



**ULUSLARARASI GÜVENLİK VE YÖNETİM  
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ**  
&  
**INTERNATIONAL JOURNAL OF  
SECURITY AND MANAGEMENT STUDIES**



Cilt/Volume: 2

Sayı/Number: 2

Yıl/Year: 2023

ISSN: 2791-6596  
Çağ Üniversitesi Yayınları

**ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**ULUSLARARASI GÜVENLİK VE YÖNETİM ARAŞTIRMALARI**  
**DERGİSİ**

**Üniversite Adına Sahibi**  
Prof. Dr. Murat Koç, Çağ Üniversitesi

**Yazı İşleri Müdürü**  
Dr. Saadet Sağtaş, Çağ Üniversitesi

**Dergi Editörü / Editor of the Journal**  
Prof. Dr. Khaladdin İbrahimli, Çağ Üniversitesi

**Alan Editörleri**  
Prof. Dr. Harun Arıkan, Çukurova Üniversitesi  
Prof. Dr. Mahir Fisunoğlu, Çağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Ali Engin Oba, Çağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Murat Koç, Çağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Ufuk Karadavut, Karabük Üniversitesi  
Prof. Dr. Mustafa Fedai Çavuş, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi  
Doç. Dr. Mustafa Uluçakar, İstanbul Gelişim Üniversitesi  
Doç. Dr. Burak Hergüner, İzmir Demokrasi Üniversitesi  
Doç. Dr. Ergenekon Savrun, Ufuk Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Emre Gündoğdu, İstanbul Gelişim Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Derya Yayman, Akdeniz Üniversitesi

Çağ Üniversitesi Uluslararası Güvenlik ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, ulusal ve uluslararası düzeyde yayın yapan, kâr amacı gütmeyen, bilimsel ve hakemli bir akademik dergidir. Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizcedir ve alanında özgün çalışmalara yer vermeyi hedefler. Dergi, elektronik olarak 6 ayda bir yayınlanır. Dergide yayımlanacak eserlerin her türlü sorumluluğu yazar veya yazarlara aittir.

*Çağ University Journal of International Security and Management Studies is a non-profit, scientific and refereed academic journal that publishes nationally and internationally. The language of the journal is Turkish and English and it aims to include original studies in the field. The journal is published electronically every 6 months. All responsibility of the works to be published in the journal belongs to the author or authors.*

Bu dergi; bilimsel araştırmaları halka ücretsiz sunmanın bilginin küresel paylaşımını artıracığı ilkesini benimseyerek, içeriğine anında açık erişim sağlamaktadır. Ayrıca, yazarlardan makale gönderim ücreti ve benzeri adlar altında hiçbir şekilde başvuru ya da yayın ücreti talep edilmemektedir.

*This journal; adopting the principle that providing scientific research to the public free of charge will increase the global sharing of information, it provides instant open access to its content. In addition, authors are not required to submit any application or publication fees under the names of article submission and so on.*

Çalışmaların kabulü e-posta üzerinden yapılmaktadır. Yayınlanmasını istediğiniz çalışmanızı, editör kurulu tarafından incelenmek üzere [sobe@cag.edu.tr](mailto:sobe@cag.edu.tr) adresine gönderebilirsiniz.

*Authors should upload their manuscript by e-mail. You can send the work you want to be published to [sobe@cag.edu.tr](mailto:sobe@cag.edu.tr) for review by the editorial board.*

#### **Dergi İletişim Bilgileri:**

Prof. Dr. Murat Koç

[muratkoc@cag.edu.tr](mailto:muratkoc@cag.edu.tr)

Dr. Saadet Sağtaş

[saadetsagtas@cag.edu.tr](mailto:saadetsagtas@cag.edu.tr)

Telefon: +90 324 651 48 00

E-posta: [sobe@cag.edu.tr](mailto:sobe@cag.edu.tr)

**Adres:** Çağ Üniversitesi, Yaşar Bayboğan Kampüsü, Adana-Mersin Karayolu üzeri, Yenice, Tarsus, 33800, MERSİN.

---

*Çağ Üniversitesi Uluslararası Güvenlik ve Yönetim Araştırmaları Dergisi  
aşağıdaki indeksler tarafından taranmaktadır.*

*Çağ University International Journal of Security and Management Studies is  
indexed by the following indexing services.*

INDEX  COPERNICUS  
I N T E R N A T I O N A L



**A S O S**  
indeks

**İÇİNDEKİLER**

**Sayfa**

<p>Uluslararası Örgütler ve Egemenlik (Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler Örneği / <i>Supranational Organizations and Dominance (The Case of European Union and United Nations)</i>)</p> <p>Murat KOÇ</p>	<p>1-15</p>
<p>Çeşitlilik Yönetimi Algısına Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması/ <i>A Scale Development Study towards Diversity Management Perception</i></p> <p>Yonca BİR</p>	<p>16-30</p>
<p><i>The Use of Artificial Intelligence in Financial Audit in the Context of Efficiency and Effectiveness</i></p> <p>Fatih KOÇ</p>	<p>31-36</p>
<p>Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Önemi/ <i>Importance Of Temporary Disability Allowance in Social Security Law</i></p> <p>Faruk ANDAÇ</p>	<p>37-62</p>

**ULUSLARÜSTÜ\* ÖRGÜTLER VE EGEMENLİK**  
**(AVRUPA BİRLİĞİ VE BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ÖRNEĞİ)**

**Murat KOÇ<sup>1</sup>**

Prof. Dr.

Çağ Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Mersin, Türkiye

[muratkoc@cag.edu.tr](mailto:muratkoc@cag.edu.tr)

ORCID: 0000-0002-3848-3111

**ÖZET:** Ulusüstü örgütlerle devletin siyasi unsuru olarak egemenlik alanı arasındaki ilişki devlet egemenliğini etkilemekte midir? Araştırma sorusu, konunun kapsam ve muhteviyatı göz önünde bulundurularak aşağıdaki önermeler ışığında sınırlandırılarak ve bu önermeler bağlamında Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler örneği çerçevesinde incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Ulusüstü Örgüt, Egemenlik, Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler

---

\* Devletlerarasında sadece eşgüdümü sağlayan uluslararası örgütler ile ulusüstü nitelikli örgütler (supra-national organizations) arasındaki temel fark ulusüstü örgütlerde devletlerin birtakım yetkilerinin bu örgüte devredilmiş olmasıdır. Bu çalışma boyunca uluslarüstülük tanımı yerine ulusüstü terimi kullanılacaktır.

**SUPRANATIONAL ORGANIZATIONS AND DOMINANCE**

**(THE CASE OF EUROPEAN UNION AND UNITED NATIONS)**

**Murat KOÇ<sup>1</sup>**

Prof. Dr.

Çağ University, Vocational School, Mersin, Turkey

[muratkoc@cag.edu.tr](mailto:muratkoc@cag.edu.tr)

ORCID: 0000-0002-3848-3111

**ABSTRACT:** Is the relationship between supranational organizations and the sphere of sovereignty as the political element of the state affect state sovereignty? Considering the scope and content of the subject, the research question was limited in the light of the following propositions and examined within the framework of the European Union and United Nations example in the context of these propositions.

**Keywords:** Supranational Organization, Dominance, European Union, United Nations

## 1. İncelemenin Önermeleri

**I. Önerme:** 1648 yılında Avrupa'da 30 Yıl Savaşları'nı sona erdiren Westphalia Antlaşması bir yönüyle dünyanın en kanlı savaşlarından birini bitirirken, uluslararası sistemde yeni bir egemenlik anlayışının hâkim hale geldiği bir ortamın oluşumuna katkıda bulunmuştur. **Westphalia sistemi, uluslararası sistemin egemen ve eşit olduğu varsayılan ulus-devletlerden oluşan bir sistem olmaya devam ettiği yaklaşımını desteklemiştir.**

**II. Önerme:** Merkezî bir otoritenin olmadığı bu sistemde; devletlerin genel olarak ekonomik ve güvenlik kaygılarıyla hareket etmeleri sonucu, uluslararası sistem; anarşik bir özellik göstermeye ve uluslararası ilişkilerin ana konusunu güvenlik ve varlık sorunları oluşturmaya başlamıştır. Bu sorunlar paralelinde ve sonucunda egemen ve eşit olduğu varsayılan devletler ulusüstü örgütler kurarak zorunlu bir iş birliğine yönelmişlerdir. **Egemenlik ve eşitlik, uluslararası sistem içinde devletlerin rekabetini yoğunlaştırmış ve ulusüstü örgütlenmeler, bu rekabet içinde iş birliğini mümkün kılan örgütsel çerçeveler olarak egemenliğe tesir eden bir işleve sahip olmaya başlamışlardır.<sup>2</sup>**

**III. Önerme:** Bu bağlamda liberalizm bir yandan bireyin hak ve özgürlüklerini savunmakta öte yandan devlet dışı, ulusötesi aktörlerin güç kazandığı ve bireyin hak ve çıkarlarını esas alan bir siyasal yapının uluslararası ölçekte yaygınlaştığı bir düzeni tasarlamaktadır. **Liberalizm devlet egemenliğinin ulusüstü kurumsal yapılar karşısında zayıflaması (ve devlet dışı aktörlere uluslararası ilişkilerde alan açılması) gibi bir sonucun doğmasına neden olmuştur<sup>3</sup>.**

## 2. Ulusüstü Örgütler ve Devletin Siyasi Unsuru Olarak Egemenlik Kavramındaki Değişim

Soyut, üstün ve mutlak bir iktidar anlayışı çerçevesinde güç kullanma tekeline sahip ve düzenleyici kudreti elinde bulunduran otorite olarak devlet<sup>4</sup>, hiçbir denetime tabi olmama yetisiyle egemen bir güce işaret etmektedir. Ve egemenlik, devletin iktidar ve hükmetme ögesi olarak belirirken devleti ona benzeyen topluluklardan ayıran en önemli öge olarak öne

<sup>2</sup><https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/yyavuz/73269/01-s.3>

<sup>3</sup> age.s.3

<sup>4</sup> Cemal Bali Akal, Sivil Toplumun Tanrısı, s. 23.



çıkılmaktadır<sup>5</sup>. Ulusüstü yapılar ise uluslararası alanlarda eşgüdümlü bir işleyişi mümkün kılarak hükûmetleri “karşılıklı bağımlılık” anlayışıyla bir araya getirirken yarattıkları çok yönlü etkileşimle, yukarıda çerçevesi egemenlik merkezli olarak çizilen devlet aygıtının karar alma ve bu kararları uygulama esaslarını etkilemektedir.

Bu yeni etkileşim ortamı bir yandan iç ve dış politika arasındaki çizgiyi, öte yandan ekonomik konularla güvenlik konuları arasındaki ayrımı zayıflatmakta ve sonuçta devletin işleyişini bir bakıma yeniden tanımlamaktadır. Bu kapsamda devletlerin özerkliklerini ve egemenlik yetkilerini korumakla birlikte, söz konusu egemenlik anlayışının nitelik değiştirmeye başladığını tespitini yapmamız mümkündür. Egemenlik kavramındaki bu niteliksel dönüşüm ulusal egemenliği mutlak olmaktan çıkmaya zorlarken, ulusal hukuk, evrensel normlara<sup>6</sup> (bir yapıya devletlerin egemenlikten gelen yetkilerinin devredilmesi ve devredilen yetkinin ortak yapı eliyle kullanılması fikri çerçevesinde) uymak durumunda kalmaktadır.

Bundan da öte, devlet egemenliğinin, gelişen uluslararası örgütsel ağ içinde ve uluslararası hukuk karşısında sınırlanmaya başlamasıyla birlikte, uluslararası sistemin doğası köklü bir değişime uğramaya başlamıştır. Bu değişim sürecinde giderek devletleri aşan bir yeni tür siyasal, hukuksal ve dolayısıyla yapısal etkiler devreye girmiş, bu durum devlet üstü yeni yapılanmaları ortaya çıkarmıştır. Bir başka deyişle devlet egemenliği ortadan kalkmamakla birlikte, devlet ve ulus üstülikle birlikte kavramsal olarak değişime uğramıştır.

Ulusüstü yapıların ortaya çıkardığı kurumsal ağın küresel bir nitelik taşıdığı, zorlayıcı faktörün küresel ölçekteki bir dizi etkileşimin bir sonucu olduğu düşünülürse hükûmetlerin bu kurumsal- küresel ağ içinde iç ve dış politikalarını oluşturmaya çalıştıkları rahatlıkla görülebilir. Bu ağın varlığı, devletlerin varlığını ortadan kaldırmamakla birlikte kuşkusuz devletlerin karar alma ve uygulama şekillerini yeniden tanımlamalarını zorlamakta ve bu bağlamda egemenlik kavramı üzerinde de aşamalı ve yavaş yavaş ilerleyen bir yıpranma yaratmaktadır<sup>7</sup>.

Bu yıpranmada iş birliğini güçlendiren ve barışı, uyuşmazlıkların barışçıl çözümünü esas alan, ticaret ve çeşitli alışveriş etkilenme/etkileme kanallarını açan devlet altı aktörlerin uluslararası sistem içinde görece özerk hareket alanına sahip olmaya başlamasının da etkisi

<sup>5</sup> İlhan Arsel, Anayasa Hukuku (Demokrasi), ss. 20, 21

<sup>6</sup> <http://litreur.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/935/2019/11/Ulusustu-Hukuk-Duzeni-5-11-2019.pdf>

<sup>7</sup> <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/yyavuz/73269/01-s.4>

bulunmaktadır. Bu kapsamda çok uluslu şirketler veya uluslararası sivil toplum örgütleri, hatta devlet sınırlarını aşan faaliyetler yürüten uluslararası terörist örgütler yeni sorun alanlarını da ortaya çıkarmaktadırlar. Devletler bu değişimin yarattığı sorunlarla başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Hatta bu yeni meseleler ekonomi ve kültür gibi bazı alanlarda uluslararası iş birliği için devletlerin daha fazla egemenlik devrini teşvik ederken, güvenlik kaygılarının hâkim olduğu alanlarda daha geleneksel ve devlet merkezli eğilimleri güçlendirmeye devam etmektedir<sup>8</sup>.

### 3. Ulusüstü Örgütler, Küresel Etkiler ve Egemenlik Anlayışındaki Değişim

Uluslararası ilişkilerin daha derin bir hale dönüştüğü, devletlerin fiziksel sınırlarının nispeten ortadan kalktığı ve insanların birbirleri hakkında daha kolay bilgi sahibi olduğu küreselleşme süreci; uluslararası toplumun aktörlerini, çeşitli yönleriyle etkilemektedir. Bu noktada küresel birlikteliklerin meydana gelmesi, ekonomik birlikteliklerin boyutlarının ulusal ekonomiyi ve ithal ikameci politikaları zorlaması ve siyasi aktörler arasındaki güç dengesinin farklılaşması neticesinde, ulus devletlerin uluslararası hukuk alanındaki egemenliği, siyasi ve ortak hükümlere dayalı bir baskıya maruz kalmıştır.<sup>9</sup>

Bundan da öte normlar hiyerarşisi ve hukukun bütünlüğü dikkate alındığında, uluslararası hukukun evrensel normlarına aykırılıklar içeren iç hukuk normları bir devletin ulusal yetki sahası içinde değerlendirilmeyip, üstün olan uluslararası hukuk normuna uygun hale getirilmesi yönünde bir eğilim göstermeye başlamıştır<sup>10</sup>. Örneğin, devletlerin iç hukuk bağlamındaki egemenliklerinden kaynaklı doğal haklarından olan para politikalarının kontrolü işlevi etkilenmekte, sermaye girişinin serbest olduğu bir platformda ulusal yetki sahası görece daralmaktadır.

Bir dönüşüm süreci yaşanmasına rağmen, ulus-devletlerin ve sınırlanmakla birlikte devletlerin egemenlik anlayışının ortadan kalkmadığı varsayımından hareketle, devletlerin yanına eklenen ulusüstü ve devlet altı aktör etkileşimiyle birlikte, örgütlü bir modelin gerek ülkesel gerekse küresel yönetimde etkin hale gelmeye çalıştığı, yönetim modeli ekseninde

---

<sup>8</sup> age, s.5

<sup>9</sup> Kemal Cebeci, "Küreselleşme Bağlamında Ulus-Devletin Egemenlik Gücünün Dönüşümü", s. 27.

<sup>10</sup> Mehmet Dalar, "Egemenlik ve Uluslararası Hukuk Çelişkisi: Milli Yetki Kavramı Açısından Bir Analiz" Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 27, Kış 2009, ss. 337, 338.

yetki paylaşımına dayanan, çok aktörlü bir egemenlik anlayışının gelişmeye başladığı tespitini yapmamız yanlış olmayacaktır.

Bir başka deyişle ulus devletler gerek uluslararası siyasal düzlemde gerekse uluslararası hukuk mekanizması içerisinde temel aktör olarak varlıklarını sürdürmekte iseler de, küreselleşme kapsamında devletin siyasal, ekonomik ve hukuksal süreçteki rolü ve merkezi etkisindeki zayıflama; uluslararası sivil toplumun devletin egemenlik alanına müdahale olarak ifade edilebilecek bir yönetim modelini ortaya koymasına neden olmuştur. Bu, devletin ve ona ait egemenliğin toplumsal, politik ve hukuki bir çalışmayla yapılandırılmasını ifade etmektedir<sup>11</sup>.

Devletlerin siyasi iradelerini ortaya koyarken ve egemen yetkilerini kullanırken, yukarıda belirttiğimiz çok sayıda değişkeni ve ulusüstü oluşumlara neden olan devletlerarası anlaşmalar ya da sorumlulukları dikkate almak durumunda olmaları, egemenliğe yeni bir anlayışla yaklaşılmasını gündeme getirmiştir. Ancak, egemenliğin dönüşümü olarak nitelendirilen bu sürecin, karşılıklı bağımlılık çerçevesinde devletlerarası ilişkilerin yaygınlaşması ve ulusüstü örgütlenmelerin varlığı ile devletlerin çevrenmiş olmaları olarak algılanması ve sınırlandırılması gerekirken “esnek egemenlik” gibi bir kavramla örtüştürülmesi eğilimi mevcuttur<sup>12</sup>.

Karşısında hiçbir uluslararası ya da ulusüstü yapılanmanın hiyerarşik bir üstünlüğü olmaması gerekirken küresel etkiler karşısında kırılğan hale getirilmeye çalışılan devlet egemenliği olgusu, devletlerin uluslararası alanda egemenlik yetkilerini kullanırken, bazı küresel yönetim mekanizmalarının zorunlu etkisi altında kalmaktadır. Tam da bu noktada devletlerin belirli ittifaklar ya da yakınlaşmalar içerisinde bulunmaları, büyük oranda küreselleşme sürecine etki etmekte ve karşılıklı olarak uluslararası ilişkilerin gelişmesi ile küreselleşme birbirini beslemektedir. Ancak devletler bu süreç zarfında dahi mikro ülkesel ve bireysel egemenlik yetkilerinden feragat etmeye zorlanamazlar; çünkü bu sürece vücut veren devletlerin varlığı ve egemenlik haklarıdır. Ortaya çıkan bu izlenim egemenliğin devri ya da egemenliğin ortadan kalkması değil; egemenliğin ulusal ve uluslararası istikrarın sağlanması

---

<sup>11</sup> Ömer Bozkurt, Turgay Ergun ve Seriy Sezen, Kamu Yönetimi Sözlüğü, Ankara, TODAİE Yayınları, 1998, s. 274.

<sup>12</sup> <https://www.muhammedbalci.com/hukukdunyasi/alintilar/1709.pdf>

adına ortak bir yönetim mekanına dahil edilmesi ancak ve sadece soyut sözleşmenin devletlere somut yaptırımı olmayan tavsiyelerde bulunmasından ibaret olmalıdır<sup>13</sup>.

