

HAK-İŞ ULUSLARARASI EMEK ve TOPLUM DERGİSİ

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi / Cilt 7 / Sayı 19 / Yıl 7 / 2018 (3) ISSN 2147-3668

Hak-İş International Journal of Labour and Society E-ISSN 2587-103X



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere 06680 Ankara
Tel +90 312 417 80 02 - 417 79 00 Faks: +90 312 425 05 52
www.hakis.org.tr



19

Coşkun Can aktan | Mahmut Küçüköğlü | Hacı Yunus Taş
Hüseyin Ercan | Mehmet Aykanat | Abdüssamet Uslu | İmdat Türkay
Başak Özoral | Muharrem Es | Bahar Menteşe | Azime Arisoy
Adem Korkmaz | Osman Özkul | Hülya Özkul | Adnan Küçükali
Orhan Koçak | İrmak Arslan

19





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

Cilt: 7, Yıl: 7, Sayı: 19
2018/3



HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi
HAK-İŞ International Journal of Labour and Society
Cilt: 7, Yıl: 7, Sayı: 19 / 2018 (3) /ISSN: 2147-3668/E-ISSN:2587-103X

Sahibi / Owner:

HAK-İŞ Konfederasyonu Adına Genel Başkan: Mahmut Arslan

Editör / Editor: Dr. Osman Yıldız

Editör Yardımcısı / Assistant Editor: Doç. Dr. Hasan Bozgeyikli

Yayın Danışmanı / Publishing Consultant: Yahya Düzenli

Akademik Danışman / Academic Advisor: Prof. Dr. Mehmet Karataş

Genel Yayın Yönetmeni / Genaral Director: Emir Osmanoğlu

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editor: Av. Hüseyin Öz

Yayın ve Hakem Kurulu / Editorial Board*

Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal, Kocaeli Üniversitesi • Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları, Cumhuriyet Üniversitesi • Doç. Dr. Ahmet Özcan, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Yrd. Doç. Dr. Ahmet Tak, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Prof. Dr. Aşkın Keser, Uludağ Üniversitesi • Prof. Dr. Banu Uçkan, Anadolu Üniversitesi • Prof. Dr. Burhanettin Duran, SETA • Doç. Dr. Bünyamin Bacak, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi • Prof. Dr. Cengiz Anık, Marmara Üniversitesi • Doç. Dr. Emel İslamoğlu, Sakarya Üniversitesi • Prof. Dr. Erdal Karagöl, AYBÜ • Doç. Dr. Erdi Yazıcı, Ankara HBVÜ • Prof. Dr. Faruk Sapançalı, Dokuz Eylül Üniversitesi • Doç. Dr. Fatih Tayfur, ODTÜ • Prof. Dr. Fatmagül Berktaş, İstanbul Üniversitesi • Doç. Dr. İbrahim Yenen, Kastamonu Üniversitesi • Doç. Dr. İdris Demirel, Celal Bayar Üniversitesi • Doç. Dr. Mehmet Merve Özyayın, Ankara HBVÜ • Dr. Murat Yılmaz • Doç. Dr. Mustafa Altunoğlu, Anadolu Üniversitesi • Yrd. Doç. Dr. Münir Dedeoğlu, Karabük Üniversitesi • Dr. Öğr. Ü. Nergis Dama, AYBÜ • Prof. Dr. Orçun İmga, Polis Akademisi • Doç. Dr. Osman Özkul, Sakarya Üniversitesi • Prof. Dr. Tekin Akgeyik, İstanbul Üniversitesi • Doç. Dr. Yavuz Bayram, Karadeniz Teknik Üniversitesi • Doç. Dr. H. Yunus Taş, Yalova Üniversitesi

Danışma Kurulu / Advisory Board*

Prof. Dr. Zakir Avşar, Ankara HBVÜ • Prof. Dr. Adem Esen, İstanbul Üniversitesi • Prof. Dr. Adem Sözüer, İstanbul Üniversitesi • Prof. Dr. Adnan Karaismailoğlu, Kırıkkale Üniversitesi • Prof. Dr. Alâattin Karaca, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi • Prof. Dr. Ali Şafak, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi • Prof. Dr. Alpay Hekimler, Namık Kemal Üniversitesi • Prof. Dr. Bilal Eryılmaz, İstanbul Medeniyet Ün. • Prof. Dr. Birol Akgün, AYBÜ • Prof. Dr. Celalettin Vatandaş, Karadeniz Teknik Üniversitesi • Prof. Dr. Fatih Uşan, AYBÜ • Prof. Dr. Fevzi Demir, Yaşar Üniversitesi • Prof. Dr. İbrahim Erol Kozak, Karatay Üniversitesi • Prof. Dr. İsmail Hakkı Genç, American University of Sharjah • Prof. Dr. Mehmet Karataş, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi • Prof. Dr. Necati Engeç, South Carolina State University • Prof. Dr. Refik Korkusuz, İstanbul Medeniyet Üniversitesi • Doç. Dr. Sennur Özdemir, Ankara Üniversitesi • Prof. Dr. Şükür Karatepe, T.C. Cumhurbaşkanlığı • Prof. Dr. Vedat Bilgin, TBMM • Prof. Dr. Yasin Aktay, AYBÜ • Prof. Dr. Yavuz Atar, YÖK

*Soyadına göre alfabetik sırada *In alphabetical order by surname*

Baskı: Aralık 2018 / *Printed in:* December 2018

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

Web: www.hakisemekvetoplum.org.tr

HAK-İŞ Konfederasyonu

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/06680 Ankara

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

W: www.hakis.org.tr

E-mail: hakis@hakis.org.tr

Hazırlık ve İçerik Danışmanlığı

Preparation and Content Consultancy

ADAMOR Toplum Araştırmaları Merkezi

Tel: 0312 285 53 59 / Faks: 0312 285 53 99

W: www.adamor.com.tr

E-mail: hakisdergi@gmail.com

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, yılda üç sayı yayımlanan hakemli bir dergidir. Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarına aittir. Yazıların tüm hakları dergiye aittir. **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, **ASOS (Akademia Sosyal Bilimler İndeksi)**, **SOBIAD** ve **ARASTIRMAX Bilimsel Yayın İndeksi** tarafından taranmaktadır.

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

YAYIN İLKELERİ

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

İÇİNDEKİLER

421 • Takdim

422 • Editörden

423 • Coşkun Can Aktan

Mülkiyet Hakları İktisadı: Mülkiyet Yapısı ve İktisadi Performans Arasındaki İlişki

446 • Mahmut Küçüköğlü • Hacı Yunus Taş • Hüseyin Ercan

Türkiye’de Sosyal Devlet Anlayışı İçerisinde Transfer Harcamalarının Yeri ve Önemi

466 • Mehmet Aykanat • Abdüssamet Uslu

Hukukumuzda İşyerinde İbadet ve İşçinin Namaz İbadeti Hakkı

495 • İmdat Türkay

İşçi İşveren Arasındaki İkale Sözleşmesine Göre Ödenen Tazminatın Hukuki ve Vergisel Boyutu

510 • Başak Özoral

Göçmen İşçilerin Birleşik Arap Emirlikleri’nin Ekonomik Kalkınmasındaki Yeri Ve Karşılaştıkları Zorluklar

525 • Muharrem Es • Bahar Mentеше

Yerel Yönetimlerde Dezavantajlı Gruplara Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar: Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Örneği

550 • Azime Arısoy • Adem Korkmaz

Şehit Yakını ve Gazilere Uygulanan Sosyal Politikalara Yönelik Halkın Algı ve Tutumlarının Araştırılması: Burdur İli Kent Merkezi Örneği

571 • Osman Özkul • Hülya Özkul

Kentsel Dönüşüm Sürecinde Sosyal Sürdürülebilirlik İçin Yeni Eğitim Ortamlarının Önemi

586 • Adnan Küçükali

Akademisyenlerde Göç Etme Niyeti: Erzurum İli Örneği

607 • Orhan Koçak • Irmak Arslan

Çocuk Destek Merkezlerinde Kalan Ergenlerde Psikolojik İyilik ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişki

CONTENTS

421 • Preface

422 • Editorial

423 • Coşkun Can aktan

The Economics of Property Economics: The Relationship Between Property Structure and Economic Performance

446 • Mahmut Küçüköğlü • Hacı Yunus Taş • Hüseyin Ercan

Understanding of Social State, The Importance of Transfer Spending in Turkey

466 • Mehmet Aykanat • Abdüssamet Uslu

Worship in The Workplace And Right to Prayer of The Worker in Turkish Law

495 • İmdat Türkay

Legal and Taxation Size of Compensation, Paid By Mutual Rescission Contract Between Workers Employer

510 • Başak Özoral

The Role of The Immigrant Workers in The Economic Development of The United Arab Emirates and The Difficulties They Face

525 • Muharrem Es • Bahar Mentеше

Social Policies Applied For Disadvantaged Groups in The Local Governments: Example of Şanlıurfa Metropolitan Municipality

550 • Azime Arısoy • Adem Korkmaz

Şehit Yakını Ve Gazilere Uygulanan Sosyal Politikalara Yönelik Halkın Algı Ve Tutumlarının Araştırılması: Burdur İli Kent Merkezi Örneği

571 • Osman Özkul • Hülya Özkul

Importance of New Educational Environment for Social Sustainability Within The Process of Urban Transformation

586 • Adnan Küçükali

The Migration Intention of Academicians: The Example of Erzurum Province

607 • Orhan Koçak • Irmak Arslan

The Relationship Between Psychological Well-Being and Perceived Social Support of Adolescents Living in Child Support Centers

TAKDİM

G eride bıraktığımız 2018, yıllardır güvencesiz ve zor şartlarda taşeron olarak çalışan emekçi arkadaşlarımızın 696 sayılı KHK ile bir nebze de olsa rahatladıkları bir yıl oldu. Yıllardır taşeron şirketlerde çağdaş köle gibi çalıştırılan cefakâr emekçilerin yaşadıkları haksızlıklara dur demek, onların en doğal hakları olan kadro haklarına kavuşmak adına başlattığımız büyük mücadeleyi kadro hakkının elde edilmesiyle sonuçlanan önemli kazanımlar elde ettik.

Ülke adına önemli bir kazanım olan kadroya geçişlerin toplumu sosyal yönden rahatlatacağından hiçbir şüphe yok. HAK-İŞ olarak biz taşeron işçilerin örgütlenmesi için uzun süredir her platformda mücadele ettik ve son dönemde de bir kampanya yürüttük. Hangi iş kolunda, kim olursa olun taşeron işçileri örgütlenme hedefini gerçekleştirerek 2018 yılında 1 milyona yakın taşeron işçinin kadro almasında çok ciddi bir rol oynadık. Bu, HAK-İŞ'in olduğu kadar emeğin ve işçinin de büyük bir başarısıdır. Ancak kadroya alınmasına rağmen hala şartlarda eşitleme yolunda sorunlar olduğunu belirtmek gerekiyor. Biz sendika olarak hak mücadelesinin ya hep ya hiç mantığı üzerinden yapılmasını doğru bulmuyoruz. Bazen ideal şartlara işyerinin, kurumların, karar alıcıların ve hatta toplumun bile alışması ve özümsemesi gerekiyor. Bu gerçeği sendika olarak bildiğimiz için eskisinden bir adım önde olan her teklifi geliştirmeye ve iyileştirmeye açık bir şekilde değerlendirmeyi daha anmalı buluyoruz. Dolayısıyla taşeron meselesinde yapacağımız çalışmalar hala bitmemiştir.

Bizler hem kadroya yeni geçen emekçilerin haklarının eski kadrolu personelle eşitlenmesi yönünde çalışacağız hem de (i) Kitlerde alışan ve kadro kararnamesinin kapsamına alınmayan üyelerimizin, (ii) Kamuda çalıştığı halde kapsama alınmayan üyelerimizin (yemekhanede alışan, HBYS alışanları, joker çalışanlar, kiralık araç şoförleri, %70 kapsamına girmeyen üyelerimiz), (iii) Kararname kapsamına alınan ve usulüne uygun olarak kadrolu işçi hakkını elde eden üyelerimizin ve (iv) Yerel yönetimler ve özel idareler tarafından kurulan kamu şirketlerine geçişleri yapılan üyelerimizin kadro almaları için mücadelemize kesintisiz devam edeceğiz.

2019 yılının Emek ve Toplum dergisi ve akademik camia için daha verimli bir yıl olmasını temenni ediyorum. Bu vesile ile yeni yılın emekçiler için alın terinin yerde kalmadığı, iş kazalarının hiç olmadığı, insana yakışır iş ortamı ve mali-sosyal hakların hakim olduğu bir çalışma yılı olmasını temenni ediyorum.

Elinizdeki sayımızın ortaya çıkmasında katkısı olan araştırmacı ve akademisyen arkadaşlarımıza emeklerinden dolayı teşekkür ediyorum.

Mahmut ARSLAN

HAK-İş Konfederasyonu

Genel Başkan

EDİTÖRDEN

Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi olarak çalışma hayatını bütüncül yönleriyle ele almaya devam ediyoruz. İşçinin yaşadığı hukuki sorunlardan işçi-işveren arasındaki ilişkilere, modern sosyal devlet anlayışından işçinin işyerlerindeki taleplerine kadar çok geniş boyutlu bir yayın periferisinde çalışmalarımızı yürütüyoruz. Bu sayfalarda yayınladığımız her makalenin işçi-işveren çalışma ortamının kalitesinin yükseltilmesine hizmet ettiği bilincini taşıyoruz.

Türkiye için zor fakat dergimiz için son derece verimli bir yılı geride bırakarak yılın son sayısını yayınlıyoruz. 2019'da yapacağımız çalışmaların uluslararası etkisi ve yaygınlığının artırılmasını hedefliyoruz. Bunun için yayınladığımız makalelerin içeriği olduğu kadar şekil şartlarına da azami derecede özen göstereceğiz. Dergide yayımlanmak üzere editoryale gelen makale, içerik olarak çok kaliteli de olsa şekil şartlarına uygun olmasını arzuluyoruz. Çünkü uluslararası düzeyde kabul görmüş standartlar nasıl ise Emek ve Toplum dergisinde de bu bilimsel ciddiyeti korumak yayın kalitesini arttırmanın yegane koşulu olarak durmaktadır. Bizim hem şekil şartlarına hem de içerik kalitesine yönelik göstereceğimiz hassasiyet "çalışma hayatı" için bilimsel disiplinine daha yüksek katma değer sağlayacaktır.

ULAKBİM başta olmak üzere saygın indexlerin 2019 yılı Dergi Değerlendirme Kriterleri çerçevesinde önerilen yeni kuralları da internet sitemiz üzerinden yazarlarımızla paylaşacağız.

Emek ve Toplum Dergisi'ne katkı veren yazarlar ve hakemlerimize teşekkürlerimizi sunarım.

Dr. Osman YILDIZ

Editör

MÜLKİYET HAKLARI İKTİSADİ: MÜLKİYET YAPISI VE İKTİSADİ PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ

Coşkun Can Aktan¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-4294-2314

ÖZ

Mülkiyet hakları iktisadı, mülkiyet hakları ile iktisadi performans arasındaki ilişkileri analiz eden bir araştırma programıdır. Hukuk ve iktisat yaklaşımı içerisinde bir alt disiplini ya da çalışma alanı olarak ortaya çıkan “mülkiyet hakları iktisadı” mülkiyeti bir kurum olarak ele alır ve özel mülkiyeti iktisadi gelişmenin ana dinamosu olarak görür. Ronald Coase, Oliver E. Williamson, Elinor Ostrom gibi Nobel ekonomi ödülü bu disiplinin kurucuları ve öncüleri kabul edilir. Mülkiyet hakkı, insanın bir mal üzerinde sahip olma, tasarrufta bulunabilme, ürünlerinden yararlanma ve bu malı başkalarına devredebilme haklarını kapsayan bir kavramdır. Kullanma (yararlanma) ve transfer edebilme (devredebilme) mülkiyet haklarının ana özelliklerini oluşturur. Mülkiyet haklarının birçok farklı türü bulunmaktadır, ancak genel ayırım özel mülkiyet ve kamusal mülkiyet şeklindedir. Bu çalışmanın amacı mülkiyet hakları iktisadı literatürü çerçevesinde mülkiyet yapısı ile iktisadi performans arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Anahtar Kelimeler: Mülkiyet Hakkı, Özel Mülkiyet, Kamusal Mülkiyet, Etkinlik, İktisadi Performans

¹ Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir-Türkiye.
E-posta: ccan.aktan@deu.edu.tr Sorumlu Yazar

THE ECONOMICS OF PROPERTY RIGHTS: THE RELATIONSHIP BETWEEN PROPERTY STRUCTURE AND ECONOMIC PERFORMANCE

Coşkun Can Aktan

ABSTRACT

The economics of property rights is a research program that studies the role of property rights in economic development. As a sub-discipline of the law and economics approach, it recognizes ownership or property as an institution and considers private ownership as a main dynamo of the economic development. The Nobel laureates Ronald Coase, Oliver E. Williamson and Elinor Ostrom are accepted as the pioneers of this research program. A property right is an exclusive authority to determine how a scarce resource is used. It involves possession and ownership of things owned. Exclusivity and transferability are two main characteristics of the property right. There are different forms of property. It can be broadly classified into two types, private property and public property. This paper aims to analyze the relationship between types of property and economic performance within the literature of the economics of property rights.

Keywords: Property Rights, Private Property, Public Property, Efficiency, Economic Performance

JEL Code: D23, K11,

I. GİRİŞ

Mülkiyet hakkı ve özgürlüğü iktisadi hayatın vazgeçilmezidir. Hukuk ve iktisat yaklaşımı içerisinde bir alt disiplin ya da çalışma alanı olarak ortaya çıkan “*mülkiyet hakları iktisadı*” (economics of property rights) mülkiyeti bir kurum olarak ele alır ve özel mülkiyeti iktisadi gelişmenin ana dinamosu olarak görür. Ronald Coase, Oliver E. Williamson, Elinor Ostrom gibi Nobel ekonomi ödülü sahipleri yansıra Harold Demsetz, Almen Alchian, Steven N. E. Cheung vd. bilim insanları bu disiplinin ortaya çıkmasına ve gelişmesine çok ciddi katkılar sunmuşlardır.

Bu çalışmanın amacı mülkiyet hakları iktisadı perspektifinden mülkiyet yapısı ve organizasyonel performans arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmamızda öncelikle mülkiyet hakkının bir temel ekonomik özgürlük olduğu vurgulanacak, mülkiyet hakkının tanımı, kapsamı ve türleri konusunda bilgiler sunulacaktır. Daha sonra mülkiyet ile organizasyonel performans konusu ele alınacak ve bazı matris analizleri ile şu soruların cevapları araştırılacaktır:

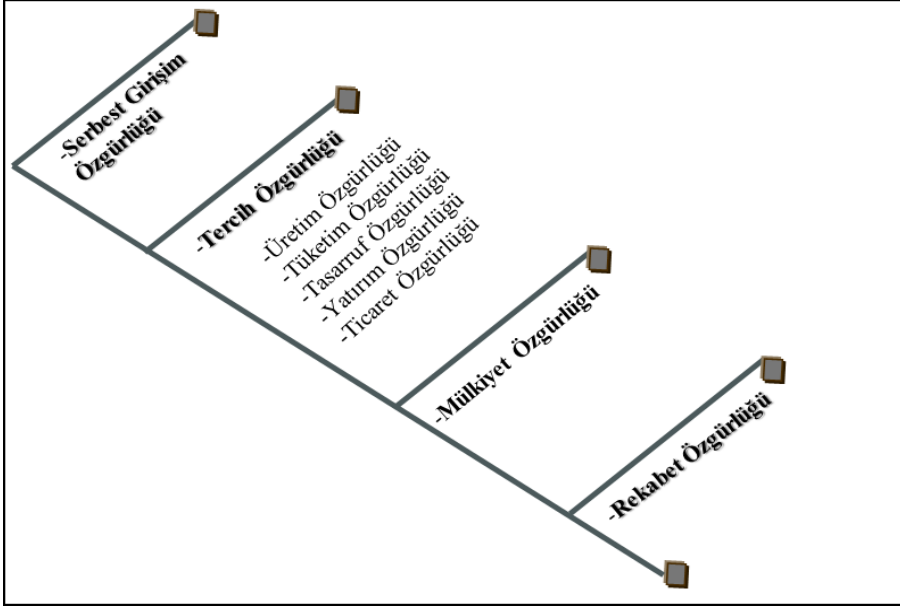
- Organizasyonel performans nedir ve organizasyonel performansı belirleyen başlıca kriterler nelerdir?
- Organizasyonel performans ile mülkiyet yapısı arasında bir bağ söz konusu mudur?
- Organizasyonel performansın arttırılabilmesinde mülkiyet yapısı dışında diğer önemli faktörler nelerdir?
- Rekabet yapısı ile mülkiyet yapısı yüksek organizasyonel performansı belirleyen temel faktörler midir?
- Mülkiyet ve rekabet yapısından bağımsız İyi bir yönetim yapısı yüksek bir organizasyonel performans ortaya çıkarabilir mi?

II. PİYASA EKONOMİSİ, EKONOMİK ÖZGÜRLÜKLER ve MÜLKİYET HAKKI

Piyasa ekonomisi, ekonomik özgürlüklerin mevcut olduğu ve etkin bir şekilde korunduğu bir ekonomik düzen modelidir. Piyasa ekonomisinde esasen üç temel ekonomik özgürlükten söz edilebilir. Birinci temel ekonomik özgürlük; iktisadi yaşamda bireylerin özgürce faaliyette bulunma imkânına sahip olmasıdır ve bunu “*serbest girişim özgürlüğü*” (teşebbüs özgürlüğü) olarak adlandırabiliriz. İkinci temel ekonomik özgürlük; bireylerin hangi mal ve hizmeti üreteceklerine ve/veya tüketeceklerine özgürce karar verebilmeleridir ve bunu da “*tercih özgürlüğü*” olarak adlandırabiliriz. Üretim özgürlüğü, tüketim özgürlüğü, tasarruf özgürlüğü, yatırım özgürlüğü, ticaret özgürlüğü vs. tercih özgürlüğü şemsiyesine dahil edebileceğimiz

hak ve özgürlüklerdir. Ve üçüncü temel ekonomik özgürlük; bireylerin ürettikleri mal ve hizmetler üzerinde özgürce tasarrufta bulunma, kullanma, ürünlerinden yararlanma vs. tasarruf ve yatırım tercihlerine “mülkiyet özgürlüğü” adını verebiliriz (Şekil-1).

Şekil-1: Ekonomik Özgürlükler ve Mülkiyet Hakkı (Özgürlüğü)



Kaynak: Tarafımızca geliştirilmiştir.

III. MÜLKİYET HAKKI ve ÖZGÜRLÜĞÜ: TANIMI, KAPSAMI ve TÜRLERİ

Mülkiyet, insanın bir mal üzerinde sahip olma, sahip olduğu malı üzerinde istediği şekilde tasarrufta bulunabilme, ürünlerinden ya da semerelerinden yararlanma ve bu malı başkalarına devredebilme haklarını kapsayan bir kavramdır. (Şekil-2) Mülkiyet hakları iktisadına katkıda bulunan Armen Alchian'ın ifadesiyle “İnsanlar aynı zaman içerisinde mülkiyet üzerinde farklı şekillerde tasarrufta bulunma hakkına sahip olabilirler. A, bir arazi üzerinde buğday yetiştirme hakkına sahip olabilir. B, arazi üzerinde çalışma hakkına sahip olabilir. C, çalışırken sigara içebilir ve küllerini araziye atabilir. D, arazi üzerinde bir uçakla seyahat etme hakkına sahip olabilir. E, komşu arazi sahibinin bazı araç ve gereçlerini kendi arazisinde kullanabilir. Tüm bunlar mülkiyet hakkının transfer edilebilir olduğunu gösterir. Özetle, mülkiyet hakkı, bir arazi üzerinde farklı kişilere “sahiplik” hakkı verir.” (Alchian, 1977, s.132-33).

Şekil-2: Mülkiyet Hakkı: Tanımı ve Kapsamı

	Unsur	Tanım / Kapsam
1	Sahiplik	İnsanın bir mal ya da eşya üzerinde «sahip» olma; yani «bu benim» ya da «şu senin» diyebilme hakkı ve yetkisidir.
2	Kullanım	İnsanın sahip olduğu mal ya da eşyayı istediği şekilde kullanabilme hak ve yetkisidir.
3	Yönetme	İnsanın mal ve mülkünü bizzat kendisi ya da vekilleri aracılığıyla yönetebilmesi hakkı ve yetkisidir.
4	İstifade	İnsanın mal ve mülkünün kendisinden ya da ürünlerinden (semerelelerinden) yararlanabilme hakkı ve yetkisidir.
5	Koruma	İnsanın sahip olduğu mal ve mülkünü koruma ve güvence altına alma hakkı ve yetkisidir.
6	Devretme (Transfer)	İnsanın sahip olduğu mal ve mülkü miras ya da bağış yoluyla başkalarına devredebilme hakkı ve yetkisidir.

Kaynak: Tarafımızca geliştirilmiştir.

En kısa ve öz bir ifadeyle; mülkiyet “*sahiplik*” demektir. İktisadi anlamda mülkiyet kavramı iktisadi kaynakların, malların ve hizmetlerin aidiyetinin, tasarrufunun ve kullanımının rasyonel olarak düzenlenmesi anlamına gelir. Hukuki açıdan mülkiyet kavramı ise yasaların sınırlarını çizdiği ve üzerinde oturma, kullanma, yararlanma, tasarruf gibi kişisel ve aynı hakları barındıran çoğu zaman eşya hukukundan doğan hakları ifade etmektedir (Öztaş, 2012, s.757-760). Hukuki açıdan mülkiyet hakları, formel ve informel kurallar neticesinde bir toplulukta mal ve hizmetler üzerindeki yasal hakimiyeti ve bu hakimiyetin koruma araçlarını ortaya koyar. Hukuki perspektif üzerine kurulan mülkiyet hakkı ise mülkiyet üzerinde kullanma, yararlanma ve tasarruf haklarını etkinlik, verimlilik ve fayda-maliyet analizleri çerçevesinde inceler².

Tarihsel sebeplerden dolayı mülkiyet genel olarak yasaların koruması ve güvence altına alması gereken bir hak olarak düşünüldüğünden daima hukuk biliminin bir konusu olarak ele alınmıştır. Mülkiyet, genel anlamda hu-

²Armen Alchian ve Harold Demsetz mülkiyet haklarının aktif ve pasif bir şekilde nitelendirilebileceğini önermişlerdir. Aktif haklar; eşyayı kullanma, semerelelerinden yararlanma, iradeye bağlı tasarruf haklarını vs. kapsamaktadır. Bu sebeple aktif haklar ekonomi biliminin ilgi alanına girmektedir. Pasif haklar ise sınırları kurallar ile belirlenmiş varlıkların sahipliğini gösteren haklardır. Pasif haklar başkasının mülkiyetindeki bir eşyaya ilişkin her türlü saldırıyı önlemek için hukuk perspektifini kullanır (Alchian, 1965; Alchian ve Demsetz, 1973).

kuk biliminin ve özel olarak da eşya Hukuku'nun konusunu oluşturur.³ Ancak bu geleneksel bakış açısı Hukuk ve İktisat Yaklaşımı adı verilen bir inter disiplinler alanının doğması ve gelişmesi ile birlikte tamamen ortadan kalkmıştır. Bugün mülkiyet hem Hukuk, hem de İktisat disiplinlerinin temel araştırma konularından birisi olarak kabul edilmektedir.

İktisat bilimi ile mülkiyet hakkı arasındaki ilişki aslında mülkiyet hakkı kavramının sınırları içerisinde ele aldığımız "kullanma hakkı" içerisinde gizlidir. Kullanma hakkına göre mülkiyet hakkı bir kişiye herhangi bir iktisadi değeri meşru yollardan kullanma hakkını vermektedir. İktisat biliminin en temel sorunlarından olan üretim faktörlerinin, yani kaynakların, nasıl ve kimin için kullanılacağına karar verilmesi gündeme geldiğinde, en temel belirleyici unsur mülkiyet olmaktadır. Mülkiyet hakkı sisteminin sağladığı kullanım hakkı, kıt kaynakların alternatif kullanım imkânları arasında nasıl kullanılacağına karar verilmesinde en temel faktörlerden birisidir (Demir,1996, s.227-228).

