pollution and Human Health. *Environmental Risk Assessment and Remediation*, 1, 16-19. <https://doi.org/10.4066/2529-8046.100020>
- He, Z., Yue, Y., & Wang, Y. (2022). The hazards, treatment measures and sustainable development of electronic waste. *Iop Conference Series Earth and Environmental Science*, 1011(1), 012023. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1011/1/012023>
- Herawati, H., Akbar, A., & Abdurrahman, T. (2021). Strategy for realizing regional rural water security on tropical peatland. *Water*, 13(18), 2455. <https://doi.org/10.3390/w13182455>
- Hidayat, F. and Dewi, O. (2022). Strengthening sustainable context of water management in educational building universitas indonesia. *Iop Conference Series Earth and Environmental Science*, 1058(1), 012009. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1058/1/012009>
- Hoekstra, A., Mekonnen, M., Chapagain, A., Mathews, R., & Richter, B. (2012). Global monthly water scarcity: blue water footprints versus blue water availability. *Plos One*, 7(2), e32688. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0032688>

- Jindal, H., Kumar, S., & Kumar, R. (2020). Environmental pollution and its impact on public health: a critical review. *The Asian Review of Civil Engineering*, 9(1), 11-18. <https://doi.org/10.51983/tarce-2020.9.1.2292>
- Kabir, J., Cramb, R., Alauddin, M., Roth, C., & Crimp, S. (2017). Farmers' perceptions of and responses to environmental change in southwest coastal bangladesh. *Asia Pacific Viewpoint*, 58(3), 362-378. <https://doi.org/10.1111/apv.12165>
- Kamble, P. and Kamble, M. (2022). Health effects of water pollution. *Epra International Journal of Economic and Business Review*, 45-50. <https://doi.org/10.36713/epra11200>
- Katusiime, J. and Schütt, B. (2020). Integrated water resources management approaches to improve water resources governance. *Water*, 12(12), 3424. <https://doi.org/10.3390/w12123424>
- Khepar, S., Gulati, H., Yadav, A., & Brar, T. (2000). A model for equitable distribution of canal water. *Irrigation Science*, 19(4), 191-197. <https://doi.org/10.1007/pl00006712>
- Khôi, Đ., Nguyen, V., Sam, T., H., N., Vuong, N., & Cuong, H. (2021). Assessment of climate change impact on water availability in the upper dong nai river basin, vietnam. *Journal of Water and Climate Change*, 12(8), 3851-3864. <https://doi.org/10.2166/wcc.2021.255>
- Kumar, P., Mishra, V., Bhardwaj, S., Garg, S., Dumée, L., & Sharma, R. (2022). Five-wheel framework for system-based monitoring of heavy metal pollution in rivers. *Environmental Quality Management*, 32(4), 9-17. <https://doi.org/10.1002/tqem.21918>
- Kumwenda, S. (2019). Challenges to hygiene improvement in developing countries. <https://doi.org/10.5772/intechopen.80355>
- Kundzewicz, Z., Mata, L., Arnell, N., Döll, P., Jiménez, B., Miller, K., Oki, T., Şen, Z., & Shiklomanov, I. (2008). The implications of projected climate change for freshwater resources and their management. *Hydrological Sciences Journal*, 53(1), 3-10. <https://doi.org/10.1623/hysj.53.1.3>
- Lama, G., Meijide, J., & Sanromán, Á. (2022). Heterogeneous advanced oxidation processes: current approaches for wastewater treatment. *Catalysts*, 12(3), 344. <https://doi.org/10.3390/catal12030344>

- Lee, CG., Javed, H., Zhang, D., Kim, JH., Westerhoff, P., Li, Q., Alvarez, PJJ. Porous Electrospun Fibers Embedding TiO<sub>2</sub> for Adsorption and Photocatalytic Degradation of Water Pollutants. *Environ Sci Technol.* 2018 Apr 3;52(7):4285-4293. doi: 10.1021/acs.est.7b06508. Epub 2018 Mar 23. PMID: 29553243.