#### 4. Ulusüstü Örgütler ve Egemenlik (AB ve BM Örneği)

##### 4.1. Avrupa Birliği ve Devlet Egemenliği

Kendine özgü bir hukuk sistemine sahip AB'nin uluslararası örgütlerden en temel farkı; "Avrupa bütünleşmesinin" yerleşmesi amacıyla ve ulusüstü bir örgüt niteliğine sahip olmanın bir sonucu olarak, üye devletlerin egemenlikten kaynaklanan bazı yetkilerinin kendi rızalarıyla, uluslararası antlaşmalar yoluyla Birliğe devredilmiş olmasıdır<sup>14</sup>. Örneğin Portekiz henüz tam üyelik için bekleme aşamasındayken, Avrupa Topluluğu'nda siyasi entegrasyona yönelik 'uluslar üstü çözümlere, egemenlik feragatini' de göze alacak tarzda katılabileceğini ifade etmiştir<sup>15</sup>. Her ne kadar güçlü kırılmalar yaşasa da, ekonomik, siyasi, sosyal ve hukuksal yönden en ileri ulusüstü örgütlenme Avrupa Birliği oluşturmaktadır.

Bu yetki devrinin kaynaklık ettiği AB düzenlemeleri, üye devletlerin ulusal hukukunda doğrudan etkiler yaratmakta ve AB hukuku, iç hukuka göre öncelikli niteliğe sahip olmaktadır. Bu yönüyle "andlaşmalar" ulusal anayasalar ile birçok benzerlikler göstermektedir<sup>16</sup>. Her ne kadar başlangıçta uluslararası andlaşmalar olarak başlamış olsa da zaman içinde bu andlaşmalar, AB'nin "Anayasası" niteliğine bürünmüştür<sup>17</sup>. Egemenliğin sınırlandırılması bakımından Avrupa Topluluğu Mahkemesi'nin Van Gend en Loos kararı<sup>18</sup> ile başlayan Topluluk hukukunun doğrudan etkililiği ve Topluluk hukukunun üstünlüğü tezleri üye devletlerin egemenliklerinin sınırlandırılmış olduğunu göstermektedir.

Bu kapsamda topluluğun bir konuda münhasır yetki sahibi olması durumunda, Topluluk organları Antlaşmalarla öngörülen usullere göre bağımsız karar alma yetkisine sahip olmakta ve üye devletler aynı konuda sadece Topluluk işlemlerine uygun düzenlemeler yapabilmekte, Topluluk işlemlerine aykırı işlemler yapamamaktadır. Diğer bir deyişle Topluluğun münhasır yetki alanına giren konularda, üye devletlerin tek başlarına veya diğer üye devletlerle birlikte,

<sup>13</sup> Paul Hirst ve Grahame Thompson, Küreselleşme Sorgulanıyor, Çev. Elif Yücel ve Çağla Erdem, Ankara, Dost Yayınevi, 2003, s. 225.

<sup>14</sup> Pazarıcı, Hüseyin: Uluslararası Hukuk Dersleri, 2. Kitap Gözden Geçirilmiş 9. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2013, s. 19.

<sup>15</sup> Canbolat, İbrahim S.: Uluslarüstü Siyasal Sistem: Avrupa Topluluğu-Avrupa Birliği Örneği, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1994, s. 185.

<sup>16</sup> Güneş, Ahmet M.: Avrupa Birliği Hukukuna Giriş, On İki Levha Yayıncılık, Ankara, 2013, s. 161-162.

<sup>17</sup> Bozkurt, Enzer/Özcan, Mehmet/Köktaş, Arif: Avrupa Birliği Hukuku, Nobel Yayın, Ankara, 2001, s. 132.

<sup>18</sup> Case 26/62, Van Gend en Loos v. Nederlandse Administratie der Belastingen (1963) ECR s.1.

Topluluk organlarının iradesine aykırı şekilde işlem yapma hakları yoktur. Bu yetki devri gerek egemenliğin ulusal gerekse dış egemenlik alanındaki görünümü bakımından sınırlama getirmektedir. Topluluğun münhasır yetki alanında üye devletin iç hukukuna yönelik işlemleri kadar uluslararası andlaşma yapma gibi egemenliğin uluslararası yönünü ilgilendiren yetkilerinde de sınırlama getirilmektedir (Örneğin Avrupa Para Birimi ile Topluluk dışı para birimleri arasındaki kur sistemlerini düzenlemek amacıyla anlaşma yapma yetkisi münhasıran Topluluğa aittir.)<sup>19</sup>

Üye Devlet egemenlik yetkilerinin kısmen AB lehine devredildiği düşünülecek olursa, yetki devrinin hangi konulara ilişkin olduğunun belirgin olması ve AB'nin işleyişinin insan hakları ve demokratik katılım ilkelerine uygun olması önem kazanır. Münhasır yetkiler Topluluk antlaşmalarında dağınık bir biçimde yer aldığından ve hangi konuların münhasır yetki alanına gireceğine ilişkin açık bir düzenleme getiren özel hüküm olmadığından bir yorum sorunu ortaya çıkmakta, Topluluk hukukunun öngörülebilirliği zedelenmekte ve yetki aşımı tartışması ortaya çıkabilmektedir. Egemenliğini AB lehine kısmen devretmiş üye devletlerin sonradan, öngörmedikleri bazı konuların da egemenlik alanlarının dışına çıkarılması Anayasal bir sorun yaratmanın yanı sıra hukuk devleti ilkesini de zedelemektedir.<sup>20</sup>

Nitekim, Alman Federal Anayasa Mahkemesi 1994 yılında verdiği kararında Birlik yetkilerinin öngörülebilir olmamasının, yapılan yetki devrini kapsamı ve sınırları yeterince belirlenmemiş genel bir yetki devrine dönüştürebileceğinden kaygı duymaktadır. Mahkeme bu durumun Anayasaya aykırı olabileceğini ve bu tür işlemlerin yetki devrinin sınırları içinde kalıp kalmadığını denetleyebileceğini, ulusal egemenlik alanında bağlayıcı olamayacaklarını belirtmektedir. Benzer yaklaşım Danimarka Yüksek Mahkemesi tarafından da sergilenmiştir. Mahkeme, Topluluk hukukunun yetki aşımı yapıp yapmadığına Danimarka mahkemelerinin karar verebileceklerini belirtmektedir.<sup>21</sup>

Bu bağlamda üye devletlerin anayasalarında dikkat çekici noktalardan biri, yeni üye olanlar da dahil olmak üzere, bütün üye devletlerin Anayasalarında doğrudan egemenlik yetkilerinin devrine olanak sağlayan ve uluslararası andlaşmaların üstünlüğünü öngören hükümlere, bazen de bu unsurlardan sadece birine yer verilmiştir. Yetki devrinden söz

<sup>19</sup> İnceoğlu, S. (2005). Türkiye: AB'nin Yetkileri Karşısında Nasıl Bir Egemenlik Anlayışı . Anayasa Yargısı , 21 (1) , 0-0 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/anayasayargisi/issue/52005/678161> s.4

<sup>20</sup> age. s.5

<sup>21</sup> age. s.6

ederken büyük bir çoğunlukla “transfer”, sınırlı ölçüde “vested” ya da “attributed”, istisnai olarak “delegation” kelimeleri seçilmiştir. “Delegation” sözcüğü emanet etmek veya vekalet vermek gibi anlamlar içerip yetkinin asli sahibinin bu yetkiyi verende olduğu dolayısıyla her zaman geri alınabileceği izlenimini yaratabilirken, “transfer” kelimesi daha açık bir biçimde o yetkinin tamamen artık başka bir organa ait olduğunu, ulusüstü örgüte üyelik süresince geri almanın veya engellenmenin mümkün olmadığını göstermektedir. Nitekim Polonya Anayasası’nda “delegation” kelimesinin kullanılması AB organları ile Polonya arasında bazı sıkıntılar yaşanmasına neden olmuştur<sup>22</sup>.

AB üyeliği ulusal yasama, yürütme ve yargı yanında ulusüstü bir yasama, yürütme ve yargının yetkilerini kabul etmek ve bu yetkilerin kullanımı sonucu ortaya çıkan hukuku öncelikle uygulamak anlamına gelmektedir. AB üyeliğinin, sadece egemenliğin kullanılması bakımından Anayasal erklere, yani ulusal yasama, yürütme ve yargıya gönderme yapan Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 6ncı maddesinin uyum içinde olmadığı açıktır.

Anayasasının 6. md’si egemenliğin hem kaynağını hem de kullanılmasını göstermektedir. Birinci fıkrada yer alan “egemenlik kayıtsız şartsız millete aittir” hükmü, egemenlik yetkilerinin meşruiyet kaynağının millet olduğunu göstermekte ve cumhuriyet ile demokrasi kavramlarına da kaynaklık etmektedir. Monarşiyi ya da herhangi bir diktatörlüğü reddeden bu ifade 1921 Anayasası’ndan bu yana Anayasalarımızın ayrılmaz bir parçasıdır. Egemenliğin kullanımı ise zaman içinde değişmiştir. 1921 ve 1924 Anayasaları’nda egemenliği kullanan tek bir erkten, TBMM’den söz edilirken, 1961 ve 1982 Anayasalarında egemenliğin anayasasının koyduğu esaslara göre yetkili organlar (yasama, yürütme, yargı) eliyle kullanılacağı belirtilmektedir. Böylece egemenlik yetkilerinin hem bölüşülmüş olduğu yani erkler ayrılığı, hem de anayasayla hukuki sınırları çizilmiş bir yetki kullanımı olduğu, yani hukuk devleti vurgulanmıştır. Bu son unsur üçüncü fıkrada yer alan “egemenliğin kullanılması hiçbir surette hiçbir kişiye, zümreye veya sınıfa bırakılamaz, hiçbir kimse veya organ kaynağını anayasadan almayan bir devlet yetkisi kullanamaz” hükmüyle tekrar vurgulanmıştır<sup>23</sup>.

<sup>22</sup>Ahmet Davutoğlu, “Küreselleşme ve AB-Türkiye İlişkileri Çerçevesinde Ulusal Egemenliğin Geleceği”, Anayasa Yargısı, 2003, S. 20, s. 46-47.

<sup>23</sup>İnceoğlu, S. (2005). Türkiye: AB’nin Yetkileri Karşısında Nasıl Bir Egemenlik Anlayışı . Anayasa Yargısı , 21 (1) , 0-0 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/anayasayargisi/issue/52005/678161> s.10

AB üyeliğinin gerçekleşmesi aşamasında Anayasa'nın 6. md'sinin, egemenliğin kaynağı ile ilgili değil, fakat egemenliğin kullanılması ile ilgili bölümünün değişmesi bu incelemenin ikinci ve üçüncü bölümlerde vurgulanan egemenlik anlayışı ve kavramındaki değişim paralelinde ve başlangıçta çalışmanın sınırlarını çizen önermelerden biri olan üçüncü önerme kapsamında değerlendirilmelidir.

#### **4.2.Birleşmiş Milletler ve Devlet Egemenliği**

BM, organları aracılığıyla aldığı çeşitli kararlarda gerek egemenliğin iç ve dış ilişkilerdeki ifadesini tanımlamakta ve bu unsura diğer devletler tarafından saygı gösterilmesine hükmetmektedir gerekse örgüt olarak devletlerin ulusal yetki sahasına saygı gösterileceği hükmünde bulunmaktadır. Bununla birlikte uluslararası güvenliğin ve barışın korunabilmesinin yolunun, tüm devletlerin evrensel, bölgesel ve hatta ülkesel taleplerinin karşılanmasıyla mümkün olmayacağı ortadadır. Milletler Cemiyeti döneminde bu tip taleplere kayıtsız kalınması, dünyayı yeni bir şiddet ortamının içerisine sürüklemiştir ki, BM bu paralelde devletlerin egemenlikleriyle ilgili yeni düzenleme alanları yaratmıştır<sup>24</sup>.

Genel Kurul BM'nin temel organı olarak, BM'ye üye tüm devletlerin temsilcilerinden oluşmaktadır ve her devlet eşit konumda bulunup birer oy hakkına sahiptir<sup>25</sup>. Kurucu Antlaşmanın 9. ve 18. maddeleri yukarıdaki hükümlerle egemen eşitli prensibine açıkça göndermede bulunmuştur. Bu maddelerden hareketle egemenliğin uluslararası alandaki görünümü, ekonomik, siyasi ya da nüfusa dayalı bir ayırım olmaksızın teorik bazda somutlaşmaktadır.

Genel Kurul kararlarının tavsiye niteliğinde olmasından kaynaklı olarak üye devletlerin iradesinde bir sınırlama söz konusu olmamakta ve üstelik bu kararlar devletlerin iç hukukuna etki etmemektedir. Bu durumda uluslarüstü bir karar alma gücüne sahip olmayan Genel Kurul'un devletlerin egemenliği üzerinde kısıtlayıcı bir etkisinin bulunmadığı vurgulanabilir. Şüphesiz Genel Kurul kararların siyasi zeminde kayda değer bir önemi bulunmaktadır; ancak egemenlik yetkisine sınırlama getirmeme ve bağlayıcı olmama yaklaşımı hukuki çerçevede ele alınarak değerlendirilmektedir. Genel Kurul, özellikle kuvvet kullanımının yasaklanması ve insan haklarının korunması gibi ulusal yetki sahasının dışına taşan alanlarda, egemen

<sup>24</sup> Mehmet Aydoğan Özman, "Devletlerin Egemenliği ve Milletlerarası Teşekküller", s. 85.

<sup>25</sup> Hüseyin Pazarıcı, Uluslararası Hukuk Dersleri, II. Kitap, ss. 140, 141.

eşitlik prensibine saygı göstererek, uluslararası toplumu temsilen yetki kullanımı gerçekleştirmektedir<sup>26</sup>.

Üye devletler için daha ağır yükümlülükler 42. maddeyle getirilmektedir: “Güvenlik Konseyi, 41. maddede öngörülen önlemlerin yetersiz kalacağı ya da kaldığı kanısına varırsa, uluslararası barış ve güvenliğin korunması ya da yeniden kurulması için, hava, deniz ya da kara kuvvetleri aracılığıyla gerekli saydığı her türlü girişimde bulunabilir. Bu girişimler gösterileri, ablukayı ve Birleşmiş Milletler üyelerinin hava, deniz ya da kara kuvvetlerince yapılacak başka operasyonları içerebilir.” Bu hükmü 43. maddeyle birlikte yorumladığımızda, üye devletlerin uluslararası barış ve güvenlik adına sahip oldukları tüm imkanları Güvenlik Konseyi’nin kararları doğrultusunda seferber etmekle yükümlü olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ki, egemenliğe getirilen en açık sınırlama ve egemenliğin yeniden yorumlanmasına yönelik en ciddi uluslararası hukuk normlarından biri bu noktada karşımıza çıkmaktadır<sup>27</sup>.

Görüldüğü gibi barış ve güvenliğin korunması konusunda Güvenlik Konseyi’nin etki sahası oldukça geniştir. Bu geniş alanda yetki kullanımında beş devlete tanınan kudretin, Genel Kurul’dan farklı olarak Güvenlik Konseyi’nde devletlerin eşitliği anlayışında istisnai bir durum oluşturduğu görülmektedir. Özellikle barış ve güvenliğin korunması ile ilişkilendirilen organın içerisinde bu tip bir ayırım ve bu ayırmadan doğan “veto” yetkisi değerlendirildiği zaman, tüm devletler adına ABD, Rusya, Çin, İngiltere ve Fransa’nın kanuni temsilci niteliğinde işlem yaptığını görmekteyiz<sup>28</sup>. Gerek oy hakkı ve veto yetkisi itibarıyla gerekse Konsey üyelerinin beşinin daimilik statüsü itibarıyla bu denli bir hukuki ayrıcalığa sahip olmaları egemenliğin uluslararası alandaki görünümü ve uluslararası hukuk bağlamında egemen eşitlik ilkesini zedelediği ve bu incelemenin sınırlarını çizen birinci önermeyi doğrulamadığı değerlendirilebilir.

## 5. Sonuç

Egemenlik anlamını devletlerin yanında uluslararası kuruluşlarla yeniden şekillendirmekte ve uluslararası örgütlenmeler ile devletler ittifakı çerçevesinde egemenliğin yeni kaideleri ortaya konulmaktadır. Mutlak monarşiler döneminde ortaya çıktığı noktadan bir hayli uzağa düşen güncel egemenlik olgusu, bir devletin, belirli bir toprak üzerinde, mutlak, biricik, meşru

<sup>26</sup> <http://unispal.un.org/UNISPAL.NSF/0/6D55C7F840E6DA06052567C9004B75DE>

<sup>27</sup> Seha Meray, Devletler Hukukuna Giriş, (I. Cilt), s. 305

<sup>28</sup> Hüseyin Emiroğlu, “Soğuk Savaş Sonrası Birleşmiş Milletler: İşlevi - Sorunları”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 2006, s. 60.



ve kendinden başka bir kudreti tanımaması orijininden sapma göstermiş ve devletlerin egemenlik haklarından kaynaklı yetkilerini devretmekte bir sakınca görmediği bir yola girmiştir. Uluslararası ve uluslarüstü ittifakların bu süreçte belirleyicilikleri kayda geçerken, devletlerin güvenliğe yönelik ve belirli oranda ekonomik kaygılarının bulunduğu bir realitedir<sup>29</sup>.

Ulus devletlerin bir araya gelmesi ile oluşan uluslararası kuruluşlar, devlet örgüsünü aşan bir yetkinliğe sahip değildir ve karar alma mekanizmalarında bu durum gözlenebilmektedir. Devletlerin birlikteliği ve iradeleri bu yapıyı oluşturmaktadır; ancak bu durum klasik uluslararası kuruluşların devletlerden bağımsız bir tüzel kişiliğe sahip olmadığı anlamına gelmemektedir. Ulusüstü kuruluşlar da, devletlerden bağımsız olarak haklara ve yükümlülöklere sahip olabilmektedirler<sup>30</sup>.

Bu birlikteliklerde alınan kararlar sadece örgütün iç işleyişine ilişkindir ve üye devletlerin vatandaşları üzerinde etki doğurması ancak devletlerin gerçekleştirecekleri düzenlemeler ile mümkündür. Örgütlenme askeri, siyasi, ekonomik ya da benzeri bir teknik alanda gerçekleşmektedir ve devletlerin menfaatlerinin bir arada aşama kaydetmesi hedeflenmektedir; bu örgütlenme modelinde egemenlikten taviz sınırlı olmaktadır.<sup>31</sup>

### **Araştırma Sorusu ve İncelemenin Önergeleri Bağlamında Son Sözler Olarak;**

1. Devlet egemenliği; küresel üst kurumlar, ulusüstü örgütler ile ya da ülke içerisindeki ilişkiler yönüyle kuralları belirleme ve uygulama yetisidir ve küresel etkileşim/dönüşüm sürecinde etkisini yitirmemiş bir realitedir.
2. Liberal düşünceyle gelişen modern devlet anlayışındaki farklılık, küresel etkileşimler altındaki dünyada yeni bir bakışla yeni bir küresel egemenlik kültürü oluşturma fikrini dayatmaktadır.
3. Azınlıkların varlığını pekiştiren, ulusalcılığı ret eden, etnik farklılıkları ön plana çıkaran, dil ve din birliği gibi bütünleştirici, sözde güç birliği oluşturucu öğeleri içinde barındıran

<sup>29</sup> Levent Ersin Orallı. "Küreselleşme sürecinde uluslararası kuruluşlar ve devlet egemenliği", Doktora Tezi, 2011, s.244

<sup>30</sup> Hüseyin Pazarcı, Uluslararası Hukuk Dersleri, II. Kitap, ss. 123, 124.