Mülkiyet hakkının konusu "mal", "mülk", "eşya" vs. dir. Mülkiyet hakkının konusu taşınır ve taşınmaz mallar olabileceği gibi; maddi ve gayrimaddi mallar ve haklar da olabilir. Edebiyat, sanat, müzik, mimari vb. gibi eserler fikri mülkiyetin konusunu oluştururken; sanayi ve teknolojiyi ilgilendiren alanlardaki markalar, buluşlar, tasarımlar vs. sınai mülkiyetin konusunu oluşturur. Kişi, bir malın bizzat kendisi üzerinde sahip olabileceği gibi (ayn mülkiyeti); malın sadece menfaatlerini kullanma hakkına da sahip olabilir (menfaat mülkiyeti). Yine kişi geleceğe yönelik bir mal ya da para alacağı hakkına da sahip olabilir (deyn mülkiyeti).⁴

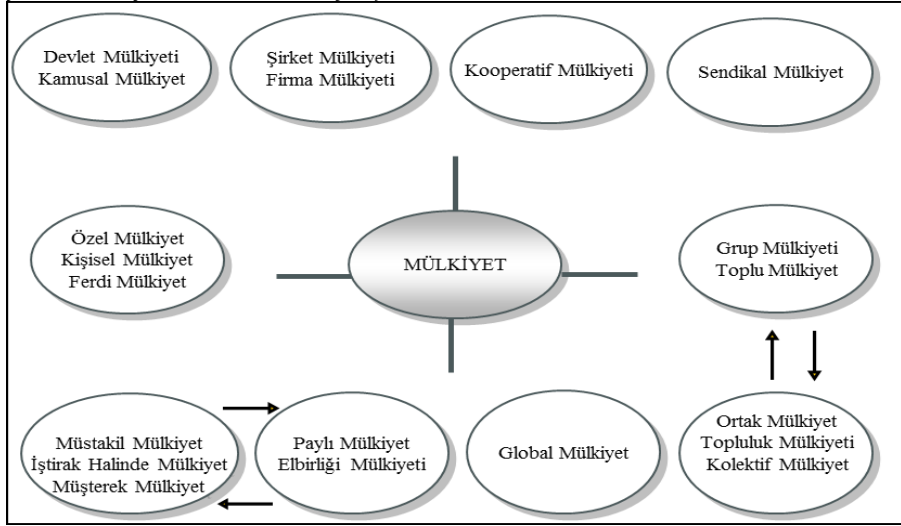
Mülkiyeti ayrıca sahiplik yönünden de muhtelif adlar altında sınıflandırabiliriz (Şekil-3) Örneğin; bir tek kişi mülkiyetin sahibi olabileceği gibi birden çok kişi farklı statülerde ve muhtelif oranlarda mülkiyetin sahibi olabilir. Kooperatif mülkiyeti, sendikal mülkiyet, şirket mülkiyeti vs. toplu mülkiyetin farklı biçimlerdir. Devlet mülkiyeti ya da

³ Eşya hukuku perspektifinden mülkiyet hakkı konusunda bkz.Ertaş, 2018; Ayan, 2016; Eren, 2011; Oğuzman vd, 2012.

⁴ *Ayn mülkiyeti, deyn mülkiyeti ve menfaat mülkiyet İslam hukukunda kullanılan kavramlardır. İslam hukukunda eşya kavramı yerine ayn, deyn ve menfaat kavramları kullanılmaktadır. Ayn; konut, otomobil vs. mal ve mülk ifade eder. Deyn ise kişinin bizzat elinde olmasa dahi nihayetinde zimmetinde olan mal ve mülk demektir. Menfaat ise sahip olunan mal ve mülkün ürünlerinden (semelerinden) yararlanabilme hakkıdır.* Bu konuda bkz: Karaman, 2016. Bu konuda daha özet bilgileri için H. Karaman'ın İslam Ansiklopedisi'ne yazdığı maddelere müracaat edilebilir. Bkz. Hayrettin Karaman, " Ayn", TDV. İslam Ansiklopedisi, 4. Cilt. 1991. s. 257.; Bkz. Hayrettin Karaman, "Deyn", TDV. İslam Ansiklopedisi, 9. Cilt. 1994. s. 266.

kamusal mülkiyet kamu kurum ve kuruluşlarının sahip olduğu mülkiyeti ifade eder. Kolektif mülkiyet ise kavramsal açıdan “toplu mülkiyet” ya da “topluluk mülkiyeti” demektir ve daha ziyade sosyalizmin öngördüğü mülkiyet biçimine atıfta bulunur.

Sekil-3: Sahiplik Yönünden Mülkiyet Şekilleri



Kaynak: Tarafımızca geliştirilmiştir.

Hukuki anlamda muhtelif mülkiyet şekilleri sözkonusu olabilmektedir. Örneğin; paylı mülkiyette maddi anlamda bir bölünmenin sözkonusu olmadığı bir mülkiyet üzerinde malikler payları oranında sahiptirler. Maliklerden her biri kendi payı üzerinde diğerlerinden bağımsız olarak tasarrufta bulunabilir. Paylı mülkiyete “müşterek mülkiyet” adı da verilmektedir. Buna karşın elbirliği mülkiyetinde maliklerin mülkiyet üzerinde pay oranları belli değildir, bir başka ifadeyle malikler belli olmayan payları üzerinde tek başlarına bir tasarruf yetkisine sahip değildirler. “İştirak halinde mülkiyet” olarak da adlandırılan bu mülkiyet şeklinde ortaklar malın tamamına hep birlikte malik sıfatına haizdirler. (Eren, 2011, s.83-87; Oğuzman vd, 2012, s.307-308)

Kamusal mallar literatüründe yapılan sınıflamayı esas alarak da bir mülkiyet sınıflaması yapılması mümkündür.⁵ Kişisel/ ortak mülkiyet ve mülkiyetten yararlanma yönünde dışlamanın mümkün olup olmaması esas alınarak bir değerlendirme yapıldığında dört farklı mülkiyet şekline

⁵ Burada kamusal mallar teorisi literatüründe yer alan kamusal mal tipolojisini esas alarak mülkiyet haklarına uyarlanmış bulunuyoruz. Kamusal mallar teorisi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz: Aktan, 2000.

ulaşmak mümkündür. (Şekil-4) Örneğin; kişisel mülkiyette mülkiyetten yararlanma tamamen kişiye özgüdür ve mülkiyetten başkalarının yararlanmaları engellenebilir. Örneğin, kişinin kendi sahip olduğu bir malikanedeki yüzme havuzundan sadece kendisi ve ailesi yararlanır.

Şekil-4: Mülkiyet Haklarının Bir Başka Tasnifi

		Mülkiyetten Yararlanma / Mülkiyeti Kullanma	
		dışlama mümkün	dışlama mümkün değil
Mülkiyetten Yararlanma	kişisel	KİŞİSEL MÜLKİYET ÖZEL MÜLKİYET (Örnek: cep telefonu, laptop, özel yüzme havuzu, özel tenis kortu)	GLOBAL MÜLKİYET (Örnek: açık denizlerde yat gezisi, okyanus balıkçılığı)
	ortak	GRUP MÜLKİYETİ KLÜP MÜLKİYETİ (Örnek: yüzme havuzu/tenis kortu klüplerine üyelik; kablo TV servisine üyelik; özel wifi servisi vs.)	TOPLU MÜLKİYET TAM KAMUSAL MÜLKİYET (Örnek: ulusal parklar, uydu kanalıyla bedava radyo-televizyon yayıncılığı, kamusal alanlarda bedava wifi vs.)

Kaynak: Tarafımızca geliştirilmiştir.

Global mülkiyet adı verilen bazı mal türlerinde bireyler mülkiyeti kişisel düzeyde kullanabilirler ancak mal ve hizmetlerden başkalarının yararlanmasını engelleyemezler. Okyanus balıkçılığı bu konuda örnek verilebilir. “Klüp mülkiyeti” adı verilen mülkiyet şeklinde ise belirli bir grup üyeleri bir bedel (fiyat) ödemek suretiyle mülkiyetten ortak yararlanırlar ve bedel ödemeyenler mülkiyetin yararlarından istifade edemezler. Yani klüp mülkiyetinde “ortak tüketim” ve “dışlanamazlık” özellikleri bir arada mevcuttur. Son olarak, hiç kimsenin tüketimden mahrum bırakılmadığı (dışlanamadığı) ve bireysel değil toplu mülkiyete konu olan şekli ise “toplular mülkiyeti” olarak adlandırılabilir.

IV. MÜLKİYET ve İKTİSADİ PERFORMANS

Mülkiyet hakları iktisadı alanında yapılan çalışmalar mülkiyet yapısı (özel mülkiyet, ortak mülkiyet, kooperatif mülkiyet, kamusal mülkiyet, kolektif mülkiyet, vs.) ile organizasyonel performans arasında çok yakın ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu alanda yapılan ampirik çalışmalar bize yüksek organizasyonel performansın (karlılık, verimlilik, kalite, düşük ma-

liyet, yenilik, yaratıcılık vs.) ancak özel mülkiyetin varlığı halinde mümkün olabileceğini göstermiştir. Mülkiyet, tek başına ekonomik etkinlik için yeterli değildir. Etkinlik ancak özel mülkiyet ve rekabetin bir arada bulunması halinde mümkün olabilir.

Mülkiyet, piyasa yapısı ve iktisadi performans arasındaki ilişkiyi öncelikle üç ayrı teorik yaklaşım dâhilinde özetledikten sonra mülkiyet yapısı (mülkiyet şekilleri) ile performans arasındaki ilişkiyi matris analizleri yardımıyla ele almaya çalışacağız.⁶

Teorik Yaklaşımlar

Mülkiyet ve piyasa yapısı ile performans arasındaki ilişkiyi ilişkin başlıca teorik yaklaşımları ikiye ayırmak mümkündür: “*Mülkiyet Hakları Yaklaşımı*” ve “*X Etkinlik/Etkinsizlik Yaklaşımı*” (Bartel and Schneider, 1991; Dunshire, 1988:364.) Bunlardan ilki mülkiyet-etkinlik; ikincisi rekabet-etkinlik ilişkisini incelemeye yöneliktir.

Literatürde mülkiyet hakları yaklaşımı olarak bilinen teoriyi geliştiren kişilerin başında Ronald Coase, Armen Alchian, Harold Demsetz gibi iktisatçılar gelmektedir.⁷ Bu iktisatçılara göre organizasyonda performansı belirleyen ana göstergeler “*mülkiyet*” ve “*yönetim*” dir. Bu yaklaşıma göre herhangi bir organizasyonda eğer mülkiyet ile yönetim birbirinden ayrı ise, o zaman organizasyonel performans düşük olur ve organizasyonda etkinsizlikler ortaya çıkar. Bu yaklaşım, literatürde “*sahip-vekil teorisi*” olarak da bilinir.⁸ Açık olarak ifade etmek gerekirse, bu teoriye göre eğer bir organizasyonda sahip, mülkiyetinde bulunan organizasyonu kendi yönetmiyorsa o zaman organizasyonel performansta azalmalar görülebilir.

Mülkiyet hakları teorisinin temel varsayımları şunlardır:⁹

- Mülkiyet sahibi işletmeyi geliştirmek için daha fazla çaba sarf eder. Mülkiyet sahibinin doğrudan işletmeyi yönetmemesi durumunda bir “vekil” tayin etmesi ya da ataması gerekir. Vekil işletme sahibi değildir, işletmeyi yönetmekle görevli kişidir.

⁶ Bu bölümdeki açıklamalar geniş ölçüde şu çalışmalarımızdan alıntılar yapılarak oluşturulmuştur. Bkz. Aktan, 1999; Aktan & Özkıvrak, 1999.

⁷Mülkiyet hakları teorisi hakkında bkz: Demsetz, 1964, 1966, 1967, 1998, 2002; Alchian and Demsetz, 1972; Williamson, 1985; Alessi, 1980; Furubotn and Pejovich, 1974; Putterman, 1986; Pejovich, 1990; Cheung, 1968; Barzel, 1989; Ostrom, 1990, 2008; Foss & Foss, 2015. Türkçe’de mülkiyet hakları konusunda yazılmış çok az sayıda kitap/makale mevcuttur. Bu konuda emek verilerek yazılmış bir çalışma için bkz. Oğuz, 2003.

⁸Bkz: Stiglitz, 1992; Sahip-vekil teorisi ile ilgili temel makale Ross’a aittir. Bkz: Ross, 1973.

⁹ Aktan & Özkıvrak, 1999: 16.

- Vekilin işletmeyi iyi yönetmemesi halinde işletme sahibi vekilin işine son verir ve yeni bir yönetici atar.
- Eğer organizasyonda sahip tarafından vekil ya da vekillere sağlanan teşvikler yüksek ise o zaman vekiller daha fazla çalışma gayreti içerisinde olurlar. Örneğin, organizasyonda vekillere yönelik kazanç paylaşımı planı şeklinde bir uygulama var ise, bu yöneticileri daha fazla çalışmaya sevk eder.
- Bu teori çerçevesinde değerlendirildiğinde özel organizasyonlarda performansın kamusal organizasyonlara göre daha yüksek olacağını söylemek mümkündür. Zira kamusal organizasyonlarda bir “sahip” bulunmamaktadır. Kamusal mülkiyetin sahibi herkestdir, yani tüm toplumdur. Özel organizasyonlarda ise “sahiplik” ve “mülkiyet” açık ve bellidir. Kamu kurumları ve kamu teşebbüsleri, halk tarafından doğrudan değil, politik müteşebbisler (seçilmiş ya da seçilmiş vekillerin atadığı bürokratlar) aracılığıyla yönetilirler. Politik müteşebbisler organizasyonun gerçek sahibi olmadıklarından özel müteşebbisler gibi davranmazlar. Bu kişilerin atanmasında her zaman liyakat ilkesi geçerli olmayabilir. Nepotizm (akraba kayırmacılık), kronizm (eş-dost kayırmacılık) ve partizanlık (siyasal kayırmacılık) kamusal organizasyonlarda genellikle çok yaygındır. Öte yandan, politik müteşebbisler iflas tehlikesi ile karşı karşıya değildirler. Kamu teşebbüsünün zarar etmesinden bu kişiler direkt sorumlu tutulmazlar. Tüm bu açıklamaların ışığında kamusal organizasyonlarda “sahiplik” olmaması dolayısıyla, bu organizasyonlarda etkinlik ve verimliliğin özel organizasyonlara oranla çok daha düşük olacağını söyleyebiliriz.

X-Etkinlik teorisi ise daha önce de belirttiğimiz gibi Amerikalı iktisatçı Harvey Leibenstein¹⁰ tarafından geliştirilmiştir. Leibenstein’e göre rekabetçi piyasalarda etkinlik; monopolcü piyasalarda ise etkinsizlik geçerlidir. Rekabetçi piyasalarda üreticiler maliyetlerini minimize etmek ve kaynaklarını israf etmeden etkin bir şekilde kullanmak zorundadırlar. Oysa monopol

¹⁰ Leibenstein x-etkinlik kavramını ilk kez 1966 yılında kullandığı bir makalede kullanmıştır. Bkz. Leibenstein, 1966. Leibenstein x-etkinliğin aynı zamanda “motivasyonel etkinlik” olarak da adlandırılabileceğini ifade etmektedir. Leibenstein, 1966: 392. x-etkinlik, e-etkinsizlik, optimal etkinlik vs. kavramları Leibenstein’in şu makalesinde ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bkz. Leibenstein, 1979.

piyasalarında, monopolcü tek satıcı konumunda olduğundan ve yüksek maliyet ile de karını maksimize edebileceğinden etkinlik konusu o kadar önem taşımaz. Başka bir ifadeyle, monopolcü üzerinde maliyetlerini minimize etme baskısı söz konusu olmadığından uzun dönemde toplam maliyetlerinde bir yükselme görülür. Bunun sonucu ise toplam refah kaybı ve tüketici artığı'nın azalmasıdır. Eğer bu açıklamalarda öne sürülen tezler doğru kabul edilirse, o zaman kamusal organizasyonlarda X etkinliğinin; özel organizasyonlarda ise X etkinliğinin genel olarak geçerli olduğunu söyleyebiliriz. Bunun nedeni, kamusal organizasyonların genellikle rekabet baskısından uzak olmaları ve monopolcü durumunda bulunmalarıdır. Özel organizasyonların faaliyet gösterdiği özel sektörde rekabet, kamu sektörüne oranla çok daha belirgindir.

Organizasyonel Performansın Ölçülmesi

Bir organizasyonun amaçlarını ne ölçüde gerçekleştirip gerçekleştirmediğini tespit etmek için "*performans değerlendirme ve ölçme*" adı verilen çalışmaların yapılması gerekir. Performans değerlendirme ve ölçme konusunda yapılacak olan ilk işlerden birisi organizasyonun hangi kriterler ve boyutlar açısından değerlendirileceği meselesidir. Organizasyonel performansın ölçülmesinde kullanılacak kriterleri başlıca 7 ana başlık altında toplayabiliriz:¹¹

- Kalite,
- Verimlilik,
- Karlılık,
- Maliyet,
- Yenilik,
- Müşteri memnuniyeti,
- Çalışanların memnuniyetidir.

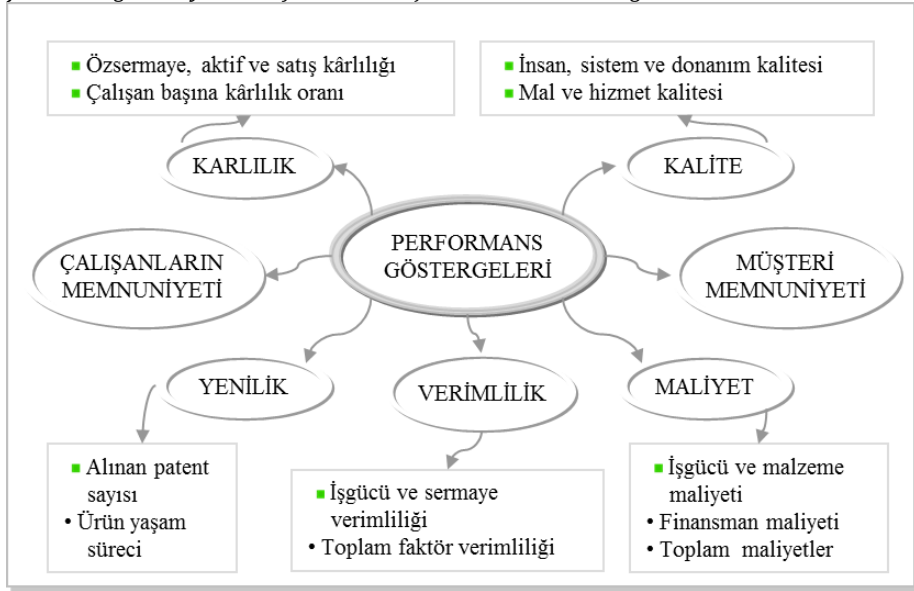
Bu performans kriterleri ya da performans göstergeleri de kendi içerisinde alt gruplara ayrılabilir (Bkz: Şekil-5). Örneğin, kalitenin ölçülmesinde başlıca şu boyutlardan söz edilebilir; insan kalitesi, sistem kalitesi, yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi. Bu belirtilen kalite boyutları da daha spesifik olarak incelenebilir. Örneğin; ürün kalitesinin ölçülmesinde hatalı mal oranı, makine arızası, iade edilen ürün oranı, ürünün müşteriye teslimat süresindeki gecikmeler, servisle ilgili şikâyetler ve saire dikkate alınabilir.

¹¹ Aktan & Özkıvrak, 1999:8.

Organizasyonel performansın diğer bir göstergesi karlılıktır. Karlılık, en basit ifadeyle kazancın, bu kazancı sağlamak için kullanılan sermayeye oranıdır. Karlılık kavramı da teknik açıdan bazı alt gruplara ayrılabilir. Örneğin, organizasyonda satış karlılığı, öz sermaye karlılığı, brüt satış karı, net dönem karı, işletme faaliyet kar/zararı, vergi öncesi/sonrası kar vs. karlılık boyutları olarak ele alınabilir ve ölçülebilir.

Verimlilik bir diğer organizasyonel performans kriteridir. Genel olarak verimlilik, üretim sonucu (çıktı) ile üretim faktörleri (girdi) arasındaki ilişkiyi ifade eder. Verimlilikten söz edilince; işgücü verimliliği, sermaye verimliliği, toplam faktör verimliliği ve saire verimlilik boyutlarının tek tek ele alınması gerekir.

Şekil-5: Organizasyonel Performansın Ölçülmesi: Temel Göstergeler



Kaynak: Aktan & Özkıvrak, 1999: 10

Organizasyondaki bazı temel maliyet göstergelerine bakılarak da organizasyonel performans ölçülebilir. İşgücü maliyeti, sermaye maliyeti, üretim maliyeti, finansman maliyeti, malzeme maliyeti vs. bu konuda örnek olarak gösterilebilir.

Organizasyonel performansın ölçülmesinde kullanılacak kriterlerden birisi de yeniliktir. Organizasyondaki yeni buluşlar, yeni ürünler, ürünlerin yaşam devri vs. kriterler esas alınarak organizasyonda yenilik ve yaratıcılığın ne ölçüde var olduğu tespit edilebilir. Bunun dışında Ar-Ge harcamaları

ve diğer yeni temel teknolojiler açısından organizasyonun mevcut durumu diğer organizasyonlar ile karşılaştırılabilir.

Organizasyonel performansın ölçülmesinde iki önemli kriter daha bulunmaktadır. Bunlar, müşteri memnuniyeti ve çalışanların memnuniyetidir. Müşteri memnuniyetini ölçmek için müşteri şikayetleri, yeni müşteri sayısı, siparişlerin teslimat süresi, hatalı mal teslimleri gibi bir takım kriterler esas alınabilir. Çalışanların memnuniyeti konusunda ise işe devamsızlık, işgücü devir oranı (bir yıl içinde işyerinden ayrılan personel yüzdesi; işten ayrılan personelin çalıştıkları departmanlar açısından dağılımı vs.) gibi performans göstergelerine bakılabilir.

Matris Analizleri: Mülkiyet Yapısı ile Organizasyonel Performans Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde mülkiyet yapısı ile organizasyonel performans arasındaki ilişkiyi bazı matrisler yardımıyla incelemeye çalışacağız. Konuyu daha iyi anlaşılır kılmak açısından organizasyonel performansı sadece “israf ve savurganlıklar” kavramı çerçevesinde ele alacağız.

İnsan doğası gereği para ve mülkiyete tutkun olan bir varlıktır. Paraya ve mülkiyete değer vermeyen insan sayısı yok denecek kadar azdır. Yine insan, doğası gereği kendi sahip olduğu parayı harcarken ve kendi sahip olduğu mal ve mülkü kullanırken son derece dikkatlidir. İnsan, genel olarak kendine ait olan parayı harcarken ya da mülkiyetini kullanırken içsel faydasını maksimize edecek ve dışsal faydayı minimize edecek şekilde davranır ve bu yönde karar ve tercihlerde bulunur.

İnsanlar genellikle kendi sahip olmadıkları parayı harcarken ya da kendi sahip olmadıkları mülkiyeti kullanırken, kendi özel paralarını harcarken ya da kendi özel mallarını kullanırken gösterdikleri hassasiyete sahip olmayabilirler. Çünkü özel alan ile kamusal alan arasında çok önemli bir fark vardır. Özel alan içinde bir “sahip” bulunur ve bu sahip kendi parasını harcar ya da kendine ait bir malı kullanır. Özel alan içerisinde müsrif davranan bir birey bunun bedelini kendisi öder. Örneğin, işletmesinde israf ve savurganlık yapan bir müteşebbisin maliyetleri artar ve dolayısıyla karı azalır. Daha sı müsrif müteşebbis, haciz ve iflas gibi olaylarla da karşılaşabilir. Kamusal alan içerisinde ise gerçek bir “sahip” bulunmaz. Kamusal alanda başkasına ait paraları (halka ait paraları) başkası adına (halk adına) harcayan politik müteşebbisler bulunur. Politik müteşebbislerin müsrif davranmalarının bedelini kendileri değil, halk öder. Öte yandan, kamusal alanda, özel alandan farklı olarak herkese ait olan mülkiyeti herkesin kullanması söz konusudur.

Kamusal alanda “sahip” bulunmaması (dolayısıyla özel mülkiyetin olmaması) israf ve savurganlıkların ortaya çıkmasına neden olur. Konuyu iki şekil üzerinde açıklamaya çalışalım.

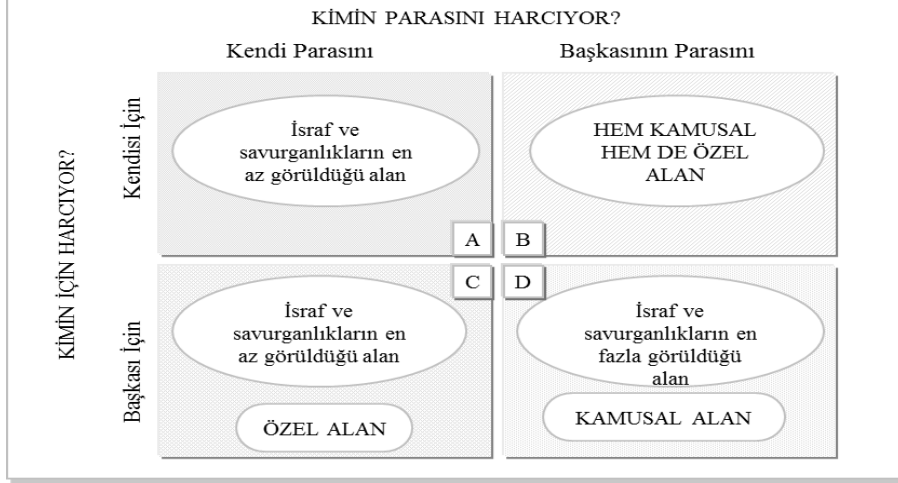
Şekil-6’da israf ve savurganlıklar yönünden özel harcama ve kamusal harcama arasındaki farklılıklar ortaya konulmaya çalışılmıştır.¹² Matris üzerindeki dört alan içerisinde israf ve savurganlıkların en fazla olduğu alan D alanıdır. Bu alanda başkalarının parası, başkaları için harcanır. Bu alanı “kamusal alan” olarak adlandırabiliriz. Örneğin, kamu ekonomisinde politikacılar kendi paralarını kendileri için değil, halkın paralarını yine halk için harcarlar. İşte, israf ve savurganlıkların asıl kaynağı bu alandır.

İsraf ve savurganlıkların en az olduğu alan ise A ve C alanıdır. Bu iki alanda birey, kendi parasını kendisi için ya da başkası için (eşi, çocukları, anne ve babası vs.) harcar. Bu alanda birey, parasını harcarken elde edeceği faydayı maksimize etmeye çalışır, mümkün olduğu ölçüde kaliteli mal ve hizmetleri en düşük fiyattan satın almak için çabalar. Burada hemen belirtelim ki, C alanı çok geniş olmayan bir alan olarak düşünülmelidir. Birey, ancak çok yakın olduğu eş, akraba ve dostları dışında başkası için genellikle para harcamaz. Bu alanda hem egoizm, hem de alturizm geçerli olabilir. Örneğin, bir kimse çıkarı dolayısıyla bir başkasına hediye verebilir veyahut da herhangi bir çıkar gözetmeksizin ihtiyacı olan yoksullara yardımda bulunabilir. İlk örnekte egoist, ikinci örnekte ise alturist bir eğilim söz konusudur.

Şekil-7’de ise israf ve savurganlıklar yönünden özel mülkiyet ve kamu mülkiyeti arasındaki farklılık ortaya konulmaya çalışılmıştır. Şekilden anlaşılacağı üzere burada da israf ve savurganlıkların en fazla olduğu alan D alanıdır. Bu alanda devlete ait mal ve mülk (kamusal mülkiyet) halkın seçtiği temsilciler ve onların atadığı bürokratlar tarafından idare olunmaktadır. “Kamusal alan” olarak adlandırdığımız bu alanda israf ve savurganlıkların diğer tüm alanlara kıyasla çok daha yaygın olduğunu söyleyebiliriz.