- Lestari, N. (2023). Climate change literacy of coastal disaster-prone communities in realizing climate action for sustainable physics learning. *Journal of Physics Conference Series*, 2623(1), 012029. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/2623/1/012029>
- Li, L., Shi, Y., Huang, Y., Xing, A., & Xue, H. (2022). The effect of governance on industrial wastewater pollution in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9316. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159316>
- Li, Y., Lin, C., Huang, J., Chi, C., & Huang, B. (2020). Spectrally selective absorbers/emitters for solar steam generation and radiative cooling-enabled atmospheric water harvesting. *Global Challenges*, 5(1). <https://doi.org/10.1002/gch2.202000058>
- Liu, L., Yang, H., & Xu, X. (2022). Effects of water pollution on human health and disease heterogeneity: a review. *Frontiers in Environmental Science*, 10. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.880246>
- Liu, W., Liu, X., Yang, H., Ciais, P., & Wada, Y. (2022). Global water scarcity assessment incorporating green water in crop production. *Water Resources Research*, 58(1). <https://doi.org/10.1029/2020wr028570>
- Liu X., Du H., Zhang Z., Crittenden JC., Lahr ML., Moreno-Cruz J., Guan D., Mi Z., & Zuo, J. (2019). Can virtual water trade save water resources?. *Water Research*, 163, 114848. <https://doi.org/10.1016/j.watres.2019.07.015>
- Loon, A. and Lanen, H. (2013). Making the distinction between water scarcity and drought using an observation-modeling framework. *Water Resources Research*, 49(3), 1483-1502. <https://doi.org/10.1002/wrcr.20147>
- Loon, A. F., Gleeson, T., Clark, J., Van Dijk, A. I. J. M., Stahl, K., Hannaford, J., Di Baldassarre, G., Teuling, A. J., Tallaksen, L. M., Uijlenhoet, R., Hannah, D. M., Sheffield, J., Svoboda, M., Verbeiren, B., Wagener, T., Rangelcroft, S., Wanders, N., & Van Lanen, H. A. J. (2016). Drought in the Anthropocene. *Nature Geoscience*, 9(2), 89-91. <https://doi.org/10.1038/ngeo2646>
- Lu, Y., Song, S., Wang, R., Liu, Z., Meng, J., Sweetman, A. J., Jenkins, A., Ferrier, R. C., Li, H., Luo, W., & Wang, T. (2015). Impacts of soil and water pollution on food safety and health risks in China. *Environment International*, 77, 5-15. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2014.12.010>



- Martín-Carrasco, F., Garrote, L., Iglesias, A., & Mediero, L. (2012). Diagnosing causes of water scarcity in complex water resources systems and identifying risk management actions. *Water Resources Management*, 27(6), 1693-1705. <https://doi.org/10.1007/s11269-012-0081-6>
- Masse, L., Mondor, M., Puig-Bargués, J., Deschênes, L., & Talbot, G. (2014). The efficiency of various chemical solutions to clean reverse osmosis membranes processing swine wastewater. *Water Quality Research Journal*, 49(4), 295-306. <https://doi.org/10.2166/wqrjc.2014.008>
- Masse, L., Puig-Bargués, J., Mondor, M., Deschênes, L., & Talbot, G. (2015). The efficiency of EDTA, SDS, and Naoh solutions to clean ro membranes processing swine wastewater. *Separation Science and Technology*, 150629134718002. <https://doi.org/10.1080/01496395.2015.1062395>
- Mathur, P. and Roy, S. (2021). Insights into the plant responses to drought and decoding the potential of the root-associated microbiome for inducing drought tolerance. *Physiologia Plantarum*, 172(2), 1016-1029. <https://doi.org/10.1111/ppl.13338>
- Mattiuzi, C., Marques, G., & Medellín-Azuara, J. (2019). Reassessing water allocation strategies and conjunctive use to reduce water scarcity and scarcity costs for irrigated agriculture in southern Brazil. *Water*, 11(6), 1140. <https://doi.org/10.3390/w11061140>
- Maxwell, J., Harley, G., Mandra, T., Yi, K., Kannenberg, S., Au, T., Robeson, S.M., Pederson, N., Sauer, P. E., & Novick, K. (2019). Higher CO2 concentrations and lower acidic deposition have not changed drought response in tree growth but do influence iwue in hardwood trees in the midwestern United States. *Journal of Geophysical Research Biogeosciences*, 124(12), 3798-3813. <https://doi.org/10.1029/2019jg005298>
- Moncaleano, D., Pande, S., & Rietveld, L. (2021). Water use efficiency: a review of contextual and behavioral factors. *Frontiers in Water*, 3. <https://doi.org/10.3389/frwa.2021.685650>