<sup>31</sup> Faruk Sönmezoğlu, Uluslararası Politika ve Dış Politika Analizi, İstanbul, Filiz Kitabevi Yayınları, 1989, s. 271, 272.

bu liberal anlayış, ulusüstü örgütlenmelerle devletin küçültüldüğü, egemenlik alanının daraltıldığı bir devlet anlayışını esas almaktadır.

4. Devlet egemenliği açısından bakıldığında göz önünde bulundurulması gereken devletin kendini alıkoyamayacağı oluşumlar içerisinde yer almasının doğal bir sonucu olarak meydana gelen sınırlılıklar çerçevesinde egemenlik hakkını kullanmak zorunda olmasıdır.
5. Ulusüstü örgütlenmenin devlete karşı bu sınırlama gücünü nasıl ve ne şekilde kullanacağı/kullandığı ve devletin buna vermiş olduğu tepki, uluslararası hukukun iki önemli öznesi arasındaki ilişkiyi de tanımlamış ve devletin egemenlik alanıyla ilgili ulus devlet adına daha koruyucu bir yorumun gelişmesine neden olmuştur.
6. Eleştiriye açık, devlet süjesinin değil, her ulusüstü örgütlenmenin kendi doğrularının varlığını kabul eden uluslararası bir devlet egemenliği alanına zemin hazırlayan bu yaklaşımın devlet güvenliği bağlamında tartışmaya açık olmadığı izahtan varestedir.

## KAYNAKÇA

- Akal, C.B. (1995). *Sivil toplumun tanrısı*. Ankara: Engin Yayıncılık.
- Arsel, İ. (1964). *Anayasa hukuku: Demokrasi*. Ankara: Doğu Matbaacılık.
- Bozkurt, Ö.T. E. ve Seriyel, S. (1998). *Kamu yönetimi sözlüğü*. Ankara: TODAİE Yayınları,
- Bozkurt, E., Özcan, M., Köktaş, A. (2001). *Avrupa Birliği hukuku*. Ankara: Nobel Yayın
- Canbolat, İ. S. (1994). *Uluslarüstü siyasal sistem: Avrupa topluluğu-Avrupa Birliği örneği*.  
Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları
- Case 26/62 (1963). Van Gend en Loos v. Nederlandse Administratie der Belastingen. ECR
- Cebeci, K. (2008). Küreselleşme bağlamında ulus devletin egemenlik gücünün dönüşümü.  
*Sayıştay Dergisi*, 71,
- Dalar, M. (2009). Egemenlik ve uluslararası hukuk çelişkisi: Milli yetki kavramı açısından bir  
analiz. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 8(27).
- Davutoğlu, A. (2003). Küreselleşme ve AB-Türkiye ilişkileri çerçevesinde ulusal egemenliğin  
geleceği. *Anayasa Yargısı*
- Emiroğlu, H. (2006). Soğuk savaş sonrası birleşmiş milletler: İşlevi – sorunları. *Cumhuriyet  
Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2).
- Güneş, A. M. (2013). *Avrupa Birliği hukukuna giriş*. Ankara: On İki Levha Yayıncılık.
- İnceoğlu, S. (2005). Türkiye: AB'nin yetkileri karşısında nasıl bir egemenlik anlayışı.  
*Anayasa Yargısı*, 21 (1)
- Meray, S. (1960). *Devletler hukukuna giriş*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler. Fak (I. Cilt).
- Orallı, L. E. (2011). *Küreselleşme sürecinde uluslararası kuruluşlar ve devlet egemenliği*.  
Doktora Tezi.
- Özman, M. A. (1964). Devletlerin egemenliği ve milletlerarası teşekküller. *Ankara  
Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XXI (1).
- Pazarcı, H. (2013). *Uluslararası hukuk dersleri* (Gözden Geçirilmiş 9. Bası). Ankara: Turhan  
Kitapevi.
- Sönmezoğlu, F. (1989). *Uluslararası politika ve dış politika analizi*. İstanbul: Filiz Kitabevi

## **İNTERNET KAYNAKLARI**

<https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/yyavuz/73269/01>

<https://www.muharrembalci.com/hukukdunyasi/alintilar/1709.pdf>

<http://unispal.un.org/UNISPAL.NSF/0/6D55C7F840E6DA06052567C9004B75DE>

## **ÇEŞİTLİLİK YÖNETİMİ ALGISINA YÖNELİK BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI**

**Yonca BİR<sup>1</sup>**

Öğretim Görevlisi Dr.

Çağ Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Mersin, Türkiye

[yoncabir@cag.edu.tr](mailto:yoncabir@cag.edu.tr)

ORCID: 0000-0002-4977-4010

**ÖZET:** Bu araştırmanın amacı çalışanların çeşitlilik yönetimi algısını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmektir. Araştırma verileri iki farklı örneklem grubundan elde edilmiştir. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için 400, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için 399 katılımcıdan veri toplanmıştır. AFA sonucunda varyansın 45% sini açıklayan, faktör yük değerleri 0,572(en düşük)-0,821(en yüksek) arasında değişen tek faktör 10 maddeden oluşan bir ölçek yapısı ortaya konulmuştur. Ölçeğin Cronbach  $\alpha$  güvenilirliği 0,891 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için alt-üst 27% lik gruplar arasında uygulanan bağımsız gruplar t testi sonucunda maddelerin ayırt edici ve tüm korelasyon değerlerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği indekslerine göre tek faktörlü yapı doğrulanmış, bileşik güvenilirliği 0,90 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak çalışanların çeşitlilik yönetimi algısını belirlemek için kullanılacak geçerli ve güvenilir bir algı ölçeği geliştirilmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen Çeşitlilik Yönetimi Algısı Ölçeğinden elde edilen bulgulara göre, çalışanların yüksek düzeyli çeşitlilik yönetimi algısı olduğu; bu algının yaş/kuşak ve çalışılan ile göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Çeşitlilik, Yönetim, Algı, Çalışan

**A SCALE DEVELOPMENT STUDY TOWARDS DIVERSITY MANAGEMENT  
PERCEPTION**

**Yonca BİR<sup>1</sup>**

Lecturer Dr.

Çağ University, Vocational School, Mersin, Turkey

[yoncabir@cag.edu.tr](mailto:yoncabir@cag.edu.tr)

ORCID: 0000-0002-4997-4010

**ABSTRACT:** The aim of this study is to develop a scale to determine employees' perception of diversity management. The data of the study were obtained from two different sample groups. For Exploratory Factor Analysis (EFA) 400 data, and Confirmatory Factor Analysis (CFA) 399 data were collected from participants. As a result of EFA, the structure of scale consist 10 items, and were explained 45% of the variance, and factor loading values ranged between 0.572 (min) and 0.821 (max) emerged. Cronbachs  $\alpha$  reliability of scale was calculated 0.891. Independent t-test result between the upper-lower 27 % groups for the reliability showed that the items were distinguished, and all correlation values were significant. According to goodness-of-fit statistics obtained from CFA, structure with one factor was confirmed, and Composite Reliability was computed as 0.90. In conclusion, it is developed a valid and reliable perception scale that can be used to determine employees' diversity management perception. Accordingly findings obtained from the Diversity Management Perception Scale developing within the scope of this study, detected high level diversity management perception of employees, this perception differs from to age/generation and province.

**Keywords:** Diversity, Management, Perception, Employee

## **1. GİRİŞ**

Küresel iş çevresinde artan farklılıklar, aykırı durum ve davranışlar, yeni insan tipleri organizasyonları zorlamakta ve işletmeleri öğrenen örgüt olmak durumunda bırakmaktadır. Örgütler bu duruma uyum sağlamalı ve farklılıkları anlamalıdır (Güney, 2020). İşletmelerde belli görevler farklı özellikleri olan çalışanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Çeşitlilikler doğru şekilde yönetildiğinde örgütün devamlılığını sağlamak mümkündür. Örgüt içerisindeki çeşitlilik, farklı tüketici taleplerini karşılamak için de hızlı bir çözüm olabilir (Göktaş-Kulualp & Demir, 2020). Cinsiyet, ırk ve etnik köken gibi doğuştan itibaren birtakım farklı özelliklere sahip olan bireyler, ailesi, ait olduğu ve büyüdüğü toplumdan kaynaklanan kültür, din, mezhep gibi farklılıkları ile yaşamını devam ettirmektedir. Çalışma hayatına yansıyan bu vd. farklılıklar, işletmeler açısından değişen çevresel ve örgütsel koşullar kapsamında birer zenginlik olarak değerlendirildiğinde, etkin bir çeşitlilik yönetimi sayesinde kuruluşlar en geniş fikir, yetenek, beceri ve özellik havuzuna (Robbins & Judge, çev. 2015; Yılmaz, 2019).

Çeşitlilik, bireyler ve gruplar arasındaki ırk, etnik köken, cinsiyet, kültür, yaş, cinsel yönelim, din, dil, sosyo-ekonomik durum, kişilik, eğitim, yaşam tarzları, aile durumu, fiziksel ve zihinsel yetenek gibi farklılıkları ve benzerlikleri içerir (D'Netto vd., 2000; Nicholas, 2000; Ozgener, 2008). Farklılığın iç boyutla ilgili nedenleri yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, fiziksel yeterlik, etnik köken ve ırk; dış boyutla ilgili nedenleri coğrafi konum, gelir, kişisel alışkanlıklar, boş zaman geçirme alışkanlıkları, din, eğitim düzeyi, iş deneyimi, dış görünüş, ebeveynlik ve medeni durum olarak sıralanmıştır (Hanappi-Egger, 2006; Demirel & Özbezek, 2016; Kevser, 2019; Bayar, 2021).

Organizasyonlar yaş ayrımı yapmadan, yaşlı çalışanların tecrübelerinden yararlanmalı, ihtiyaçlarına cevap vermeli ve genç çalışanlarla da nasıl çalışacağını öğrenmelidir (Luthans, 1995; Atasoy, 2012). Kuruluşlarda yaş çeşitliliği yönetimi çeşitli çalışan gruplarının yaşa göre tanınmasını, entegrasyonunu ve eğitimini amaçlayan insan yönetimi politikaları ve uygulamaları olarak tanımlanmıştır (Pasquali, 2012; Seidl vd., 2022). Farklılık yönetiminde temel faktörlerden birisi de cinsiyettir. Yapılan çalışmalarda kadın ve erkeklerin başarı oranlarında önemsenmeyecek kadar az farklılık söz konusudur (Powell, 1988; Özkalp & Kırel, 2016). Kadınların aktif iş yaşamında gün geçtikçe artan katılımları ile şirketler cinsiyet farklılıklarını bir zenginlik olarak rekabet avantajına dönüştürmeyi amaçlamaktadır (Köksalan, 2019).

Farklılıkları yönetebilmenin yolu, farklı özelliklere sahip bireyleri bir arada çalıştırmak, bu bireyler ve gruplar arasındaki ilişkileri daha iyi duruma getirmekten geçmektedir. Farklılıklar iyi yönetildiğinde, çalışanların etkililiği artırılır; yüksek düzeyde yaratıcılık ve yenileşme sağlanır; çevresel değişime daha yüksek düzeyde uyum sağlanır; işten ayrılma ve devamsızlık azalır ve etkili bir kontrol sistemi kendiliğinden oluşur (Bhadury vd., 2000, Balyer & Gündüz, 2010).

Alan yazın incelendiğinde, çeşitlilik yönetimi ile ilgili ölçme araçlarının olduğu görülmektedir. Mor Barak, Cherin & Berkman (1998) çok kültürlü bir topluluğun yer aldığı elektronik şirketindeki 2.686 çalışanın çeşitlilik algılarındaki cinsiyet ve ırksal/etnik farklılıkları incelediği çalışmada “Çeşitlilik Algısı” ölçeğini geliştirmiştir. Bean vd. (2001) “Using Diversity Climate Surveys: A Toolkit For Diversity Management” isimli çalışmada firmaların çeşitlilik yönetimi ortamını ve performansını ölçme ve değerlendirmesi için “Çeşitlilik İklimi” anketlerini geliştirmişlerdir. Balay & Sağlam (2004) eğitim işgörenlerinin farklılıkların yönetimine ilişkin algılarını ölçmede kullanılacak “Farklılıkların Yönetimi” ölçeğini geliştirmiştir. Taylor (2011) “Toward a Taxonomy of Diversity at Work: Developing and Validating the Workplace Diversity Inventory” isimli tez çalışmasında işyerindeki çeşitliliği belirleyebilmek amacıyla altı boyuttan oluşan 24 ifadeli “İşyeri Çeşitliliği” envanterini geliştirmiştir. Sağlık ve eğitim kurumları başta olmak üzere çeşitli sektörlerde çeşitlilik yönetimini bu ölçme araçlarından yararlanarak inceleyen çalışmalar görülmektedir (Aksu, 2008; Tüz & Gümüş, 2010; Sezerel, 2013; Ergül & Kurtulmuş, 2014; Yoğun & Polat, 2015; Yılmaz, 2019; Özdoğru, 2020; Bayram, 2022). Seidl vd. (2022) ise, çalışmasında Örgütlerde Yaş Çeşitliliği Yönetimi Ölçeği’ni geliştirmiştir. Bu çalışmada çeşitlilik yönetiminin çalışan üzerindeki algısal etkilerinin ölçülebilmesine yönelik bir ölçme aracı olarak “Çeşitlilik Yönetimi Algısı Ölçeği’nin” geliştirilmesi amaçlanmıştır.

## **2. YÖNTEM**

Araştırmada çalışanların çeşitlilik yönetimi algısını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. İş yerinde çeşitlilik ve yönetimi ile ilgili literatür taranmış, konuyla ilgili çalışmalar ve ölçekler incelenmiş, madde havuzu oluşturulmuş, uzman görüşleri alınmıştır. Yapılan araştırma sonuçları ve uzman görüşlerinden hareketle, dört derecelendirmeli 10 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur (1: Hiçbir zaman, 2: Bazen, 3: Çoğunlukla, 4: Her zaman). Oluşturulan ölçme aracı online anket formu aracılığıyla Mersin ve Adana illeri ile çevresinde sağlık ve eğitim ağırlıklı olmak üzere çeşitli sektörlerde çalışanlara uygulanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılabilmesi amacıyla



veriler toplamda 799 çalışanın katıldığı iki farklı örneklemden toplanmıştır. Araştırmanın örneklem grupları basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş ve katılımcıların rızası alınmıştır. Verilerin analiz edilmesi için SPSS 25.0 ve AMOS 23.0 istatistik paket programları kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin test edilmesinde Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri ve Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değeri, güvenilirliğinin sınanmasında madde analizleri, Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ve Bileşik Güvenirlik (CR) değeri kullanılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizi 400 katılımcıdan oluşan örnekleme gerçekleştirilmiştir. Veri setinde tek değişkenli uç değerlerin olup olmadığı standart Z puanlar yardımıyla incelenmiştir. Z puanları aralığı  $\pm 3$  sınırlarının dışında kalan 5 katılımcı verisi uç değer olarak tespit edilmiş ve 395 veri analize alınmıştır. Ölçek verilerinin normal dağılımı basıklık ve çarpıklık değerleri incelenerek değerlendirilmiştir. Ölçekten elde edilen puanların çarpıklık değeri -0,91, basıklık değeri 0,15 olarak tespit edilmiştir. Bu değerlerin  $\pm 1,5$  arasında olması normal dağılımın sağlandığını göstermektedir (Sürücü, Şeşen & Maşlakçı, 2021).

Doğrulayıcı Faktör Analizi ise, 399 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Z puanları aralığı  $\pm 3$  sınırlarının dışında kalan 3 katılımcı verisinin uç değer olduğu gözlenmiş ve 396 veri analize dahil edilmiştir. Ölçekten elde edilen puanların çarpıklık değeri -0,68, basıklık değeri -0,49 olarak bulunmuş olup, normal dağılımın sağlandığı görülmektedir. Analizlerde örneklem gruplarının demografik özellikleri belirlenmiş, sonrasında geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

## **2.1. Katılımcılar**

AFA örneklemini oluşturan katılımcıların 50,9% si kadın (201 katılımcı), 49,1% si erkektir (194 katılımcı). 54,2% si Y kuşağı üyesi (n=214), 36,2% si lisans mezunu (n=143), 41% si iş yerinde 1-5 yıl arasında kıdemi olan (n=162), 63% si bekar (n=249), 43,3% si 8.506-10.008 TL arasında aylık geliri olan (n=171), 22,8% si sağlık sektöründe (n=91) ve 41,3% si Adana ilinde çalışandır (n=163).

DFA örneklemini oluşturan katılımcıların 56,1% si kadın (222 katılımcı), 43,9% si erkektir (174 katılımcı). 58,3% si Y kuşağı üyesi (n=231), 36,1% si lisans mezunu (n=143), 40,7% si iş yerinde 1-5 yıl arasında kıdemi olan (n=161), 67,9% si bekar (n=269), 43,9% si 8.506-10.008 TL arasında aylık geliri olan (n=174), 27,8% si sağlık sektöründe (n=110) ve 47,0% si Mersin ilinde çalışandır (n=186).

## 2.2. Çeşitlilik Yönetimi Algısı Ölçeğinin Güvenirliğinin İncelenmesi

Çeşitlilik yönetimi algısı ölçeğine madde analizleri uygulanmıştır. Tüm maddelerin madde-toplam test korelasyon değerleri incelenmiştir. Madde-toplam test korelasyonu ölçekteki her bir maddenin toplam puan ile ilişkisini ortaya koymaktadır. Madde- toplam korelasyonunun yeterli olabilmesi için gerekli minimum değer 0,30 olarak belirtilmektedir (Kline, 2000). Ölçek maddelerinin madde-toplam test korelasyon değerlerinin 0,540-0,730 arasında değişkenlik gösterdiği görülmüş ve 0,30'un altında kalan madde olmadığı tespit edilmiştir.

Ölçekte yer alan maddelerin ayırt ediciliklerinin belirlenmesi amacıyla ölçekten elde edilen puanlar büyükten küçüğe doğru sıralanmış, alt 27% ve üst 27% de yer alan grupların puan ortalamaları bağımsız grup t-testi ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucunda alt ve üst grup madde puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Gruplar arasındaki farkın anlamlı çıkması ölçeğin istenen niteliği ölçmesi bağlamında ayırt edici olduğunu göstermektedir. Ölçeğin iç tutarlığını gösteren Cronbach Alfa değeri 0,891 olarak ölçülmüştür. Bu değer 0,7 ve üzerinde olması ölçeğin iç tutarlığının sağlandığının bir göstergesidir (Sürücü, Şeşen & Maşlakçı, 2021).