¹²Bilebildiğimiz kadarıyla çizdiğimiz birinci matrisi ilk geliştiren kişi Nobel Ekonomi Ödülü sahibi Milton Friedman’dır. Friedman’ın geliştirdiği şekil şu eserde yer almaktadır: Milton Friedman and Rose Friedman, *Free to Choose*, New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1980. S.116. Biz Friedman’ın geliştirdiği matris üzerinde bazı değişiklikler yapmış bulunuyoruz. Ayrıca bu matrisi özel mülkiyet ve kamusal mülkiyete uyarlamış bulunuyoruz. Bkz. Şekil-6.

Şekil-6: İsrâf ve Savurganlıklar Yönünden Özel Harcama ve Kamusal Harcama Alanları



Kaynak: Aktan, 1999:20.

(Orijinal kaynak: Milton Friedman and Rose Friedman, *Free to Choose*, New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1980. s.116.; Yukarıdaki matrise Aktan tarafından bazı açıklayıcı bilgiler yazılmıştır. Matrisi geliştiren Friedman & Friedman (1980)dir.)

İsrâf ve savurganlıkların en az olduğu alan ise A alanıdır. Bu alanda birey kendine ait bir mülkiyeti kendisi kullanmakta ya da kendisi yönetmektedir. Örneğin, özel fabrika sahibi bir müteşebbis, mal ve hizmet üreten işletmesinde maliyetlerini minimize etme, karını maksimize etme gayreti içerisindedir. Müteşebbis, maliyetleri minimize etmek için organizasyondaki israf ve savurganlıkları ortadan kaldırmak zorundadır. Aksi halde, işletmenin zarar etme ve daha da kötüsü iflas etme tehlikesi bulunmaktadır.

İsrâf ve savurganlıkların ikinci derecede en az görüldüğü alan ise B alanıdır. Bu alanda özel işletme sahibi işletmeyi kendi yönetmemekte, Bu alan içerisinde de genel müdürün maliyetleri minimize etme ve karı maksimize etme çabası içinde olması gerekir. Aksi halde, işletme sahibi, genel müdürün işine son verir ve işletmenin başına yeni bir genel müdür getirir.

D alanı ile A alanı arasındaki temel farklılık şu iki noktadadır:

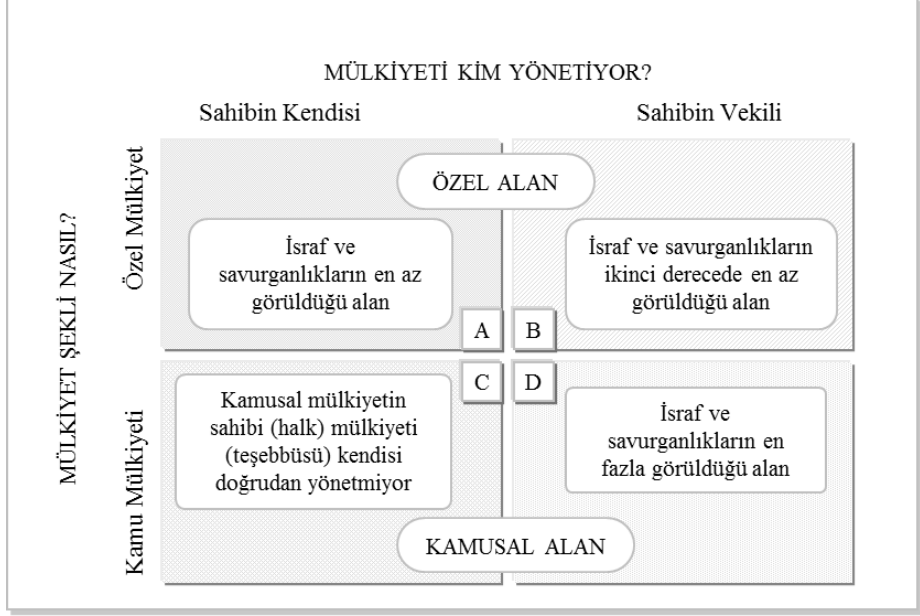
- Mülkiyet yapısı,
- Sahiplik durumu.

D alanında kamusal mülkiyet söz konusu olup organizasyon, sahibin (yani halkın) vekilleri tarafından yönetilmektedir.

A alanında ise özel mülkiyet söz konusudur ve organizasyon, bizzat sahip tarafından yönetilmektedir.

B alanında ise her ne kadar özel mülkiyet yapısı söz konusu ise de “sahip”, organizasyonu bizzat kendisi yönetmemektedir.

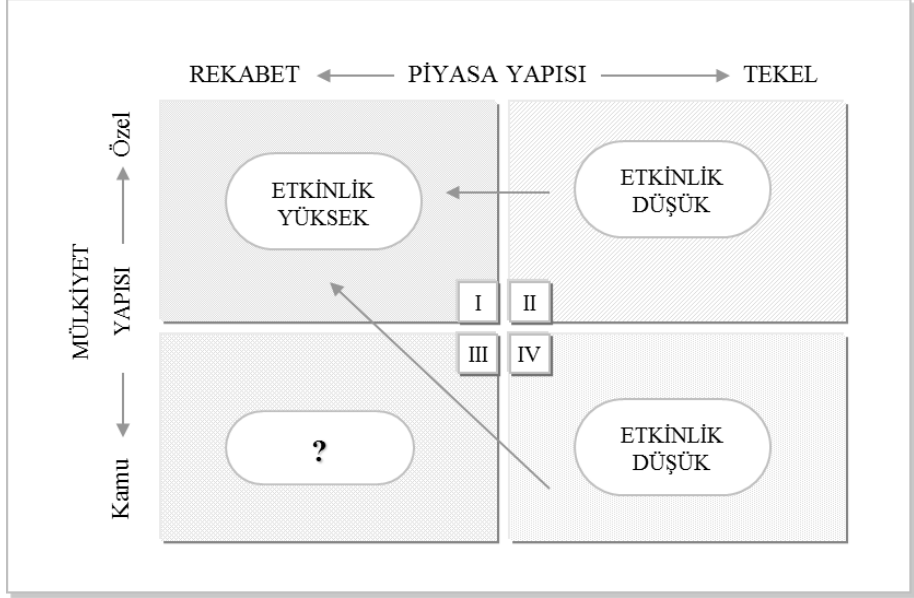
Şekil-7: İsrاف ve Savurganlıklar Yönünden Özel Mülkiyet ve Kamusal Mülkiyet Alanları



Kaynak: Aktan, 1999:21.

Şekil-8'de ise organizasyonel performans (etkinlik) ile mülkiyet ve piyasa yapısı birlikte ele alınmıştır. Anlaşıldığı üzere piyasada rekabetin mevcut olduğu bir özel mülkiyet düzeninde (I numaralı alanda) etkinlik en yüksek durumdadır. Organizasyonel etkinliğin en düşük olduğu iki alan bulunmaktadır. Gerek özel mülkiyet gerek kamu mülkiyeti olsun, piyasa yapısının “tekel” konumunda olduğu durumda etkinlik düşük seviyededir. Tekelci piyasalarda üretici, maliyetlerini minimize etme baskısı altında bulunmamaktadır. Sonuç itibarıyla II ve IV numaralı alanlarda etkinlik (maliyet etkinliği, kaynak kullanımında etkinlik, hizmet etkinliği vs.) yüksek düzeyde değildir. “Soru İşareti” bulunan alanda ise durum diğer alanlardan farklıdır. Matrise göre bu alanda kamu mülkiyeti ve rekabet söz konusudur. Bize göre, gerçek yaşamda kamu kurum ve teşebbüsleri arasında rekabet son derece yetersizdir. Bir başka ifadeyle, kamu kurumları ve kamu teşebbüsleri birbirleriyle rekabet etmekten genellikle uzaktırlar. Bir örnek vermek gerekirse yükseköğretim kurumları sayıca çok olsa da bunlar arasında rekabeti yaratmak gerçek yaşamda kolay olmamaktadır.

Şekil-8: Organizasyonel Etkinlikte Mülkiyet ve Piyasa Yapısının Rolü



Kaynak: Aktan & Özkıvrak, 1999:26.

Buraya kadar yapılan analizler çerçevesinde kamu ekonomisi ve piyasa ekonomisi arasında mülkiyet ve piyasa yapısını esas alarak etkinlik yönünden şu önermeler yapılabilir:

- Piyasa ekonomisi ve kamu ekonomisinde etkinlik yönünden görece olarak üstünlüğü belirleyen faktörle özel mülkiyet ve rekabettir.
- Rekabetçi kamu ekonomisinde etkinlik, teknelci kamu ekonomisine göre daha yüksektir. Ancak, daha önce de belirtildiği üzere kamu ekonomisinde kamu kurum ve kamu teşebbüsleri arasında rekabeti gerçekleştirmek gerçek yaşamda son derece güç olmaktadır.
- Rekabetçi piyasa ekonomisinde etkinlik, teknelci piyasa ekonomisine göre daha yüksek düzeydedir.

V.ORTAK MÜLKİYET TRAJEDİSİ

Yukarıdaki matris analizlerimizde özel mülkiyet ve kamusal mülkiyet ile iktisadi performans (organizasyonel performans) arasındaki ilişki analiz edildi. Matris analizlerimizde özel mülkiyet yapısının daha yüksek bir organizasyonel performansla yol açacağı ortaya konulmaya çalışıldı. Kamusal mülkiyet ya da kolektif mülkiyetin başarısızlığını anlatan bir diğer önemli

teori ise literatürde “*ortak mallar trajedisi*” olarak bilinmektedir ve bu konuyu da kısaca incelemekte yarar görüyoruz

Garrett Hardin 1968 yılında yayınlanan “*ortak mallar trajedisi (the tragedy of the commons)*” adını taşıyan makalesinde ¹³ herkesin kullanımına açık ortak tüketim mallarında (okyanuslarda balık avlamak, meralarda hayvan otlatmak, vs.) bir bedel ödemededen kullanım sözkonusu olduğundan bireylerin bu mallardan sağladıkları faydayı maksimize etme eğiliminde olacaklarını ve dahası başkalarının da o malı tüketme/kullanma eğiliminin artmasına paralel olarak ortak mallar üzerinde aşırı tüketime yöneleceklerini anlatmaya çalışmıştır. Hardin’e göre başka bireylerin de ortak maldan bedava yararlanmaları durumunda “*tüketimde rekabet*” ortaya çıkacak ve bunu fark eden bireyler tüketimlerini arttıracaklardır. Bu durum sonuçta kaynakların aşırı kullanımı ve israfı ile sonuçlanacaktır. ¹⁴

Garrett Hardin’in ortaya koyduğu bu trajedinin ortadan kaldırılmasının çözümü nedir? Ortak mallar nasıl yönetilmelidir? Ortak malların özelleştirilerek özel mülkiyete dönüştürülmesi doğru mudur? Ya da tam tersi yapılarak ortak malların devletleştirilmesi ya da millileştirilmesi ortak mülkiyet trajedisini ortadan kaldırabilir mi?

Ulusal parklar konusunu da bir ortak mal trajedisi olarak ele alan Hardin çözüm konusunda şunları yazmaktadır:

¹³ Orijinal makale için bkz. Hardin, 1968. Makalenin Türkçe çevirisi için bkz. Hardin, 2003.

¹⁴ Hardin, ortak malların trajedisini anlamamızı kolaylaştırmak için makalesinde şu örneğe yer vermiştir. “Hardin ilk olarak bir mera hayal etmemizi söyler. Bu mera devlete aittir ve birçok çoban koyunlarını otlatmaktadır. Otlığın uzun süre kullanılması herkesin yararına olacağından çobanların koyunları gereğinden fazla otlatmaması önemli bir konudur. Bu da basitçe herkesin açgözlü davranmaması sonucunu doğurur. Fakat burada bir sorun vardır; insanların sahibi oldukları koyunları günü geldiğinde satmaları gerekiyor ve koyunları kolayca satabilmek için semiz koyunlar yetiştirmeleri gerekiyor. Bu çobanların en doğal amacıdır. Öyleyse koyunlarını olması gerekenden daha fazla otlatılması gerekir. Fakat bu davranış diğerlerinin haklarını yemekle aynı anlama gelir. Bu düşüncüyü diğerleri ve otlak açısından olumsuz olarak değerlendirirseniz, şu davranış benimsenebilir: Koyunları diğer çobanların otlattığı kadar otlatmak. Fakat burada da başka bir sorun vardır. Diğer çobanların davranışlarını kontrol edemeyeceğimize göre; içlerinden biri bile koyunlarını biraz fazla otlatmış olsa bütün iyi niyetleri boşa gidecektir. Öyleyse bu ikilemden şu sonuca ulaşabilirsiniz. Koyunları gereğinden fazla otlatma kararı, diğer çobanların da aynı kararı vermesi durumunda istenilen sonuca ulaşılacaktır. Bunun da kırılğan bir durum olduğu ortadadır. Eğer çobanlardan biri koyunları biraz fazla otlatırsa, misilleme olarak yapılacak tek şey, diğer çobanların da koyunlarını daha fazla otlatmak olacaktır. İşte o an ortak malların trajedisinin başladığı andır. Yani otlağın sonunun başlangıcı” B. Sürçan, “Ortak Malların Trajedisi”, (2014) <http://www.tuicakademi.org/ortak-malların-trajedisi/>

“Ne yapacağız? Birkaç tane çözüm mevcuttur. Sözkonusu malları özel mülkiyete devredebiliriz. Kamu mülkiyeti olarak muhafaza edebilir, ancak buralara giriş için izin hakkı tesis edebiliriz.” (Hardin, 1968)

Ortak mallar konusu üzerindeki çalışmaları dolayısıyla 2009 yılında Nobel Ekonomi ödülü ile taltif edilen Elinor Ostrom ne piyasanın ne de devletin tek başına doğru çözüm olmadığına; çözümün daha farklı bir yerde aranması gerektiğine işaret etmiştir. Muhtelif ülkelerde balıkçılık, sulama, hayvancılık gibi kırsal ve yerel ekonomik faaliyetleri yakından izleyen Ostrom’a göre ne özelleştirme ne de devletleştirme doğru çözüm değildir. Her iki çözüm de birbirinden farklı sorunlara (kaynakların aşırı tüketimi, izleme-denetim-yaptırım mekanizmalarında yolsuzluklar vs.) yol açmaktadır. Ostrom yaptığı araştırmalar neticesinde ortak malların yönetiminin sözkonusu ortak mallardan doğrudan yararlanan toplulukların özyönetimine bırakılmasının daha iyi sonuçlar ortaya çıkaracağını ifade etmiştir. Ostrom sözkonusu kamusal ve özel mülkiyet şekillerine alternatif “özyönetim modeli”nin sağlayacağı yararları ise şu şekilde özetlemektedir:¹⁵ (Saysel, 2001)

- Kullanma ve yararlanma kuralları yerel koşullarla uyumludur.
- Kaynak kullanımında, çıkarıcı davranışlara ve yolsuzluklara karşı izleme ve denetim, bizzat o topluluğun güvenilir üyeleri tarafından yerine getirilmektedir.
- Kurallar ihlal edildiğinde uygulanan cezalar önce hafif ve ölçülüdür, ihlallerin tekrarı halinde artırılmaktadır.
- Topluluk üyeleri, kullanıcılar arasındaki veya kullanıcılarla görevliler arasındaki ihtilafları çözümleyecek mekanizmalara kolaylıkla ulaşabilecek yerel imkânlarla sahiplerdir.
- Topluluk üyelerinin kendi kurumlarını ve kurallarını geliştirme hakları dışarıdan müdahale eden hükümet yöneticileri tarafından ihlal edilmemektedir.
- Ortak mülkün kullanımı, izlenmesi, denetlenmesi, yaptırımların uygulanması, ihtilafların çözümü gibi faaliyetleri, hiyerarşik örgütlenmeyen, içi içe geçmiş organlar tarafından yerine getirilmektedir.

Özetle, Elinor Ostrom ortak kullanıma açık doğal kaynakların yönetiminde yerel toplulukların etkin bir rol oynayabileceklerine vurgu yapmaktadır. Ostrom’a göre yerel toplulukların kültürlerine ve kurumlarına gereken say-

¹⁵ Bu konuda bkz. Ostrom, 1990,1994.

gı gösterilmesi son derece önemlidir. Ostrom açık erişime ve kullanıma tabi doğal kaynakların yönetiminin güçlüğüne şu sözlerle ifade etmektedir:

“Değerli açık-erişim kaynakları daima aşırı kullanıma ve tahribata maruzdur. Dahası, doğal kaynakları yönetme konusunda basit ya da kompleks kurumsal düzenlemeler ne olursa olsun etkin kurallar dizayn etmek kolay değildir.” (Ostrom, 1994, s.1)

VI. SONUÇ

“Mülkiyet, özgürlük gibi insanoğlunun hakkıdır. Mülkiyetin Tanrı'nın yasaları gibi kutsal olmadığı fikriyatının toplum tarafından kabul edilmesi ve aynı zamanda mülkiyetin hukuk ve adalet tarafından korunmaması durumu anarşi ve tiranlığın başlangıcıdır. Mülkiyet kutsal olarak kabul edilmelidir; aksi halde özgürlük söz konusu olamaz.”
John Adams

Bu çalışma içerisinde mülkiyet hakkı ve organizasyonel performans ilişkisi analitik düzeyde matrisler yardımıyla incelenmiştir. Mülkiyet (sahiplik), organizasyonel performansı belirleyen tek değil ama en önemli faktörlerden birisidir. Ortak mülkiyete (kooperatif mülkiyet, kamusal mülkiyet, kolektif mülkiyet, vs.) dayalı bir organizasyon yapısında doğrudan bir “sahiplik” sözkonusu olmadığından doğal olarak performans da düşük olmaktadır. Buna karşın mal ve mülk üzerinde gerçek manada bir sahipliğin bulunması organizasyonel performans üzerinde pozitif anlamda oldukça etkili ve belirleyicidir.

Mülkiyet yapısı kadar piyasadaki rekabet yapısı (monopol, düopol, rekabetçi piyasalar vs.) da oldukça önemlidir. Özel mülkiyetin yaygın olduğu bir ekonomik düzen modelinde bile eğer fonksiyonel rekabet koşulları mevcut değilse ekonomide etkinlik ve yüksek performans yeterli ölçüde sağlanamayabilir.

Özetle, organizasyonel performansı ve daha geniş anlamda iktisadi performansı belirleyen iki temel faktör özel mülkiyet ve fonksiyonel rekabettir.

Mülkiyet hakları iktisadı adı verilen araştırma alanının ortaya çıkmasına katkılarda bulunan iktisat okullarının (Avusturya iktisat okulu, Chicago hukuk ve iktisat okulu, Virginia politik iktisat okulu, kurumsal iktisat okulu vs.) tamamı piyasa ekonomisinde mülkiyet haklarının tam olarak tanımlanmasının ve korunmasının önemi üzerinde durmaktadırlar. Bir iktisadi düzende mülkiyet haklarının tam olarak tanımlanması ve korunmasının başlıca yararları şunlardır:

- Negatif dışsallıklar önemli ölçüde azalır ve/veya tamamen ortadan kalkmış olur.
- Ekonomide işlem maliyetleri önemli ölçüde azalır.
- Herkes kendi sahip olduğu mal ve mülkü koruma ve geliştirme güdüsü ile hareket edeceğinden israf ve savurganlıklar azalır ve ekonomide etkinlik sağlanmış olur.
- İktisadi mübadelenin hacmi genişler.
- Hakların korunması bireyselleşeceğinden bu durum bireylere sorumluluklar yükler.

Bu çerçevede söz konusu iktisat okuluna mensup iktisatçılar özel mülkiyet yapısı ile ekonomik gelişme ve büyüme arasında ayrılmaz bir pozitif ilişkinin var olduğunu savunmaktadırlar.

Mülkiyet hakları iktisadi olarak adlandırılan araştırma programında hâkim olan bu yaklaşıma karşı olanlar ise mülkiyet ve piyasa yapısının tek başına iktisadi performansın belirleyicisi olmadığını; yönetim yapısının da çok önemli bir faktör olarak hesaba katılması görüşünü ileri sürmektedirler. Eleştirel perspektifte eğer iyi bir yönetim yapısı kurulabilirse ortak mülkiyet alanlarında da yüksek performansın pekâlâ mümkün olabileceği görüşü savunulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aktan, C. C. (1999). Mazdekizm, More ütopyası, Babuef trajedisi ve Zadruga faciası (İsraf ve savurganlıklar neden kamuda daha fazla?). *Yeni Türkiye Dergisi*, Mart-Nisan, 17-21.
- Aktan, C.C ve Ö. Özkıvrak, (1999). *Devlet mi? Piyasa mı? Kamu ve özel sektör arasında performans karşılaştırmaları*. Ankara: TOSYÖV Yayınları
- Aktan, C. C., (2000). *Kamu ekonomisi ve kamu maliyesi*, İzmir: Akliselim Matbaası.
- Alchian, A. (1965). Some economics of property rights. *Politico*, 816-829.
- Alchian, A. (1977). *Economic forces at work*. Indianapolis: Liberty Press.
- Alchian, A., & H. Demsetz, (1973). The property right paradigm. *The Journal of Economic History*, 33(1), 16-27.
- Alchian, A. A. ve H. Demsetz, (1972). Production, information costs and economic organization. *The American Economic Review*, 62(5), 777-795.
- Alessi, Louis De. (1980). The economics of property rights: A review of the evidence. *Research in Law and Economics*, 2(1), 1-47.
- Ayan, M. (2016). *Eşya hukuku*, II (Mülkiyet), Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Bartel, R. ve F. Schneider, (1991). The “Mess” of the public industrial production in Austria: A typical case of public sector inefficiency. *Public Choice*, 68, 17-40.
- Barzel, Y. (1989). Economic analysis of property rights. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cheung, S. (1968). Private property rights and sharecropping. *Journal of Political Economy*, 76(6), 1107-1122.
- Demir, Ö, (1996). *Kurumcu iktisat*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Demsetz, H. (1964). The exchange and enforcement of property rights. *The Journal of Law & Economics*, 7, 11-26.
- Demsetz, H. (1966). Some aspects of property rights. *The Journal of Law & Economics*, 9, 61-70.
- Demsetz, H. (1967). Toward a theory of property rights. *The American Economic Review*, 57(2). Papers and Proceedings of the Seventy-ninth Annual Meeting of the American Economic Association. (May, 1967), pp. 347-359.
- Demsetz, H., (1998). *Property rights, The new palgrave – Dictionary of Economics and the Law*, (ed. Peter Newman), vol 3, London: Macmillan.
- Demsetz, H. (2002). Toward a theory of property rights II: The competition between private and collective ownership. *The Journal of Legal Studies*, 31(2), 653-672.
- Dunsire A. et all. (1988). Organizational status and performance: A conceptual framework for testing public choice theories. *Public Administration*, 66(4), 363-388.
- Eren, F. (2011). *Mülkiyet hukuku*. Ankara, Yetkin Yayınları
- Ertaş, Ş. (2018), *Eşya Hukuku*, İzmir: Fakülteler Barış Kitabevi, 2018
- Foss, K., ve Foss, N. (2015). Coasian and modern property rights economics. *Journal of Institutional Economics*, 11(2), 391-411.
- Friedman, M. ve R. Friedman (1980). *Free to choose*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Furubotn, E.G. ve Pejovich, S. (1974). *Economics of property rights*. Cambridge: Mass: Ballinger.
- Hardin, G. (1968). “the tragedy of commons”, *Science*, vol 162. Issue 3859. Pp. 1243-48.
- Hardin, G. (2003). “Orta malların trajedisi”, (Çev. Y. Şahin), *Piyasa*, Cilt: 2, Sayı: 1 (Kış 2003), s. 13-26.
- Karaman, H. (2016). *Anahatlarıyla İslam Hukuku*, 1. Cilt. İstanbul: 19. Baskı. Ensar Neşriyat.
- Karaman, H. (1991). “Ayn”, TDV. *İslam Ansiklopedisi*, 4. Cilt. 1991. <https://islamansiklopedisi.org.tr/ayn--fikih>

- Karaman, H. (1994). "Deyn", TDV. İslam Ansiklopedisi, 9. Cilt. 1994. <https://islamansiklopedisi.org.tr/deyn>
- Leibenstein, H. (1966). "Allocative efficiency vs. 'X_efficiency'," Challenge, vol 22, no 4.
- Leibenstein, H. (1979). "'X_efficiency: From Concept to Theory'," American Economic Review, June 56, 392-415.
- Oğuz, F., (2003). *Mülkiyet hakları: Bir ekonomik analiz*. Ankara: Roma Yayınları.
- Oğuzman, K. M., Ö. Seliçi, S. Oktay- Özdemir (2012), *Eşya hukuku*, 15. Baskı. İstanbul.
- Ostrom, E. (1990). *Governing the commons*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ostrom, E. (1994). "Neither Market Nor State: Governance of Common Pool Resources in the 21st Century", 2 Haziran 1994, International Food Policy Research Institute, Washinton D.C.
- Ostrom, E., ve Hess, C. (2008). *Private and common property rights*. Indiana: Indiana University School of Public and Environmental Affairs.
- Öztaş, B. (2012). *Medeni hukukun temel kavramları*. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Pejovich, S. (1990). *The economics of property rights: Towards a theory of comparative systems*. London: Kluwer Academic Publishers.
- Putterman, L. (1986). *The economic nature of the firm*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ross, S. A. (1973). Economic theory of agency: The principal's problem. *American Economic Review*, 63(2), 134-139.
- Saysel, A. K. (2001). "Ortak Mülk Alanları Ve Özyönetim", (10 Aralık, İstanbul'da "Türkiye'de su krizini derinleştiren politikalar" panelinde yapılan konuşma metni) (<https://www.suhakki.org/2011/12/ortak-mulk-alanlari-ve-ozyonetim/>)
- Sürçan, B. (2014). Ortak Malların Trajedisi, (2014) <http://www.tuica-kademi.org/ortak-mallar-trajedisi/>
- Stiglitz, J. E. (1992). *Principal and agent, the new palgrave dictionary of money finance*, vol 3, Macmillan Press.
- Williamson, O. (1985). *The economic institutions of capitalism. Firms, markets, relational contracting*. London: Collier Macmillian Publisher.

TÜRKİYE'DE SOSYAL DEVLET ANLAYIŞI İÇERİSİNDE TRANSFER HARCAMALARININ YERİ VE ÖNEMİ

Mahmut Küçüköğlü¹ - Hacı Yunus Taş² - Hüseyin Ercan³

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-8286-6929

²ORCID ID: orcid.org/0000-0003-3163-9416

³ORCID ID: orcid.org/0000-0003-2641-3674

Öz

Sosyal devlet, sosyal refahın optimum düzeye ulaştırmak amacıyla devletin ekonomiye aktif ve kapsamlı bir şekilde müdahalelerde bulunmasına izin veren bir devlet anlayışıdır. Sosyal devletin temel amacı; en geniş anlamda piyasa ekonomisinde ortaya çıkan başarısızlıkları ve yetersizlikleri ortadan kaldırmaktır. Transfer harcamalarını tanımlayacak olursak; satın alma gücünün özel kesim veya sosyal tabakalar arasında el değiştirmesiyle sonuçlanan harcamalardır. Transfer harcamaları II. Dünya Savaşı'nın ardından ortaya çıkan ve giderek gelişen sosyal devlet anlayışına paralel bir şekilde yaygınlaşmıştır. Türkiye'de sosyal devlet anlayışının yerleşmesinin başlangıcı olarak 1961 Anayasası gösterilebilir. Türkiye'de aile yardım ödemeleri, işsizlik yardımları, iş göremezlik ödemeleri düşük kalmaktadır. Batılı ülkelerin işgücü piyasasına önem verdikleri, gerek işgücü piyasalarının gelişimi için gerekse işsizlik yardımları, iş göremezlik ödemelerine yönelik yardımların fazla olmasından anlaşılmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye'de transfer harcamalarının 2000-2016 yılları arasında gelişimi incelenmiş, transfer harcama kalemlerinin bütçe ve GSYH içerisindeki payı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Türkiye'de şu anda uygulanmakta olan analitik bütçe sınıflandırmasına göre transfer harcamaları tasnif edilmiş, detaylı alt kalemleri incelenmiştir. Analitik bütçe sınıflandırmasına göre Türkiye'de ağırlıklı olarak hangi transfer harcamalarına öncelik verildiği incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Devlet, Transfer Harcamaları, Bütçe

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Yalova Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü/Yalova/Türkiye
E-posta: mahmut.kucukoglu@yalova.edu.tr

² Doç. Dr. Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi Bölümü/Yalova/Türkiye.
E-posta: yunus.tas@yalova.edu.tr Sorumlu Yazar

³ Doktorant, Harran Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, Şanlıurfa/ Türkiye.
E-posta: huseyin.ercan@inonu.edu.tr

THE ROLE AND IMPORTANCE OF TRANSFER SPENDINGS IN TURKEY WITHIN THE UNDERSTANDING OF SOCIAL STATE

Mahmut Küçükoğlu – Hacı Yunus Taş – Hüseyin Ercan

ABSTRACT

The social state is an understanding of state that allows the state to actively and comprehensively intervene in the economy in order to bring social welfare to an optimum level. The main purpose of the social state; in the broadest sense, to eliminate the failures and inadequacies in the market economy. If we define the transfer expenditures; expenses that result in the exchange of purchasing power between private sector or social strata. Transfer expenditures has become widespread in parallel with the emerging social state concept that emerged after World War II. Establishment of a social state as the beginning of the 1961 Constitution can be shown in Turkey. In Turkey, family allowances, unemployment benefits, disability payments remains low. It is understood from the fact that Western countries give importance to the labor market, both for the development of labor markets and for unemployment benefits and for the incapacity payments. This study examined the development of transfer spending in Turkey between the years 2000-2016, it has tried to put forward their transfer expenditure budget and its share in GDP. The transfer expenditures by the analytical budget classification is currently being implemented in Turkey have been classified, the detailed sub-indices were investigated. According to the analytical budget classification it will be examined mainly in Turkey, which is given priority to transfer spending.