- Morin-Crini, N., Lichtfouse, E., Liu, G., Balaram, V., Ribeiro, A.R.L., Lu, Z., Stock, F., Carmona, E., Teixeira, M.R., Picos-Corrales, L.A., Moreno-Pirajan, J.C., Giraldo, L., Li, C., Pandey, A., Hocquet, D., Torri, G., & Crini, G. (2022). Worldwide cases of water pollution by emerging contaminants: a review. *Environmental Chemistry Letters*, 20(4), 2311-2338. <https://doi.org/10.1007/s10311-022-01447-4>

- Murshed, S., Rahman, R., & Kaluarachchi, J. (2019). Changes in the hydrology of the Ganges delta of Bangladesh and corresponding impacts on water resources. *Jawra Journal of the American Water Resources Association*, 55(4), 800-823. <https://doi.org/10.1111/1752-1688.12775>
- Nare, L., Love, D., & Hoko, Z. (2006). Involvement of stakeholders in the water quality monitoring and surveillance system: the case of Mzingwane catchment, zimbabwe. *Physics and Chemistry of the Earth Parts a/B/C*, 31(15-16), 707-712. <https://doi.org/10.1016/j.pce.2006.08.037>
- Navarro-Ortega, A., Acuña, V., Bellin, A., Burek, P., Cassiani, G., Choukr-Allah, R., ... & Barceló, D. (2015). Managing the effects of multiple stressors on aquatic ecosystems under water scarcity. the globaqua project. *The Science of the Total Environment*, 503-504, 3-9. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2014.06.081>
- Nephawe, N., Mwale, M., Zuwarimwe, J., & Tjale, M. (2021). The impact of water-related challenges on rural communities food security initiatives. *Agraris Journal of Agribusiness and Rural Development Research*, 7(1), 11-23. <https://doi.org/10.18196/agraris.v7i1.9935>
- Novruzova, A. (2022). Climate change impacts on water resources. *Teka Komisji Politologii i Stosunków Międzynarodowych*, 16(2), 23-35. <https://doi.org/10.17951/teka.2021.16.2.23-35>
- Ogbomida, E. and Emeribe, C. (2013). Impact of urbanization on Nwaorie and Otamiri rivers in Owerri, imo state, Nigeria. *Advances in Environmental Research*, 2(2), 119-129. <https://doi.org/10.12989/aer.2013.2.2.119>
- Pei, L., Wang, C., Zuo, Y., Liu, X., & Chi, Y. (2022). Impacts of land use on surface water quality using the self-organizing map in the middle region of the Yellow River basin, china. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10946. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710946>
- Poff, N., Richter, B., Arthington, A., Bunn, S., Naiman, R., Kendy, E., ... & Warner, A. (2009). The ecological limits of hydrologic alteration (eloha): a new framework for developing regional environmental flow standards. *Freshwater Biology*, 55(1), 147-170. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2427.2009.02204.x>
- Qin, H., Su, Q., Khu, S., & Tang, N. (2014). Water quality changes during rapid urbanization in the Shenzhen river catchment: an integrated view of socio-economic and infrastructure development. *Sustainability*, 6(10), 7433-7451. <https://doi.org/10.3390/su6107433>

- Randhir, T. and Genge, C. (2005). The watershed-based, institutional approach to developing clean water resources. *Jawra Journal of the American Water Resources Association*, 41(2), 413-424. <https://doi.org/10.1111/j.1752-1688.2005.tb03745.x>
- Rangata, M. (2014). An overview of water pollution control strategy. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n23p976>
- Abdallah, C., Mourad, K., & Cobbina, S. (2022). Advanced water pollution control strategies: a systematic review. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1315815/v1>
- Ren, Q. and Li, H. (2021). Spatiotemporal effects and driving factors of water pollutants discharge in Beijing–tianjin–hebei region. *Water*, 13(9), 1174. <https://doi.org/10.3390/w13091174>
- Richter, B., Mathews, R., Harrison, D., & Wigington, R. (2003). Ecologically sustainable water management: managing river flows for ecological integrity. *Ecological Applications*, 13(1), 206-224. [https://doi.org/10.1890/10510761\(2003\)013\[0206:eswmmr\]2.0.co;2](https://doi.org/10.1890/10510761(2003)013[0206:eswmmr]2.0.co;2)
- Rijsberman, F. (2006). Water scarcity: fact or fiction?. *Agricultural Water Management*, 80(1-3),5-22. <https://doi.org/10.1016/j.agwat.2005.07.001>
- Ross, A., Hotard, A., Kamalanathan, M., Nolen, R., Hala, D., Clay, L., ... & Quigg, A. (2020). Awareness is not enough: frequent use of water pollution information and changes to risky behavior. *Sustainability*, 12(20), 8695.