**Tablo 1:** Ölçeğe İlişkin Madde Analizi Sonuçları

	Madde Toplam Puan Korelasyonu	t (Alt % 27*-Üst %27**)	p değeri (Alt % 27*-Üst %27**)
<b>İç tutarlık (<math>\alpha=0,891</math>)</b>			
ÇYA1-Şirketimde her türlü farklılığa olumlu yaklaşılmaktadır.	0,540	17,174	0,000***
ÇYA2-Şirketimde cinsiyet farklılığına saygı gösterilmektedir.	0,579	14,610	0,000 ***
ÇYA3-Şirketimde yabancılara hoşgörü ile yaklaşılmaktadır.	0,618	16,261	0,000***
ÇYA4-Şirketimde yaşlı çalışanlar saygı görmektedir.	0,627	13,799	0,000***
ÇYA5-Şirketimde genç çalışanlara güvenilmektedir.	0,612	15,283	0,000***
ÇYA6-Şirketimde her gelir seviyesindeki çalışana adil davranılmaktadır.	0,730	20,292	0,000***
ÇYA7-Şirketimde her eğitim seviyesindeki çalışana adil davranılmaktadır.	0,719	17,080	0,000***
ÇYA8-Şirketimde evli ve bekarlara eşit yaklaşılmaktadır.	0,574	14,239	0,000***
ÇYA9-Şirketimde engellilere kolaylıklar tanınmaktadır.	0,665	14,927	0,000***
ÇYA10-Şirketimde çocuklu çalışanlara kolaylık sağlanmaktadır.	0,634	20,172	0,000***

n = 395, \*\* n<sub>1</sub> = n<sub>2</sub> = 107, \*\*\* p < 0,001 için anlamlı değerler

## 2.3. Çeşitlilik Yönetimi Algısı Ölçeğinin Yapı Geçerliğinin İncelenmesi

Ölçeğin yapı geçerliğinin ortaya konulması amacıyla uygulanan AFA sonucunda, Kaiser Meyer Olkin (KMO) test sonucu 0,906, Barlett küresellik testi sonucu  $\chi^2(45) = 1732,019$ , p < 0,001 anlamlı bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre, örneklem büyüklüğünün yeterli

olduğu, ifadeler arasındaki korelasyon ilişkisinin faktör analizi için uygun bulunduğu görülmektedir. Ölçeğin faktör desenini ortaya koymak amacıyla faktörleştirme yöntemi olarak temel eksenler analizi seçilmiştir. Ölçeğin tek faktörlü bir yapı gösterdiği, maddelerin faktör yüklerinin 0,571-0,785 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Toplam açıklanan varyans ise 45,387% olarak gözlemlenmiştir. Büyüköztürk'e (2016) göre, faktör yük değerinin 0,45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçü olup, tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın 30% ve daha fazla olması yeterli görülmektedir.

**Tablo 2:** Ölçeğe İlişkin AFA Sonuçları

Maddeler	Açıklanan Varyans (%)	Öz değer ( $\Lambda$ )	Faktör Yükleri
ÇYA1	45,387	4,539	0,571
ÇYA2			0,614
ÇYA3			0,656
ÇYA4			0,670
ÇYA5			0,651
ÇYA6			0,785
ÇYA7			0,768
ÇYA8			0,610
ÇYA9			0,707
ÇYA10			0,672

Açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen tek faktörlü yapının doğrulanması amacıyla DFA yapılmıştır. Analiz sonucunda, 10 maddenin ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiş olup maddelerin faktör yüklerinin 0,572-0,821 arasında değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<,001$ ). Modele ait uyum iyiliği değerlerine bakıldığında genel uyumu gösteren  $\chi^2/df$  değeri ve karşılaştırmalı uyum iyiliği indekslerinden RMSEA değerinin kabul edilebilir sınır değerler içerisinde yer almadığı görülmüştür. Bu uyum indekslerini düzeltmek amacıyla modelde iyileştirmeler yapılmıştır. İyileştirme yapılırken modifikasyon indeksleri (MI) değerleri yüksek hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur (e6-e7; e7-e8). Tekrarlanan analiz sonucunda mükemmel uyum değerlerinin sağlandığı görülmektedir. Bu bulgulara göre, tek faktörlü model veri ile mükemmel uyum göstermektedir. Maddelerin faktör yüklerinin 0,601-0,742 arasında dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir ( $p<,001$ ).

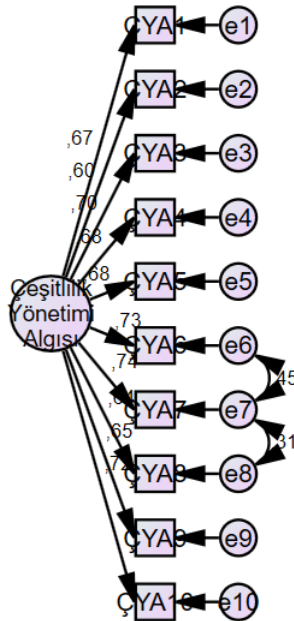
**Tablo 3:** Ölçeğe İlişkin DFA Sonuçları

Uyum İyiliği Ölçümleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Modifikasyon Öncesi	Modifikasyon Sonrası
$\chi^2/df$	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	5,847	2,851
<b>GFI</b>	$0,90 \leq GFI$	$0,80 \leq GFI$	0,898	0,953
<b>AGFI</b>	$0,90 \leq AGFI$	$0,80 \leq AGFI$	0,840	0,921
<b>CFI</b>	$0,95 \leq CFI$	$0,85 \leq CFI$	0,907	0,967
<b>RMSEA</b>	$0,0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,06 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,111	0,068
<b>NFI</b>	$0,95 \leq NFI$	$0,80 \leq NFI$	0,891	0,950
<b>TLI</b>	$0,90 \leq TLI$	$0,80 \leq TLI$	0,881	0,954
<b>IFI</b>	$0,95 \leq IFI$	$0,85 \leq IFI$	0,908	0,967
<b>SRMR</b>	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,051	0,037
$\chi^2: 94,080 ; df:33 ; p:0,000$				

Kaynak: Simon vd., 2010; Hooper, Coughlan&Mullen, 2008; Schermelleh-Engel vd.,2003

Tek faktörlü yapısı 10 madde ile doğrulanmış olan çeşitlilik yönetimi algısı ölçeğine ilişkin yapısal model Şekil 1’de görülmektedir.

**Şekil 1:** Çeşitlilik Yönetimi Algısı Ölçeği Tek Faktörlü Model



Bu aşamadan sonra ölçeğin Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) ve bileşik güvenilirlik (CR) değerleri hesaplanmıştır. AVE değeri 0,45, Bileşik güvenilirlik katsayısı ise 0,90 olarak bulunmuştur. CR katsayısının 0,7'nin üzerinde olması yüksek yapı güvenilirliğini göstermektedir (Hair vd., 2005). AVE'nin sınır değer 0,50'nin altında olduğu görülmektedir. Ancak CR değeri 0,6 üzerindeyse, 0,50'nin altında AVE değerinin kabul edilebilir olduğu belirtilmiştir (Fornell & Larcker, 1981).

### 3. BULGULAR

396 katılımcının çeşitlilik yönetimi algısı ölçeğinde yer alan ifadelere verdikleri yanıtlar (1/Hiçbir zaman-4/Her zaman) doğrultusunda ortalamaların 2,97(en düşük)-3,57(en yüksek) arasında değiştiği görülmektedir. “Şirketimde engellilere kolaylıklar tanınmaktadır” (ÇAY9) ifadesi 3,57 ile en yüksek; “Şirketimde her türlü farklılığa olumlu yaklaşılmaktadır” (ÇAY1) ifadesi ise 2,97 ile en düşük ortalamaya sahiptir.

**Grafik 1:** Çeşitlilik Yönetimi Algısına İlişkin Ortalamalar



Çeşitlilik yönetimi algısını demografik açıdan inceleyen analiz bulgularına göre,

- Cinsiyet açısından kadın ve erkek çalışanların çeşitlilik yönetimi algısı puan ortalamaları farklılık göstermemektedir ( $t=-1,579$ ;  $p=0,115$ ).
- Medeni durum açısından evli ve bekar çalışanların çeşitlilik yönetimi algısı puan ortalamaları farklılık göstermemektedir ( $t=1,044$ ;  $p=0,297$ ).
- Doğum yılı/kuşak açısından çalışanların çeşitlilik yönetimi algısı puan ortalamaları farklılık göstermektedir ( $F=3,624$ ;  $p=0,013$ ). 2000 ve sonrası doğan Z kuşağı üyesi

çalışanların ortalaması (34,55±5,63) 1980-1999 yılları arasında doğan Y kuşağı üyesi çalışanlardan (32,41±6,14) yüksektir.

- Eğitim düzeyi açısından çalışanların çeşitlilik yönetimi algısı puan ortalamaları farklılık göstermemektedir (t=1,659; p=0,159).
- Kıdem açısından çalışanların çeşitlilik yönetimi algısı puan ortalamaları farklılık göstermemektedir (t=1,681; p=0,154).
- Aylık gelir düzeyi açısından çalışanların çeşitlilik yönetimi algısı puan ortalamaları farklılık göstermemektedir (t=1,659; p=0,621).
- Çalışılan il açısından çeşitlilik yönetimi algısı puan ortalamaları farklılık göstermektedir (F=34,219; p=0,015). Adana ilinde çalışanların ortalaması (34,35±5,74) Mersin ilinde çalışanlardan (32,61±5,76) yüksektir.
- Çalışılan sektör açısından çeşitlilik yönetimi algısı puan ortalamaları farklılık göstermemektedir (F=0,909; p=0,593).

**Tablo 4:** Tek Yönlü Anova Analizi Sonuçları

	Doğum yılı/kuşak	Ortalama	Ss.	Sd	F	p	Bonferroni
Çeşitlilik Yönetimi Algısı	1946-1964 (1)	30,00	6,72	3	3,624	0,013	4>3
	1965-1979 (2)	33,31	6,18				
	1980-1999 (3)	32,41	6,15				
	2000+ (4)	34,55	5,64				
	Çalışılan il	Ortalama	Ss.	Sd	F	p	Tamhane
	Mersin (1)	32,61	5,77	2	4,219	0,015	2>1
	Adana (2)	34,35	5,74				
	Diğer (3)	32,21	6,95				

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada çalışanların çeşitlilik yönetimine yönelik algılarını ölçmek amacıyla tek boyut ve 10 maddeden oluşan geçerli ve güvenilir bir algı ölçeği geliştirilmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 40 olup ölçek maddeleri “hiçbir zaman(1)” ile “her zaman(5)” arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puan ortalamasının yüksekliği çeşitlilik yönetimi algısının yüksek düzeyde olduğunu gösterir. Ölçek yapısının doğrulandığı ve güvenilirliğinin sağlandığı 297 katılımcıdan oluşan örneklemden elde edilen bulgulara göre, 33,07 olarak tespit edilen ölçek toplam puan

ortalaması çalışanların yüksek düzeyli çeşitlilik yönetimi algısını işaret etmektedir. Ölçekte yer alan ifadelerin ortalama puanları doğrultusunda, engellilere ve yaşlı çalışanlara yönelik algının ön plana çıktığı görülmektedir. Ön plana çıkan bu yüksek düzeyli algılar alan yazındaki görüşleri destekler niteliktedir. Organizasyonların yaş ayrımı yapmadan, yaşlı çalışanların tecrübelerinden yararlanması ve ihtiyaçlarına cevap vermeleri belirtilmiştir (Luthans, 1995; Atasoy, 2012). Çeşitlilik yönetimi algısında farklılık oluşturan faktörlerin ise, yaş/kuşak ve çalışılan il olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 2000 ve sonrasında doğan genç çalışanlardaki algının daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ekip çalışması ve iş birliğine açık, esnek çalışma koşullarını tercih eden dijital kuşak olarak ifade edilen Z kuşağı çalışanlarında tespit edilen yüksek düzeyli çeşitlilik yönetimi algısı tutarlık gösteren bir sonuçtur. İl bazlı ulaşılan sonuçlarda Mersin ilinde çalışanların çeşitlilik yönetimi algısının daha düşük düzeyde olduğu gözlenmiştir. 6 Şubat 2023 itibariyle yaşanan depremlerin ardından göç alarak nüfusu çeşitlilik gösteren Mersin ilinde bu algının düşük çıkmış olması tutarlık gösteren bir sonuç olmuştur.

Araştırma kapsamında geliştirilen “Çeşitlilik Yönetimi Algısı Ölçeği” Ek’te yer almaktadır. Farklı örneklerle tekrarlanacak çalışmalarda ölçeğin test edilmesi geçerlik ve güvenilirliğine katkıda bulunacağı; çeşitli değişkenlerle birlikte ilişkisinin incelenmesinin alan yazına farklı bir bakış açısı sunacağı değerlendirilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aksu, N. (2008). *Örgüt kültürü bağlamında farklılıkların yönetimi ve bir uygulama*. (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Atasoy, Z. (2012). *Farklılıkların yönetimi: üniversite öğrencilerinin ayrımcılık algısının öğrenci başarı düzeyine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Balay, R. & Sağlam, M. (2004). Eğitimde farklılıkların yönetim ölçeğinin uygulanabilirliği. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8).
- Balyer, A. & Gündüz, Y. (2010). Yönetici ve öğretmenlerin okullarında farklılıkların yönetimine ilişkin algılarının incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (32), 25-43
- Bayram, C.B. (2022). *Farklılık yönetiminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde çalışanların kurumsallaşma algısının düzenleyici rolü: Bir katılım bankası örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bean, R., Sammartino, A., O'Flynn, J., Lau, K. & Nicholas, S. (2001). *Using diversity climate surveys: A toolkit for diversity management*. Australian Centre For International Business.
- Bhadury, H., Mighty, E. J. & Damar, H. (2000). Maximizing workforce diversity in project teams: A network flow approach. *The International Journal of Management Science* (28), 143-153.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara:Pegem Akademi.
- D'Netto, B., Smith, D. & Pinto, C. D. G. (2000). Diversity management: Benefits, challenges and strategies. *Department of Immigration and Multicultural Affairs*.
- Demirel, Y. & Özbezek, B.D. (2016). Örgütlerde zenginliğin kaynağı olarak farklılıkların yönetimi: Kavramsal bir inceleme. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 1-28.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>.



- Göktaş-Kulualp, H. & Demir, A. (2020). Çeşitlilik yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin kimya endüstrisinde incelenmesi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 10(4), 1010-1026
- Güney, S. (2020). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. & Tatham, R.L. (2005). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall, New Jersey: Pearson Education
- Hanappi-Egger, E. (2006). Gender and diversity from a management perspective: Synonyms or complements. *Journal of Organisational Transformation & Social Change*, 3(2), 121-134.
- Kevser, M. (2019). Farklılıkların yönetimi kavramına yönelik kuramsal bir değerlendirme. *Uluslararası İşletme ve Ekonomi Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 86-95
- Kline, P. (2000). *Handbook of psychological testing*. <https://doi.org/10.4324/9781315812274>
- Köksalan, N. (2019). Farklılıkların yönetimi. *The Meriç Journal*, 3(6), 51-56.
- Kurtulmuş, M. & Ergül, H. F. (2014). Okullarda farklılıkların yönetimi ölçeğinin geçerlik güvenirlik çalışması. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (22), 298-312
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. Literatür Yayıncılık.
- Mor Barak, M. E., Cherin, D. A. & Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate: Ethnic and gender differences in employee perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 34(1), 82-104. <https://doi.org/10.1177/0021886398341006>
- Nicholas, S. (2000). Corporate Awareness of Diversity in the Australian Workplace: The mind of the CEO, 21st Century Business: Delivering the diversity dividend, department of immigration and multicultural affairs. Canberra.
- Ozgener, S. (2008). Diversity management and demographic differences-based discrimination: The case of turkish manufacturing industry. *Journal of Business Ethics*, 82, 621-631. DOI 10.1007/s10551-007-9581-3
- Özdoğru, M. (2020). Okul yöneticilerinin farklılıkları yönetme becerileri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 3(2), 73-85

- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Pasquali, L. (2012). Análise fatorial para pesquisadores. Lab-PAM/Universidade de Brasília.
- Powell, G.N. (1988). *Women and men in management*. Beverley Hills. C.A.: Sage Publications.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). Örgütlerde çeşitlilik. H. E. Erdost Çolak (Çev.). Örgütsel davranış içinde (ss.39-68). Ankara:Nobel Yayıncılık.
- Seidl, J., Neiva, E. R., Faiad, C. & Murta, S.G. (2022). Age diversity management in organizations scale: Development and evidence of validity. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 27(2), 251-263. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712022270204>
- Sezerel, H. (2013). *Örgüt kültürü boyutlarının farklılıkların yönetimi algılarına etkisi: Bir otel zincirinde araştırma*. (Doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sürücü, L., Şeşen, H. & Maşlakçı, A. (2021). *SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile ilişkisel, aracı/düzenleyici ve yapısal eşitlik modellemesi*. Detay Yayıncılık
- Taylor, A.S. (2011). *Toward a taxonomy of diversity at work: Developing and validating the workplace diversity inventory*. Dissertations and Theses, Portland State University. <https://doi.org/10.15760/etd.158>
- Tüz, M. & Gümüş, M. (2010). The diversity perception and the attitudes of employees: A study on human resource professionals and hotel workers. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(2), 220-238.
- Yılmaz, A. (2019). Farklılık iklimi algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin incelenmesi: Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde bir araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(44), 3735-3749.
- Yoğun, A.E. & Polat, B. (2015). İşgörenlerin çeşitlilik ve çeşitliliklerin yönetimi algısına ilişkin karşılaştırmalı bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, (52), 361-377.

**Ek: Çeşitlilik Yönetimi Algısı Ölçeği**

Lütfen her ifadeyi iş çevrenizi düşünerek dikkatli biçimde okuyup, ifadeye ilişkin yanıtlarınızı her ifadenin sağında yer alan ve sizi en doğru biçimde yansıtan seçeneği (4=Her zaman; 3= Çoğunlukla; 2=Bazen 1=Hiçbir zaman) işaretleyerek belirleyiniz.		Her zaman	Çoğunlukla	Bazen	Hiçbir zaman
<b>ÇYA1</b>	Şirketimde her türlü farklılığa olumlu yaklaşmaktadır.	4	3	2	1
<b>ÇYA2</b>	Şirketimde cinsiyet farklılığına saygı gösterilmektedir.	4	3	2	1
<b>ÇYA3</b>	Şirketimde yabancılara hoşgörü ile yaklaşmaktadır.	4	3	2	1
<b>ÇYA4</b>	Şirketimde yaşlı çalışanlar saygı görmektedir.	4	3	2	1
<b>ÇYA5</b>	Şirketimde genç çalışanlara güvenilmektedir.	4	3	2	1
<b>ÇYA6</b>	Şirketimde her gelir seviyesindeki çalışana adil davranılmaktadır.	4	3	2	1
<b>ÇYA7</b>	Şirketimde her eğitim seviyesindeki çalışana adil davranılmaktadır.	4	3	2	1
<b>ÇYA8</b>	Şirketimde evli ve bekarlara eşit yaklaşmaktadır.	4	3	2	1
<b>ÇYA9</b>	Şirketimde engellilere kolaylıklar tanınmaktadır.	4	3	2	1
<b>ÇYA10</b>	Şirketimde çocuklu çalışanlara kolaylık sağlanmaktadır.	4	3	2	1

**Yönerge:** Ölçek iş çevresinde çalışanların çeşitlilik yönetimine ilişkin algısını ölçmektedir. Ölçekte 10 madde olup, cevaplama 1-4 arasında yapılmaktadır. Puan ranjı 10-40'tır. Değerlendirme toplam puan üzerinden yapılmaktadır. Yüksek puan ortalaması yüksek düzeyli çeşitlilik yönetimi algısını göstermektedir. Ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek ortalama 5 dakikada doldurulabilir.

## THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN FINANCIAL AUDIT IN THE CONTEXT OF EFFICIENCY AND EFFECTIVENESS

**Fatih Koç<sup>1</sup>**

Assistant Prof. Dr.

Faculty of Economics and Administrative Sciences, International Finance and Banking, Cag University, Mersin.