Keywords: Social State, Transfer Expenditures, Budget

GİRİŞ

Sosyal refah devleti anlayışı, devletin serbest piyasa ekonomisine aktif şekilde müdahale ederek toplumun sosyal refahını en üst düzeyde sağlamaya çalışmaktır. Dolayısıyla, piyasa başarısızlıklarını gidermek, gelir dağılımında adaletin sağlanması açısından devletin piyasa ekonomisine müdahalede bulunması gerekmektedir.

Kuramsal olarak sosyal refah devletinin gelişmesinde paternalist yaklaşımın rolü büyüktür. Paternalistik yaklaşım, baba devlet anlayışına dayanmaktadır. Bu yaklaşıma göre insanların ve toplumun kendi ihtiyaçlarını karşılayamayacağı durumda devlet müdahale ederek baba gibi toplumun ihtiyaçlarını karşılayacaktır.

Refah devleti anlayışı II. Dünya Savaşından 1970’li yıllara kadar üzerinde durulan en önemli konulardan biri olmuştur. Savaş sonrasında ülkelerin yeniden imar çalışmalarına başlaması, halkın ihtiyaçlarını karşılayamayacak duruma gelmesi sosyal transferlerin önemini arttırmış, savaş sonrasında özel sektörün yetersizliği nedeniyle barınma, sağlık, eğitim, güvenlik gibi konularda devletler önemli görevler üstlenmiştir.

1982 Anayasasında Madde 2’de belirtildiği üzere Türkiye Cumhuriyeti sosyal devlet ilkesini kabul etmiştir. Kişilerin eğitim, sağlık gibi temel hak ve özgürlükleri anayasada güvence altına alınmıştır. Sosyal hizmetlerin yerine getirilmesinde merkezi idare önemli rol oynamaktadır.

İdeal bir sosyal devlette olması gereken fonksiyonları şöyle sıralayabiliriz; Sosyal devlet, sosyal adaletin sağlanması, işsizliği kısa dönemde önlemenin mümkün olmamasından dolayı, işsizlik sigortasını yaygınlaştırmak, eğitimde fırsat eşitliğini sağlamalıdır, asgari bir gelir düzeyi sağlamalıdır, yoksulluğun ortadan kaldırılması, ülke vatandaşlarına emeklilik ve sağlık sigortası imkânı sağlamalıdır, şehirleşme ile beraber ortaya çıkan konut ve ulaşım sorunlarını çözmeye yönelik toplu konut ve ulaşım politikaları oluşturmalı ve bunu sübvansane etmeli, kamu hizmetlerini hem niceliksel olarak hem de niteliksel olarak genişletmeli, ülke içerisindeki bölgesel dengesizlikleri gidermelidir.

2000’den sonraki yıllarda sosyal harcamalar açısından önemli dönüşümlerin olduğu görülmektedir. Serbest piyasa ekonomisini benimsemiş ülkelerde, kamunun ekonomik alana müdahalesini minimuma indirmeyi, iç ekonomiyle uluslararası ekonomiyi bütünleştirmeyi amaçlayan hükümetlerin, sosyal politika alanında benimsediği ekonomi politikasının derin izleri bulunmaktadır.

SOSYAL DEVLET ANLAYIŞI VE TRANSFER HARCAMALARI

1.1. Sosyal Devlet Anlayışı

Sosyal devlet ile ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda literatürde yaygın olarak refah devleti kavramının kullanıldığı görülmektedir. Bu iki kavram arasında

bir farkın olup olmadığını ayırt etmek kolay değildir. Çünkü kimi yazarlar sosyal devlet ile refah devleti kavramlarının aynı anlama sahip olduğu öne sürerlerken bazı diğer yazarlar ise aralarında farkın olduğunu belirtmektedirler (Akgül Yılmaz, 2006, s.3).

Ülkeden ülkeye farklı şekillerde uygulanan refah devleti kavramı literatürde bazen refahın ideal modelini ifade etmek için, bazen de devletin sunduğu refahı ifade etmek için kullanıldığı görülmektedir. Arın'ın da çalışmasında belirttiği gibi refah devletinin teorik bir soyutlama yapılırken kullanıldığı, gerçek hayatta ise ülkelerin farklı dönemlerde farklı sosyal politikalar kullandıkları refah devleti modelleri ortaya çıkmıştır (Akgül Yılmaz, 2006, s. 5).

Sosyal devlet, sosyal refahın optimum düzeye ulaştırmak amacıyla devletin ekonomiye aktif ve kapsamlı bir şekilde müdahalelerde bulunmasına izin veren bir devlet anlayışıdır. Sosyal devletin temel amacı; en geniş anlamda piyasa ekonomisinde ortaya çıkan başarısızlıkları ve yetersizlikleri ortadan kaldırmaktır. Sosyal devlet, müdahaleci, düzenleyici, yeniden dağıtıcı, girişimci, kişilere hak ve özgürlüklerin sağlanması bakımından pozitif bir devlet anlayışıdır (Yay, 2014, s.147; Aktan, 1995, s.73-74).

Sosyal devlet; sosyal görev ve sorumluluklar üstlenmiş, vatandaşına insan şeref ve haysiyetine yaraşır maddi, medeni ve kültürel ihtiyaçları içeren asgari refah şartları sağlamayı amaçlayan, sosyal adaletin sağlanması bakımından önlemler alan ve sosyal haklar bakımından eşitlik ilkesini toplumun tüm kişilerini kapsayacak şekilde uygulayan, izleyeceği ücret ve vergi politikaları ile gelir dağılımının adil olarak gerçekleştirme görevini üstlenen, korunmaya muhtaç grup ve sınıfları gözetken, sosyal güvenlik ve istihdam politikalarına yön veren, eğitim, sağlık, konut gibi toplumun asgari ihtiyaçlarını karşılamaya dönük politikaları uygulayan, çalışma hayatına yön verici önlemler alan çağdaş devlet anlayışıdır (Akgül Yılmaz, 2006, s.8).

Sosyal devletin görevlerinin temelinde sosyal güvenlik, eğitim, sağlık, gelirin yeniden dağıtımı ve sosyal refah hizmetleri alanlarında aktif rol aldığı kabul edilir (Toprak, Ağcakaya, Gül, 2016, s.128).

2000 sonrası dönemdeki hükümetlerin Parti programlarında 'Bir sosyal sınıfa yönelik değil, tüm bireylerin refah ve mutluluğunu sağlayan, yoksullar, bakıma muhtaç yaşlılara, çocuklara ve işsizlere yönelik özel programlar oluşturulması; işsizleri, yoksulları, hastaları ve özürülleri koruyan, bunların insan onuruna yaraşır bir şekilde yaşamalarına imkân sağlayan bir sosyal devlet anlayışının gerekliliğine' önem verilmektedir. Bu dönemde merkezi yönetimin yerel idareler, sivil toplum kuruluşları ve özel sektörle işbirliği içerisinde, sosyal devlet harcamalarında verimliliği ve kaynak kapasitesini arttırmayı amaçladıkları görülmektedir (Bakan ve Özdemir, 2012, s.33-34).

1.2. Transfer Harcamaları

Transfer harcamalarını tanımlayacak olursak; satın alma gücünün özel kesim veya sosyal tabakalar arasında el değiştirmesiyle sonuçlanan harcamalardır. Transfer harcamalarına örnek verecek olursak; borç faiz ödemeleri, sosyal yardımlar, sübvansiyon ödemeleri, sosyal güvenlik ödemeleri, vergi iadeleri, yerel yönetimlere yapılan ödemeler ve kamu teşebbüslerine yapılan transferlerdir (Kalaycı, 2016, s.2). Transfer harcamaları temelde karşılıksız olması ve GSYH’yi dolaylı yoldan etkileyen bir harcama türüdür (Özen, 2003, s.205).

Gelişmiş ülkelerde transfer harcamalarının toplam kamu harcamaları içerisinde payının yüksek olması, sosyal transferlerin yüksek olmasından kaynaklanır. Gelişmiş ülkelerde gelir dağılımının adil olmasını sağlamak için transfer harcamaları diğer ülkelere göre daha yüksektir. Bu durum gelişmiş ülkelerde toplam kamu harcamaları içerisinde transfer harcamalarının payını yükseltmektedir. Demografik yapıdaki değişim sosyal transfer harcamalarında artışa yol açmaktadır. Nüfus artış hızındaki düşme nüfusun yaşlanması sonucunu doğurur, böylece yaşlılara yönelik hizmetlerin artmasına yol açar (Kalaycı, 2016, s.3-4).

Sosyal Amaçlı Transferler; devletin toplumun huzurunu ve refahını artırmak amacıyla toplumdaki belli kişi ve gruplara yönelik karşılıksız yapılan ödemelerdir. Maddi açıdan yetersiz olan öğrencilere ödenen burslar, emekli aylıkları, dul ve yetim aylıkları, asker ailelerine yapılan yardımlar, işsizlik sigortası, sosyal amaçlı transfer ödemeleri örnek verilebilir. İktisadi Amaçlı Transferler; devletin belirli sektörlerin ve bölgelerin üretimini desteklemek amacıyla yapmış olduğu transfer ödemeleridir. Bu harcamalara örneğin, tarım sektörünü, sübvansiyon etmeye yönelik olabileceği gibi, bazı vergilerin kaldırılmasına yönelik de olabilir. Mali Amaçlı Transferler; kamunun bütçe açıklarını kapatmaya yönelik yaptığı iç ve dış borçların geri ödemesi ile bunların faiz ödemeleri örnek verilebilir. KİT’lerin görev zararını kapatmaya yönelik ödemeler, yerel idarelere ve bütçe dışı fonlara yönelik ödemeler de bu kapsamda değerlendirilebilir (Susam, 2010, s.122). Transfer harcamalarını dolaylı dolaysız transfer harcamaları, gelir ve sermaye transferleri, verimli verimsiz transferler, cari transferler sermaye transferleri şeklinde tasnif edilebilir.

Tablo:1.1. Bazı Ülkelerde Sosyal Harcamaların GSYİH’ya Oranları

Yıllar	1990	2000	2010	2016
Almanya	21,4	25,4	25,9	25,3
Norveç	21,6	20,4	21,9	25,1
İtalya	20,7	22,6	27,6	28,9
ABD	13,2	14,3	19,3	19,3
Türkiye	5,5	7,7	12,8	13,5 (2014)

Kaynak: OECD Data Social spending Public, % of GDP, 1990 – 2016

<https://data.oecd.org/socialexp/social-spending.htm> (Erişim Tarihi: 22.12.2017).

OECD'nin sosyal harcamalar tanımında nakdi ödemeler ve doğrudan aynı mal ve hizmetlerin sağlanması, sosyal amaçlı vergi muafiyet ve istisnaları içermektedir. Bunlar, yaşlılık maaş ödemeleri, erken dönem emekli maaşları, yaşlılara evde bakım hizmetleri, çocuk ve aile yardımları, çocuk bakım destekleri, gelir destekleri, işsizlik tazminatı, hayatta kalanlara yapılan emekli maaş ödemeleri, cenaze ödemeleri, iş göremezlik ödeneği, bakım hizmetleri, sakatlık yardımları, mesleki yaralanmalar, işçi hastalık ödemeleri, iş kazası ödemeleri, istihdam hizmetleri, eğitimi, istihdam teşvikleri, engellilerin istihdama yönlendirilmesi, iş yeri açma teşvikleri, konut yardımları, kira sübvansiyonları, diğer teşvikler şeklindedir. Yapılan ödemeler düşük gelirli hane halkına, yaşlılara, sakatlara, hastalara, işsiz ve gençlere yapılmaktadır. Tablo 1.1 incelediğimizde Türkiye diğer gelişmiş ülkelere kıyasla sosyal harcamalar açısından düşük bir orana sahiptir.

Tablo: 1.2. Bazı Ülkelerde Sosyal Harcamaların Detaylarına Göre GSYİH'ya Oranları (2013 Yılı)

Ülkeler	Almanya	Norveç	İtalya	ABD	Türkiye
Yaşlılık emekli maaş ödemeleri	8,2	7,5	13,72	6,2	6,6
Sağlıkla ilgili ödemeler	7,9	5,5	6,8	8,0	3,9
Aile ile ilgili ödemeler	2,1	3,0	1,4	0,6	0,4
İşsizlikle ilgili ödemeler	1,0	0,3	1,7	0,4	0,1
Hayatta Kalanlara Yapılan ödemeler	1,9	0,2	2,6	0,6	1,5
İş Görmezlikle ilgili ödemeler	2,0	3,6	1,7	1,4	0,3
Aktif İşgücü Piyasalarına yönelik ödemeler	0,66	0,5	0,4	0,1	0,003
Konut yardım ve kira sübvansiyonları	0,5	0,12	0,027	0,27	0,0
Diğer ödemeler	0,175	0,67	0,175	0,89	0,20

<http://www.oecd.org/social/expenditure.htm> (Erişim Tarihi:03.01.2018)

Tabloda görüldüğü gibi yaşlı emekli maaş ödemeleri sosyal harcama kalemleri arasında en yüksek orana sahiptir. Bu da birçok ülkede özellikle batı ülkelerinde yaşlı nüfusun oransal ve miktar olarak artmasıdır. İkinci sırada ise sağlıkla ilgili ödemeler yer almaktadır. Türkiye'de aile yardım ödemeleri, işsizlik yardımları, iş göremezlik ödemeleri düşük kalmaktadır. Batılı ülkelerin işgücü piyasasına önem verdikleri, gerek işgücü piyasalarının gelişimi için gerekse işsizlik yardımları, iş göremezlik ödemelerine yönelik yardımların fazla olmasından anlaşılmaktadır.

Tablo: 1.3. Türkiye'de Sosyal Harcamaların Gelişim Seyri (% GSYH)

Yıllar	1990	2000	2005	2010	2013
Yaşlılık emekli maaş ödemeleri	1,64	3,18	4,91	6,56	6,69
Sağlıkla ilgili ödemeler	1,49	2,91	3,71	3,98	3,98
Aile ile ilgili ödemeler	0,91	0,21	0,28	0,33	0,43
İşsizlikle ilgili ödemeler	0,43	0,006	0,067	0,121	0,141
Hayatta kalanlara yapılan ödemeler	0,73	0,83	1,17	1,23	1,56
İş görmezlikle ilgili ödemeler	0,17	0,20	0,23	0,28	0,33
Aktif İşgücü Piyasalarına yönelik ödemeler	0,01	0,006	0,001	0,004	0,003
Konut yardım ve kira sübvansiyonları	0	0	0	0	0
Diğer ödemeler	0,11	0,35	0,12	0,12	0,20

Kaynak: <http://www.oecd.org/social/expenditure.htm> (Erişim Tarihi:03.01.2018)

Tablo:1.3’e baktığımızda genel itibariyle bütün harcama kalemlerinde yıllar itibariyle artışlar olmuştur sadece konut yardımı kaleminde hiç harcama olmamıştır. En büyük payı emekli maaş ödemeleri kalemi oluşturmaktadır ikinci sırada ise sağlıkla ilgili transferler oluşturmaktadır. İşsizlik tazminatlarının zayıf kaldığı görülmektedir.

2. TÜRKİYE’DE TRANSFER HARCAMALARININ SINIFLANDIRILMASI

Türkiye’de Planlı Kalkınma Programları ile beraber transfer harcamaları bütçelerde yer almaya başlamıştır. 1950-1963 yılları arasında ülkemizde kamu harcamalarının ekonomik sınıflandırılmasında cari harcamalar ve yatırım harcamaları şeklinde iki grupta toplamıştır. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Programı çerçevesinde 1964 Mali Yılı Bütçesinde kamu harcamalarını; cari harcamalar, yatırım harcamaları ve sermaye teşkili ve transfer harcamaları şeklinde gruplandırılmıştır. Transfer ödemelerinin 1964 yılından itibaren üçlü bir sınıflandırma yapılması, bir yandan bütçedeki yatırımların plana uygunluğu sağlanmış, diğer yandan o zamana kadar cari harcamalar kapsamındaki kamu borçları, vatani hizmet aylıkları, eski emekli dul ve yetim maaşları; katma bütçeli idarelere, belediyelere, dernek ve benzeri kuruluşlara yapılan ödemeler, sermaye teşkili ve transfer harcamaları kapsamında değerlendirilmiş, diğer taraftan yatırımlar kapsamında değerlendirilen küçük onarımlar cari harcamalar kapsamına alınmasıyla cari harcamaların gerçek miktarda gösterilmesi sağlanmıştır (Öner, 1993, s.242-243).

Bu çalışmada kamu harcamalarının ekonomik sınıflandırma yöntemini kullanılarak ekonomik sınıflandırmaya göre temel belirleyici harcamaların toplam hasılaya katkısının olup olmadığı ele alınmıştır. Yani GSYH’ya katkıda bulunan harcamalar, yatırım ve cari harcamalar olup buna karşılık o dönemin GSMH’sına bir katkıda bulunmayıp, bir aktif transferi karşılığında yapılmış harcamalar, transfer harcamalarını oluşturacaktır. Yatırım harcamalarını bütünüyle ekonominin genel üretkenliğini hali hazırda ya da gelecekte geliştirmeye yarayan harcamalar olarak nitelendirmek, cari harcamaları da söz konusu üretkenliği doğrudan doğruya artırmaya yarayan harcamalar olarak tanımlamak yerindedir. Devletin kamu hizmetlerini yerine getirmesi, kamu hizmetlerinin üretimine müdahalede bulunması, kamu açıklarını finansmanı ve gelirleri yeniden dağıtmasının bir maliyeti vardır. Devlet kamu hizmetlerini yerine getirirken üretim faktörleri ve özel kesimden ürün satın alır. Bununla birlikte bazı üreticilere sübvansiyon verebilir. Geliri yeniden dağıtmak için sosyal amaçlı harcamalar yapabilir. İktisadi amaçlarla ilgili görevler sonucunda ortaya çıkan harcamalar, gerçek harcamalar ve transfer harcamaları şeklinde bir ayrıma tabi tutulabilir (Tosunoğlu, 2014, s. 88).

Gerçek harcamalar devletin tüketim amaçlı yapmış harcamalardır ve bu harcamalar yoluyla devletin, dolaylı ya da dolaysız bir şekilde üretim faktörlerinin ya mülkiyetine ya da kullanım hakkını elde etmektedir. Gerçek harcamalar anlamında reel harcamalar, faktör harcamaları, efektif harcamalar, mal ve hizmet alım harcamaları gibi kavramlar da kullanılmaktadır. Gerçek harcamaları da cari harcamalar ve yatırım harcamaları şeklinde sınıflandırabiliriz (Tosunoğlu, 2014, s.89). Devletin genel yönetiminin devamlılığı sürdürebilmesi amacıyla yaptığı, cari yıl içinde kullandığı ve süreklilik gösteren, tüketim amaçlı harcamalardan oluşmaktadır. Cari harcamaların temel işlevi devlet mekanizmasının işleyişini sürdürmektir. Kamunun kısa vadeli ihtiyaçlarını gidermek için yapmış olduğu harcamalara; personel maaş ödemeleri, kırtasiye harcamaları, teknik araç ve gereç, elektrik, su, doğalgaz alımları, kira, bakım ve küçük onarım giderleri harcamalara örnek verilebilir. Yatırım harcamaları, ekonomide sermaye birikimi sağlamak ve üretim kapasitesini arttırmak için yapılan harcamalara denir. Yatırım harcamaları özellikle devletin sermaye stokunu gerçekleştirmek amacıyla sermaye mallarının alımına yönelik yaptığı ve elde edilen faydaların yıllara yayıldığı harcamalardan oluşur. Bu harcamalar bir yandan ekonominin kapasitesini arttırarak milli gelir düzeyini yükselten diğer yandan da istihdam kapasitesini artıran harcamalardır (Susam, 2010, s.121).

5018 sayılı Kamu Mali Kontrol Kanunu kabul edilmeden önce Program bütçe uygulamasının, sınıflandırma özelliğinin yitirmiş olması, yeterli bir kurumsal ve fonksiyonel sınıflandırmanın olmaması nedeniyle analize elverişli bir ortam yaratılamaması ve mevcut kodlamanın uluslararası karşılaştırmaların yapılmasına imkân vermiyor olması yeni bütçe sınıflandırılmasına ihtiyaç duyulmuş ve bu ihtiyacı karşılamak üzere 2004 yılı başından itibaren Analitik Bütçe Sınıflandırması (ABS) adıyla yeni bir bütçe kodlama sistemine geçilmiştir.

ABS'ye Göre Transfer Harcamaları;

2.1. Faiz Giderleri: Faiz, ödünç alınan paranın kullanımı karşılığında yapılan ödemelere denir. Faiz giderleri finansman bölümünde sınıflandırılan borç alınan paranın anapara geri ödemesinden ve borçlanmadan dolayı yapılan komisyon ve ihraç masraflarından ayrılmaktadır. Kamunun borçlanmadan kaynaklanan faiz ödemeleri bu bölümde takip edilir. Borçlanmadan dolayı yapılan komisyon ve ihraç giderleri cari harcamalar bölümünde incelenir.

2.2. Cari Transfer Ödemeleri: Sermaye birikimi hedeflemeyen ve cari nitelikteki mal ve hizmet alımlarını finansmanı amacıyla karşılıksız olarak yapılan harcamalardır. Aynı şekildeki transfer harcamaları bu kapsamda yer almaz. Transfer ödemeleri nihai olarak kimin faydalandığına göre değil kime ödendiğine göre tasnif edilmektedir. Cari transferleri aşağıdaki bölümlerde ayrı ayrı incelemek mümkündür (Analitik Bütçe Sınıflandırmasına İlişkin Rehber):

2.2.1. Görev Zararları: Görev zararları: Kamu tarafından ilgili mevzuatı gereği, KİT'lere, sosyal güvenlik kurumlarına, mali kurumlara, döner sermayeli işletmelere, fonlara veya diğer teşekküllere kendi mevzuatları dışında bir görev verilmesi halinde müdahale alımları ve destekleme zararları için yapılan ödemeler de dâhil olmak üzere, verilen bu görevin ifası sonucu oluşan ve mahrum olunan kârı da içeren zarardan oluşur. Görev zararları denildiğinde program bütçedeki gibi sadece KİT ödemelerinden oluşmamaktadır.

2.2.2. Hazine Yardımları: Bütçeden, karşılıksız olarak, ilgili mevzuatına göre ve kaynak aktarılan kurumların bütçe açıklarının kapatılması gibi amaçlarla özel bütçe kapsamındaki idarelere, düzenleyici ve denetleyici kurumlara, sosyal güvenlik kurumlarına, mahalli idarelere, fonlar ile diğerlerine yapılacak cari nitelikteki hazine yardımlarına ilişkin ödemeler (yönetim giderlerine katılma payı dâhil) bu grupta değerlendirilmektedir.

2.2.3. Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlara Yapılan Transferler: Kar amacına yönelik olmayan kuruluşların cari nitelikteki ödemelerine katkı amaçlarıyla yapılan transfer ödemeleri bu grupta yer alacaktır. Dernek, Birlik, Kurum, Kuruluş, Sandık vb. Kuruluşlara, vakıf üniversitelerine, Kamu İşveren Sendikalarına, Siyasi Partilere, Memurların Öğle Yemeğine Yardım, Sosyal Amaçlı Fonlara, Seçim Giderleri İçin Yapılacak Ödemeler, Türk Kültür Varlığının Korunması ve Tanıtımı Giderleri, Siyasi Tanıtma Giderleri, Mesleki Yeterlilik Kurumuna Yapılacak Ödemeler, Bilimsel Araştırma Projelerinin Desteklenmesine İlişkin Giderler, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığına, Bağımsız Spor Federasyonlarına, Afet Riski Altındaki Alanların Dönüşüm Giderleri ve Türkiye Maarif Vakfına yapılan ödemelerden meydana gelir.

2.2.4. Hane Halkına Yapılan Transfer Ödemeleri: Eğitim, sağlık, barınma gibi çeşitli amaçları yerine getirmek ve cari nitelikli harcamalara katkı sağlamak için hane halkına yapılan karşılıksız ödemelerin amaçlarına göre ayrıma tabi tutularak bu grupta yer alacaktır. Yurtiçi Burslar ve Harçlıklar, Yurtdışı Burslar, Yabancı Uyruklu Kişilere Burslar ve Harçlıklar, Sağlık Amaçlı Transferler, Sosyal Güvenliği Bulunmayanların Prim Ödemelerine İlişkin Transferler, Yiyecek Amaçlı Transferler, Barınma Amaçlı Transferler, Tarımsal Amaçlı Transferler, Sosyal Amaçlı Transferler, Ekonomik/Mali Amaçlı Transferler, Gerçek veya tüzel kişilere yukarıda belirtilen amaçlarla yapılan transferler dışında kalan, küçük ve orta işletmelere verilen destekler örneğinde olduğu gibi bu kişilere ekonomik ve/veya mali amaçlarla destek olmaya yönelik yapılan transferler bu bölüme kaydedilecektir.

2.2.5. Devlet Sosyal Güvenlik Kurumlarından Hane Halkına Yapılan Fayda Ödemeleri: Bu ödemeler tüm nüfusu veya belli bir bölümünü bazı sosyal risklere karşı korumak için yapılan transfer ödemeleridir. Sosyal yardımlara örnek olarak sağlık hizmetleri verilmesi, işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik emekli maaş ödemeleri. Bunlar sosyal güvenlik, sosyal destek veya işverene ait sosyal

sigorta programları olarak gösterilebilir. Belli başlı bazı sosyal güvenlik yardımları hastalık ve sakatlık yardımları, doğum yardımları, çocuk veya aile ödemeleri, işsizlik yardımları, emekli maaş ve dul ve yetimlere yapılan maaş ödemeleri ve ölüm için yapılan yardımlardan oluşmaktadır.

2.2.6. Yurtdışına Yapılan Transferler: Dış ülkelere, uluslararası kurum ve kuruluşlara veya yabancı kişi veya kuruluşlara cari nitelikteki mal ve hizmetlerin finansmanı için yapılan karşılıksız ödemelere denir.

2.2.7. Gelirlerden ayrılan paylar: 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 37'nci maddesi uyarınca, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin topladıkları vergi, resim, harç ve benzeri gelirlerden diğer idare, kurum ve kuruluşlara verilecek paylar bu grupta yer alır. Üçüncü düzeyde, pay verilen idarelerin bütçe türlerine göre bir ayırım yapılmış ve dördüncü düzeyde ise bu idareler belirtilmiştir.

2.3. Sermaye Transferleri

Bütçe dışına sermaye birikimi hedefleyen veya sermaye nitelikli mal ve hizmetlerin finanse etmek için yapılan karşılıksız transferlerdir. Transferin cari nitelikli mi yoksa sermaye nitelikli mi olduğunu belirlemek için cari harcama sermaye harcaması ayırımında kullanılan kriterler dikkate alınmalıdır. Sermaye transfer ödemeleri ikiye ayrılmaktadır.