- Rumbau, M., Masse, L., Dubreuil, J., Mondor, M., Christensen, K., & Norddahl, B. (2016). Fouling of a spiral-wound reverse osmosis membrane processing swine wastewater: effect of cleaning procedure on fouling resistance. *Environmental Technology*, 37(13), 1704-1715. <https://doi.org/10.1080/09593330.2015.1128002>
- Sahoo, S. and Goswami, S. (2024). Theoretical framework for assessing the economic and environmental impact of water pollution: a detailed study on sustainable development of india. *Journal of Future Sustainability*, 4(1), 23-34. <https://doi.org/10.5267/j.jfs.2024.1.003>
- Sakawati, H., Yamin, M., Sulmiah, S., & Widyawati, W. (2019). Strategic human resource management in clean water management at district jeneponto, south sulawesi. *Iapa Proceedings Conference*, 48. <https://doi.org/10.30589/proceedings.2019.221>

- Schattman, R., Niles, M., & Aitken, H. (2020). Water use governance in a temperate region: implications for agricultural climate change adaptation in the northeastern united states. *Ambio*, 50(4), 942-955. <https://doi.org/10.1007/s13280-020-01417-6>
- Schiel, R., Langford, M., & Wilson, B. (2020). Does it matter: constitutionalisation, democratic governance, and the human right to water. *Water*, 12(2), 350. <https://doi.org/10.3390/w12020350>
- Schulz, R. (2004). Field studies on exposure, effects, and risk mitigation of aquatic nonpoint-source insecticide pollution: a review. *Journal of Environmental Quality*, 33(2), 419-448. <https://doi.org/10.2134/jeq2004.4190>
- Setegn, S., Rayner, D., Melesse, A., Dargahi, B., & Srinivasan, R. (2011). Impact of climate change on the hydroclimatology of lake tana basin, ethiopia. *Water Resources Research*, 47(4).<https://doi.org/10.1029/2010wr009248>
- She, Y. (2024). Evaluating losses from water scarcity and benefits of water conservation measures to intercity supply chains in china. *Environmental Science & Technology*, 58(2), 1119-1130. <https://doi.org/10.1021/acs.est.3c07491>
- Shi, Y., Zhang, C., Li, R., Zhuo, S., Jin, Y., Shi, L., ... & Wang, P. (2018). Solar evaporator with controlled salt precipitation for zero liquid discharge desalination. *Environmental Science & Technology*, 52(20), 11822-11830. <https://doi.org/10.1021/acs.est.8b03300>
- Thorslund, J., Bierkens, M., Scaini, A., Sutanudjaja, E., & Vliet, M. (2022). Salinity impacts on irrigation water-scarcity in food bowl regions of the us and australia. *Environmental Research Letters*, 17(8), 084002. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ac7df4>
- Touseef, M., Chen, L., & Yang, W. (2021). Assessment of surface water availability under climate change using coupled swat-weap in hongshui river basin, china. *Isprs International Journal of Geo-Information*, 10(5), 298. <https://doi.org/10.3390/ijgi10050298>
- Ullah, M., Sarfraz, M., Ullah, H., Rahman, Z., Gul, Z., Khan, M., Iqbal, R., Kanwal, M., Gulzar, A., Sadiq, T., & Rabnawaz, A. (2022). Water and air pollution as an emerging problem for Pakistan: a review. *Journal of Plant and Environment*, 4(1), 87-92. <https://doi.org/10.33687/jpe.004.01.3992>
- Unicef (2017). Annual Report, [https://www.unicef.org/media/47861/file/UNICEF\\_Annual\\_Report\\_2017-ENG.pdf](https://www.unicef.org/media/47861/file/UNICEF_Annual_Report_2017-ENG.pdf)

- Veldkamp, T., Wada, Y., Aerts, J., Döll, P., Gosling, S., Liu, J., Masaki, Y., Oki, T., Ostberg, S., Pokhrel, Y., Satoh, Y., Kim, H., & Ward, P. (2017). Water scarcity hotspots travel downstream due to human interventions in the 20th and 21st centuries. *Nature Communications*, 8(1). <https://doi.org/10.1038/ncomms15697>