[fatihkoc@cag.edu.tr](mailto:fatihkoc@cag.edu.tr)

ORCID: 0000-0002-0333-7456

**ABSTRACT:** Artificial intelligence (AI) is a rapidly growing field that has the potential to revolutionize the way we conduct auditing. In recent years, there has been an increasing interest in using AI for auditing, and this trend is expected to continue in the future. One of the key benefits of using AI in auditing is that it allows for more efficient and effective analysis of financial data. Traditional auditing methods often rely on manual data entry and analysis, which can be time-consuming and prone to errors. By using AI, auditors can quickly and accurately analyze large amounts of data, which can help them identify potential issues and risks more quickly. Another advantage of using AI in auditing is that it can help auditors to identify patterns and trends in financial data that might not be immediately apparent.

**Keywords:** Artificial Intelligence, A.I., Effective and Productive Financial Auditing.

---

### 1. Introduction

Technological developments in the 21<sup>st</sup> century have played a major role in helping people to reach their goals which were not occurring easily in the past. Although the technological developments meet the needs of human beings, digitalization and the formation of big data have made it difficult to confirm the accuracy of the data movements and to controlling of the mentioned data mobility made it impossible to track the failure of operations. In order to control the big data traffic and strengthen the control points in these movements, a new technique has been offered to the financial system to make a productive and efficient effort ongoing. Artificial Intelligence (AI) has entered the daily life of human beings and passes the adaptation process successfully and just as quickly. AI has influenced and shaped many sectors beyond entering our daily lives. One of the sectors that AI affects and contributes to its development is the audit sector. The aim of this study is to show how artificial intelligence makes auditing more efficient productive, and its contribution to the prevention of error and fraud with preventive and detective controls and its advantages through auditing mechanisms.

### 2. Artificial Intelligence

Three basic types of AI can be defined as as Machine Learning, Deep Learning, Natural Language Processing. Artificial intelligence is redefining how companies gain insights from data. Moreover, according to Edelman's 2019 AI survey, the vast majority of tech executives (91%) and 84% of the public believe AI is the next technology revolution. PwC, on the other hand, predicts that artificial intelligence will contribute \$15.7 trillion to the global economy in the 2030s. (Aslan, Bilginc.com.tr)

## *The Use of Artificial Intelligence in Financial Audit in The Context of Efficiency and Effectiveness*

Despite its importance, AI is not a monolith: because there are many types of cognitive abilities that make up intelligence. Understanding the categories of AI, how it works, and what they contribute to is essential for both IT and business leaders.

Machine Learning (ML) may be the subset that companies struggle with the most today. As explained in *An Executive's Guide to Real-World AI*, (hbr.org) ML is a mature technology that has been around for years. Machine Learning is a branch of artificial intelligence that empowers computers to gather information from data and apply those learning without human intervention. If we encounter a situation where the solution is hidden inside a large dataset, Machine Learning will be our savior. ML successfully processes this dataset. The reason for this success is that a person achieves what is desired in a very small part of the time it will use. Otherwise, it produces an unattainable foresight.

ML focuses on risk analysis, fraud detection and portfolio management in financial services; GPS-based forecasts on trips; and powers targeted marketing campaigns. Machine Learning can improve over time in completing tasks based on the labeled data it examines, or it enables the creation of predictive models to increase the amount of business-critical tasks.

Deep Learning as a subset of Artificial Intelligence is described in the article by AI software company Pathmind, he offers a useful analogy: Think of matryoshka dolls standing inside each other. Just like them, Deep Learning is a subset of Machine Learning, and Machine Learning is a subset of artificial intelligence. Deep Learning uses structures called neural networks. These constructs gather information from labeled data given during learning and use this information to learn the input properties necessary to create the correct output. Once enough samples have been processed, these neural networks begin to process new, unprecedented inputs and successfully return results. (7wdata.be)

As Aslan stated Natural Language Processing (NLP), itself has many subsets, such as Natural Language Understanding (NLU), machine learning comprehension, and Natural Language Generation (NLG), transforming data into human words. However, according to ISG's Butterfield, these subsets have the same premise: Understand the language and add to that understanding. NLP extends to linguistics and its main purpose is to enable computers to process natural language. Over the years, it has ceased to be dependent on strict rules and has begun to be influenced by machine learning approaches, so its intersection with artificial intelligence has increased. NLP has adopted combinations of Machine Learning and Deep Learning methodologies with computational linguistics to effectively process speech and text datasets. NLP is a subsequent learning case of which would be use of the pattern recognition system as well. It helps hearing impaired people by the help of Gesture Recognition through a linguistic translation and finally helps people to able to talk in a fluent sense that someone he talks to can understand easily.

A literature review of the use of AI in auditing reveals that there has been a growing interest in this topic in recent years. Many researchers have explored the potential benefits of using AI in auditing, including increased efficiency and accuracy, and the ability to uncover hidden risks and patterns in financial data.(Zhaid, Byujan 2016)

One study found that using AI in auditing can significantly reduce the time and cost of the auditing process. By using AI algorithms to analyze financial data, auditors were able to quickly identify potential issues and risks, which allowed them to focus their attention on areas that required further investigation. This led to more efficient and effective audits, and ultimately saved time and resources. (Chen, Y.K. Yeh, and S.M, 2017)

Another study explored the use of AI for fraud detection in auditing. The researchers found that AI algorithms were able to identify patterns in financial data that were indicative of

fraud, and that these algorithms were more accurate and efficient than traditional fraud detection methods. This suggests that AI has the potential to improve the ability of auditors to uncover fraudulent activity. (Ramamoorti, 2018)

However, not all research on the use of AI in auditing has been positive. Some studies have identified potential limitations and challenges, including the need for large amounts of data to train AI algorithms, and concerns about the reliability and accuracy of AI systems. These issues need to be carefully considered when implementing AI in the auditing process. (Martin, 2019)

Overall, the literature on the use of AI in auditing suggests that there are many potential benefits to using this technology in the auditing process. However, further research is needed to address the challenges and limitations of AI in auditing, and to ensure that it is used in a responsible and effective manner. (A.F. Al-Khalil, 2019)

### **3. AI algorithm patterns during a financial audit**

AI is a rapidly growing field that has the potential to revolutionize the way we conduct auditing. In recent years, there has been an increasing interest in using AI for auditing, and this trend is expected to continue in the future.

One of the key benefits of using AI in auditing is that it allows for more efficient and effective analysis of financial data. Traditional auditing methods often rely on manual data entry and analysis, which can be time-consuming and prone to errors. By using AI, auditors can quickly and accurately analyze large amounts of data, which can help them identify potential issues and risks more quickly.

Another advantage of using AI in auditing is that it can help auditors to identify patterns and trends in financial data that might not be immediately apparent. For example, AI algorithms can be trained to recognize patterns in data that are indicative of fraud or other financial irregularities. By using AI, auditors can potentially uncover hidden risks and issues that would have otherwise gone undetected.

In addition to its potential benefits, there are also some challenges and limitations to using AI in auditing. For example, AI algorithms require large amounts of data to be effective, which can be difficult to obtain in the auditing context. Additionally, there are concerns about the reliability and accuracy of AI systems, and the potential for bias in their outputs. These issues need to be carefully considered when implementing AI in the auditing process.

Despite these challenges, the use of AI in auditing is likely to continue to grow in the coming years. As AI technology becomes more advanced, auditors will be able to use it to perform more complex and sophisticated analysis of financial data, which will help them to identify potential risks and issues more quickly and accurately. Overall, the use of AI in auditing has the potential to significantly improve the efficiency and effectiveness of the auditing process.

AI algorithms can be trained to recognize patterns in data that are indicative of fraud or other financial irregularities. By using AI, auditors can potentially uncover hidden risks and issues that would have otherwise gone undetected. In addition to its potential benefits, there are also some challenges and limitations to using AI in auditing. For example, AI algorithms require large amounts of data to be effective, which can be difficult to obtain in the auditing context. Additionally, there are concerns about the reliability and accuracy of AI systems, and the potential for bias in their outputs. These issues need to be carefully considered when implementing AI in the auditing process. Despite these challenges, the use of AI in auditing is

likely to continue to grow in the coming years. As AI technology becomes more advanced, auditors will be able to use it to perform more complex and sophisticated analysis of financial data, which will help them to identify potential risks and issues more quickly and accurately. Overall, the use of AI in auditing has the potential to significantly improve the efficiency and effectiveness of the auditing process.

#### **4. Sample processes and plan in the audit by the usage of an AI**

There are several ways in which AI can be used in the accounting audit process. Some examples of AI processes in the accounting audit include:

1. **Data analysis:** AI algorithms can be trained to analyze large amounts of financial data quickly and accurately. This can help auditors identify potential issues and risks in the data, such as fraudulent activity or financial irregularities.
2. **Fraud detection:** AI algorithms can be trained to recognize patterns in financial data that are indicative of fraud. By using AI, auditors can potentially uncover hidden risks and fraudulent activity that would have otherwise gone undetected.
3. **Risk assessment:** AI algorithms can be used to evaluate the risks associated with a particular accounting audit. By analyzing historical data and other relevant information, AI can help auditors to identify potential risks and take appropriate steps to mitigate them.
4. **Auditing automation:** AI can be used to automate certain aspects of the auditing process, such as data entry and analysis. This can help to save time and resources, and reduce the potential for human error.

Overall, the use of AI in the accounting audit process has the potential to significantly improve the efficiency and effectiveness of the audit, and help auditors to identify and address potential risks and issues more quickly and accurately.

An audit plan scheme that incorporates the use of AI can be summarized as follows:

1. Identify the scope of the audit and the specific financial data that will be analyzed.
2. Train AI algorithms on relevant financial data to enable them to identify patterns and trends in the data.
3. Use the trained AI algorithms to analyze the financial data for the audit.
4. Use the results of the AI analysis to identify potential risks and issues, and prioritize areas for further investigation.
5. Conduct additional manual analysis of the financial data, focusing on the areas identified by the AI analysis as high risk.
6. Use AI algorithms to assist in the detection of fraudulent activity, if applicable.
7. Use AI algorithms to evaluate the risks associated with the audit and make recommendations for mitigating those risks.
8. Prepare a final audit report, incorporating the results of the AI analysis and any other relevant findings.

Overall, the use of AI in this audit plan can help to improve the efficiency and effectiveness of the audit, and assist in the identification of potential risks and issues.

Fraud detection process can be summarized as follows during an audit by the use of AI:

1. Analyzing transaction data for unusual patterns or trends that might indicate fraud. For example, the AI algorithm could look for transactions that are significantly larger or smaller than usual, or that involve unusual combinations of account numbers or other data.
2. Identifying inconsistencies in financial data, such as differences in the amounts reported by different departments or discrepancies between reported and actual data.
3. Using machine learning techniques to train the AI algorithm on historical data to identify patterns and trends that are indicative of fraud.
4. Comparing the results of the AI analysis to known fraud cases to improve the accuracy of the algorithm over time.

Overall, these examples illustrate how an AI algorithm could be used to identify potential audit fraud by analyzing financial data and looking for patterns and trends that are indicative of fraudulent activity.

## **5. Conclusion**

In this study, the main reason for examining the effects of artificial intelligence on the audit sector is to raise awareness on artificial intelligence applications in the audit sector, which is experienced in the world and which bears fruit rapidly. The implementation, dissemination and efficiency of artificial intelligence within the enterprise cannot be realized only with accounting, audit and finance department employees. All units of the enterprise should follow these studies and unit managers should ensure that the steps taken in the direction of development are implemented by their own unit employees.

AI has made rapid progress in the last 10 years with technological developments such as cloud storage and data processing, increase in data processing speed, voice recognition, image recognition, scanning and optical character recognition, as well as machine learning, deep learning and NLP. Although these developments create a great momentum in the development of artificial intelligence, the world will encounter other great innovations in the coming years, with the new market formed as a result of the decrease in the costs of these developments and the adoption and dissemination of this in business processes by the society.

Business managers should come together and eliminate the obstacles identified in receiving support from artificial intelligence in audit studies. Business managers should carry out in-house awareness studies and follow the process in order to implement these practices quickly. With the transfer of artificial intelligence to business units, auditors are expected to be people who can produce more analytical solutions, establish connections between patterns, and learn more quickly about innovations in the sector and legislation.

This study can be further evaluated through the actual codes to be written for specific sectors, balance sheets, and income statements with their most up-to-date data. Another way of



assessing the process can be done by comparing the sector companies' data based on decade data analysis by actual codes to be written and compared. Also, the fraud data can be created through a simulation, and AI finds the frauds by the algorithm and machine learning ability created by the process.

## References

- 7wdata (2020) Accessed December 19, 2022, <https://7wdata.be/byod/5-artificial-intelligence-ai-types-defined/>
- A.F. Al-Khalil (2019) "Artificial Intelligence in Auditing: A Literature Review," published in the International Journal of Economics and Financial Issues.
- A.M. Mohamad and M.J. Hasan (2020) "The Role of Artificial Intelligence in Auditing: A Research Framework," by A.M. Mohamad and M.J. Hasan, published in the International Journal of Economics and Management.
- Aslan, Ece Dilara, Accessed December 10, 2022, Bilginç IT Academy, <https://bilginc.com/tr/blog/yapay-zek-ve-turleri-5422/#:~:text=Yapay%20zek%C3%A2n%C4%B1n%20%2D%20AI%20temel%20kategorilerini,Explainable%20AI%20olarak%20be%C5%9Fe%20ay%C4%B1rabiliriz.>
- D.D. Martin (2019) "Artificial Intelligence and Auditing: Opportunities and Challenges," by D.D. Martin, published in The CPA Journal.
- Harvard Business Review, (2019) Accessed December 1, 2022, An Executive's Guide to the Real World AI, <https://hbr.org/sponsored/2019/04/an-executives-guide-to-real-world-ai>
- M.A.S. Zaidi and M.M. Bhuiyan (2016) "The Use of Artificial Intelligence in Auditing: A Review and Research Agenda," published in the Journal of Emerging Technologies in Accounting.
- R.H. Chen, Y.K. Yeh, and S.M. Hu (2017) "Using Artificial Intelligence in Auditing: An Empirical Analysis," by R.H. Chen, Y.K. Yeh, and S.M. Hu, published in the Journal of Information Systems
- S. Ramamoorti (2018) "Artificial Intelligence and Auditing: The Future is Here," by S. Ramamoorti, published in the Journal of Forensic & Investigative Accounting.
- S.A. Bashir, A.M. Arshad, and M. Ismail (2020) "Artificial Intelligence and Auditing: A Survey of Current Practices and Future Directions," by, published in the International Journal of Accounting and Financial Reporting.
- T. Balsam, M.T. Fargher, and J.T. Snyder (2020) "Artificial Intelligence and Auditing: Current State and Future Directions," by M.T. Balsam, M.T. Fargher, and J.T. Snyder, published in the Journal of Emerging Technologies in Accounting.

## SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU'NDA GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİNİN ÖNEMİ

**Faruk ANDAÇ<sup>1</sup>**

Prof. Dr.

Çağ Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Mersin, Türkiye

[faruk\\_andac@hotmail.com](mailto:faruk_andac@hotmail.com)

ORCID: 0000-0002-7374-6415

**ÖZET:** Çalışanların çalışırken karşılaştıkları tehlike ve risklere karşı korunması, gerek kişinin ve gerekse toplumun yaşam sürekliliğini sağlamak bakımından büyük önem kazanmaktadır. Bu nedenle bazı sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması gerekmektedir. Ancak, bu önlemler belirli kurallar ve programlarla yürütüldüğü takdirde optimum yarar sağlar. Aksi halde oluşacak tehlike ve risklerin verdiği maddi zararların telafi edilmesi gerekir. Bu maddi zararların telafi edilmesi belirli bir program dahilinde Sosyal Güvenlik Hukuku kuralları ile sağlanmaktadır. Sosyal Güvenliğin esas amacı; çalışma gücünü, beden ve ruh sağlığını, gelir kaynaklarını daimî veya geçici bir biçimde kaybedenlere maddi ve nakdi yardımda bulunmak ve onların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli ihtiyaçlarını karşılamaktır. Geçici iş göremezlik ödeneği de çalışanın hastalık, analık, iş kazası, meslek hastalığı gibi nedenlerle çalışmadığı, geçici iş göremezlik dönemlerinde ödenmeyen ücretlerini telafi ettirmek amacıyla getirilmiş yasal kurallardır. Çalışan sigortalının sosyal güvenlik kurumundan isteyebileceği Geçici iş göremezlik ödeneği, yasal bir haktır.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Güvenlik Hukuku, Geçici İş Göremezlik, Geçici İş Göremezlik Ödeneği, Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Önemi

## **IMPORTANCE OF TEMPORARY DISABILITY ALLOWANCE IN SOCIAL SECURITY LAW**

**Faruk ANDAÇ**

Prof. Dr.

Çağ University, Law Faculty

[faruk\\_andac@hotmail.com](mailto:faruk_andac@hotmail.com)

ORCID: 0000-0002-7374-6415

**ABSTARCT:** Protection of employees against the danger they could face during work is becoming increasingly important in terms of sustainability of individual and social life. To this end, certain health and security precautions must be taken. These precautions, however, could be of optimal benefit only if they would be implemented by certain rules and certain programs. Otherwise material harm that would occur because of lack of these precautions would require certain indemnation of similar material harm is provided by Social Security Law within a certain program. The main objective of social security is to provide those who permanently or temporarily lose their capacity of work, physical and mental health and income resources with material and cash needs. Also, allowance of temporary incapacity of work consists of legal regulations aiming to make up unpaid wages due to employees' disease, maternity, work accidents and profession-related diseases during their temporarily incapacity of work. This allowance of temporary incapacity of work that any insured employee is entitled to require from the Social Security is a legal right.

**Keywords:** Law of Social Security, Temporary Incapacity of Work, Allowance for Temporary Disability, Importance of Allowance for Temporary Disability

## 1.Giriş

Sosyal Güvenlik Hukuku, çalışmayacak durumda olan kimselerin yaşam güvencesini düzenleyen hukuk kurallarından oluşur. Diğer bir ifade ile Sosyal Güvenlik Hukuku, çalışmayacak durumda olanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli ihtiyaç maddelerini Devlet tarafından kendilerine sağlamalarına imkân veren hukuk kurallarıdır<sup>1</sup>. Toplumda yaşayan herkesin yaşamaya hakkı vardır. Yaşamaları için gerekli olan ihtiyaç maddelerini elde etme olanağını bulamıyorsa Devletin kendisine yardımcı olması Sosyal Devlet anlayışının bir gereğidir.

Devlet çalışanların çalışmaları esnasında karşılaştıkları çalışma şartları ile ilgili sorunları çözmekle yetinmeyip, aynı zamanda çalışmayacak duruma düşmeleri esnasında sosyal güvenliklerini de güvence altına almayı Sosyal Devlet anlayışı gereği vazife edinmiştir. Bu nedenle Devletin, Sosyal Devlet anlayışı içinde vatandaşlarına verdiği yaşam güvencesi ile ilgili çıkarılmış yasaların tümünü kapsayan Sosyal Güvenlik Hukuku geliştirilmiştir.

Çalışanları en fazla tedirgin eden olayların başında gelecekteki sosyal güvencesidir. Zira emeğinden başka gelir kaynağı olmayan bir kimse çalışmama hallerinde büyük sorunlarla karşı karşıya kalacaktır. Sağlıklı bir çalışma, ancak sağlıklı bir sosyal güvence ile mümkündür. Gelecek endişesi içinde olan bir kimsenin verimli bir faaliyet göstermesi mümkün değildir.

Çalışanların çalışmaları esnasında veya yaşamları esnasında mesleki, fizyolojik, sosyal, sosyo-ekonomik gibi risklerle (tehlikelerle) karşılaşmaları her an için mümkündür.