2.3.1. Yurtiçi Sermaye Transferleri: Yurtiçindeki kurum ve kuruluşlara veya kişilere sermaye birikimi amacıyla veya sermaye nitelikli mal ve hizmetleri finanse etmek için karşılıksız olarak yapılan ödemelere bu bölümde kaydedilir. Örnek verilecek olursa sosyal güvenlik kurumuna hizmet binası yapması için ve karşılıksız şekilde konsolide bütçeyle bir kaynak ayrıldığında bu tutar konsolide bütçe için bir sermaye transferi olarak değerlendirilecek, ancak sosyal güvenlik kurumu kendi gelirleriyle bir hizmet binası yapmak üzere kendi bütçesinde bir kaynak ayırdığında bu tutar sermaye gideri olarak kaydedilecektir.

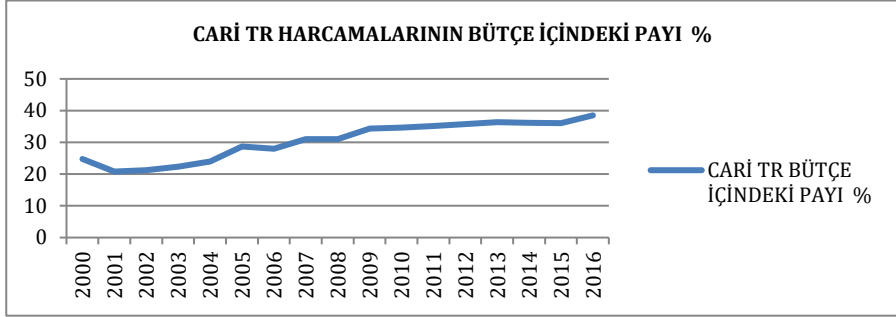
2.3.2. Yurtdışı Sermaye Transferleri: Dış ülkelere, uluslararası kurum ve kuruluşlara veya yurtdışında bulunan eğitim kurumlarına sermaye birikimi amacıyla veya sermaye nitelikli mal ve hizmetlerin finansmanı amacıyla yapılan karşılıksız ödemeler bu gruba gider yazılacaktır. Örneğin uluslararası bir kuruluş hizmet binası yapması için ve karşılıksız, bütçeden bir kaynak ayrıldığında bu tutar bir yurtdışı sermaye transferi olarak sınıflandırılacaktır.

3. TÜRKİYE'DE TRANSFER HARCAMALARININ GELİŞİMİ

Analitik bütçe sınıflandırmasına göre transfer harcamalarını cari transfer harcamaları, sermaye transfer harcamaları ve faiz ödemeleri şeklinde sınıflandırılmıştır. Tablo 3.1'de Türkiye'de 2000-2016 yılları arasında cari transfer harcamalarının, sermaye transfer harcamaları ve faiz ödemelerinin hem tutar

olarak hem de bütçe ve GSYH içindeki yüzdeleri verilmiştir. Tablo 2’de toplam transfer harcamalarının 2000-2016 yılları arasında bütçe ve GSYH içindeki payları yüzdesel olarak verilmiştir.

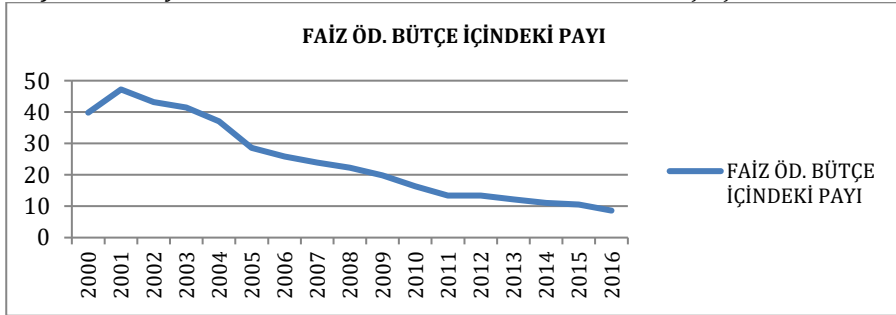
Grafik 3.1. Türkiye’de 2000-2016 Arası Dönemde Cari Transfer Ödemelerinin Bütçe İçindeki Yüzdesi



Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Grafik 3.1’de cari transfer harcamaları tutar olarak 2000-2016 yılları arasında sürekli artmış, diğer taraftan gerek bütçedeki payı gerekse GSYH’deki payı da artmıştır. 2016 yılında cari transferlerin bütçedeki payı %38,5 GSYH’deki payı %10,5 olmuştur. Yine sermaye transfer harcamaları 2000-2016 yılları arasında tutar olarak artmış bütçe içindeki payı 2016 yılında %1,5 oranında gerçekleşmiştir. Bu dönemde faiz tutar olarak fazla değişmemiş, ama bütçe içerisindeki payı %40’lardan %8,6’lara kadar düşmüş GSYH içindeki payı da %12,3’lerden %20,3’lere inmiştir. Grafik 3.2’de faiz ödemelerinin bütçe içindeki ve GSYH içindeki 2000-2016 yılları arasındaki seyri verilmiştir.

Grafik 3.2. Türkiye’de 2000-2016 Arası Dönemde Faiz Ödemelerinin Bütçe İçindeki Yüzdesi



Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

2005 yılına kadar transfer harcamaları içerisinde faiz ödemelerinin bütçe içerisindeki payı cari transfer harcamalarından yüksek iken, 2005’ten sonraki

yıllarda faiz ödemelerinin payı düşerken cari transfer harcamalarının payı yükselmiştir. Sermaye transfer harcamaları yıllar itibariyle yükselirken, bütçe içerisindeki oranı düşük de olsa yıldan yıla artmıştır.

Tablo 3.1. Türkiye’de 2000-2016 Arası Dönemde Cari Transfer Harcamaları, Sermaye Transfer Harcamaları, Faiz Ödemelerinin Tutarı, Bütçe ve GSYH İçindeki Yüzdeleri

YILLAR	CARI TRANSFER HARC. (MİLYON TL)	CARI TR BÜTÇE İÇİNDEKİ PAYI %	CARI TR GSYH PAYI %	SERMAYE TR HARC (MİLYON TL)	SERM TR BÜTÇE İÇİNDEKİ PAYI %	SERM TR GSYH PAYI %	FAİZ ÖDEMELERİ MİLYON TL	FAİZ ÖD. BÜTÇE İÇİNDEKİ PAYI	FAİZ ÖD. GSYH PAYI %
2000	12.749	24,8	7,6	1	0	0	20.424	39,8	12,3
2001	18.073	20,8	7,5	2	0	0	41.038	47,2	17,1
2002	25.412	21,2	7,3	49	0	0	51.728	43,2	14,8
2003	31.429	22,3	6,9	92	0,1	0	58.527	41,4	12,9
2004	36.306	23,9	6,5	465	0,3	0,1	56.491	37,1	10,1
2005	45.871	28,7	7,1	1.384	0,9	0,2	45.680	28,6	7
2006	49.851	28	6,6	2.637	1,5	0,3	45.963	25,8	6,1
2007	63.292	31	7,5	3.542	1,7	0,4	48.753	23,9	5,8
2008	70.360	31	7,4	3.174	1,4	0,3	50.661	22,3	5,3
2009	91.976	34,3	9,7	4.319	1,6	0,5	53.201	19,8	5,6
2010	101.85	34,6	9,3	6.773	2,3	0,6	48.299	16,4	4,4
2011	110.49	35,1	8,5	6.739	2,1	0,5	42.232	13,4	3,3
2012	129.47	35,8	9,1	6.009	1,7	0,4	48.416	13,4	3,4
2013	148.74	36,4	9,5	7.666	1,9	0,5	49.986	12,2	3,2
2014	162.28	36,2	9,3	7.707	1,7	0,4	49.913	11,1	2,9
2015	182.67	36,1	9,4	10.438	2,1	0,5	53.004	10,5	2,7
2016	224.87	38,5	10,5	8.881	1,5	0,4	50.247	8,6	2,3

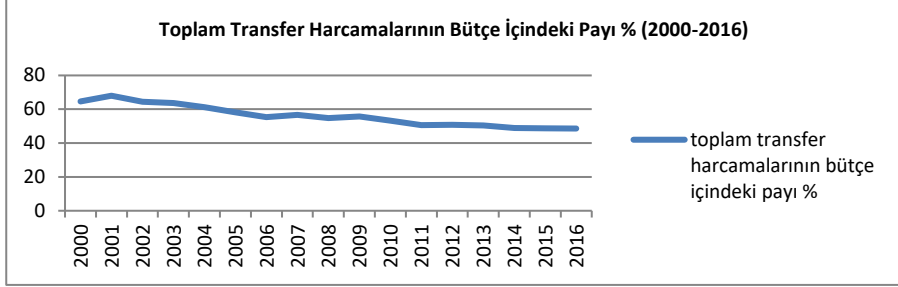
Kaynak: BÜMKO, Maliye Bakanlığı, <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/10474,aralik2016pdf.pdf?0>

Tablo 3.2. Türkiye’de 2000-2016 Arası Dönemde Transfer Harcamalarının Bütçe ve GSYH İçindeki Yüzdeleri

YILLAR	TOPLAM TR. HARC. BÜTÇE İÇİNDEKİ PAYI	TOPLAM TR. HARC. GSYH İÇİNDEKİ PAYI
2000	64,6	19,9
2001	68	24,6
2002	64,4	22,1
2003	63,7	19,8
2004	61,3	16,7
2005	58,2	14,3
2006	55,3	13
2007	56,6	13,7
2008	54,7	13
2009	55,7	15,8
2010	53,3	14,3
2011	50,6	12,3
2012	50,9	12,9
2013	50,5	13,2
2014	49	12,6
2015	48,7	12,6
2016	48,6	13,2

Kaynak: BÜMKO, Maliye Bakanlığı <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/10474,aralik2016pdf.pdf?0>

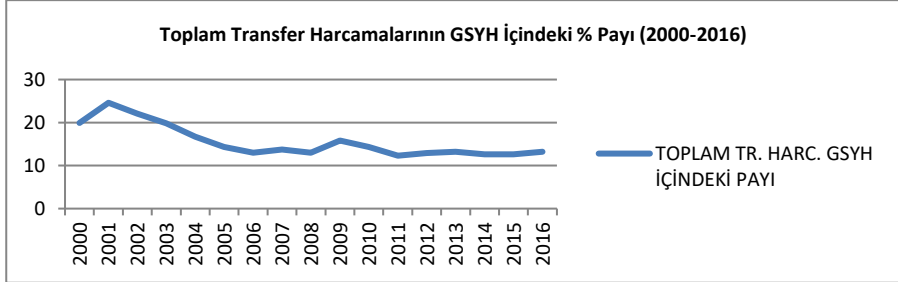
Grafik 3.3. Türkiye’de 2000-2016 Arası Dönemde Transfer Ödemelerinin Bütçe İçindeki Yüzdesi



Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

2000-2016 yılları arasında transfer harcamalarının bütçe içerisindeki payı 2000 yılında %64,6 iken 2016 yılındaki payı %48,6’ya düşmüştür. GSYH içindeki payı ise 2000 yılında %19,9 iken 2016 yılında 13,2’ye gerilemiştir. Bu düşüşün en büyük nedeni de faiz ödemelerindeki düşüştür. Faiz ödemelerinde artan fazlalık diğer sosyal amaçlı transfer harcamalarına aktarılmıştır.

Grafik 3.4. Türkiye’de 2000-2016 Arası Dönemde Transfer Ödemelerinin GSYH İçindeki Yüzdesi



Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo: 3.3. Cari Transfer Harcamalarının Bütçe İçindeki Payı %

Yıllar	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cari Transferler	28,0	31,0	31,0	34,3	34,6	35,1	35,8	36,4	36,2	36,1	38,5
Görev Zararları	4,1	4,2	4,2	6,1	5,6	6,4	6,1	6,9	6,6	6,9	8,0
Hazine Yardımları	12,2	14,2	13,7	16,6	16,0	14,0	14,4	13,5	12,9	11,4	13,0
Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlara Yapılan Transferler	0,1	0,3	0,2	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4	0,6	0,7	0,4
Hane Halkına Yapılan Transferler	3,3	3,5	3,6	2,9	3,4	4,1	5,2	5,4	5,2	5,7	6,0
Yurtdışına Yapılan Transferler	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4
Gelirden Ayrılan Paylar	7,9	8,4	8,9	8,0	8,9	9,9	9,5	9,8	10,5	11,0	10,7

Kaynak: Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, <http://www.bumko.gov.tr/TR,165/merkezi-yonetim-butce-giderleri-2006-2017.html>

CARİ TRANSFER HARCAMALARI

Cari transfer harcamaları yukarıda belirtildiği gibi sermaye birikimini hedeflemeyen cari nitelikli mal ve hizmet alımının finansmanı için karşılıksız yapılan ödemelere denilmektedir. Tablo 3.3'te görüldüğü gibi 2006-2016 yılları arasında cari transfer harcamalarının bütçe içindeki payı artmıştır. Görev zararları; Kamu tarafından ilgili mevzuatı gereği, KİT'lere, sosyal güvenlik kurumlarına, mali kurumlara, döner sermayeli işletmelere, fonlara veya diğer teşekküllere kendi mevzuatları ile verilen görevler dışında bir görev verilmesi durumunda müdahale alımları ve destekleme zararları için yapılacak ödemeleri de içerecek şekilde, verilen bu görevin ifası sonucu oluşan ve mahrum olunan kârı da içeren zararı ifade eder. Görev zararı olarak program bütçe uygulamasında olduğu gibi sadece KİT'lere yapılan ödemelerden oluşmamaktadır. Görev zararlarının oluşabilmesi için şu etkenlerin bir arada olması gerekir.

- Verilen görev, kurumun kendi mevzuatıyla verilen olağan görevleri dışında ilave bir görev olması veya ürettikleri mal ve hizmetlerin fiyatlarının satış fiyatının altında tespit edilmiş olmasından kaynaklanmalı,
- Görevin yerine getirilmesi sonucunda bir zararın ve/veya mahrum kalınan kârın olması gerekir,
- Verilen görev sonucu oluşan zararın ve/veya mahrum kalınan kârın bütçeden karşılanacağı, görev verilmesine ilişkin düzenlemeyle önceden belli edilmiş olmalıdır,
- Ödemeler, karşılıksız yani geri dönüşümü olmamalıdır yani borç verme kategorisine girecek bir ödeme olmamalıdır. Kamu İktisadi Teşebbüslerinin görev zararları örneğin, Toprak Mahsulleri Ofisine, Tarım Kredi Kooperatifine, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumuna, Sosyal güvenlik Kurumuna, Mali kurumlara bunlar, Ziraat Bankası, Halk Bankası, Eximbank'a yapılan görev zararları ödemelerinden meydana gelmektedir. Görev zararları içerisinde en yüksek tutarı sosyal güvenlik kurumlarına yapılan ödemelerden meydana gelmektedir.

Hazine Yardımları; Bütçeden, karşılıksız olarak, ilgili mevzuatı gereği ve kaynak aktarılan kurumların bütçe açıklarının kapatmak gibi amaçlarla özel bütçe kapsamındaki idarelere, düzenleyici ve denetleyici kurumlara, sosyal güvenlik kurumlarına, yerel yönetimlere, fonlar ile diğerlerine yapılacak cari nitelikli hazine yardımlarına ilişkin ödemeler (yönetim giderlerine katılma payı dahil) bu grupta yer alacaktır. Hazine yardımları içerisinde en yüksek ödeme Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan hazine yardımı oluşturmaktadır.

Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlara Yapılan Transferler; Dernek, Birlik, Kurum, Kuruluş, Sandık vb. Kuruluşlara, Vakıf Üniversitelerine, Kamu İşveren Sendikalarına, Siyasi Partilere, Memurların Öğle Yemeğine Yardım, Seçim Giderleri İçin Yapılacak Ödemeler, Türk Kültür Varlığının Korunması ve Tanıtım

Giderleri, Mesleki Yeterlilik Kurumuna Yapılacak Ödemeler, Avrupa Gençlik Merkezine, Özerk Spor Federasyonlarına, Afet Riski Altındaki Alanların Dönüşüm Giderleri, Ulusal Fona yapılan transferlerden oluşur (www.bumko.gov.tr, 2018: 47). Kar amacı gütmeyen kuruluşlara yapılan transferler kapsamında işçi sendikalarına aktarılan herhangi bir fon bulunmadığını ise ayrıca vurgulamak gerekmektedir.

Hane halkına yapılan transfer; oranı yıllar itibariyle artmış %6 ’lık bir orana sahiptir. Bu grupta yurtiçi burslar, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı pansiyonlardan yararlanmakta olan parasız yatılı öğrencilere nakden giyecek ve kırtasiye yardımları bu gruba girer. Yurtdışı burslar, yurtiçi eğitim kurumlarında yararlanan yabancı uyruklu öğrencilere ödenen burslar ve diğer masraflar. Ayrıca eğitim amaçlı yurtiçinde okutulan öğrencilerin bursları dışında kayıt, öğrenim, sınav ve diploma harçları parasız yatılı öğrencilerin pansiyon giderleri. Sağlık amaçlı transferler, sosyal güvenliği bulunmayanların prim ödemelerine ilişkin transferler, yiyecek amaçlı, barınma amaçlı, tarımsal amaçlı ve sosyal amaçlı transfer ödemeleri de hane halkına yapılan transferlere girmektedir. Tarımsal amaçlı transfer, doğrudan gelir desteği ödemeleri, mazot desteği, gübre desteği, pamuk desteği, zeytinyağı, buğday, çay, yem bitkileri, süt desteği, su ürünleri, küçükbaş hayvancılık yetiştiriciliği desteği, organik tarım desteği, bakliyat desteği, fındık üreticileri desteği, genç çiftçilere proje desteği gibi çeşitli adlar altında devlet tarımsal desteklerde bulunmaktadır. Hane halkına yapılan transfer harcamalarının 2016 yılı bütçe içerisindeki payı %6,0 bunun içerisinde burslar ve harçlıklar, eğitim, barınma, sağlık, yiyecek amaçlı yardımlar bütçedeki payı %0,9 iken, tarımsal destekleme ödemelerinin bütçedeki payı %2,0’dır. Hane halkına yapılan diğer transfer ödemelerinin bütçedeki payı %1,2’dır. Sosyal amaçlı transfer ödemelerinin bütçe içerisindeki payı %1,9 bunların kalemleri ise, SHÇEK yardımları, 65 yaş ve üzeri maaş ve diğer sosyal amaçlı yardımlardan oluşur.

Yurt dışına yapılan transferler; cari transfer ödemeleri içerisinde en düşük orana sahip kalemdir. Bunlar, dış ülkelere, uluslararası kurum ve kuruluşlara yapılan aidat, yardım, katkı ödemeleri, eğitim kurumlarına yapılan ödemeler bu gruba girer.

Gelirlerden Ayrılan Paylar; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 37’nci maddesine göre, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin toplamış oldukları vergi, resim, harç ve benzeri gelirlerden diğer idare, kurum ve kuruluşlara verilecek paylar bu bölüme gider kaydedilecektir. Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumuna Verilen Paylar, Yükseköğretim Kurumlarına Verilen Paylar, Mahalli İdarelere Verilen Paylar, Savunma Sanayi Destekleme Fonuna Verilen Paylar, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonuna Verilen Pay, Tanıtma Fonuna Verilen Paylar, Döner Sermayelere Verilen Paylar, Türkiye Barolar Birliğine Verilen Paylar, TOBB 'a Bağlı Odalara Verilen

Paylar, TESK 'e Bağlı Odalara Verilen Paylar, Toplu Konut İdaresi Başkanlığına Verilen Paylardan oluşmaktadır.

Gelirden ayrılan payların 2016 yılı bütçesi içerisindeki payı %10,7 en yüksek pay mahalli idarelere ayrılmıştır %8,9'dur. Fon payları %1,7'dir.

SERMAYE TRANSFER HARCAMALARI

Bütçe dışına sermaye birikimi amaçlayan veya sermaye nitelikli mal ve hizmetlerin finanse etmek için yapılan karşılıksız ödemelerden oluşur. Yurtiçi sermaye transferleri; Yurtiçindeki kurum ve kuruluşlara veya vatandaşlara sermaye birikimi amacıyla veya sermaye nitelikli mal ve hizmetlerin finansmanı amacıyla yapılan karşılıksız ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir. Örneğin bir sosyal güvenlik kurumuna hizmet binası yapması amacıyla ve karşılıksız olarak konsolide bütçeyle bir kaynak tahsis edildiğinde bu tutar konsolide bütçe için bir sermaye transferi olarak sınıflandırılacak, ancak sosyal güvenlik kurumu kendi kaynaklarıyla bir hizmet binası yapmak üzere kendi bütçesinde bir kaynak ayırdığında bu tutar sermaye gideri olarak sınıflandırılacaktır. Yurtdışı sermaye transfer ödemeleri; Dış ülkelere, uluslararası kurum ve kuruluşlara veya yurtdışında bulunan eğitim kurumlarına sermaye birikimi için veya sermaye nitelikli mal ve hizmetlerin alımları için yapılan karşılıksız ödemeler bu gruba kaydedilecektir. Örneğin uluslararası bir kuruluşa hizmet binası yapması amacıyla ve karşılıksız olarak, konsolide bütçeden bir kaynak tahsis edildiğinde bu tutar bir yurtdışı sermaye transferi olarak sınıflandırılacaktır.

Tablo: 3.4. Sermaye Transfer Harcamalarının Bütçe İçindeki Payı %

Yıllar	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Sermaye Transferleri	1,5	1,7	1,4	1,6	2,3	2,1	1,7	1,9	1,7	2,1	1,5
Yurtiçi Sermaye Transferleri	1,4	1,6	1,3	1,6	2,3	2,1	1,6	1,8	1,5	1,9	1,5
Yurtdışı Sermaye Transferleri	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1

Kaynak: BÜMKO, <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/10474,aralik2016pdf.pdf?0>

Yurt içi sermaye transferlerinin 2016 yılı bütçe içerisinde payı %1,5 içerik olarak, KÖYDES projesi, BELDES, TÜBİTAK AR-GE ödeneği, Kalkınma Ajansları, Kalkınma Bankasına ve diğer transferlerden oluşmaktadır.

FAİZ GİDERLERİ

Faiz, ödünç alınan paranın kullanımı karşılığında yapılan ödemelere denir. Faiz ödemeleri finansman bölümünde sınıflandırılan borç alınan paranın anapara geri ödemesinden ve borçlanma için ödenen komisyon ve ihraç giderlerinden

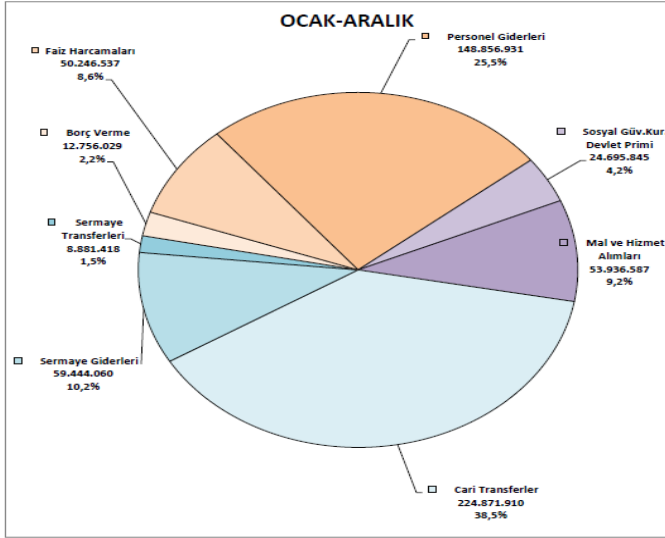
ayrılır. İç borçlanmalar ile yine Kamu adına Hazine Müsteşarlığı’nca dış finansman sağlayan yabancı ülkeler, ülkelerce oluşturulan birlikler, resmi finansman fonları, uluslararası ve bölgesel kuruluşlar ile uluslararası sermaye ve finansman piyasalarında faaliyet gösteren yatırım bankaları da dahil olmak üzere bankalar, alıcı veya satıcı kredisi sağlayan kuruluşlar ile firmalardan sağlanan borçlanmalar karşılığında oluşan faiz giderleri ve peşin ödenen faiz anlamında olan iskonto masrafları bu grupta takip edilir. Kamu kurum ve kuruluşlarına ait taşınmaz ve taşınır mallar ile maddi olmayan varlıklara dayalı olarak kullanma, yararlanma, işletme ve sair haklarını kullanmak suretiyle, sırf bu amaçla işlem tesis edebilecek özel hukuk şirketleri vasıtasıyla, geliri Müsteşarlığa aktarılmak üzere yurt içi ve yurt dışı piyasalarda ihraç edilecek kira sertifikalarına ait kira giderleri de bu grupta yer almıştır (Analitik Bütçe Sınıflandırmasına İlişkin Rehber).

Tablo:3.5. Faiz Ödemelerinin Bütçe İçindeki Payı %

Yıllar	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Faiz Giderleri	25,8	23,9	22,3	19,8	16,4	13,4	13,4	12,2	11,1	10,5	8,6
Kamu İdaresine Ödenen İç Borç Faiz Giderleri	3,8	3,0	2,3	0,9	0,5	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Diğer İç Borç Faiz Giderleri	17,9	17,3	17,3	16,6	13,8	11,1	11,2	9,5	8,6	7,7	6,3
Dış Borç Faiz Giderleri	3,7	3,1	2,5	2,4	2,0	2,1	2,0	1,8	2,0	2,0	1,9
İskonto Giderleri	0,4	0,4	0,2	0,0	0,1	0,2	0,1	0,8	0,4	0,5	0,2
Kira Sertifikası Giderleri	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2

Kaynak: BÜMKO, <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/10474,aralik2016pdf.pdf?0>

Şekil: 3.1. Türkiye’de 2016 Yılı Kamu Harcamalarının Yüzdesele Dağılımı



Kaynak: Bümko, Aylık Bütçe Bülteni, Aralık 2016

Şekil 3.1. incelendiğinde 2016 yılında bütçe harcamaları içerisinde en yüksek ödemeler, %38,5 ile cari transferler oluşturmaktadır, en düşük oran ise sermaye transferleridir.

SONUÇ

Türkiye sosyal devlet olma yolunda ilerlerken birçok batı ülkesiyle karşılaştırıldığında farklı ve yetersiz kalmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde transfer harcamaları, cari transferler ve faiz ödemelerinden oluşmaktadır. Cari transfer harcaması, sermaye transfer harcaması 2000-2016 yılları arasında tutar olarak artmakta olup, bütçe ve GSYH içindeki payları da oransal olarak artmıştır. Faiz ödemeleri bu dönemde dalgalı bir seyir izlemiş, bütçe ve GSYH içindeki oranı ise düşmüştür. Diğer ülkelerle transfer harcamalarının GSYH'deki payı karşılaştırdığımızda ABD %18, Almanya %26, İsveç %18, Japonya %25, Güney Kore %10, İtalya %27, Meksika %4 Türkiye %13 gibi bir orana sahiptir.

Türkiye'de faiz ödemelerinin transfer harcamaları içerisindeki payı azaldıkça diğer cari ve sermaye transferlerinin payı artacaktır. Bu da sosyal devlet olma yolunda ilerlemesini sağlayacaktır. Türkiye'de cari transfer harcamaları adı altında ekonomik, mali, eğitim, sağlık, tarımsal, sosyal güvenlik, uluslararası transferler gibi birçok alanda ödemeler yapılmaktadır. Türkiye'de sermaye transfer ödemelerinin payı diğer cari transferlere ve faiz ödemelerine göre düşük kalmakta ancak son yıllarda biraz yükselme görülmektedir. 2016 yılı bütçe harcamaları içerisinde toplam transfer harcamalarının oranı %48,5'dur.