- Wang, W., Liu, X., Wang, Y., Guo, X., & Lu, S. (2015). Analysis of point source pollution and water environmental quality variation trends in the nansi lake basin from 2002 to 2012. *Environmental Science and Pollution Research*, 23(5), 4886-4897. <https://doi.org/10.1007/s11356-015-5625-x>
- Wang, X., Sun, M., Zhao, Y., Wang, C., Ma, W., Wong, M., & Elimelech, M. (2020). In situ electrochemical generation of reactive chlorine species for efficient ultrafiltration membrane self-cleaning. *Environmental Science & Technology*, 54(11), 6997-7007. <https://doi.org/10.1021/acs.est.0c01590>
- Warner, M., Zhang, X., & Rivas, M. (2020). Which states and cities protect residents from water shutoffs in the covid-19 pandemic?. *Utilities Policy*, 67, 101118. <https://doi.org/10.1016/j.jup.2020.101118>
- White, S., Kuper, H., Itimu-Phiri, A., Holm, R., & Biran, A. (2016). A qualitative study of barriers to accessing water, sanitation and hygiene for disabled people in malawi. *Plos One*, 11(5), e0155043. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0155043>
- Widiarto, A., Fadli, M., Rahmawan, T., Putra, M., Al-Fatih, S., & Wibowo, A. (2023). The drafting of village regulations concerning the management of agricultural water resources. *Journal of Community Service and Empowerment*, 4(1), 18-24. <https://doi.org/10.22219/jcse.v4i1.23906>
- Widyastuti, D. and Suprayitno, D. (2020). Effectiveness of kangkungan (*ipomea crassicaulis*) to reduce bod levels of tofu waste using the phytoremediator method. *International Journal of Research and Studies Publishing*, 10(10), 60-64. <https://doi.org/10.29322/ijrsrp.10.10.2020.p10611>
- Woodhouse, P. and Müller, M. (2017). Water governance—an historical perspective on current debates. *World Development*, 92, 225-241. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.11.014>
- Xu, N., Zhang, H., Lin, Z., Li, J., Liu, G., Li, X., ... & Zhu, J. (2021). A scalable fish-school inspired self- assembled particle system for solar-powered water-solute separation. *National Science Review*, 8(10). <https://doi.org/10.1093/nsr/nwab065>

- Yavuz, N. (2021). The response of dry bean to water stress at various growth cycles in a semi-arid region. *Selcuk Journal of Agricultural and Food Sciences*, 35(2), 91-100. <https://doi.org/10.15316/sjafs.2021.234>
- Zhang, X. and Xia, J. (2009). Coupling the hydrological and ecological process to implement the sustainable water resources management in hanjiang river basin. *Science China Technological Sciences*, 52(11), 3240-3248. <https://doi.org/10.1007/s11431-009-0363-2>
- Zhang, X., Warner, M., & Grant, M. (2022). Water shutoff moratoria lowered covid-19 infection and death across U.S. states. *American Journal of Preventive Medicine*, 62(2), 149-156. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2021.07.006>
- Zhao, Z., Wang, H., Bai, Q., Wu, Y., & Wang, C. (2020). Quantitative analysis of the effects of natural and human factors on a hydrological system in the Zhangweinan Canal basin. *Water*, 12(7), 1864. <https://doi.org/10.3390/w12071864>
- Zhou, C., Yu, L., Zhou, Y., & Liu, Y. (2019). Hydrological and ecological effect of Caohai watershed regulation project based on swat model. *Applied Ecology and Environmental Research*, 17(1), 427-436. [https://doi.org/10.15666/aeer/1701\\_427436](https://doi.org/10.15666/aeer/1701_427436)
- Zindi, B. and Shava, E. (2022). COVID-19 and the attainment of sustainable development goal 6 (clean water and sanitation) in south africa. *Journal of Local Government Research and Innovation*, 3. <https://doi.org/10.4102/jolagri.v3i0.58>