Çalışanların karşılaştıkları bu tehlike ve risklere karşı korunması gerek kişinin ve gerekse toplumun yaşam sürekliliğini sağlamak bakımından büyük önem kazanmaktadır. Bu nedenle bazı sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması gerekmektedir. Ancak, bu önlemler belirli kurallar ve programlarla yürütüldüğü takdirde optimum yarar sağlar. Bugün için çalışanların karşılaştıkları tehlike ve risklerin verdiği zararlara karşı alınacak önlemlerle ilgili kurallar, belirli bir program dahilinde Sosyal Güvenlik Hukuku kuralları ile sağlanmaktadır.

Sosyal Güvenliğin esas amacı; çalışma gücünü, beden ve ruh sağlığını, gelir kaynaklarını daimî veya geçici bir biçimde kaybedenlere maddi ve nakdi yardımda bulunmak<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Andaç, F. (2018). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Legal Yayıncılık, s.71.

<sup>2</sup> Richardson, J.H. (1970). İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik. (Çev. T. Yazgan). No:56. İstanbul: İÜ İktisat Fakültesi, İktisat ve İhtimayyat Enstitüsü Yayını, 16.

ve onların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli ihtiyaçlarını karşılamaktır. Geçici iş göremezlik ödeneği de çalışanın hastalık, analık, iş kazası, meslek hastalığı gibi nedenlerle çalışmadığı, geçici iş göremezlik dönemlerinde ödenmeyen ücretlerini telafi ettirmek amacıyla getirilmiş yasal kurallardır. Çalışan sigortalının sosyal güvenlik kurumundan isteyebileceği Geçici iş göremezlik ödeneği, yasal bir haktır<sup>3</sup>.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sosyal sigortalar kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kolları şeklinde iki bölüme ayrılmıştır. Kısa vadeli sigorta kolları; İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kolları, Uzun vadeli sigorta kolları ise; Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kolları şeklinde ayrılmaktadır (SSGSSK.md:3/I-3,4,5).

Geçici iş göremezlik ödeneği, çalışanın iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde ödenen bir ödenek olarak, her çalışan için uygulanmamaktadır. Ancak 5510 sayılı yasanın 4. Maddesinin Birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan bir hizmet akdi gereğince çalışanlar ile (b) bendinde yer alan bir hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına bağımsız çalışanları kapsamaktadır. (4/I-c) kapsamına giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki Kamu görevlilerinin hastalık izin sürecinde peşin aldıkları aylık ve özlük hakları devam ettiğinden kendilerine Geçici İş Göremezlik ödeneği ödenmemektedir (DMK.md.105).

4857 sayılı İş Kanunu'nda hizmet akdi ile çalışan işçilere raporlu olduğu sürece işveren tarafından ücret ödenmesi gerektiğine dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Çalışan işçiye istirahatli olduğu günler için ücret ödemek veya ödememek işverenin isteğine bağlıdır. Genellikle herhangi bir ücret ödenmemektedir. Dolayısıyla sigortalı işçi ücret gelirinden mahrum kalmaktadır. Bağımsız çalışan Sigortalı da raporlu olduğu sürece çalışmadığından gelirden yoksun kalmaktadır. Bu nedenle Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin bu tür çalışan kişilere ödemesi bir zarurettir.

## **2. Sosyal Güvenlik Kavramı**

Sosyal güvenlik hizmetleri, kişilere yasalarla verilmiş bir hak olup, hiçbir kimsenin insafına, merhametine bırakılmış yardım değildir. Örneğin sosyal güvenlik araçlarından Sosyal Sigorta hizmetleri çalışanların, işverenin ve devletin katkıları ile finanse edilir. Sosyal Yardım hizmetlerinin finansmanı da vergilerden oluşan sosyal bütçe vasıtasıyla Devlet

---

<sup>3</sup> İyiyaydın, B. (2021). 50 Soruda Geçici İş Göremezlik Ödeneği. Ankara: TÜRK-İŞ Yayıncılık, 12.

tarafından doğrudan doğruya sağlanmaktadır. Bu nedenle gerek sosyal sigorta hizmetleri ve gerekse sosyal yardımlar, Devlettten istenebilir bir hak niteliğindedirler.

Sosyal güvenlik kavramı ilk defa 1935 yılında ABD’de kabul olunan “Social Security Act” adlı yasada kullanılmış, sonra 1941 yılında ILO’nun Dr. Emanuel Stein tarafından hazırlanan “Approachesto Social Security” adlı raporu ile yayılmıştır<sup>4</sup>.

Daha sonra, İngiltere’de ünlü Beveridge raporunda bu kavrama yer verilmiş ve 1944 yılında Philadelphia’da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansında, Sosyal Güvenlik Kavramına geniş ölçüde yer verilmiştir<sup>5</sup>.

Bugün hemen hemen bütün ülkelerde sosyal güvenliğin metotları ve prensipleri devamlı münakaşa edilmekte ve sık sık değişmekte olduğundan, henüz kesin bir model kurulamamıştır. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemlerinin büyük boşlukları vardır. Bu boşluklar ise, büyük halk kitlelerinin sosyal güvenlik önlemlerinden yeterince yararlanamamalarına neden olmaktadır<sup>6</sup>.

Kesin bir model oluşturulamadığından kavram tanımında da farklılaşmalara neden olmaktadır. Örneğin Prof. Adil İzveren tarafından sosyal güvenlik kavramının sosyal politika ile ilişkisi yönünden genel tanımı; *“halkın halihazırda ve gelecekteki geçiminin güvence altına alınmasını sağlayan bir tedbirler bütünüdür”*<sup>7</sup> şeklinde yapılmaktadır.

Biraz daha değişik bir anlatımla, *“Sosyal Güvenlik, çağdaş toplumlarda bireyleri, varılan belirli bir üretim teknolojisinin sonucu olarak, toplumun sosyo-ekonomik yapısında ve ilişkilerinde ortaya çıkan çeşitli etkenlerin olumsuz etkilerine karşı korunacak ve geleceğe yönelen zaman doğrultusu içinde güvenliklerini sağlamak amacını güden bir kurum olarak ortaya çıkmaktadır”*<sup>8</sup>. Yani amaç, bireylerin düzenleyici devlet desteği ile maddi yönden korunmalarıdır. Bu nedenle Sosyal Güvenlik, *“hiç veya yeteri kadar gelir kaynağı olmayan bireylerin gelir yönünden güvencesini sağlamak amacını güden sosyal politikanın bir bölümü”* olarak tanımlanabilmektedir<sup>9</sup>.

<sup>4</sup> Andaç, F. (2021). Türk İşsizlik Sigortası Hukuku. İstanbul: Legal Yayıncılık, 21 ve devamı.

<sup>5</sup> Talas, C. (1976). Sosyal Ekonomi, Ankara: S Yayınları, 528; Yazgan, T. (1969). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi. İstanbul: İktisadi Araştırma Vakfı Yayını, 3.

<sup>6</sup> Richardson, 3.

<sup>7</sup> İzveren, A. (1970). Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, 2. Baskı, Ankara: Doğu Matbaacılık, 20.

<sup>8</sup> DİE. (1981): Türkiye İstatistik Yıllığı, s.133.

<sup>9</sup> H. Hensen’den aktaran; Dündar, F.B. (1976). Sosyal Güvenlik Araçlarının Makro Ekonomik Etkileri. No:76. Ankara: AİTİA Yayını.s.18.

Kavram olarak “*Sosyal Güvenlik, her şey den önce, herkes de bir güvence duygusu yaratmak, bu güvenceyi bozacak her tehlikeyi önlemek ve bu tehlikeleri etkili bir biçimde yok edecek durumları sağlamak davasıdır*”<sup>10</sup>. Başka bir tanımla, “*Sosyal Güvenlik, bir mesleksi, fizyolojik veya sosyo-ekonomik riskten ötürü geliri veya kazancı sürekli veya geçici olarak kesilmiş kimselerin geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir*”<sup>11</sup>.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nde belirtildiği gibi, insan haklarından birisi de insanın işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık veya insan iradesi dışında meydana gelen diğer her türlü tehlikeye karşı devletçe korunmasıdır<sup>12</sup>. Bu da, ancak sosyal güvenlik sistemi ile gerçekleştirilir.

Diğer bir tanımla, “*Sosyal Güvenlik; hiçbir ayırım gözetmeksizin herkesin, sosyal ve ekonomik gereksinmelerini de kapsayacak biçimde hal ve geleceklerinin güvence altına alınmasıdır*”<sup>13</sup>.

Bu tanımlara bağlı kalarak **Sosyal Güvenliği**, “*çalışanların iradeleri dışı sosyo-ekonomik, mesleki, sosyal ve fizyolojik nedenlerle karşılaştıkları tehlikelerin Devlet tarafından yasalarla tazmini*” şeklinde tanımlamak doğru olacaktır<sup>14</sup>.

Ancak, bu amaca yönelik her kuruluşu sosyal güvenlik kuruluşu olarak kabul etmek hatalı olur. Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki; sosyal güvenlik, yasalarla Devletin denetimi altında faaliyet gösteren kuruluşlarla gerçekleştirilir. İhtiyari sigorta, özel sigorta, sendika veya kendi aralarında kurulan yardım sandıkları, dini müesseselerin yardımları, aile içi veya komşular arası yardımlar gibi kuruluşlar sosyal güvenliğin dışında kalmaktadır.

Ayrıca, Sosyal Güvenlik yasalarla verilmiş bir haktır. Hiçbir kimsenin insafına, merhametine bırakılmış yardım değildir. Kaldı ki sosyal güvenlik araçlarından Sosyal Sigortalar, kendi üyelerinin, işverenin ve devletin katkıları ile finanse edilmekte, sosyal yardım kuruluşlarının finansmanı da vergilerden oluşan sosyal bütçe<sup>15</sup> vasıtası ile Devlet tarafından doğrudan doğruya sağlanmaktadır. Böylece gerek sosyal sigorta yardımları ve gerekse sosyal yardımlar, devletten istenebilir bir hak niteliğindedirler<sup>16</sup>.

<sup>10</sup> P. Laroque'den aktaran; Talas, 1976, 528.

<sup>11</sup> Talas, 1976,528

<sup>12</sup> B.M. İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si, md. 25.

<sup>13</sup> DPT. (1977): Sosyal Güvenlik, 4. BYKP Özel İhtisas Komisyonu Raporu.11.

<sup>14</sup> Andaç, F. (2010). İşsizlik Sigortası, 2. Baskı, Ankara: TUHİS, 24.

<sup>15</sup>“Sosyal Bütçe, tüm devlet bütçesinin bir bölümüdür. Bu özelliği ile sosyal bütçe, sosyal güvenliğin tüm mali akımların bir alt birimi olarak düşünülmelidir”, H. HENSEN'den aktaran Dündar, 17.

<sup>16</sup> Andaç, 2010, 24.

Devletin görevi olan sosyal güvenliğin tüm vatandaşlarına sağlanmasında genellikle iki araç kullanılmaktadır; 1- Sosyal Yardım Kuruluşları, 2- Sosyal Sigorta Kuruluşları<sup>17</sup>. Zaten 1982 tarihli anayasamızın 60. ve 61. maddelerinde de bu şekilde bir ayırım yapılmış olup, sosyal güvenliğin tüm vatandaşlara sağlanması anayasal güvenceye alınmıştır.

Şöyle ki, Anayasamıza göre, herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacak ve sosyal güvenlik ile ilgili teşkilatları kuracaktır (Ana. md. 60).

Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri korumak ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlamak zorundadır.

Yine Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayacak tedbirleri alacaktır. Yaşlılar, Devletçe korunacak, yaşlılara Devlet yardımı sağlanacaktır. Devlet ayrıca, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alacaktır. Ailenin korunmasını sağlayacaktır. Bu amaçlarla Devlet, gerekli teşkilat ve tesisleri kurmaya veya kurdurmaya mecburdur (Ana.md.61).

### 3. Sosyal Güvenlik Hukukunun Gelişimi

Bu günkü sosyal güvenlik hukuku ile ilgili zorunlu sosyal sigorta sistemi kuralları, ferdi tasarrufların, sosyal yardımların, ihtiyari sosyal sigortaların yetersizliğinden<sup>18</sup> dolayı klasik devirde ilk defa Almanya’da 1883 yılında Almanya Başbakanı Bismarck zamanında ortaya konulmuştur. Almanya’da gittikçe yaygınlaşan sosyalist akımların karşısına sosyal politika tedbirleri ile çıkmak isteyen Bismarck, işçi sefaletine bir çözüm bulabilmek için önce 1883 de hastalık sigortası, 1884 de iş kazası sigortası, 1889 da engellilik ve yaşlılık sigortası yasalarını parlamentodan çıkarttırarak ilk sosyal güvenlik uygulamalarını gerçekleştirmiştir<sup>19</sup>.

Daha sonra sosyal güvenlik hukukuna etkisi olan önemli olay, I. Dünya Savaşının vermiş olduğu maddi hasarların sonucu meydana gelen 1929 Dünya Ekonomik Krizidir. Bu ekonomik olaydan sonra her ülke bir yandan kendi olanakları dahilinde yeni istihdam politikası uygulama yollarını araştırırken, diğer yandan da istihdam dışı kalmış işsizlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için çareler bulmaya çalışmıştır.

<sup>17</sup> Dilik; “Türkiye’de Sosyal Sigortalar: İktisadi Açından Bir Tahlil Denemesi” adlı eserinde, Sosyal Yardım, Sosyal Sigorta ve Devletçe Bakılma diye üç yöntemden söz eder. Bkz. Dilik, S. (1972): Türkiye’de Sosyal Sigortalar İktisadi Açından Bir Tahlil Denemesi. 2. Basım. Ankara : Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü Yayınları, 1.

<sup>18</sup> Talas, C. (1953): Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları, Ankara: Güney Matbaa, 7-12.

<sup>19</sup> Güzel A./ Okur, A. R./ Caniklioğlu, N.(2014): Sosyal Güvenlik Hukuku. 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 20.



Özellikle İngiliz Ekonomist J. Keynes, bir yandan istihdam politikası üzerine yeni teoriler ortaya koyarken, diğer yandan 1932 yılında ABD Başkanlığına seçilmiş Roosevelt'de ülkesinde ilk defa devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahalesinin gerektiğini ileri sürerek 'Korkutucu Devlet' anlayışını 'Koruyucu Devlet (Welfare State)' anlayışına dönüştürüyordu<sup>20</sup>. Böylece ABD'de 'Yeni Uygulama (New Deal)' devri başlamış oldu.<sup>21</sup>

Yeni Uygulama (New Deal) ile Roosevelt zamanında bir takım ekonomik ve sosyal yasalar çıkarıldı. Bunların en önemlisi, 16 Haziran 1933 tarihinde çıkarılan 'Sanayinin Geliştirilmesi Yasası (National Industrial Recovery Act)' ile 14 Ağustos 1935'de çıkarılan 'Sosyal Güvenlik Yasası (Social Security Act)'<sup>22</sup> yasalarıdır.

Sosyal Güvenlik Yasası (Social Security Act) ile işsizlik, yaşlılık, çocuk, yetimlik, dulluk, körlük, ölüm gibi durumlarda vatandaşa yardım yapılması ve sosyal sigortaların kurulması sağlanmış oldu. Bu yasa hem dağınık olan sosyal güvenlik kuruluşlarını bir araya toplamakta ve hem de bu tehlikelerin karşılanmasının kolaylaşacağı (özellikle işsizlik ve sağlık yönünden) görünüşünü yansıtmaktadır<sup>23</sup>.

Roosevelt'in bu 'Yeni Uygulama (New Deal)'sı sonraları 1941 yılında yayınlanan 'Atlantik Şartı'nda ve 'Beveridge Planı'nda da etkili olmuştur.

Roosevelt, ülkesinde ekonomik ve sosyal önlemler alırken, ortaya çıkan ikinci dünya savaşının nedenleriyle de ilgilenmek zorunda kalmıştır. Nitekim 6 Ocak 1941 yılında Amerikan Kongresine sunmuş olduğu "4 ilke" ile ilgili mesajında dünya barışının buna bağlı olduğu üzerinde durmuş<sup>24</sup>, üzerine 4 ilke daha ekleyerek 12 Ağustos 1941 tarihinde Atlantik'te bir savaş gemisinde bulunduğu İngiliz Başbakanı Churchill ile birlikte bu mesajı 'Atlantik Şartı' adı altında imzalayıp yayınlamışlardır.

Sonradan 1 Ocak 1942 tarihinde Washington'da 26 devletçe imza edilmiş olan bu şartın 5. Maddesi '*herkes için daha iyi çalışma koşulları, ekonomik yükselme ve sosyal güvenlik sağlamak amacıyla, bütün uluslararası ekonomide tam bir işbirliği*' hükmünü getiriyor<sup>25</sup>.

<sup>20</sup> Dupeyroux, J.J.(1975): Droit de la Sécurité Sociale, Précise Dalloz, Paris, 69.

<sup>21</sup> Nere, J.(1980). "1929 Krizi". (Çev. V. Toprak). No: 134. Ankara: AİTİA Yayın, 107 ve devamı.

<sup>22</sup> Sosyal Güvenlik terimi ilk defa bu yasada yer almıştır.

<sup>23</sup> Dupeyroux, 70-71.

<sup>24</sup> F. Roosevelt'in Dört İlkesi; 1- Devletin Güvenliğinin Korunması, 2- Denizlerde Serbest Dolaşımın Korunması, 3- Devletlerarası Hukukun ve Barışın Korunması, 4- Demokrasinin Korunması. Bkz. Dupeyroux, 71.

<sup>25</sup> Üçok, Ç. (1975). Hukuk Fakültesi Öğrencileri İçin Siyasal Tarih, 1789-1960. AÜ Hukuk Fakültesi Yayını No 369. Ankara: Sevinç Matbaası, 282; Toynbee, A.(1960): A Study of History, Abridged Edition. RIIA. Oxford, 901.

Şartın sosyal güvenlikle ilgili bu maddesi savaş sonunda birçok ülkede sosyal güvenlik sisteminin kurulmasında ve İngiltere’de Beveridge Planının hazırlanmasında etkili olmuştur.

Beveridge Planı, William Beveridge’nin başkanlığında ihtisas sahibi yüksek memurlardan oluşan bir komisyon tarafından 1941 Haziran’ında hazırlanmıştır. Esasen Beveridge daha 1910-1911 yıllarında İngiltere Sosyal Sigorta Kanunlarının hazırlanmasına büyük ölçüde katılmış ve sosyal politika alanında çok değerli mütehassıs olarak da isim yapmıştı<sup>26</sup>. Kendisi kapitalist ekonomi uygulayan ülkelere sosyal ve politik alanda reçeteler getiren, Roosevelt ile ekonomik alanda teoriler ortaya koyan Keynes’in etkisinde kalmış uygulayıcı bir kimsedir<sup>27</sup>.

Beveridge Planı, İngiltere’de sosyal güvenlik sistemini kurma ve yönetme amacı güden bir öneriler sistemidir. Önerilerin hedefi, İngiltere’de yürürlükte olan sosyal sigorta teşkilatını genişletmek, tadil etmek ve tamamlamak suretiyle yeni bir sistem ortaya koymaktır. Diğer bir deyişle, ancak bir kısım vatandaşların ihtiyacını karşılayabilen çeşitli ve dağınık sigorta kolları ve yardım kuruluşları yerine sefalet ve zaruret hallerine karşı bütün halkı güvenlik altına alacak yeni bir organizasyon şekli kurmaktır.