Diğer bir deyişle bütçenin yarısı transfer harcamalarından oluşmaktadır. Diğer yarısı ise devletin varlığını idame ettirebilmesi için alması gereken mal ve hizmetler ile çalıştırmış olduğu personel maaşlarından oluşmaktadır. 2016 yılı toplam cari transfer harcamalarının bütçe içerisindeki payı %38,5 bunun %8’i görev zararları, %13’ü hazine yardımları, %0,4’ü kar amacı gütmeyen kuruluşlara yapılan transferler, %6’sı hane halkına yapılan transferler, %0,4’ü yurtdışına yapılan transferler, %10,7’si gelirden ayrılan paylardan oluşmaktadır. Faiz giderleri ise, bütçenin %8,6’sını, sermaye transferleri ise %1,5’ünü oluşturmaktadır. Cari transferler içerisinde en yüksek oran hazine yardımlarından oluşmaktadır. Hazine yardımları içerisinde en yüksek pay Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiştir.

Türkiye’nin sosyal devlet olması yolunda en önemli engellerden birisi de zorunlu harcamalar haricinde bütçede yeterli kaynağa sahip olmamasıdır. Son yıllarda bunun yansımalarını bütçe içerisinde görülmektedir. 2006-2016 yılları yukarıdaki tabloda görüleceği gibi faiz giderleri bütçe içerisindeki payı yıldan yıla azalmaktadır. Bu olumlu bir gelişmedir. Çünkü buradan artan kaynakla devlete daha fazla mal ve hizmet alınabileceği gibi bu kaynak transfer harcamalarında da kullanılabilir. Transfer Harcamalarının 2006-2016 yılları arasında bütçedeki payı oransal bazda düşmüştür. Cari transferler içerisinde görev zararlarının oranı %8, hane halkına yapılan %6 harcama oranından fazladır. Görev zararlarının bütçe içerisindeki payı azaltılırsa hem devlete olan yükleri azaltılmış olacak hem de buraya aktarılan kaynaklar daha verimli alanlarda kullanılabilir. Bütçe içerisinde görev zararlarının azaltılması bütçe ilkelelerinden şeffaflık ilkesine uygun olacaktır. 2006-2016 yılları arasında görev zararları sürekli artmıştır. Görev zararları içerisinde en yüksek pay Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmektedir, ikinci sırada ise mali kurumlara ödenmekte olup bunun içerisinde Ziraat Bankası ile Halk Bankasına yapılan ödemeler yer almaktadır. Üçüncü sırada ise Kamu İktisadi Teşebbüslerinin görev zararları gelmektedir. Toprak Mahsulleri Ofisi, Türkiye Kömür İşletmesi ve Tarım ve Kredi Kooperatiflerinin görev zararları ödenmiştir. Hane halkına yapılan transferler yıllar itibariyle artmıştır. Hane halkı transfer ödemelerinde burslar ve eğitim amaçlı diğer transferlerin bütçedeki payı %1’e yakındır, tarımsal destekleme ödemelerinin payı bütçenin %2’sini oluşturmaktadır. Sosyal amaçlı transferler de bütçenin %2’sini oluşturmaktadır. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ödemeleri %1,1 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre yapılan ödemeler %0,9’unu oluşturmaktadır. Sosyal devletin fonksiyonları ile bahsedilen; asgari bir geliri sağlamak, sosyal güvenliği sağlamak, sosyal hizmetleri sunmaktır. Batılı devletlere baktığımızda emekli maaş ödemeleri, işsizlik ödemeleri, iş göremezlik ödemelerinin, aile yardım ödemeleri, konut yardımları gibi sosyal içerikli ödemelerin yüksek olduğu görülmektedir.

Türkiye'ye baktığımızda bu tür sosyal içerikli ödemelerin daha düşük kaldığı görülmektedir. Ayrıca konutla ilgili ödemeler sıfırdır. Türkiye sosyal devlet olma yolunda ilerlerken işgücü piyasasını geliştirmek için işgücünün eğitimi, çalışmadığı günler için işsizlik sigortasını kurumsallaştırmalıdır, sağlıkla ilgili transfer ödemelerini tüm vatandaşların yararlanabileceği şekilde yaygınlaştırmalıdır, yine aynı şekilde tüm vatandaşların emeklilik sisteminden yararlanmasını sağlanmalı, gelir düzeyi düşük vatandaşlara konut yardımı desteği sağlanmalı, konut kira sübvansiyonları sağlanmalı, gelir dağılımı eşitsizliğini azaltmaya dönük transfere ağırlık vermeli, transfer ödemeleri ile özellikle geri kalmış bölgelerin kalkınması teşvik edilmeli, ülke düzeyinde fırsat eşitliği sağlanmalıdır. Batılı ülkelere baktığımızda sosyal devlet, belirli bir sosyal güvenlik düzeyine ulaşmış, sağlık ve refah hizmetlerinden serbestçe yararlanma imkânının olduğu, asgari bir gelir düzeyi, konut yardımları, yoksulluğun tamamen ortadan kaldırıldığı, eşitsizliklerin temelden çözüldüğü, sosyal bütünleşmenin sağlandığı bir düzeni amaçlamaktadır.

KAYNAKÇA

- Taraktaş, A. (2014). *Kamu maliyesi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2570.
- Akgül Y.G. (2006). *OECD sosyal devlet ve sosyal harcamalar*. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Bakan, S. ve Özdemir, H. (2012). Sosyal politika açısından CHP ile AKP’nin Karşılaştırılması. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 3(1), 22-50.
- BÜMKO, Maliye Bakanlığı, *Aylık bütçe bülteni*, Aralık 2016.
- BÜMKO, Maliye Bakanlığı, *merkezi yönetim bütçe giderleri (2006-2016)*.
- BÜMKO, Maliye Bakanlığı, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, bütçe çağrısı ve bütçe hazırlama rehberi, s.47, www.bumko.gov.tr. Adresinden erişim tarihi: 10.12.2018.
- Kalaycı, C. (2016). *Türkiye’de transfer harcamalarının gelişimi ve ekonomik etkilerinin değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü: Ordu.
- Öner, E. (1993). Türkiye’de kamu harcamalarının genel bir değerlendirmesi. *IX. Maliye sempozyumu içinde (242-243)*. Silifke.
- Özen A. (2003). Türkiye’de transfer harcamalarının gelişimi ve ekonomik etkilerinin değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 205-228.
- Susam, N. (2010). *Kamu maliyesi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık Ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayını.
- Toprak, D., Ağcakaya, S. ve Gül, H. (2016). Sosyal devlet yaklaşımı açısından Türkiye’de 1980 sonrası eğitim harcamalarının analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 123-165.
- Yay, S. (2014). Tarihsel süreçte Türkiye’de sosyal devlet. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 3(9), 147-161.

HUKUKUMUZDA İŞYERİNDE İBADET VE İŞÇİNİN NAMAZ İBADETİ HAKKI

Mehmet Aykanat¹ - Abdüssamet Uslu²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-0968-4165

²ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1654-6468

Öz

İbadet hürriyeti hem anayasalarda hem de uluslararası belgelerde, temel haklar arasında sayılmaktadır. Bu temel hak, işçiler bakımından da söz konusudur. Ancak ülkemizde işçinin ibadet hakkı ile ilgili herhangi bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum işçinin çalışma saatlerine denk gelen ibadet hakkını nasıl kullanacağı konusunda tartışmalara sebep olmaktadır. Bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile de hüküm konulmazsa, ibadete ilişkin sorunlara, genel kurallar çerçevesinde çözüm bulunabilir. Müslüman bir işçinin iş hayatında en sık yükümlü tutulduğu ibadet namaz ibadetidir. İşçinin çalışma yaşamında namaz ibadetinin sınırları, disiplinler arası bir çalışmanın konusudur. Çalışmamızda işçinin namaz ibadeti hakkının çerçevesi belirlenmeye çalışılmıştır. İslam hukukçularının görüşleri de dikkate alınarak, işçinin namaz ibadetini nasıl ifa edebileceği hukuki yönüyle ele alınmıştır. Günlük namazlar ve Cuma namazı, şartlarının farklı olması sebebiyle farklı hukuki durumlara sahiptir. İşyerinde ibadethane bulunması da namaz ibadeti ile doğrudan ilgili bir haktır. İş hukukunun temel kaynaklarındaki ve yargı kararlarındaki konuya ilişkin hükümler değerlendirilmiştir. İşçinin namaz ibadetine ilişkin uyumsuzluklar, mevcut durumda, karşılıklı yükümlülükler ve genel hükümlerle çözülmektedir. Ancak kanuni düzenlemelerin yapılması, işçinin bu temel hakkını daha etkin şekilde koruyabilir.

Anahtar Kelimeler: İşçi hakları, ibadet hürriyeti, işyerinde ibadet, namaz kılma hakkı, ibadethane

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Afyon /Türkiye.

E-posta: mehmetaykanat@hotmail.com Sorumlu Yazar

² Arş. Gör., Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Konya /Türkiye.

E-posta: usluabdussamet@gmail.com

WORSHIP IN THE WORKPLACE AND RIGHT TO PRAYER OF THE WORKER IN TURKISH LAW

Mehmet Aykanat – Abdüssamet Uslu

ABSTRACT

Freedom of worship is counted among the fundamental rights of both the constitutions and international documents. This fundamental right is also concerned with workers. However, in our country there are no legal regulations regarding the right of worship of workers. This leads to debates about how the worker will use his right to worship, which is equivalent to his working hours. If no provisions are made with individual and collective labor agreements, a solution can be found within the framework of general rules. Prayer worship is the most common worship of a Muslim worker's life. The boundaries of prayer worship in the working life of the worker is the subject of an interdisciplinary study. In our work, we tried to determine the framework of the prayer worship of the workers. How the worker can perform the prayer is taken into consideration in the legal aspect by considering the views of Islamic lawyers. Daily prayers and Friday prayer have different legal situations because of different circumstances. Having a place of worship in the workplace is also a right that is directly related to prayer worship. Provisions concerning the main sources of labor law and the subject of judicial decisions have been evaluated. Disputes concerning the prayer worship of the workers are solved in the present case by mutual obligations and general provisions. However, making law about this subject may protect this basic right of the worker more effectively.

Keywords: Workers' rights, freedom of worship, worship in the workplace, right to prayer, place of worship

GİRİŞ

Sanayi devriminin ve işçi kitlesinin Batıda ortaya çıkmasının bir sonucu olarak iş hukuku da Batıda ortaya çıkmış ve gelişmiştir. Ülkemizde ve diğer İslam ülkelerinde ise işçi kitlesinin ve iş hukukunun gelişimi Batıya göre daha geç dönemlerde meydana gelmiştir. Bu sebeple İslam ülkelerinde, Batının ortaya koyduğu iş hukuku içinde, inançlarını yaşamaya ve ibadetlerini yerine getirmeye çalışan bir işçi kitlesi vardır.

Ülkemizde, batıdan iktibas edilen iş hukuku mevzuatı ile ayrıntılı düzenlemeler yapılsa da işçinin ibadet hakkı konusunda doğrudan düzenlemeler yapılmamıştır. Konuyu 1990 yılındaki bir çalışmada ele alan Ahmet Akgündüz, hukukumuzda ibadet hakkına ilişkin doğrudan düzenleme olmadığı tespitini yapmıştır (1990, s.101). Aradan geçen otuz yıla yakın süreçte hukuki düzenlemelerdeki eksikliğin giderilmediği görülmektedir.

İşçinin ibadet hakkının hukuki olarak tespiti önemlidir. Bu tespitin yapılabilmesi için işçinin ibadet yükümlülüğünün de belirlenmesi gerekir. İslam dininde ibadetlerin bir kimse için yükümlülük olması belli şartlara bağlandığından (Koca, 1990, s.240-247). İşçi için hangi ibadetlerin yükümlülük olduğu tespit edilmelidir. İşçilerin çalışma süresi ile çakışması muhtemel farz ibadetleri, namaz, oruç ve hac ibadetleridir. Bu ibadetlerden uygulamada en çok uyumsuzluk sebebi olabilecek olanı ise namaz ibadetidir. Bu sebeple çalışmamız, belli vakitlerde ifa edilmesi gereken farz namazlar ve toplu bir ibadet olan Cuma namazı üzerine olacaktır. İşçinin namaz ibadeti ile doğrudan ilgili olan ibadethane konusu da çalışmamız bakımından önemlidir.

İşçinin namaz ibadeti hakkını geniş şekilde ele alan çalışmalar yapılmamıştır. Ayrımcılık yasağı, sadakat borcu gibi farklı başlıklar altında konu kısaca değerlendirilmiştir. Konunun ilgili olduğu anayasa hukuku, ceza hukuku gibi alanlarda da yeterli çalışma yoktur. Konuya ilişkin Yargıtay kararları daha çok Cuma namazı ibadetine ilişkin uyumsuzluklar hakkındadır.

İşçinin ibadet hakkının sınırını çizebilmek için, işçinin dini yönden yükümlülüklerinin ve İslam hukukçularının alternatif çözüm önerilerinin de bilinmesi gerekir. Uygulamada işçinin talebinin haklı olup olmadığı, başka alternatiflerinin bulunup bulunmadığı soruları da çözüme katkı sunacaktır. Bu sebeple çalışmamızda olaya iki yönden de bakılmaya çalışılmıştır. Konuyu İslam hukuku ile mukayeseli olarak ele alan, 1986 ve 1990 tarihli iki toplantı, Ensar Neşriyat ve İlmi Neşriyat tarafından yayınlanmıştır.

Anayasa hukuku, uluslararası hukuk, ceza hukuku, borçlar hukuku ve iş hukuku hükümleri değerlendirildiğinde, mevcut düzenlemeler, işçinin namaz ibadeti hakkını kullanması için yeterli olabilir. Yine de yargının yorum alanını daraltacak, daha kesin sınırlar çezecek düzenlemeler yapılabilir. İbadethane konusunda yeni düzenleme ile hakkın kapsamı genişletilebilir.

Bu çalışma işçinin namaz ibadeti hakkını, daha somut ortaya koymayı amaçlamıştır. Yeterli çalışmanın olmadığı bir konuda daha geniş çalışmaların ve yeni hukuki düzenlemeler için bir ön çalışma niteliğindedir.

1. HUKUKUMUZDA İBADET HAKKININ GELİŞİMİ

İslam ve Osmanlı hukukunda işçi kavramı ecir-i has kavramının içerisinde- dir. Ecir-i has bağımlı çalışanları karşılayan bir ifadedir. Bağımsız çalışanlar için ise ecir-i müşterek ifadesi kullanılmıştır (Aykanat, 2015, s.55). İbadet hakkı denilince daha çok bağımlı çalışan ecir-i has akla gelir. Çünkü ecir-i müşterek bağımsız çalışandır ve ibadetlerini yerine getirmekte özgürdür. Ecir-i has ise bir işverene bağımlı olarak çalışmaktadır. Dolayısıyla ecir-i has- ın çalışma süresindeki ibadetleri işverenini de ilgilendirmektedir.

İslam hukukunun klasik eserlerinin ortaya konduğu dönemlerde ve siste- matize edildiği daha sonraki dönemlerde bir işçi sınıfı oluşmamış olduğun- dan iş hukuku da inkişaf etmiş değildir. Bu sebeple İslam hukukunun klasik eserlerinde iş hukukuna ilişkin ancak genel hükümler bulunabilir. İş huku- kuna ilişkin Kuran'da ve sünnette genel bir çerçeve çizilmiş, ayrıntıları dü- zenleme işi, bu genel esaslar ve çağın ihtiyaçları çerçevesinde hukukçulara bırakılmıştır (Bardakoğlu, 1986, s.185-188). Osmanlı Devleti'nde ve çağdaşı İslam ülkelerinde, ibadet hakkına ilişkin özel düzenlemelere ihtiyaç duyul- mamıştır. Bunda işçi kitlesinin olmamasının etkisi vardır. 19. yüzyıl sonrası İslam hukukçuları, işçinin ibadet hakkına ilişkin görüşlere yer vermişlerdir (İbn Abidin, s.183).

Çalışma konumuz olan namaz ibadeti açısından, Osmanlı uygulamasında sorun yaşanmamıştır. İslam hukukuna göre işçi, farz olan namaz ibadetini iş- verenin iznini almadan yerine getirebilir. Ancak bu yerine getirme işini aksat- mak için kötü amaçla kullanmadan olmalıdır (Akgündüz, 1990, s.103-104). İsl- lam hukukunun bu hükmü, her olayda bakılması gereken dürüstlük ve iyiniyet ilkelerini açıklamaktadır. İslam hukukunda işçinin namazlarını kılmaması şar- tıyla yapılan iş sözleşmesi geçerli ancak şart geçersizdir (Mürşidü'l Hayran, s.589). Diğer taraftan işçinin de çalışma süresi içinde ibadet hakkını kötüye kullanmaması yönünde çözümler getirildiği görülmektedir. Zorunlu farz na- mazların çalışma süresinde ifa edilebileceği hususunda ittifak varken, sünnet namazların kılınması tartışılmıştır. Nafie namazların ise çalışma süresi içeri- sinde kılınmayacağı genel olarak kabul edilmiştir (İbn Abidin, c.6, s.70). Os- manlı hukukunda iş sözleşmesi, Cuma namazı için de bir özür sayılmamıştır. Klasik dönemde kanun gibi uygulanan fıkıh eserlerinde, çalışmak, Cuma nama- zının özürleri arasında sayılmamıştır (Damad, c.1, s.169-170; c.2, s.393-394). Osmanlı uygulamasında işçilerin Cuma namazına gitmesine engel olunmamış- tır. Çağdaş İslam ülkeleri ise yaptıkları düzenlemeler ile işçinin Cuma namazını

ifa etmesinin önündeki engelleri kaldırmaya çalışmışlardır. Cuma günlerinin genel olarak hafta tatili yapıldığı görülmektedir (Yalçıntaş, 1990, s.115).

Ülkemizde sanayileşme ve işçi kitlesinin ortaya çıkışı batıya göre oldukça geç olduğundan, hukuki düzenlemeler de daha geç şekillenmiştir. Batıda işçinin ibadet hakkına ilişkin düzenlemeler, yakın dönemde ortaya çıkmaya başlamıştır. Avrupa Birliği kanunlarında Hıristiyanlık etkisi olduğu görülmektedir. Hafta tatili Hıristiyanların ibadet günü olan Pazar olarak belirlenmiştir. Noel ve Paskalya bayramları tatil olarak kabul edilmiştir (Yıldırım, 2016, s.1020). Hukukumuzda ise doğrudan düzenlemeler olmamakla birlikte dolaylı düzenlemeler yoluyla bu hak korunmaya çalışılmaktadır (Yıldırım, 2016, s.1018-1028).

2. İŞÇİNİN İBADET HAKKININ HUKUKİ ÇERÇEVESİ

Hukukumuzda işçinin ibadet hakkını koruyan özel bir düzenleme yoktur. İbadet hakkı, mevzuat dışında iş hukukuna özgü kaynaklar olan iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile de düzenlenebilir. Genellikle ibadet hakkına ilişkin hükümler konulmadığından, genel hükümler yoluyla hakkın sınırı belirlenmektedir. Anayasa, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Türk Ceza Kanunu içerisinde konuyla ilgili hükümler vardır. Milletlerarası antlaşmalar da bu düzenlemelere eklenmelidir. Anayasamız 90. maddesinde usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmaların kanun hükmünde olduğunu belirtmektedir.

a. Anayasa, Milletlerarası Antlaşmalar ve Türk Ceza Kanunu Hükümleri

Anayasanın eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesinde din ve mezhep gibi sebeplerle ayırım gözetilemeyeceği belirtilmiştir. İşçilerin, inancın bir sonucu olan ibadetleri sebebiyle farklı muameleye tabi tutulmaması gerekir. Anayasamızda ibadet kelimesi 24. maddede iki kez kullanılmıştır. Din ve vicdan hürriyeti başlığını taşıyan bu maddede ibadet, dini ayin ve törenlerin serbest olduğu düzenlenmiştir. Din ve vicdan hürriyeti, 14. maddede düzenlenen kötüye kullanma ile sınırlanmıştır.

Anayasamızın 90. maddesinde, temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda, milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır demektedir. 2004 yılında yapılan değişiklik ile birlikte temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmaların kanunlardan üstün olduğu fikri ağırlık kazanmıştır (Başlar, 2004, s.19-20). İbadet özgürlüğünü de temel hak ve özgürlükler içinde değerlendirdiğimizde, usulüne göre yürürlüğe girmiş,

ibadet özgürlüğüne ilişkin milletlerarası antlaşmaların, kanunların üzerinde olduğu kabul edilmelidir. İşçinin ibadet hakkı, temel hak ve hürriyetlerden biri olan din ve vicdan özgürlüğünün bir yansıması niteliğindedir (Yıldırım, 2016, s.1025-1026).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2. maddesinde din ayrımı gözetenilmeksizin herkesin bildirmede ilan edilen bütün haklardan ve özgürlüklerden yararlanabileceği düzenlenmiştir. 7. maddede eşitlik ilkesine yer verilmiş, herkesin bildirmeye aykırı her türlü ayrıma karşı korunma hakkı olduğu belirtilmiştir. 18. maddede din ve vicdan özgürlüğünün ibadet ve dinsel törenlerle açığa vurulabileceği düzenlenmiştir (İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, <https://www.unicef.org/turkey/udhr/gi17.html#art1>).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 18. maddesinden daha kapsamlı bir düzenleme 1966 tarihli Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin 18. maddesinde yer almıştır. Bu maddede din ve vicdan özgürlüğünün, bireysel veya toplu, kamusal veya özel alanda ibadet özgürlüğünü de kapsadığı yer almıştır (Murdoch, 2012, s.9-10).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ise din ve vicdan özgürlüğünü 9. maddesi ile koruma altına almıştır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları da dikkate alındığında, 9. maddenin ibadet hakkını da güvence altına aldığı görülmektedir. Mahkeme, kişinin inancını açığa vurma olduğu söylenen eylemlerinin, inançların zorunlu ifadesi olması şartını aramıştır (Ağırbaşı, 2012, s.92; Murdoch, 2012, s.22).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 9. maddesi ile sağlanan koruma istihdam alanında bir derece sınırlandırılmıştır. AİHM, ibadet konusunda, işverenleri pozitif yükümlülük altına sokmaktan kaçınmıştır. Kararlarında, dini vecibeler sebebiyle işe gidilmemesinden dolayı işten çıkarmayı korumamıştır. Mahkeme, istihdamın isteğe bağlı olmasını bu yaklaşımına dayanak göstermiştir (Murdoch, 2012, s.31-32). Mahkemenin bu yaklaşımı, iş sözleşmesinin zayıf tarafı olarak görülen ve korunan işçi aleyhinde bir yaklaşımdır. İşçinin her zaman iş bulması mümkün olmayabilir. Bulduğu işyerinde çalışmaya devam etmek zorunda olabilir. Cuma namazına ilişkin olarak bir öğretmenin yaptığı başvuruda AİHM, sözleşme imzalarken talebin dile getirilmemiş olması sebebiyle ret kararı vermiştir. Bu karar, çalışana her durumu öngörüp talep etme gibi ağır bir yük getirmektedir. Üstelik çalışanın inancının sonradan değişmesi de mümkündür. Karar bu yönlerden eleştirilmiştir (Yıldız, 2015, s.93).

Türk Ceza Kanunu'nda çeşitli düzenlemeler ile kişilerin dini inançları sebebiyle ayrımcılığa uğramamaları ve manevi yaşamlarını geliştirmeleri güvence altına alınmaktadır. Kanunun 3. maddesinde eşitlik ilkesine yer verilmiş, 122. maddesinde ayrımcılık suç olarak düzenlenmiştir (Gürler, 2010, s.270).

b. Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Hükümleri

Hukukumuzda iş ilişkisini düzenleyen temel iki mevzuat olan Türk Borçlar Kanunu'nda ve İş Kanunu'nda, ibadet hakkını doğrudan düzenleyen hükümler olmasa da dolayısıyla ilgili hükümler mevcuttur. İşçinin ibadet özgürlüğü değerlendirilirken, işçi tarafından baktığımızda işverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin kişiliğinin korunması, eşit davranma borcu, mobbing yasağı gibi ilkelerin olduğunu görüyoruz. İşveren açısından ise işçinin sadakat borcu ve işverenin yönetim hakkı, ibadet hakkının sınırlarının belirlenmesinde etkili olan ilkelerdir. İşçinin ibadet hakkının sınırları, karşılıklı yükümlülükler çerçevesinde, dürüstlük ve iyi niyet kurallarına göre belirlenmelidir.

İş sözleşmesinde, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki işyeri iç yönetmeliklerinde ya da personel yönetmeliklerinde, işçinin mesai saatleri içerisinde ibadet hakkını yerine getirmesine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş olabilir. Bu hususta mevcut bir işyeri uygulaması da söz konusu olmayabilir. Böyle bir durumda Anayasa tarafından da koruma altına alınmış ibadet hakkı, işçi açısından yine de uygulama alanı bulabilecektir. Bu durumda hakkın çerçevesi, işçi ve işverenin karşılıklı borç ve yükümlülüklerinden hareketle tespit edilebilir.

İşveren, yönetim ve talimat verme hakları, eşit davranma ve işçiyi gözetme borçları ile işçinin ibadet hakkının sınırlarının belirlenmesinde etkindir. Yönetim hakkına dayanarak işçinin taleplerine izin verirse uyumsuzluk ortaya çıkmaz. Ancak iş görme ve sadakat borçlarına aykırılık oluşacağı düşüncesiyle işçinin talepleri yerine getirilmezse uyumsuzluk çıkar.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde işçinin kişiliğinin korunması, işverenin borçları arasında sayılmıştır. TBK m. 417'de belirtilen yükümlülükler, işveren açısından sınırlı sayıda değildir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016, s.330; Sevimli, 2013, s.110-111; Sümer, 2018, s.89; Akyiğit, 2018, s.232; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.170-171; Seymen-Kaplan, 2018: s.189; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.187-188; Korkmaz ve Alp, 2016, s.172; Narmanlıoğlu, 2014, s.320 vd.). İşverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamı, Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi çerçevesinde dürüstlük kuralına göre belirlenir (Süzek, 2018, s.399; Sümer, 2018, s.89; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.171; Seymen ve Kaplan, 2018, s.189; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.185). Kişinin inancı ve bu inancın gereği olan ibadetler de kişiliğinin bir parçasıdır. Bu durumda işverenin işçinin manevi kişiliğini koruması, ibadetlerini ifa etmesi için uygun şartları sağlaması gerekir (Kaplan, 2003, s.3; Kaplan, 2011, s.41-42; Ekmekçi, 2005, s.3709-3710).

Önemle belirtmek gerekir ki işçinin kişiliğinin korunması borcu, işverenin yönetim hakkının da sınırını tespit etmektedir. Yani işveren tarafından işçiye, işçinin kişilik haklarına aykırı olarak bir emir ve talimat verilmesi,

işverenin yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilemeyecektir (Sümer, 2018, s.89; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.24; Süzek, 2018, s.84; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.19; Korkmaz ve Alp, 2016, s.50-51; Narmanlıoğlu, 2014, s.254).

İşçinin ibadet özgürlüğünün sınırını çizen ilkelerden biri de işçinin sadakat borcudur. İşçi sadakat borcu gereği, işverenin menfaatlerini korumalıdır. Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinde işçinin, işverenin haklı menfaatinin korunmasında özenle davranmak yükümlülüğü olduğu belirtilmiştir (Arslan Ertürk, 2007, 135; Süzek, 2018, s.348; Sümer, 2018, s.74-75; Akyiğit, 2018, s.211; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.135-136; Seymen-Kaplan, 2018, s.163 vd.; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.100 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.149 vd.; Korkmaz ve Alp, 2016, s.149 vd.; Narmanlıoğlu, 2014, s.271). İşçi sadakat borcu gereği işverenin haklı menfaatlerini koruma yükümlülüğü altındadır. Ancak bu yükümlülük mutlak değildir. Eğer işçinin işverenin menfaatine denk ya da daha üstün ve haklı bir menfaati söz konusu ise işçinin kendi menfaatinden vazgeçerek, işverenin menfaatini koruma yükümü altında olduğu söylenemez (Akyiğit, 2018, s.211; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.149). Sadakat borcu gereği işçi, ibadet özgürlüğünü işverenin menfaatlerine aykırı olarak kullanmamalıdır. İşveren de sadakat borcunu gerekçe göstererek işçinin menfaatlerini gereksiz sınırlandırmamalıdır. İşçinin sadakat borcu ile anayasal bir hak olarak düzenlenmiş olan din ve vicdan özgürlüğü karşı karşıyadır. İşçi, ibadet özgürlüğünü, iş görme borcunu engelleyecek bir şekilde kullanamaz (Dulay, 2016, s.270-271).