Plan, bir kanun taslağı şeklinde düzenlenmemiş olup, ilgilileri bağlamayan bir teklifler raporundan ibarettir. Plandaki teklifler esas olarak ancak 1944 yılı sonlarında bir kanun taslağı şeklinde hazırlanarak Avam Kamarasına sunulmuştur. Bundan sonra sosyal güvenlik mevzuatı ile ilgili olarak seri halinde kanunlar çıkarılmıştır. Örneğin; 1945 tarihli Çocuk Yardımları Kanunu (Aile Yardımları), 1946 tarihli Milli Sağlık Hizmeti Kanunu, 1946 tarihli Milli Sigortalar Kanunu gibi.

Sosyal güvenlik planı, kapitalist bir milli ekonomi içinde mevcut sosyal düzeni korumak amacıyla, kapitalist ekonomi düzenine özgü araçlarla ele alınmaktadır. Bu plan ilk hazırlıkları esnasında: 1- Yokluk (sefalet), 2- Hastalık, 3- Cehalet, 4- İşsizlik ve 5- Bakımsızlık gibi riskleri ortadan kaldıracak geniş kapsamlı sosyal reformun bir kısmı olarak gösterilmiştir. Ancak İkinci Dünya Savaşı içinde hazırlanan bu plan, savaşta zafere yardım mahiyetinde de ele alınmıştır. Şöyle ki, raporun son paragraflarından biri olan 458. Paragrafa göre; “Zaferin bir an önce kazanılması, ancak her vatandaşın bütün gayret ve çabasını savaş hedeflerine yöneltmesini sağlamakla mümkün olabilir. Bu konu üç gerçeği değiştiremez; 1- Zaferin amacı, önceki yaşama koşullarından daha iyi yaşama koşulları vadeden bir dünyada yaşamayı sağlamaktır. 2- Hükümetin daha mükemmel yaşama koşulları öneren bir düzen

<sup>26</sup> Talas,1953, 25.

<sup>27</sup> Dupeyroux, 76.

kurmak üzere planlar yapması yanında vatandaşlar da savaş gayreti içinde bulunacaklardır. 3- Bu gibi planların zamanında yetişmesi gerekiyorsa bunlar şimdiden hazırlanmalıdır”<sup>28</sup>.

Beveridge raporunda, planı yapılmış ve 1946 yılından itibaren uygulanmasına başlanmış olan sosyal güvenlik sistemi, yepyeni bir sosyal sorumluluk anlayışına dayanır. Ana fikir, ferdin ve ailenin asgari bir gelir güvencesine sahip olması konusunda toplumun bütününe devlet kanalıyla harekete geçerek sorumluluk yüklenmesidir. Bu amaçla günlük hayatta normal tehlike durumları ortaya çıkar çıkmaz kayba uğrayan geliri, asgari geçime yeterli olabilecek bir gelir miktarı ile telafi etme yoluna gidilebilir. Kazancın kayba uğraması çeşitli nedenlerle ortaya çıkar. Örneğin; hastalık, analık, malullük, iş kazası, meslek hastalığı, ihtiyarlık, dulluk, yetimlik, ölüm ve işsizlik gibi. Bu durumlarda vatandaşlara asgari bir geçim sağlanması esas itibarıyla Milli Sigorta adı altında anılan geniş kapsamlı sosyal sigorta ve yardım hizmeti kanalıyla olacaktır. Milli yardım kanalıyla ancak Milli sigortanın ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirememiş kimseler veya sigortadan ödenek alma haklarını sonradan kaybetmiş kimseler veya ihtiyaçlarının özelliği dolayısıyla standart olan ödenek hadleri ile karşılanmaması hallerinde ve Milli Sigortanın konusu dışında kalan nedenlerle muhtaç duruma gelmiş kimseleri kapsayacaktır.

Beveridge' e göre Milli Sigortanın verimli olarak işleyip başarılı olabilmesi üç temel unsura bağlıdır: 1- Çocuk Yardımları Sisteminin uygulanması (1945'te Aile Yardımları Kanunu ile başlamıştır), 2- Geniş kapsamlı bir Milli Sağlık Hizmetinin sağlanması (1946 tarihli Milli Sağlık Hizmeti Kanunu ile başlamıştır), 3- Kütle işsizliğini önlemeye ait milli bir istihdam politikası uygulanması<sup>29</sup>. İngiltere'de sosyal güvenlik uygulaması bugün bu sistem ile devam etmektedir.

Türk Çalışma Hukukunda ise sosyal güvenlik kavramı ilk defa 1946 tarihli ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'da yer verilmiştir.

Diğer taraftan işçilerin iş kazası, meslek hastalığı ve analık risklerine karşılık 1945 yılında 4792 sayılı yasa ile İşçi Sigortaları Kurumu kuruldu. Daha sonra memurların sosyal güvenliğini sağlayacak 1949 yılında 5434 sayılı yasa ile Emekli Sandığı, 1971 yılında da 1479 sayılı yasa ile bağımsız çalışanların malullük, yaşlılık ve ölüm sonradan eklenen hastalık

<sup>28</sup> BIT (1943): Plans Pour la Securite Sociale en Grande-Bretagne, Revue Internationale du Travail, XLVII. No:1. Janvier.

<sup>29</sup> Talas,1953, 27. Ayrıca bkz. Andaç, 2010, 157 ve devamı.

risklerine karşılık Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu kuruldu<sup>30</sup>.

Bugün bu sosyal güvenlik kurum ve kuruluşları 16.5.2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu kapsamı içerisinde yer almaktadır. 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile de çalışanların ve/veya çalışmayanların sosyal sigortaları ve genel sağlıkları ile ilgili güvenlikleri yeniden düzenlenmiştir.

Geçici İş Göremezlik Ödeneği, 2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'muzun özellikle 16. Maddesi ve 18. Maddesi kapsamına alınmış ve iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde sigortalı işçinin ve bağımsız çalışanın çalışmadığı süreler için kendisine sigortaca ödenek ödenmesi hususu hüküm altına alınmıştır.

### **3. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Kavramı**

Sosyal güvenlik sistemi kapsamında sigortalı çalışanların, sosyal riskler karşısında (iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık gibi hallerde) kısa süreli çalışamayacak duruma düşmeleri halinde, geçimini sağlayacak, ihtiyaç duyduğu yaşamsal mal ve hizmetleri satın alabilecek bir gelire sahip olması her zaman mümkün olmamaktadır. Hatta işsizlik sigortasından alınan aylıklar, işverenden veya üçüncü kişilerden talep edilen tazminatlar veya hayır kurumlarından iane şeklinde alınabilen yardımlar yeterli olmadığı gibi şartlar uygun olmadığından çoğu zaman sağlanamamaktadır. Örneğin şartlar elvermediği için işsizlik sigortasından yararlanılamamakta, hayır kuruluşları ödemeleri şartlara bağlamakta veya ödeme zamana bırakılmakta veya ödemeyi hiç yapmamaktadır. Bu durumlarda sigortalının en çok ihtiyaç duyduğu bir anda geçimini sağlayacak bir gelire sahip olması, bu tür acil durumlarda kendisine geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi, sigortalı için büyük bir önem taşımaktadır.

İş sözleşmesi ile çalışan işçinin, geçici iş göremezlik durumunda raporlu olduğu, çalışmadığı sürece iş sözleşmesi askıda olduğundan işverenin kendisine toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa, ücret ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır.

---

<sup>30</sup> Güzel/Okur/Caniklioğlu, 35 ve devamı.

Bağımsız çalışan da geçici iş göremezlik durumunda işini gerçekleştiremediği için kazanç elde edememektedir. Gelirsiz kalmaktadır. Diğer bir ifadeyle sigortalı, İş kazası, Meslek hastalığı, Hastalık ve Analık sonucu çalışmadığından ücret alamamakta veya gelirden yoksun kalmaktadır. Ücret ve gelir kaybına uğramaktadırlar. Bu kaybı telafi etmek, sigortalıyı ücretten veya gelirden mahrum etmemek, ücret kaybını kısmen gidermek<sup>31</sup> ekonomik güvence sağlamak amacıyla Geçici iş göremezlik ödeneği ödenir<sup>32</sup>.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun İş kazası, Meslek hastalığı, Hastalık ve Analık sigortasından sağlanan haklar başlıklı 16. Maddesi ve Geçici İş Göremezlik Ödeneği başlıklı 18. Maddesi ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği<sup>33</sup>'nin 38. ve 40. maddeleri özellikle konunun önemi bakımından başlıca kaynak olarak oldukça geniş kapsamlı açıklamalar yapmaktadırlar. Ayrıca 1964 tarihli İş Kazaları yardımlarına ilişkin 121 sayılı ILO Uluslararası<sup>34</sup> sözleşmesi ve Yargıtay kararları konunun önemli yasal kaynaklarını oluşturmaktadırlar.

#### **4. Göremezlik Ödeneği Tanımı**

Geçici İş Göremezlik, sosyal güvenlik bakımından sigortalının karşılaştığı iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık gibi riskler karşısında kısa süreli çalışamaması halleridir. Diğer bir ifade ile sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde yetkili hekim veya sağlık kurullarınca verilen istirahat raporu süresince geçici olarak çalışamama halleridir. Bu haller dolayısıyla çalışamayan sigortalıya istirahat raporu süresince sosyal sigorta kurumu tarafından parasal yardım yapılır. Yapılan bu parasal yardıma Geçici İş Göremezlik Ödeneği denilir.

<sup>31</sup> Tuncay A.C./ Ekmekçi Ö. (2021). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. 21. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 443

<sup>32</sup> Güzel/Okur/Canıklıoğlu, 409; Arıcı, K. (2015). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi, 340.

<sup>33</sup> Resmi Gazete (R.G.), Tarih. 12.5.2010, Sayı. 27579.

<sup>34</sup> **İş Kazaları Yardımlarına İlişkin 121 Sayılı ILO Sözleşmesi** : 121 Sayılı Sözleşme, Uluslar arası Çalışma Konferansı'nın 8.7.1964 tarihinde yaptığı toplantısında kabul edilmiştir. Sözleşme, iş kazalarında verilmesi gerekli ödenekleri ve koşulları belirlemektedir. 9. Maddesinde İş kazası ve Meslek Hastalığı ile ilgili Geçici İş Göremezlik ödeneğini halin devamınca verilmesi gerektiğini ancak ödeneğinin ilk üç gün verilmemesi öngörülmektedir. Sözleşmeye ek olarak meslek hastalıkları listesi ile tüm ekonomik faaliyetlerin işkollarına göre listesi verilmektedir. Ancak Türkiye bu sözleşmeyi onaylamamıştır. Meslek hastalıkları listesi 25 Haziran 1980 tarihinde yeniden düzenlenmiştir. Tuncay/Ekmekçi, 443.

Şöyle ki, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 38. Maddesi 2. Fıkrasına göre; **Geçici İş Göremezlik Ödeneği**, “iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde Kanunda belirtilen geçici iş göremezlik sürelerinde verilen ödenektir”.

Diğer bir tanımla bize göre Geçici İş Göremezlik Ödeneği, “iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde sigortalı çalışanın çalışmadığı süreler için kendisine sosyal sigorta kurumu tarafından ödenen ödenektir”<sup>35</sup>.

Bu tanıma göre Geçici İş Göremezlik Ödeneği; 1- İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık Hallerinde ödenir. 2- Sigortalının bu haller süresince çalışmadığı kısa süreler için ödenir. 3- Sigortalıya, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından, sosyal devlet anlayışı içinde, hak olarak ödenir. Sigortalının bunu istemeye hakkı vardır ve Kurum ödemek zorundadır.

## 5. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Almaya Hak Kazanan Sigortalılar

Geçici İş Göremezlik Ödeneği, esas olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. Maddesinin Birinci Fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılara uygulanmaktadır.

Şöyle ki, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre; hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, (b) bendine göre; muhtarlar, ticari ya da tarımsal faaliyetlerde bulunanlar, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, şirket ortakları olarak kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılar olarak kapsama alınmışlardır.

Ancak haklarında (4/a) kapsamında **işçi sigortalısı hükümleri** uygulanan ve kısa vadeli sigorta kolları kapsamına giren; İşçi sendikaları yönetim kurullarına seçilenler, Güzel sanat kollarında çalışanlar ile **düşünürler ve yazarlar**, **Yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi** ile çalışanlar, **Köy Korucuları**, **Umumî kadınlar**, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda çalışan **Usta öğretmenler**, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilen **Geçici personel**, Türkiye İş Kurumunda **Toplum Yararına Çalışma** programlarından yararlananlar, Profesyonel sporcular, Geçici İş Göremezlik Ödeneği alma hakkına sahip değillerdir (SSGSSK.md.4/2, md.18).

<sup>35</sup> Andaç, F. (2018b). İş Hukuku, İstanbul: Legal Yayınevi.176; Andaç, 2018a, 182.

Aynı şekilde **(4/I-b) kapsamında Bağımsız çalışan sigortalı** sayılan, 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi, **jokey ve antrenörlere** kısa vadeli sigorta kolları uygulanmakta ise de bunların da Geçici İş Göremezlik ödeneği almaya hakları bulunmamaktadır (SSGSSK.md.4/4).

Diğer taraftan kısa vadeli sigorta kolları bakımından sigortalı sayılan;

- Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanan sigortalılar (SSGSSK.md.5/I-a);

- 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası uygulanan sigortalılar;

- Mesleki ve Teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanan sigortalılar (SSGSSK.md.5/I-b)<sup>36</sup>;

- Harp malulleri ile Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre vazife malullüğü aylığı alanlar ile aynı kanun kapsamında vazife malullüğü aylığı alan er ve erbaşların (4/I-a) veya (4/I-b) kapsamında sigortalı olarak bir işyerinde çalışmalarını halinde haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanan sigortalılar (SSGSSK.md.5/I-c);

- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanan sigortalılar (SSGSSK.md.5/I-e);

- Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında İş kazası, Meslek hastalığı, Hastalık ve Analık sigortası uygulanan sigortalılar (SSGSSK.md.5/I-g);

- Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak (4/I-a) kapsamında İş kazası ve Meslek hastalığı sigortası ile uzun vadeli ve Genel sağlık sigortası uygulanan sigortalılar (SSGSSK.Ek md.5/4);

---

<sup>36</sup> Değişik: 13/2/2011-6111/24 md.

- Vazife malullüğü, malullük, yaşlılık veya emekli aylığı bağlandıktan sonra sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle tekrar (4/I-a) veya (4/I-b) kapsamında çalışanlara İş kazası ve Meslek hastalığı sigortası uygulanan sigortalılar (SSGSSK.Geç.md.14/I-a);

- Ev hizmetlerinde (4/I-a) kapsamında bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından toplam çalışma gün sayısı ayda 10 günden fazla çalıştırılanlara uygulanan uzun vadeli sigorta kolları dahil tüm sigorta kolları kapsamına giren sigortalılar ile ayda 10 günden az süre çalışanlara sadece İş kazası ve Meslek hastalığı sigortası uygulanan sigortalılar (SSGSSK.Ek md. 9/2);

için Geçici İş Göremezlik Ödeneği alma hakkı getirilmiştir.

5510 sayılı kanunun (4/I-c) Maddesi kapsamı içerisinde yer alan, Kamu İdarelerinde çalışanlar, kısa vadeli sigorta kolları kapsamına alınmamış, uzun vadeli sigorta kollarından sigortalı sayılmışlardır. Dolayısıyla Geçici İş Ödeneği alma hakları bulunmamaktadır. Ancak bu çalışanlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında yer alan benzer hükümlerden yararlanabilmektedirler. Özellikle kadın memura doğum yapmasından 3 hafta önce ve doğumdan sonra 6 hafta sürelerle, hastalık halinde ise 3 aydan onsekiz aya kadar sürelerle ve hatta daha uzun sürelerle, aylık ve özlük haklarına dokunulmaksızın izin verilmektedir (DMK.md.104/A, md.105).

## **6. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Almaya Hak Kazanma Şartları ve Miktarı**

### **6.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Almaya Hak Kazanma Şartları**

Geçici İş Göremezlik Ödeneği ödeme şartları; İşçi sigortalısı ile Bağımsız sigortalı bakımından ve İş kazası, Meslek hastalığı, Hastalık, Analık sigorta kolları bakımından farklı uygulamalar bulunmaktadır. Bu nedenle konuyu, her bir sigorta kolları itibariyle ve işçi sigortalısı ile bağımsız sigortalı bakımından ele alıp irdelenmek gerekir.

#### **6.1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortalılığı Bakımından**

Geçici İş Göremezlik Ödeneği, İş kazası veya Meslek hastalığı sigortasından sigortalıya, İş kazası veya Meslek hastalığı nedeniyle geçici süre çalışmadığı için her gün, ilk günden itibaren ve işe başlayabilecek duruma gelinceye kadar ödenecektir(SSGSSK.md.16/I-a).

Sigortalının, İş kazası veya Meslek hastalığı nedeniyle Geçici İş Göremezlik Ödeneğini alabilmesi için belirli bir prim ödeme gün sayısı, belirli bir süre sigortalı olma, belirli bir yaşta



olma, belirli bir gün çalışma gibi herhangi bir ön şart aranmaz. Bu ödeneye hak kazanabilmesi için Kuruma sigortalı olarak tescil edilmiş olması yeterlidir.

Tescil edilmemiş olsa dahi tescil edilmiş kabul edilir. Tescil tarihine kadar geçen süre içinde sigortalıya Geçici İş Göremezlik ödeneği kurumca ödenir ancak Kurum bu tescilsiz süre içinde ödediği ödeneğin tamamını rücu yoluyla işverenden tahsil eder (SSGSSK.md.23/2).

Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu almış olması şartıyla iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle Geçici İş Göremezlik Ödeneği, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için ödenir (SSGSSK.md.18/1-a).

Sigortalı işe başladığı ilk gün ister (4/I-a) kapsamında çalışan işçi olsun, ister (4/I-b) kapsamında bağımsız çalışan olsun, geçirmiş olduğu bir kaza sonucu Geçici İş Göremezlik Ödeneği almağa, kazanın vuku bulduğu veya meslek hastalığının tespit edildiği günden itibaren hemen hak kazanır ve istirahat raporu aldığı sürece devam eder.

5510 sayılı kanunun 13. Maddesi gereğince (4/I-a) kapsamında işçi olarak çalışanların, iş kazasının işveren tarafından o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve kuruma da en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirilmesi gerekir iken bildirilmemesi halinde kaza tarihinden bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca ödenir ve Kurum sonra işverenden tahsil eder (SSGSSK.md.21/2).

Diğer taraftan (4/I-b) kapsamında bağımlı çalışanların iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle çalışmadığı sürece Geçici İş Göremezlik Ödeneği almaya hak kazanabilmesi için sigorta kurumuna herhangi bir borcunun olmaması şartıyla yatarak tedavi süresince ve yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürece ödenir (SSGSSK.md.18/2).

Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışan sigortalıların İş kazası veya Meslek hastalığı sigorta kollarından Geçici İş Göremezlik Ödeneği alabilmesi için ise iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce Kuruma tescil edilmiş olması, sigortalılığının sona ermemiş olması ve prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekir (SSGSSK.Ek md.5/5)<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Sümer, H.H.(2021). Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi, 165

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan çalışanlar, (4/I-a) kapsamında işçi sigortalısı sayılmakta ve iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından Geçici İş Göremezlik Ödeneği alabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az 10 gün önce Kuruma tescil edilmiş olması, sigortalılığın sona ermemiş olması ve prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekir (SSGSSK. Ek md. 9/3).

5510 sayılı yasanın Ek 9. Maddesinin 3. Fıkrasına göre Ayda 10 günden az sürelerle çalışan bu ev hizmetlileri kapsamına giren sigortalılar ile ilgili iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde Kanunun “İş kazası ve Meslek hastalığı ile Hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin Sorumluluğu” başlıklı 21 inci maddesinin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Şöyleki; “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir(SSGSSK.md.21/1)” hükmü bu sigortalılar için uygulanmaz. Ancak cezai hükümler geçerlidir.