İşverenin ibadet hakkı kapsamında değerlendirilebilecek diğer bir borcu da eşit davranma borcudur. İş Kanunu'nun 5. maddesinde bir iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, engellilik, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı olarak işçiler arasında ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Kanunun bu sayımı sınırlı sayıda değildir (Sümer, 2018, s.91; Narmanlıoğlu, 2014, s.323; Çelik, 2009, s.178; Süzek, 2018, s.451; Akyiğit, 2018, s.235 vd.; Seymen-Kaplan, 2018, s.236 vd.; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.142 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.197 vd.; Korkmaz ve Alp, 2016, s.179 vd.). Yargıtay kararında "...işçinin tarikat, aşiret, dünya görüşü gibi unsurları esas alan bir ayrımcılığın korunmayacağı..." belirtilmiştir (Yargıtay 9. HD, E.2009/13349, K.2009/38126, 29.12.2009).

İşçinin ibadet özgürlüğü talebi ve işverenin bu özgürlüğü sağlaması konusunda dürüstlük ve iyiniyet ilkeleri çerçevesinde bir yorum yapılması yerinde olacaktır. İşçi, ibadetlerini yerine getirirken işvereni zarara uğratmamalıdır. İmkân varsa ibadetini iş süresi dışında yerine getirmelidir. Çalışma süresi içinde ibadetlerini mümkün olan en kısa sürede yapmalıdır. İbadeti sebebiyle işverenin zarara uğramaması için gerekli önlemleri almalıdır.

c. İBADET HAKKINA İLİŞKİN ÖZEL DÜZENLEMELER

a. İbadet Hakkının İş Sözleşmesinde Düzenlenmesi

İşçi, iş sözleşmesi yapılırken, ibadet hakkı gibi Anayasa hükümleriyle koruma altına alınmış temel bir hakkını yerine getirebilmek için işverenle anlaşılabilir ve buna ilişkin bir hükme iş sözleşmesinde yer verilebilir. Çünkü Anayasa'nın 48. maddesi uyarınca herkesin dilediği alanda çalışmak ve sözleşme yapmak hususunda hürriyeti bulunmaktadır. Yine Türk Borçlar Kanunu 26. maddesi uyarınca taraflar sözleşmenin içeriğini, kanunda öngörülen sınırlar içerisinde özgürce belirleyebileceklerdir. İş sözleşmesi de bir özel hukuk sözleşmesi olduğundan taraflar iş sözleşmesinin içeriğini kanunun öngördüğü sınırlar çerçevesinde özgürce belirleme imkanına sahip olacaklardır (Akyiğit, 2008, s.135; Süzek, 2018, s.313; Sümer, 2018, s.52; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.100; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.99; Seymen-Kaplan, 2018, s.134-135; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.244; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.84; Korkmaz ve Alp, 2016, s.141; Narmanlioğlu, 2014, s.193). Dolayısıyla işçinin ibadet hakkını iş saatleri içerisinde yerine getirebileceğine ilişkin iş sözleşmesine hüküm konulabilmesi mümkündür. Eğer böyle bir hükme yer verilmişse işçi, işveren tarafından kendisine tanınan hakkı TMK m.2 uyarınca, dürüstlük kurallarına ve işverene karşı sadakat borcu ve iş görme borcuna uygun olarak yerine getirmelidir.

İş sözleşmesi, taraflar arasında kişisel ilişki kuran bir sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sözleşmede işveren, her ne kadar görülen iş üzerine bir ücret ödemekte ise de işin görülmesi sırasında işçinin kişiliği ön plana çıkmakta, işçi ile işveren arasında birtakım kişisel ilişkilere dayanmaktadır. İş sözleşmesinin bu özelliğinin bir yansıması olarak, işçi ve işveren arasında sağlam bir güven ilişkisi ortaya çıkmaktadır (Süzek, 2018, s.240; Akyiğit, 2018, s.45; Sümer, 2018, s.19; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.61, Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.82; Seymen-Kaplan, 2018, s.85; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.156-157). Eğer iş sözleşmesi müzakereleri sırasında işveren, işçi tarafından ibadet hakkına ilişkin makul, dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil etmeyecek bir talebe iş sözleşmesinde yer verilmesini kabul ederse, işçinin kişiliğinin ön plana çıktığı iş sözleşmesinde, işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisi sağlamlaştırılmış olacaktır.

İş Kanunu m. 22 uyarınca işverenin, iş sözleşmesince tespit edilen çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmesi için değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmesi gerekir ve işçinin altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmesi gerekir. Söz konusu hüküm, iş sözleşmesinde yer verilmesi durumunda, ibadet hakkına ilişkin hükmü de kapsayacaktır. Böylece işçinin ibadet hakkı, oldukça güvenceli bir hukuki zemine kavuşmuş olacaktır.

İş sözleşmesinde işçinin ibadet hakkını sınırlayan bir hükme yer verilip verilemeyeceği de tartışılabilir. Anayasa'nın 24. maddesinde herkesin vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahip olduğu düzenlenmiştir. Anayasa'nın 14. maddesi hükmüne aykırı olmamak şartı ile ibadet, dini ayin ve törenlerin serbest olduğundan bahsedilmiştir. Dolayısıyla devlet açısından bile belirli olağanüstü şartlar altında sınırlandırılabilirliği ifade edilen ibadet hakkının, iki tarafını da özel hukuk kişilerinin teşkil ettiği iş sözleşmesi ile sınırlandırılması, temel hak ve özgürlüklerle ilgilidir. İşçinin ibadet hakkını sınırlandıran hükümleri, temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması çerçevesinde değerlendirmek gerekir. İşçinin ibadet hürriyeti açısından anayasal ve yasal amir hükümler geçerlidir.

İşçinin iş sözleşmesi ile ibadet hürriyetinden vazgeçmesi mümkün değildir, çünkü TMK m. 23/2 uyarınca *"kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlandıramaz."* Dolayısıyla iş sözleşmesinde, işçi ibadet hakkından vazgeçtiğini belirtse ya da işveren tarafından ibadet hakkı hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlandırılırsa, bu sınırlandırmalar geçersiz sayılacaktır. Bu yüzden işçinin ibadet hakkının hangi çerçevede belirleneceği hususu önem kazanmaktadır. Alman Federal Mahkemesi ibadet hakkı ile ilgili olmasa da yine temel haklardan biri olan işçinin düşüncüyü açıklayabilme özgürlüğüne getirilebilecek sınırların çerçevesini çizmiştir. Hükme göre *"İş sözleşmesinde düşüncüyü açıklama özgürlüğüne ilişkin sınırlamanın hukuken geçerli sayılabilmesi için, getirilen sınırlamanın somut iş ilişkisindeki her iki taraf için geçerli olan amaç bakımından gerekliliği ya da objektif değerlendirmede sözleşme taraflarının bilinen menfaatlerinin dikkate alınmasında söz konusu sınırlamanın dürüstlük kurallarına göre haklı ve mantıklı ve de uygulanabilir olması gerekmektedir."* (Alman Federal İş Mahkemesi kararı, BAGE 13, 168 (179) =AP, Art.12 GG, Nr.25'den aktaran Okur, 2006: s.51). İşçinin ibadet hakkının sınırlandırılması açısından da Alman Federal Mahkemesinin düşüncüyü açıklama özgürlüğüne ilişkin kararı sınırlama şartlarını ortaya koymuştur. Buna göre iş sözleşmesinde işçinin ibadet hakkının sınırlandırılabilmesinin hukuken geçerli olabilmesi için, bu sınırlandırmanın keyfiyet arz etmemesi, böyle bir sınırlandırmanın somut olay, objektif şartlar, işçinin işi görme borcu ve işverenin yönetim hakkı uyarınca gereklilik arz etmesi ve böyle bir sınırlandırmanın dürüstlük kurallarına uygun, uygulanabilir ve mantıklı olması gerektiği ifade edilebilir. Dolayısıyla bunun aksine getirilen sınırlandırmaların hukuken geçersizlik arz edeceği de söylenebilir.

b. İş Sözleşmesinin Eki Niteliğindeki Personel Yönetmeliği veya Benzeri Bir Belge ve İşyeri Uygulaması

İş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ya da daha geniş anlamıyla iç yönetmelikler, işverenler tarafından daha önceden matbu bir biçimde hazırlanan ve iş sözleşmesi kurulurken onun eki şeklinde işçiyle

müzakere edilmeden işçinin kabulüne sunulan belgeler olarak karşımıza çıkar (Süzek, 2018, s.60; Sümer, 2018, s.12; Akyiğit, 2018, s.46; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.18; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.24-25; Seymen-Kaplan, 2018, s.17; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.232; Korkmaz ve Alp, 2016, s.47; Narmanlioğlu, 2014, s.35). İşveren, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliğinde ya da buna benzeyen diğer belgelerde işçinin çalışma koşullarına ilişkin birtakım hükümlere yer verebilir (Süzek, 2018, s.61; Sümer, 2018, s.13; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.19; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.25; Seymen-Kaplan, 2018, s.17; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.233). Dolayısıyla iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarda işçinin iş saatleri içerisinde ibadet hakkını yerine getirebilmesine ilişkin hükümlere yer verilebilir.

Kanundan ya da sözleşmeden kaynaklanan yasal bir zorunluluk olmamasına rağmen, işveren tarafından, işyerinde belirli bir süreden beri sürekli uygulanmakta olan uygulamalara işyeri uygulamaları adı verilmektedir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.16; Sümer, 2018, s.13; Akyiğit, 2018, s.47; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.20; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.26; Seymen-Kaplan, 2018, s.18; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.234; Korkmaz ve Alp, 2016, s.48 vd.; Narmanlioğlu, 2014, s.39). İş hukuku açısından işyeri uygulamaları işçilerin örtülü kabul beyanları ile artık işvereni de bağlayan bir iş sözleşmesi hükmüne dönüşmektedir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.16; Sümer, 2018, s.14; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.20; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.235; Korkmaz ve Alp, 2016, s.49; Narmanlioğlu, 2014, s.40). İşverenin işçiye mesai saatleri içerisinde ibadet hakkı tanınması, işyeri uygulaması haline gelebilir. Böyle bir durumda bu uygulama iş sözleşmesi hükmü haline geleceğinden dolayı, işçiler iş saatleri içerisinde dürüstlük kuralları, iş görme ve sadakat yükümlülüklerini ihlal etmeden ibadetlerini yerine getirebilecektir.

İş Kanunu m. 22 uyarınca iş sözleşmesinin eki niteliğinde olan personel yönetmeliğince veya işyeri uygulamalarıyla tespit edilen çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmesi için işverenin değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmesi gerekir. Değişikliğin geçerli olabilmesi işçinin altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmesi şartına bağlıdır. Bu durumda iş sözleşmesi niteliğindeki belgelerde yer alan ibadet hakkına ilişkin düzenlemeler de uygulamada oldukça etkin olabilir. İşçinin ibadet hakkını sorunsuz olarak yerine getirmesini sağlayabilir.

c. Toplu İş Sözleşmesinde İbadet Hakkına Yer Verilmesi

Toplu iş sözleşmeleri ile kanunun öngördüğü asgari koşulların üstünde, işçi yararına hükümler düzenlenebilir. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına

ilişkin hükümlere, toplu iş sözleşmelerinde yer verilebilir. İbadet hakkının, toplu iş sözleşmelerinin borç doğuran hükümleri içerisinde düzenlenmesine bir engel yoktur. İbadet hakkına ilişkin hüküm, taraf işveren veya işveren sendikası için bağlayıcı olacaktır.

Toplu iş sözleşmeleri, hukuk kaynağı olarak iş sözleşmelerinden önce gelir. Toplu iş sözleşmesine aykırı iş sözleşmesi yapılamaz. Bu sebeple ibadet hakkının toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi, hakkın kullanımını oldukça etkin hale getirecektir.

d. İŞÇİNİN İBADET HAKKININ İŞİN DÜZENLENMESİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "işin düzenlenmesi" başlıklı dördüncü bölümünde çalışma süresinin tanımına yer verilmemiştir. Ancak 66. maddede çalışma süresinden sayılan hallere yer verilmiştir. Çalışma süresinin tanımına "İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmeliğin" 3. maddesinde yer verilmiştir. İlgili madde uyarınca "çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu'nun 66'ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma sürelerinden sayılır." (Süzek, 2018, s.778-779; Sümer, 2018, s.139-140; Akyiğit, 2018, s.391-392; Narmanlıoğlu, 2014, s.618; Korkmaz ve Alp, 2017, s.267 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.267; Senyen-Kaplan, 2018, s.355-356; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.631 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.343 vd.). Dolayısıyla yönetmelikte belirtilen çalışma süresinin tanımı ve İş Kanunu m. 66 göz önünde bulundurulduğu zaman, işçinin mesai saatleri içerisinde ibadet hakkını yerine getirdiği süre çalışma süresinden sayılamaz. Ancak işçi ve işveren, sözleşmeler yolu ile işçinin ibadet hakkını geçirdiği sürenin çalışma süresinden sayılacağı hususunda anlaşılabilir.

İşçinin ibadet hakkı açısından değerlendirilmesi gereken bir diğer husus ise ara dinlenmeleridir. Nitekim 4857 Sayılı İş Kanunu m. 68 uyarınca "Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlamak suretiyle" işveren tarafından ara dinlenmesi tanınacağı ifade edilmiştir (Süzek, 2018, s.814; Sümer, 2018, s.156; Akyiğit, 2018, s.430-431; Korkmaz ve Alp, 2017, s.293-294; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.321-322; Senyen-Kaplan, 2018, s.383 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.673 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.375). İşçi, ara dinlenmesi için belirlenen süreyi, işin veya işyerinin özelliği herhangi bir sakinca veya güçlük doğurmadıkça, dilediği gibi işyerinde veya işyeri dışında da kullanabilecektir (Süzek, 2018, s.815; Sümer, 2018, s.157; Akyiğit, 2018, s.433; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.323; Senyen-Kaplan, 2018, s.384; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.675; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve

Baysal, 2018, s.376). Dolayısıyla işçi, kendisine ara dinlenmesi olarak tanınan süreyi ibadet hakkını kullanarak geçirebilecektir. İşveren tarafından işin özelliklerine uygun ise, işçiye tanınan ara dinlenmeleri işçinin ibadet hakkını yerine getirebileceği şekilde düzenlenebilir. Hatta ibadet hakkı, işçinin kişiliğini ilgilendiren temel haklardan olduğundan, işin niteliğine ve özelliklerine de aykırı olmadıkça, işverenin işçi için böyle bir düzenleme yapması dürüstlük kurallarının gereğidir. 4857 Sayılı İş Kanunu m. 68/son uyarınca ara dinlenmelerinde geçirilen süre, çalışma süresinden sayılmaz ancak işçi ve işverenin bunun aksini kararlaştırabilmesi ise mümkündür (Narmanlıoğlu, 2014, s.676; Akyiğit, 2018, s.433; Süzek, 2018, s.815; Korkmaz ve Alp, 2017, s.294; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.322; Senyen-Kaplan, 2018, s.383; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.674-675).

e. İBADET HAKKI UYUŞMAZLIKLARINDA YAPTIRIMLAR

a. İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Tazminatı

İş hukuku açısından işverenin eşit davranma borcunun temel dayanaklarını, Anayasa m. 10 ve 4857 Sayılı İş Kanunu m. 5 teşkil etmektedir (Süzek, 2018, s.451; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.196; Sümer, 2018, s.91; Senyen-Kaplan, 2018, s.236; Korkmaz ve Alp, 2016, s.175). Anayasa m. 10 uyarınca: *“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin eşittir.”* Yine 4857 Sayılı İş Kanunu'nun m. 5/1 uyarınca: *“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”* Kanun koyucu, her iki düzenlemede de din ve mezhep sebebiyle ayırım yapılamayacağını belirtmiştir. Bu sebeple işçiye, din ve vicdan özgürlüğünün bir uzantısı olan ibadet hakkı konusunda da ayırım yapılamayacaktır.

İşverenin eşit davranma borcu, kural olarak mutlak nitelikte değildir. Eşit davranma borcu, aynı durum ve düzeydeki işçiler arasında söz konusudur. Dolayısıyla işveren, işçilerin yaptığı iş, uzmanlık alanları, eğitim durumları gibi objektif kriterleri baz alarak işçiler arasında farklı düzenlemeler yapabilir. Bu durum eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez (Süzek, 2018, s.453-454; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.194; Akyiğit, 2018, s.235; Sümer, 2018, s.92; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.142; Korkmaz ve Alp, 2016, s.175; Narmanlıoğlu, 2014, s.327-328). Ancak dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere işverenin ayırım yapma yasağı ise mutlak niteliktedir. Dolayısıyla işveren, bu sebeplere dayalı olarak iş ilişkisi devam ederken veya sona ererken ayrımcılık yapmamak zorundadır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.195; Sümer, 2018, s.93; Korkmaz ve Alp, 2016, s.175; Narmanlıoğlu, 2014, s.325).

6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzey ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin bütün düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim sosyal menfaatlerde bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları, çalışma ve çalışmanın sona erdirilmesinde ayrımcılık yapılamayacaktır (Senyen-Kaplan, 2018, s.241; Sümer, 2018, s.93; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.203; Süzek, 2018, s.471-472). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun m. 17/1 uyarınca ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğünü iddia eden gerçek veya tüzel kişiler Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvurabileceklerdir. Ancak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, İş Kanunu m. 5 uyarınca gerçekleşen ayrımcılık iddiaları ile ilgili ayrı bir düzenlemeye yer vermiştir. Şöyle ki; Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 17/5 uyarınca: *"4857 Sayılı Kanun'un 5. maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 Sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirtilen şikâyet usulleri incelendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde yapılabilir."* (Sümer, 2018, s.94; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.204; Süzek, 2018, s.473 vd.; Akyığıt, 2018, s.201-202; Senyen-Kaplan, 2018, s.243).

Kanun koyucu İş Kanunu m. 5'te iş ilişkisinde eşit davranma borcundan bahsettiği için, işe almalar açısından eşit davranma yükümlülüğünün İş Kanunu m. 5 kapsamında değerlendirilemeyeceği doktrinde ifade edilmektedir (Süzek, 2018, s.454; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.167; Centel, 1988, s.140; Baysal, 2010, s.65; Tuncay, 1982, s.153-154; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.197-198; Korkmaz ve Alp, 2016, s.176). Nitekim bu görüşe paralel şekilde İş Kanunu m. 5/6 hükmünde iş ilişkisinde ve sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığı takdirde uygulanacak olan yaptırımdan bahsedilmektedir (Süzek, 2018, s.454-455). İş Kanunu'nda iş ilişkisi sırasında ve iş ilişkisinin sona ermesinde, ayrımcılık yasağı ele alınmış ve yaptırımına yer verilmiştir. İş sözleşmesinin kurulması sırasında; yani işçinin işe alınması sırasında ise genel hükümler uygulanacaktır. İşçi, işe alınması sırasında doğruluk kaidelerine uymayacak bir biçimde ve objektif kriterlere dayanmadan, ibadet özgürlüğü sebebi ile ayrımcılığa tabi tutulursa sözleşme görüşmelerinden kaynaklanan sorumluluk söz konusu olacaktır. İşçi, culpa in contrahendo hükümlerine dayanarak tazminat talep edebilecektir.

İş Kanunu m. 5 uyarınca işveren, iş ilişkisinde ve sona ermesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı işçiler arasında ayrımcılık yapıyor ve eşit davranma ilkesini çiğniyor ise işçi dört aya kadar olan ücreti tutarındaki uygun bir tazminat ve yoksun bırakıldığı hakları işvereninden talep edebilecektir (Süzek, 2018, s.465 vd.; Senyen-Kaplan, 2018, s.244; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve

Baysal, 2018, s.200-201; Sümer, 2018, s.91-92; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.146; Korkmaz ve Alp, 2016, s.176; Narmanlıoğlu, 2014, s.330). İşçi eğer şartlar mevcut ise kişilik haklarına aykırı davranılması sebebiyle maddi ve manevi tazminat davası da açabilecektir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.200).

İş Kanunu m. 5/son hükmüne göre, m. 5/1 uyarınca ayrımcılık yapıldığını ispat yükü işçi üzerindedir. Ancak işçi ayrımcılığın varlığını güçlü bir şekilde gösteren bir durumu ortaya koyabilmişse, bu durumda işverenin ayrımcılığın söz konusu olmadığını ispatlaması gerekecektir (Süzek, 2018, s.70; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.201-202; Sümer, 2018, s.92; Senyen-Kaplan, 2018, s.244; Tunçomağ ve Centel, 2016, s.146; Korkmaz ve Alp, 2016, s.177; Narmanlıoğlu, 2014, s.330).

Eğer işçi, İş Kanunu 5. madde hükmü uyarınca, kanunda belirlenen usulleri deneyerek, işveren aleyhine herhangi bir yaptırım kararı alamamış ise, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 17/5 uyarınca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvurabilecektir.

b. İşveren Açısından Haklı ya da Geçerli Nedenle Fesih

İş Kanunu, işveren açısından haklı nedenle feshe ve bildirimli yani geçerli nedenle feshe yer vermiş bulunmaktadır. İş Kanunu m. 25 uyarınca “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve durumlar”, “zorlayıcı sebepler” ve “işçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması” sebepleriyle işveren, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce ya da bildirim süresi beklemeksizin derhal feshedebilecektir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.222-223; Sümer, 2018, s.114 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.538 vd.; Narmanlıoğlu, 2014, s.436 vd.; Akyiğit, 2018, s.290 vd.; Senyen-Kaplan, 2018, s.309 vd.; Süzek, 2018, s.679 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.239 vd.; Korkmaz ve Alp, 2017, s.231 vd.).

İşçinin ibadet hakkını yerine getirmesinin, işveren açısından haklı nedenle feshe vücut verip vermeyeceği meselesi, kanunda haklı nedenle fesih sebepleri arasında gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve durumlar çerçevesinde değerlendirilebilir. Çünkü kanun koyucu ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan durumlar başlığı altında birtakım örnekler yer vermiş, bunu sınırlandırmak güç olacağından benzeri durumlar demistir (Sümer, 2018, s.115; Korkmaz ve Alp, 2017, s.232-233; Süzek, 2018, s.681; Akyiğit, 2018, s.297). İşçinin çalışma süresi içinde ibadetlerini yerine getirmesi bu çerçevede tartışılabilir. İşçi, iş görme borcunu aksatmadan, işvereni herhangi bir zarara uğratmadan, sadakat yükümlülüğüne aykırı davranmadan ve dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde ibadet hakkını yerine getirmekte ise işverenin haklı nedenle feshinden bahsetmek mümkün değildir. Eğer

işveren herhangi bir somut gerekçe göstermeden dürüstlük kurallarına aykırı olarak İş Kanunu m. 25 uyarınca işçi, mesai saatlerinde ibadet hakkını yerine getiriyor diye iş sözleşmesini feshetmişse, haksız bir fesih söz konusudur. Çünkü herhangi bir haklı neden olmaksızın ya da haklı neden ispatlanmaksızın veya haklı fesihle alakalı hak düşürücü sürelerle uyulmaksızın gerçekleştirilen fesih haksız fesih olarak ifade edilmektedir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.249-250; Sümer, 2018, s.124; Senyen-Kaplan, 2018, s.320 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.577 vd.; Narmanlioğlu, 2014, s.469 vd.; Akyiğit, 2018, s.317 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.249; Süzek, 2018, s.711 vd.; Korkmaz ve Alp, 2017, s.243 vd.)

Haksız bir fesih gerçekleşmişse, sözleşmenin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması, işçinin iş güvencesinden yararlanıp yararlanmadığı meselelerine bakılarak, işçi işverenden birtakım tazminat taleplerinde bulunabilir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.250 vd.; Sümer, 2018, s.124 vd.; Korkmaz ve Alp, 2017, s.244 vd.; Süzek, 2018, s.711 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.247 vd.; Akyiğit, 2018, s.317 vd.; Narmanlioğlu, 2014, s.469 vd.; Senyen-Kaplan, 2018, s.320 vd.).

İşçi, ibadetlerini yerine getirirken, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir tavır içinde ise işverenin haklı nedenle feshi söz konusu olabilir. İşveren, ibadet hakkını yerine getirirken ahlak ve iyiniyet kurallarına uymadığı için işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshetmişse ve bu fesih konusunda haklı ise işçiden genel hükümler uyarınca, şartları mevcutsa maddi veya manevi tazminat talebinde bulunabilir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.576-577; Senyen-Kaplan, 2018, s.319-320; Narmanlioğlu, 2014, s.469; Akyiğit, 2018, s.356; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.250-251; Süzek, 2018, s.710-711; Korkmaz ve Alp, 2017, s.242; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.226-227; Sümer, 2018, s.124).

Bildirimli yani geçerli nedenle fesih kavramı ise belirsiz süreli bir iş sözleşmesini, taraflara belirli bir sürenin sona ermesi ile birlikte serbestçe sona erdirme imkânı veren bir yöntemdir (Senyen-Kaplan, 2018, s.261; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.418; Sümer, 2018, s.99; Narmanlioğlu, 2014, s.351-352; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.258; Korkmaz ve Alp, 2017, s.190-191; Süzek, 2018, s.518; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.184; Akyiğit, 2018, s.256). Kural olarak bildirimli fesihte, fesih için geçerli bir sebep bildirilmesi gerekmemektedir. Ancak İş Kanunu işçinin korunması ilkesi gereği bazı durumlarda bildirimli feshin gerçekleşmesi için ekstra şartlar aranmaktadır (Senyen-Kaplan, 2018, s.261; Sümer, 2018, s.102 vd.; Korkmaz ve Alp, 2017, s.200 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.278 vd.; Narmanlioğlu, 2014, s.494 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.437 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.196 vd.; Süzek, 2018, s.550 vd.). Nitekim İş Kanunu m. 18 uyarınca; *“otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde*

en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." Doktrinde İş Kanunu m. 18 kapsamında olan işçilerin iş güvencesi kapsamında olduğu ve bu işçilerin iş sözleşmesinin bildirimli feshinin söz konusu olabilmesi için geçerli neden bildirmek gerektiği; bu madde kapsamı dışındaki işçilerin ise iş güvencesi kapsamı dışında kaldığı ve bildirimli fesih için geçerli bir nedene ihtiyaç bulunmadığı kabul edilmektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.439 vd.; Sümer, 2018, s.100; Süzek, 2018, s.519-520; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.184-185; Narmanlioğlu, 2014, s.357; Korkmaz ve Alp, 2017, s.1901-91; Senyen-Kaplan, 2018, s.261-262).

İşverenin iş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla feshedebilmesi için işçinin feshe neden olduğu düşünülen davranışının "*iş görme borcunu ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkiliyor.*" olması gerekmektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.465; Sümer, 2018, s.105; Narmanlioğlu, 2014, s.512-513; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.283; Korkmaz ve Alp, 2017, s.207; Senyen-Kaplan, 2018, s.280). İş güvencesi kapsamında bulunan bir işçinin ibadet hakkını yerine getirmesinin, işveren açısından geçerli fesih sebebi olabilmesi için, bu davranışın iş görme borcunu ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkiliyor olması, davranışın ileride de devam edeceği hususunda bir öngörünün söz konusu olması ve işverenin dürüstlük kuralları gereği fesihden önce elinden gelen bütün yollara başvurması gerekmektedir. Önemle belirtmek gerekir ki, m. 18/3-d uyarınca: "*ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler*" fesih için geçerli sebep teşkil etmeyecektir.

İşveren, ibadet hakkı gerekçesiyle iş sözleşmesini feshederse, işçi genel hükümler çerçevesinde hakkını arayabilir. Arabuluculuk yöntemi ile uzlaşmaya varılamazsa, iş mahkemesinde dava açmalıdır (İş Kanunu m.20/1). Böyle bir davada feshin geçerli sebebe dayandığı ve Kanun'da öngörülen yöntemeye uygun davranıldığını ispat yükümlülüğü işverenin üzerindedir (İş Kanunu, m.20/2). Mahkeme işçi lehine karar verirse, işçi kanundan doğan haklarını kullanabilir. İşe başlamak için işverene başvurabilir. Ücret ve diğer haklarını talep edebilir (İş Kanunu m.21/3).