Ayda 10 günden fazla çalışan Ev hizmetlileri (4/I-a) kapsamında sigortalı sayıldıklarından Geçici İş Göremezlik Ödeneğinden ve şartlar uygun olması kaydıyla Sosyal Güvenlik ile ilgili bütün haklardan yararlanabilirler.

## **6.1.2. Hastalık ve Analık Sigortalılığı Bakımından**

### **6.1.2.1. Hastalık Sigortalılığı Halinde**

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan her türlü rahatsızlıklar, hastalık halidir (SSGSSK.md.15/1)<sup>38</sup>. Baş ağrısı, duyma eksikliği, el uyuşmazlığı gibi rahatsızlıklar dahil iş göremezliğine neden olan rahatsızlığın kullanılmakta olan bir ilaçtan, hatta alkol, uyuşturucu bağımlılığından kaynaklanması ya da ruhsal nitelikte olması halleri, nezle, grip gibi geçici hastalıklar hastalık halidir.

---

<sup>38</sup> Tuncay/Ekmekçi, 473.

Hastalık sigortası hükümleri, 5510 sayılı Kanununun 18. maddesi birinci fıkrası (b) bendine göre<sup>39</sup> (4/I-a) kapsamında iş sözleşmesi ile çalışanlar ile Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler<sup>40</sup> ve ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerine<sup>41</sup> uygulanır (SSGSSK:md.5/I-b,g)

Hastalık sigortası kapsamına giren (4/I-a) sigortalıların, hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, Geçici İş Göremezlik ödeneğine hak kazanabilmeleri için öncelikle, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az toplam doksan gün kısa vadeli sigorta priminin işverenlerince Kuruma bildirilmiş olması şarttır. Son bir yıl içinde farklı işyerlerinde toplam 90 gün prim bildirilmiş olması yeterlidir<sup>42</sup>. Ancak herhangi bir sebeple silâh altına alınan sigortalının askerlikte geçen hizmet süresi, hükümlülükle sonuçlanmayan tutuklulukta geçen süre, İş kazası, Meslek hastalığı, Hastalık ve Analık sigortalarından geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalının iş göremediği süre, sigortalının greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen süre çalışma sürelerine girmediği gibi, iş göremezliğin başladığı veya hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yılın hesabında da dikkate alınmaz(SSGSSK.md.24). Zaten bu süreler içinde sigorta primi yatırılmaz. Bu süreler için sonradan, özellikle uzun vadeli sigorta kollarından yararlanabilmek için, borçlanmak suretiyle sigortalılığını devam ettirebilir.

4857 sayılı İş Kanunu gereğince Yıllık ücretli izin süresi hakkını kullanırken hastalanan sigortalı geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanır. Ancak Hastalık süresi bittikten sonra kullanamadığı yıllık ücretli izin süresine kaldığı yerden devam eder<sup>43</sup>.

Sigortalının, hastalık sigortası bakımından geçici iş göremezlik ödeneği, istirahat raporu süresi içindedir. İstirahat raporu içinde Sigortalılık hâli herhangi bir nedenle sona ererse, sigortalılığın sona erdiği tarihten itibaren en fazla onuncu güne kadar geçici iş göremezlik ödeneği devam eder (SSİYmd. 40/10)<sup>44</sup>.

Geçici İş Göremezlik Ödeneği, istirahat raporunun üçüncü gününden başlamak üzere her gün için ödenir ve hastalığın sona ermesine kadar devam eder (SSGSSK.md.18/I-b).

<sup>39</sup> Değişik: 17/4/2008-5754/11 md.

<sup>40</sup> Değişik: 13/2/2011-6111/24 md.

<sup>41</sup> Ek: 17/4/2008-5754/3 md.

<sup>42</sup> Tuncay/ Ekmekçi, 475.

<sup>43</sup> Çelik, N. /Caniklioğlu, N. /Canbolat, T. /Özkaraca, E. (2021). İş Hukuku Dersleri. 34. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 854.

<sup>44</sup> Değişik:RG-5/12/2017-30261

Bağımsız çalışan (4/I-b) kapsamında olanlar 17.4.2008 tarihli 5754 sayılı yasa gereğince Hastalık Sigortası kapsamına alınmamışlardır. Hastalanmaları halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneği alamazlar (SSGSSK.md.18/2)<sup>45</sup>. Ancak Genel Sağlık sigortası kapsamında tedavileri görülecektir.

### 6.1.2.2. Analık Sigortalılığı Halinde

5510 sayılı kanunun (4/I-a) ve (4/I-b) maddeleri kapsamında çalışan kadın sigortalıların gebeliğinin başladığı tarihten itibaren ve doğum tarihinden sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süre içinde gebelik veya analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri, Analık halleri sayılmaktadır (SSGSSK.md.15/2).

Analık hali ile ilgili olarak 4857 sayılı İş kanununun “Analık halinde Çalışma ve Süt İzni” başlıklı 74. Maddesi gereğince, kadın sigortalı işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde ise doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha süre eklenir. Yani kadın işçi, doğumdan önce 8 hafta (çoğul gebelikte 10 hafta) doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 hafta (çoğul gebelikte 18 hafta) çalıştırılmaz ve ücret ödenmez. “Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır” (İşK.md.74/1)<sup>46</sup>. Bu süreler sigortalı kadın işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile artırılabilir. 4857 sayılı İş Kanununun belirlemiş olduğu çalışan sigortalı kadın işçinin bu çalışılmayan 16 haftalık (çoğul gebelikte 18 haftalık) Analık hali ile ilgili süreleri geçici iş göremezlik süresi olarak kabul edilir.

4857 sayılı kanun gereğince Geçici İş Göremezlik süresi sayılan bu 16 haftalık (çoğul 18 haftalık) süreler için 5510 sayılı kanun gereğince sigortalı kadın çalışanlara günlük Geçici İş Göremezlik Ödeneği verilir (SSGSSK.md.16/2). 5510 sayılı kanunun 18. Maddesinin birinci fıkrası (c) fıkrasına göre<sup>47</sup> bu 16 haftalık (çoğul gebelikte 18 haftalık) Analık halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneği; (4/I-a) kapsamındaki kadın işçiler ile (4/I-b) kapsamındaki

<sup>45</sup> Değişik: 17/4/2008-5754/11 md.

<sup>46</sup> Ek cümle: 13/2/2011- 6111/76 md.

<sup>47</sup> Değişik: 17/4/2008-5754/11 md.

bağımsız çalışan kadın sigortalı muhtarlara, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi, gelir vergisinden muaf ve esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlara ve tarımsal faaliyette bulunan kadın sigortalılara verilir.

5510 sayılı kanunun (4/I-b) kapsamında yer alan Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan kadın ortağı, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite kadın ortağı, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin kadın ortağına ise Geçici İş Göremezlik Ödeneği verilmez. Bu bir eksikliklerdir.

Geçici İş Göremezlik Ödeneği, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için veya erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için ödenir. Çocuğun ölü doğması veya doğduktan sonra ölmesi halinde bu süreler için yine de sigortalı kadın çalışana Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ödenir.

(4/I-a) veya (4/I-b) kapsamındaki Geçici İş Göremezlik ödeneği almaya hak kazanan kadın çalışanın bu ödeneği alabilmesi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az **doksan gün** kısa vadeli sigorta priminin işçi kadın için bildirilmiş, bağımsız çalışan kadın sigortalı için yatırılmış olması şartı aranır. Ayrıca (4/I-b) kapsamında sigortalı kadın çalışanın, Genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı aranır (SSGSSK.md.18/1,SSİY.md.40/2,Genelge;2016/21).

Geçici İş Göremezlik Ödeneği ister **yatarak tedavi süresince** veya ister yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları süresince olsun kadın çalışana toplam olarak doğum öncesi ve doğum sonrası çalışmadığı 16 haftalık (çoğul halinde 18 haftalık) süreler için ödenir<sup>48</sup>. Doğum izni esnasında Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmaz<sup>49</sup>.

Doğumda veya doğum sonrasında (4/I-a) kapsamında işçi sigortalısı annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler, işçi sigortalısı olarak çalışıyorsa babaya kullandırılır<sup>50</sup>. Ancak baba bu süreler için geçici iş göremezlik ödeneği alamaz<sup>51</sup>. 4857 sayılı

<sup>48</sup> Uşan, F. (2009). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları. Ankara: Seçkin Yayınevi, 190.

<sup>49</sup> Değişik ikinci fıkra: 17/4/2008-5754/11 md.

<sup>50</sup> Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md. Bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 477.

<sup>51</sup> Güzel/Okur/Caniklioğlu, 477

İş Kanunu'nun Ek.2. maddesi gereğince Eşinin ölümü halinde çalışan babaya beş gün ücretli izin verilir (İşK.Ek.md.2)<sup>52</sup>. Baba, beş günlük ücretli izin sonunda isterse kullanılmayan süreleri ücretsiz izin olarak kullanabilir kanaatindeyim.

(4/I-a) kapsamında çalışan sigortalı kadın işçinin doğum ile ilgili 16 haftalık (çoğul 18 haftalık) süreler dışında, analık dışındaki hallerde hastalanması halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneğini ancak Hastalık sigortası kapsamında alır (SSGSSK.md.18/I-b)<sup>53</sup>. (4/I-b) kapsamında bağımsız çalışan kadın sigortalı, hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği alamamaktadır (SSGSSK.md.18/I-b)<sup>54</sup>.

5510 sayılı kanununun 15. Maddesinin 2. Fıkrası gereğince ( 4/I-a) ve (4/I-b) kapsamında çalışan kadın sigortalı gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir ve doğum süresi ile ilgili 16 haftalık (çoğul 18 haftalık) süreler içinde gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halinde Geçici İş Göremezlik ödeneğini Analık sigortası kapsamında alırlar.

Ancak doğum süresi ile ilgili 16 haftalık (çoğul 18 haftalık) süreler içinde gebelik ve analık haliyle ilgili olmayan rahatsızlık ve engellilik halinde ise (4/I-a) kapsamında çalışan kadın işçi Geçici İş Göremezlik ödeneğini Hastalık sigortası kapsamında alır. (4/I-b) kapsamında çalışan kadın sigortalı ise herhangi bir şekilde Geçici İş Göremezlik Ödeneği alamaz. Bu eksiklidir<sup>55</sup>.

## 6.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Miktarı

Kısa Vadeli Sigortalılar için Geçici İş göremezlik Ödeneği, 5510 sayılı Kanununun 18. Maddesinin 3. Fıkrası gereğince “İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17 nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi”<sup>56</sup> şeklindedir. Buna göre ödenek, yatarak tedavi ve ayakta tedavi hallerinde farklı olarak ödenmektedir.

<sup>52</sup> Ek:4.4.2015-6645/35.md.

<sup>53</sup> Değişik:17.4.2008-5754/11 md.

<sup>54</sup> -Sümer, 189.

<sup>55</sup> Sözer, A.N. (2019). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku. 4. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 24.

<sup>56</sup> Değişik üçüncü fıkra: 17/4/2008-5754/11 md.

Genel Sağlık İşlemleri Yönetmeliği'ne göre<sup>57</sup> Ayakta tedavi; Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucularında yatırılmaksızın ayakta sağlanan sağlık hizmetleridir. Yatarak tedavi ise; Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusunda yatırılarak sağlanan sağlık hizmetleridir (GSİY.md4/c ve z/ss).

(4/I-b) kapsamında Bağımsız çalışanların iş kazası veya meslek hastalığı ya da analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürece ödenir (SSGSSK.md.18/2). Ancak rahatsızlığa bağlı bir hastalıktan dolayı ayakta tedavilerinde Geçici İş Göremezlik Ödeneği alamazlar<sup>58</sup>.

5510 sayılı kanunun “Ödenek ve Gelirlere Esas Tutulacak Günlük Kazanç” başlıklı 17. Maddesine göre<sup>59</sup> İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak Günlük Kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki ayın son üç ayı içinde prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunur. Prime esas Günlük kazanç 80. maddeye göre hesaplanmaktadır.

Hesaplanacak Prime Esas günlük Kazançlar, çalışan gruplar için yani (4/I-a) ve (4/I-b) grubu kapsamında olanlar için farklı belirlenmektedir<sup>60</sup>.

Şöyle ki (4/I-a) kapsamında İş Sözleşmesi ile çalışanlar için Prime esas günlük kazanç; hak edilen ücret tutarları ile işçinin ödül karşılığı işverenden aldığı prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve idare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince kazançlar niteliğinde o ay içinde sigortalıya ödenen %50 oranını geçmeyen tutarların, brüt toplamının çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunur (SSGSSK.md.80).

Çalışmaya başladığı gün İş kazasına uğraya bir sigortalı işçinin Günlük Geçici İş Göremezlik ödeneği sigortalının günlük ücreti esas alınır veya benzer bir sigortalının günlük kazancı esas alınabilir<sup>61</sup>.

<sup>57</sup> Resmi Gazete (R.G.), Tarih. 28.8.2008, Sayı. 26981.

<sup>58</sup> Uşan, 181.

<sup>59</sup> Değişik birinci fıkra:15/4/2021-7316/9 md.

<sup>60</sup> Andaç, 2018a, 222.

(4/I-b) kapsamı içinde bağımsız çalışanların iş kazası meslek hastalığı ve analık hallerinde yatarak tedavilerde alacakları günlük ödenek miktarı ise; kendileri tarafından beyan edilen günlük kazanç kadardır (SSGSSK.md.80/15,md.82/1). (4/I-b) kapsamında bağımsız çalışanların günlük kazancının alt sınırı, yaşlarına uygun asgari ücretin otuzda biri kadardır. Üst sınırı ise asgari ücretinin 7,5 katı kadardır<sup>62</sup>. Sigortalı bağımsız çalışan alt sınır ile üst sınır arasında herhangi bir miktarı prime esas günlük kazancı olarak belirler. Ödenek bu miktar üzerinden hesaplanır.

5510 sayılı kanununun 18. Maddesi 6. Fıkrasına göre “Geçici iş göremezlik ödenekleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûl ve esaslara göre Kurum adına sigortalılara ödenerek, daha sonra Kurum ile mahsuplaşmak suretiyle tahsil edilebilir (SSGSSK.md.18/6) şeklinde ödemelerde bir kolaylığa gidilmiştir. Yani Geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalıya toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idareleri işverenlerince kolayca ve hemen ödenecek sonra Sosyal Güvenlik Kurumu ile ilgili işverenler hesaplaşacaklardır. Bu sigortalı için bir kolaylıktır.

Diğer taraftan bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir. Analık döneminde başka bir rahatsızlık ortaya çıkarsa örneğin 16 haftalık doğum izni döneminde Analık Sigortasından ödenek alır iken grip hastalığına yakalanırsa bu durumda, hastalık sigortası hükümleri uygulanacak ve Hastalık sigortasından da ödenek almaya hak kazanacaktır. Ancak hangisi fazla ise ödeneklerden en yükseği ödenecektir.

4857 sayılı iş kanununun 49. Maddesi 4. Fıkrası gereği, (4/I-a) kapsamında iş sözleşmesi ile çalışan, ücreti tam aylık olarak ödenen sigortalı işçinin hastalığı dolayısıyla kendisine Geçici İş Göremezlik ödeneği ödenmez<sup>63</sup>.

Geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödeme zamanı ile uygulamaya ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılmış “Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği”<sup>64</sup> ve “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği”<sup>65</sup> ile düzenlenmektedir.

<sup>61</sup> Sümer, 167.

<sup>62</sup> - Değişik birinci fıkra: 13/2/2011-6111/39 Md.

<sup>63</sup> Sözer, 46.

<sup>64</sup> Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, Resmi Gazete (R.G.), Tarih. 28.8.2008, Sayı. 26981.

<sup>65</sup> Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği, Resmi Gazete (R.G.), Tarih. 28.9.2008, Sayı. 27011.



## **7. Sonuç**

Sosyal Güvenliğin amacı, çalışanın çalışamayacak duruma düşmesi halinde kendilerine maddi ve nakdi desteklerde bulunmaktır. Bu amacını gerçekleştirmek için sigortacılık tekniği gereği prim ödeyen sigortalıya bazı ödemeleri taahhüt etmektedir. Bu ödemelerden en acil ödeme Geçici İş Göremezlik Ödeneğidir. Diğer ödenekler; sürekli iş göremezlik Ödeneği, Maluliyet geliri, Yaşlılık aylığı, Ölüm aylığı, Cenaze giderleri gelecekte yapılacak ödemelerdir. Çalışanın yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan günlük ihtiyaçlarını karşılaması bakımından Geçici İş Göremezlik Ödeneği en fazla ihtiyaç duyulan ödeme şeklindedir. Bu nedenle önemi fazladır.

## KAYNAKÇA

- Andaç, F. (2010). *İşsizlik sigortası* (2. Baskı). Ankara: TUHİS
- Andaç, F. (2018a). *Sosyal güvenlik hukuku*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Andaç, F. (2018b). *İş hukuku*. İstanbul: Legal Yayınevi.
- Andaç, F. (2021). *Türk işsizlik sigortası hukuku*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Arıcı, K. (2015). *Türk sosyal güvenlik hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- BIT (1943). Plans pour la securite sociale en Grande-Bretagne. Revue Internationale du Travail, 1.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2021). *İş hukuku dersleri* (34. Bası) İstanbul: Beta Yayınevi.
- DİE. (1981) Türkiye istatistik yılığı.
- Dilik, S. (1972). *Türkiye’de sosyal sigortalar iktisadi açıdan bir tahlil denemesi* (2. Basım) Ankara : Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsü Yayınları.
- DPT. (1977). *Sosyal güvenlik*. 4. BYKP Özel İhtisas Komisyonu Raporu.
- Dündar, F.B. (1976). *Sosyal güvenlik araçlarının makro ekonomik etkileri*. Ankara: AİTİA Yayını.
- Güzel A., Okur, A. R., ve Caniklioğlu, N. (2014). *Sosyal güvenlik hukuku* (15. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- İyiyaydın, B. (2021). *50 soruda geçici iş göremezlik ödeneğı*. Ankara: TÜRK-İŞ Yayıncılık.
- İzveren, A. (1970). *Sosyal politika ve sosyal sigortalar* (2. Baskı). Ankara: Doğuş Matbaacılık.
- Nere, J. (1980). *1929 krizi* (Çev. V. Toprak). Ankara: AİTİA Yayın.
- Richardson, J.H. (1970). *İktisadi ve mali yönüyle sosyal güvenlik*. (Çev. T. Yazgan). İstanbul: İÜ İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü Yayını.
- Sözer, A.N. (2019). *Türk sosyal sigortalar hukuku* (4. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Sümer, H.H.(2021). *Sosyal güvenlik hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Talas, C. (1953). *Sosyal güvenlik ve türk işçi sigortaları*. Ankara: Güney Matbaa.

Talas, C. (1976). *Sosyal ekonomi*. Ankara: S Yayınları.

Toynbee, A.(1960). *A study of history*. Oxford Abridged Edition.

Tuncay, A.C., ve Ekmekçi, Ö. (2021). *Sosyal güvenlik hukuku dersleri* (21. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.

Uşan, F. (2009). *Türk sosyal güvenlik hukukunun temel esasları*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Üçok, Ç. (1975). *Hukuk fakültesi öğrencileri için siyasal tarih*. Ankara: AÜ Hukuk Fakültesi Yayını.

Yazgan, T. (1969). *Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi*. İstanbul: İktisadi Araştırma Vakfı Yayını.