İşveren bildirimli fesih ile iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin işine son vermişse ve bu son verme durumu hakkın kötüye kullanılması niteliğinde ve dürüstlük kurallarına aykırı ise, bu feshe doktrinde kötüniyetli fesih denilmektedir (Sümer, 2018, s.111; Narmanlioğlu, 2014, s.392 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.272 vd.; Süzek, 2018, s.537 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.191 vd.; Senyen-Kaplan, 2018, s.270 vd.; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.440 vd.). İşveren, yönetim hakkını kötüye

kullanarak ve eşit davranma borcunu ihlal ederek, dürüstlük kuralına aykırı bir şekilde işçi sırf ibadet hakkını yerine getiriyor diye sözleşmesini bildirimli fesih yolu ile feshetmişse; işçi işverenden, bildirim sürelerine ilişkin ücretin üç katı tutarında bir tazminat talep edebilecektir.

c. İşçi Açısından Haklı ya da Geçerli Nedenle Fesih

İşçinin ibadet hakkı, özel bir hükümle düzenlenmiş ve işveren bu hükmü uygulamıyor ise, İş Kanunu m. 24/2-f uyarınca işçi iş sözleşmesini bildirimsiz yani haklı nedenle feshedebilecektir (Sümer, 2018, s.118; Senyen-Kaplan, 2018, s.308; Korkmaz ve Alp, 2017, s.231; Akyiğit, 2018, s.285 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.238; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.236; Narmanlıoğlu, 2014, s.433). İşçi açısından bir diğer bildirimsiz fesih hakkı, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerdir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller sınırlı sayıda değildir ve her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmelidir (Sümer, 2018, s.115; Çelik, 2009, s.256-257; Odaman, 2006, s.878; Narmanlıoğlu, 2014, s.424; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.229; Süzek, 2018, s.679; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017, s.233; Akyiğit, 2018, s.277; Korkmaz ve Alp, 2017, s.229; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.306; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.542 vd.). Bu durumda işçinin ibadet hakkının engellenmesinin, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller arasında olup olmadığını değerlendirmek gerekir. Bildirimsiz feshe ilişkin diğer kanuni şartların da bulunması kaydıyla, işçi sadakat yükümlülüğü ve dürüstlük kuralları çerçevesinde hareket ediyor; ancak işveren işçisinin ibadet etme özgürlüğüne engel oluyorsa, bu işçi açısından bir haklı nedenle, bildirimsiz fesih sebebi olabilir. Yargıtay, işçinin hac ibadetini yerine getirmek amacıyla ücretsiz izin alarak yurt dışına çıkmasına müsaade etmeyen işverenin davranışını, İş Kanunu m. 24-25 kapsamında ahlak kurallarına uygun olmayan bir davranış olarak değerlendirmiş; işverenin işçiyi gözetme borcunun ihlal edildiğine karar vermiştir (Yargıtay 9. HD, E.2014/664, K.2014/4313, 12.02.2014).

İşçinin iş sözleşmesini haksız feshi söz konusu olur ise iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasına göre, bu durum işverene birtakım kanuni yollara başvurma ve tazminat isteme imkânı sağlayabilecektir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2018, s.254-255; Sümer, 2018, s.125-126; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017, s.577-578; Senyen-Kaplan, 2018, s.330-331; Korkmaz ve Alp, 2017, s.244-245-246; Akyiğit, 2018, s.317-319; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2017: s.249-250; Sümer, 2018, s.717-718; Narmanlıoğlu, 2014, s.469 vd.; Narmanlıoğlu, 2014, s.348).

İşçi, iş güvencesi kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın ve herhangi bir geçerli sebep bildirmeden, bildirim sürelerine uyararak belirsiz süreli iş

sözleşmesini feshedebilir (Sümer, 2018, s.102; Narmanlıoğlu, 2014, s.360; Süzek, 2018, s.522). İşçinin ibadet hakkının ihlali sebebiyle gerçekleştirdiği fesih ile diğer fesih sebepleri aynı hükümlere tabidir.

f. NAMAZ İBADETİ HAKKINA İLİŞKİN UYGULAMALAR

a. Genel Olarak

Namaz ibadeti, kelime-i şehadetten sonra İslam dininin temeli olarak kabul edilmektedir. İslam anlayışına göre buluğa ermiş ve temyiz kudretine sahip her Müslüman, namazın yükümlüsüdür. Namaz ibadeti içerisinde özellikle farz namaz yükümlülüğü önceliklidir. Çünkü İslam hukukunda farz, yapılması kesinlikle istenen fiilleri ifade eder. İslam hukukçuları, farzın mazeretsiz olarak terk edilmesini fasıklık sebebi olarak ifade etmişlerdir (Dönmez, 1995, c.12, s.184). Müslüman bir birey için günlük beş vakit namazın farzı ile Cuma namazı, farz namazlardandır. Vacib ve nafil olarak ifade edilen namazlar da vardır (Akseki, 1963, s.135). İşçinin işyerinde yerine getirmek zorunda olabileceği ibadet namaz ibadeti olarak görünmektedir. Müslüman bir işçi için günlük beş vakit namaz ve Cuma namazı, namaz ibadeti içerisinde önemlidir. Çünkü farz namazlar, İslam dininin yapılmasını kesinlikle istediği ibadetler arasında yer alır ve genellikle çalışma saatleri ile çakışması söz konusudur.

İşverenin izin vermesi durumunda çalışma saatleri içinde nafil namaz kılınmasına da bir engel yoktur. Ancak nafil namazları hukuken ibadet özgürlüğü içinde değerlendirmek mümkün değildir. Çünkü nafil ibadetler için zaman ve mekân sınırı yoktur. İşçi nafil ibadetini işyerinde yerine getirmek zorunda değildir. Ancak işçi, farz namazı çalışma saatleri içerisinde ifa etmek zorunda kalabilir. Bu durumda işçinin namaz ibadeti hakkının, hukuki çerçevede ele alınması ve değerlendirilmesi gereklidir.

b. Günlük Namaz İbadetine İlişkin Uyuşmazlıklar

Günlük beş vakit namaz ibadetinin en fazla üç vakti çalışma süresi içinde kalabilir. Namaz vakitleri mevsimlere göre değiştiğinden mesai süresi içindeki farz namaz sayısı ikiye veya bire inebilir. İşçi namazlarını çalışma saatleri dışında, ara dinlenmelerinde ifa ettiğinde veya işveren kendisine izin verdiğinde uyuşmazlık ortaya çıkmaz. İşverenin veya temsilcisinin, mesai saatleri içinde işçiye vereceği izinler, işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Bu sebeple, sorunun ilk çözüm yolu işverenin yönetim hakkı kapsamında izin vermesidir.

İslam hukukçuları da günlük namazlara ilişkin kendi açılarından çözümler bulmaya çalışmışlardır. Bu çözümler namazların birleştirilmesi veya kaza edilmesi şeklindedir. Hanbeli hukukçular bu konuda müsamahakâr davranmışlar ve işçinin durumunu birleştirme ve kaza şartı olarak kabul etmişlerdir. Hanefi hukukçular ise işçinin durumunu özür kabul etmeseler de zaruret halinde diğer mezheplerin görüşünün taklit edilebileceğini kabul etmişlerdir (Akgündüz, 1990, s.108-109; Yazıcıoğlu vd., 2006, 169). Bu çözüm, işverenin izin vermemesi durumunda söz konusu olabilecek bir çözümdür. İşçi namazları birleştirmek veya kaza etmek istemeyebilir. Almanya'nın Hannover kentinde, namazlarını kazaya bırakmak istemeyen bir işçi, açtığı davayı kazanmıştır. Mahkeme, ibadetin belirli bir vakitte yerine getirilmesi gerekliyse işçinin bu hakkı vardır demiştir (<http://www.neu-epresse.de/Hannover/Meine-Stadt/Gebetspause-auch-auf-dem-Bau-erlaubt>). Bu durumda işin niteliği dikkate alınarak, tarafların karşılıklı borçları gözetilerek bir çözüme ulaşmak gerekir. İşin niteliği de çözüme ulaşılmasında etkilidir. İslam hukukçuları, konuyla ilgili hadisleri dikkate alarak, işlerinin başından ayrılmaları mümkün olmayan ve yer altında çalışan işçilerin namazlarını birleştirebileceklerini kabul etmişlerdir (Memiş, 2005, s.173-174).

Günlük namaz ibadetine ilişkin önemli çözüm yollarından biri de ibadetin ara dinlenmesi içinde ifa edilmesidir. Yargıtay, fazla mesai hesabına ilişkin kararında, namaz vakitlerinin ara dinlenmesi sayılmadan yapılan fazla mesai hesabının hatalı olduğuna karar vererek, bozma sebebi saymıştır. Kararda, mevsim durumuna göre, öğle namazlarının öğle tatiline denk gelip gelmediğinin, akşam namazlarının mesai saati içinde kalıp kalmadığının tespiti istenmiştir (Yargıtay 7. HD, E.2014/19591, K.2015/13315, 30.06.2015). Yargıtay'ın vermiş olduğu bu karardan yola çıkarak, işçinin ara dinlenmesi sürelerini kullanabileceği zamanlara denk gelen vakit namazlarını bu ara dinlenme süreleri içerisinde kılması, işçinin sadakat yükümlüğüne uygun bir davranış şeklidir. Ancak ara dinlenmesi sürelerine denk gelmeyen namaz vakitleri açısından ise işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü devreye girmelidir. Böyle bir durumda işçinin sadakat yükümlülüğü ile Anayasa'da düzenlenmiş ibadet hürriyeti karşı karşıya gelmektedir (Dulay, 2016, s.273). Bu durumda işçinin ibadetini, iş görme borcunun ifasını engellemeyecek biçimde yerine getirmesine, işveren tarafından izin verilmesi isabetli olacaktır. İşverenin böyle bir durumda işçinin anayasal bir hakkı olan ibadet hürriyetini yerine getirmesini tamamen engellemesi, buna imkân tanımaması işçinin kişilik haklarına müdahale ve işçiyi gözetme borcunun ihlaline sebep olacaktır. Çünkü işçinin sadakat yükümlülüğünün çerçevesini işverenin menfaatleri ve işçinin Anayasa'dan kaynaklanan temel hak ve özgürlükleri oluşturmaktadır (Dulay, 2016, s.270).

İşverenin yönetim hakkına dayanarak izin vermesi, bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılması söz konusu olsa da işçi, temel yükümlülüğü

olan iş görme ödevini aksatmamalıdır. İbadetlerini yerine getirirken sadakat yükümlülüğüne aykırı davranmamalıdır. İbadetini mümkün olan en kısa sürede yerine getirmelidir. İslam hukukçuları bu hususa dikkat çekmişlerdir. Hatta ibadet süresinin, çalışma süresinden sayılmayacağını belirtmişlerdir. Çalışma süresinden sayılmasa dahi namaz ibadetinin ve abdest gibi hazırlıkların en kısa sürede yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir (İbn Abidin, c.6, s.70).

Günlük namaz ibadetine ilişkin bir diğer ayrıntı namazların cemaatle kılınmasına ilişkindir. Cuma namazından farklı olarak günlük namazlar için işyeri dışına çıkılması zorunlu değildir. Bu sebeple hakkın kapsamı içinde yer almaz. İşyeri içinde de işverenin izin vermesi durumunda namazların cemaatle ifası söz konusu olabilir. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı da Cuma namazına ilişkin yayınladığı 2016/I sayılı genelgeden sonra öğle ve ikindi namazlarına ilişkin yapılan izin başvurusunu, bu namazların işyerinde kılınabilmesi gerekçesiyle reddetmiştir (<http://www.posta.com.tr/bes-va-kit-namaz-izni-talebine-ret-haberi-1292322>). İslam hukukçuları da cemaatle namaz daha uzun süreleri gerektirdiğinden, çalışmayı cemaatle namaz kılma yönünden bir zaruret hali kabul etmişlerdir (Heytemi, c.2, s.482'den aktaran Akgündüz, 1990, s.106).

İşçi, günlük namaz ibadetini, sadakat yükümlülüğünü ihlal etmeden, dürüstlük ve iyiniyet kuralları çerçevesinde ifa etmelidir. İşveren de işçinin kişiliğinin korunmasına ve eşit davranma borçlarına göre hareket etmeli, yönetim hakkını iyi niyet gözeterek kullanmalıdır. Günlük namaz ibadetine ilişkin, bireysel ve toplu iş sözleşmelerine hükümler konulması da mümkündür. Uyuşmazlıklar, işin niteliği, işyeri uygulamaları ve iş hukuku kaynakları değerlendirilerek çözümlenmelidir.

c. Cuma Namazı İbadeti Hakkı

Cuma namazı haftada bir defa kılınan bir namazdır. Kitap, sünnet ve icma ile farz olduğu kabul edilmiştir (Ceride-i İlmiyye Fetvaları: s.7). Cuma namazı, özelliği gereği toplu olarak, camide ifa edilebilmektedir. İslam hukuku açısından Cuma namazı kılınan yerin herkese açık olması gereklidir (Akseki, 1963, s.172). Bu sebeple işçilerin Cuma namazı için işyeri dışına çıkmaları gerekmektedir. Bu husus, Cuma namazını işçi işveren arasında bir uyuşmazlık haline getirebilmektedir.

Hanefi hukukçular Cuma namazı konusunda iki görüş ortaya koymuştur. Daha az tercih edilen görüşe göre işveren Cuma namazı için işçiye izin veremeyebilir. Baskın görüşe göre ise işveren, işçinin Cuma namazına gitme hakkını engelleyemez. Ancak namaz için ayrılan süre bir günün dörtte birinden fazla ise ücretten kesinti yapılabilir. Daha kısa sürüyor ise ücretten kesinti de

yapılamaz (Fetava-i Hindiyeye, c.1, s.481; İbn Abidin, c.2, s.154; c.6, s.70; c.5, s.59; Akgündüz, 1990, s.105).

Bazı İslam hukukçuları, işçiyile iş sözleşmesi yapıldığında, kararlaştırılmasa bile, Cuma günlerinin örfe işçinin dinlenme günü olduğunu ifade etmişlerdir (Fetava-i Hindiyeye, c.9, s.382). Bu görüş Cuma günlerinin örfe tatil günü olarak belirlendiği bir döneme aittir. Günümüzde bu örfün ülkemiz genelinde devam ettiği söylenemez. Ancak AİHM, Kostaski – Makedonya Eski Yugoslavya Cumhuriyeti davasında, dini tatil gününde işe gitmeyen Müslüman başvurucuyu haklı bulmuştur. Bu kararda yerel mahkeme başvurucunun dini inancını ifşa etmediğini ifade etmiş, AİHM ise 9. madde gereği bireyin inancını ifşaya zorlanamayacağını belirtmiştir (Murdoch, 2012, s.20).

AİHM'in 9. madde çerçevesinde sağladığı korumanın kapsamına birlikte ibadet etme hakkının girdiği de kabul edilmektedir (Murdoch, 2012, s.24). Toplu halde yerine getirilebilen bir ibadet olan Cuma namazını bu kapsamda değerlendirmek mümkündür. Ancak bu değerlendirmeyi yaparken işyerinin ve işin gereklerini de dikkate almak gerekmektedir.

İşverenin işçinin Cuma namazına gitme hakkına engel olamayacağı kabul edilse de işin niteliği gereği bir engel söz konusu olabilir. Sağlık ve güvenlik gibi ara verilmesi sakıncalı işler, bu kabildendir. Bu takdirde işçi Cuma namazına gidemez (Elmalılı, s.4970; Karaman: <http://www.hayrettin-karaman.net/sc/00048.htm>). Bu durum işçi için de bir zaruret hali olacaktır.

İşçinin Cuma namazına gitme hakkını değerlendiren İslam hukukçuları genellikle işin aksamaması ve işverenin zarar görmemesi şartını öne sürmüştür. İşverenin izin vermemesi işçi için bir özür olduğundan, işçi işverenin tavırına uymalıdır (Akay, 2006, s.26). İşveren işçiye Cuma namazı konusunda izin vermezse ve işçi için işten atılma tehlikesi varsa, dini yükümlülük işverene ait olacaktır (Günenç, 1998, c.1, s.183).

Karayolları Genel Müdürlüğü, Yol-iş Sendikası ile yapılan toplu iş sözleşmesinin 104. maddesinde Cuma günleri mesai saatinin Cuma namazına göre belirleneceğini düzenlemiştir. Bu düzenleme Danıştay tarafından kamu yararı olmadığı ve laiklik ilkesine ve dolayısıyla anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir (Danıştay, E.1975/1993, K.1976/672).

Yine ülkemizde bir firmada çalışmakta olan işçi, şirket yöneticilerinin Cuma namazına gitmelerine müsaade etmediğini yönelik bir gazeteye açıklamada bulunduktan sonra, işvereni tarafından işten çıkarılmıştır. İşçi bu mağduriyetini BİMER'e bildirmiş, BİMER tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nda ibadet hakkı hakkında bir madde bulunmadığı, ibadet etme özgürlüğünün işverenin inisiyatifinde olduğuna dair işçinin kişilik haklarına ve Anayasa tarafından korunan ibadet hürriyetine mutlak müdahaleye müsaade eden hukuka aykırı bir cevabi yazı gönderilmiştir (<http://www.yeniakit.com.tr/haber/bimerden-skandal-cevap-36007.html>).

Yargıtay'ın 2011 yılında verdiği bir kararda, işçinin beş yıldan fazla süredir Cuma namazına gitmesine izin verilmiştir. İşveren, beş yıl sonra işçinin Cuma namazı için ayrılmasını, işyerinden izinsiz ayrılma kabul ederek yazılı savunma istemiştir. İşçi ise savunma vermemiş ve işe devam etmemiştir. Yargıtay, söz konusu olayda, beş yıldan fazla süre fiilen devam eden Cuma namazı izninin işyeri uygulaması olduğunu kabul etmiştir (Yargıtay 9. HD, E.2009/1344, K.2011/2352, 12.07.2011). Yüksek mahkemenin Cuma namazına izin verilmesi hususunun iş yeri uygulaması haline gelmesine ilişkin kararından yola çıkarak belirtmek gerekir ki, eğer bir işyerinde devamlılık gösteren şekilde ve düzenli olarak vakit namazı kılınmasına işveren tarafından müsaade ediliyorsa, bu uygulama iş yeri uygulaması haline gelmiştir ve işverenin bu durum üzerinde de tek başına değişiklik yapması mümkün değildir.

Yargıtay Cuma namazına ilişkin bir başka kararında, mekanik bakım görevlisi olarak iş yerindeki makinelerde arıza olduğunda müdahale eden işçiye izin verilmemesini haklı görmüştür. Kararda arızanın ne zaman çıkacağına bilinemeyeceği, işyerinde keyfilik olamayacağı, her isteyen işçinin izin talebinin yerinde görülmesinin işverenden beklenmeyeceği gerekçe gösterilmiştir (Yargıtay 9. HD, E.2014/36660, K.2015/3283, 26.02.2015). Konuya ilişkin bazı İslam hukukçularının görüşleri de Yargıtay'ın içtihadı ile aynı yöndedir. Güvenlik ve sağlık gibi hizmetlerde çalışanların Cuma namazına gitmemeleri gerektiğini bu hukukçular dile getirmiştir (Akgündüz, 1990, s.105). Yani işçinin Cuma namazına gidip gidemeyeceği belirlenirken işin niteliği de dikkate alınmalıdır.

Yargıtay Cuma namazına ilişkin olarak vermiş olduğu başka bir kararında, işçinin cuma namazına gitmesine işveren tarafından izin verilmemesinin bir ayrımcılık oluşturup oluşturmadığı dava konusu yapılmış, yüksek mahkeme tüm çalışanlara veya mavi yakalı çalışanlara izin verilip de, davacı işçiye izin verilmemesi halinde eşit davranma borcuna aykırı davranıldığından bahsedilebileceği ama dava konusu olayda tüm mavi yakalı çalışanlara izin verilmemesinden bahisle bu durumun ayrımcılık meydana getirmediğine karar vermiştir (Yargıtay 9. HD, E.2015/8730, K.2017/1000, 31.01.2017) . Yargıtay bu kararıyla aynı gruba mensup olan işçilerden bir kısmına Cuma namazına gitmek için verilip aralarından bazılarını yasaklanmasının ayrımcılık oluşturacağını ancak işçilerden hiçbirine bu yönde bir izin verilmemesi halinin ayrımcılık teşkil etmeyeceğine karar vermiştir. Yargıtay'ın işçinin ibadet hürriyetine dolayısıyla kişilik haklarına işverenin yönetim hakkı çerçevesinde sınırsız müdahale hakkının bulunduğu yönünde emareler içeren bu Yargıtay kararı kanaatimizce isabetsizdir.

2016 yılının başında, başbakanlık tarafından bir genelge ile Cuma günleri öğle tatilinin ibadet hürriyetini engellemeyecek şekilde düzenlenmesi

istenmiştir (<http://www.aksam.com.tr/guncel/isci-ve-memurlarda-cuma-namazi-sevinci/haber-479263>).

İş Kanunu'nda işçilerin kullanabileceği mazeret izinlerinin düzenlendiği Ek m.2'de Cuma namazına ilişkin bir düzenleme yoktur. Yargıtay kararları ışığında yorumladığımızda işçinin Cuma namazına gitmesi, işin durmasına veya yavaşlamasına sebep olarak işverenin zararına olacaksa, işveren izin vermeyebilir. Ancak bir zarar söz konusu değilse işveren, işçinin kişiliğinin korunması gibi genel hükümler çerçevesinde işçiye izin vermek durumundadır. Ancak burada da işveren tarafından Cuma namazına izin verilmesi hususu işçi tarafından suiistimal edilmemeli, sadakat yükümlülüğüne aykırı olarak kullanılmamalıdır. Nitekim Yargıtay işveren tarafından Cuma namazına gidilmesine izin verilen ve bunun için araç tahsis edilen işyerinde, bir işçinin Cuma namazına gidecek işçiler için tahsis etmiş olduğu araca binip Cuma vaktini kahvehanede geçirmesinin doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olduğunu kabul ederek, bu durumu işveren açısından haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul etmiştir (Yargıtay 9.HD, E.2014/8250, K.2014/22224, 30.06.2014).

Cuma namazları ve diğer namazlar için bir diğer çözüm yolu ara dinlenmesidir. İş Kanunu'nun 68.maddesinde düzenlenen ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi içinde işçiler için öngörülmuş asgari dinlenme süreleridir. Bu süreler asgari olarak belirlendiğinden kanunda belirtilen sürelerden daha uzun ara dinlenmeleri öngörülebilir. Hatta ilgili maddede ara dinlenmeleri düzenlenirken o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanır demiştir. Bu durumda, ara dinlenmeleri cuma günü için biraz daha uzun süreli belirlenebilir. Diğer günler de namaz vakitlerine göre ayarlanabilir.

g. İŞYERİNDE İBADETHANE BULUNMASI

İş hukuku mevzuatımızda, işçilerin namaz ibadetlerini yerine getirebilmelelerini sağlamak amacıyla işyerlerinde ibadethane bulundurulmasına dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile böyle bir talepte bulunulması, ibadethane bulunmasının şart olarak ileri sürülmesi mümkündür. Bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde de herhangi bir hüküm bulunmadığında genel hükümlere göre bir değerlendirme yapmak gerekir.

Namaz kılmasına izin verilmediği için işyerinden ayrılmak durumunda kalan işçiler vardır. İşyerinin yapısının uygun olmadığı, kapalı bölümlerinin bulunmadığı işyerlerinde namaz ibadeti daha çok sorun teşkil etmektedir. Bu sorunun çözümü de ibadethane sağlanmasıdır (Bilgi, 1990, s.119-120).

İşçinin işyerinde dini ibadetlerini yerine getirebilmesi Uluslararası İş Örgütü'nün belirttiği insana yakışır iş kavramının bir gereğidir (Yıldırım, 2016: s.1018). İşyerinde bir ibadethane bulundurulması, Türk Medeni Kanunu'nun

2. maddesindeki dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirildiğinde, bu borcun kapsamı içerisinde bulunacağını söylemek mümkündür. İşyerinde bir ibadethane bulundurulması zorunluluğu, Anayasa tarafından da koruma altına alınan ibadet hürriyeti de göz önüne alınarak, işverenin dürüstlük ilkelerine uygun bir çalışma ortamı sağlama yükümlülüğü ve işçiyi koruma ve gözetme borcu çerçevesinde değerlendirilebilir.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun bir yansıması olarak işveren, dürüstlük ilkelerine uygun bir çalışma ortamı sağlama yükümlülüğü altındadır (Dulay, 2016, s.267; Kaplan, 2003, s.3; Ekmekçi, 2005, s.3705). Gebe veya Emziren Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. maddesinde, kadınlara yönelik benzer düzenlemeler vardır. İşyerinde 100-150 kadın çalışan bulunması halinde emzirme odası, 150'den fazla kadın çalışan bulunması durumunda kreş açılması zorunlulukları getirilmiştir. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, işçinin sadece beden ve vücut bütünlüğünü değil, onun manevi ve şahsi varlığını, inanç ve kanaatlerini açıklama özgürlüğünü de kapsamalıdır (Kaplan, 2003, s.3; Tiftik ve Adıgüzel, 2016, s.330; Sevimli, 2013, s.111-112; Centel, 2011, s.13; Kaplan, 2011, s.43).

Anayasa ile güvence altına alınmış olan ibadet özgürlüğü, devletin güvencesi altında olmalıdır. Bu sebeple işyerlerinde ibadethane bulundurulmasına ilişkin kanuni düzenlemeler yapılabilir. Özellikle belirli sayıda işçi çalışan işyerleri bakımından ibadethane yükümlülüğü getirilebilir. İbadethane yoluyla ibadet imkânının sağlanması, işçilerin verimliliğini de etkileyecektir.

SONUÇ

İşçinin namaz ibadeti hakkı, üzerinde çok fazla çalışma yapılmamış bir konudur. Konunun çok eski bir geçmişi yoktur. İslam ve Osmanlı hukuku uygulamasında işçinin namaz ibadeti, uyuşmazlık konusu olmamıştır. İşçi kitlesinin oluşmadığı bu dönemlerde, dönemin şartlarına göre işçilere bu hak tanınmıştır.

Cumhuriyet döneminde de işçinin namaz ibadeti hakkı, iş hukukunun başat konuları arasında yer almamıştır. Konuya ilişkin özel düzenlemeler yapılmamış, uyuşmazlıklar genel hükümler çerçevesinde çözülmüştür. Genelde ibadet hakkını, özelde namaz ibadeti hakkını ilgilendiren düzenlemeler, anayasada, milletlerarası andlaşmalarda, Türk Ceza Kanunu'nda yer almıştır. Konuyla daha çok ilgili düzenlemeler Türk Borçlar Kanunu'nda ve İş Kanunu'ndadır. Ancak bu düzenlemeler de ibadet hakkına ilişkin doğrudan düzenlemeler değildir.

İşçinin ibadet hakkına ilişkin olarak iş sözleşmesine, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliğine ve benzeri bir belgeye veya toplu iş

sözleşmesine hükümler konulabilir. İşyeri uygulamaları da ibadet hakkının çerçevesini belirleyebilir.

İbadet hakkı, işçi ve işveren arasında uyuşmazlıklara sebep olabilir. Bu uyuşmazlıklar sonucunda fesih hakları gündeme gelebilir. Tazminat hakları ve diğer haklar uygulama alanı bulabilir.

İşçinin namaz ibadeti hakkının hukuki çerçevesi, bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile çizilebilir. Ancak bu kaynaklarda, genellikle konuya ilişkin hükümlere yer verilmemiştir. Bu sebeple işverenin yönetim hakkı, işçinin sadakat borcu, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu gibi karşılıklı hak ve borçlar, iyi niyet ve dürüstlük kurallarına göre yorumlanarak sonuca ulaşmak gerekir. İşçinin namaz ibadeti hakkını kullanmasında, işin niteliği de önemlidir. İşin niteliği işçinin ibadetini yerine getirmesine uygun değilse, işçi İslam hukukunun tanıdığı ruhsatları kullanabilir. İşin niteliği uygun olmasına rağmen işveren izin vermiyorsa, işçi lehine yorum yapmak gerekir.

İşçi, namaz ibadeti hakkını ara dinlenmelerinde ifa edebilir. Hafta tatilinin Cuma günü kullanılmasına bir engel yoktur. İşyerlerinde ibadethane açılması da belirli sayıda işçi çalıştıran işverenlere zorunlu kılınabilir. Bireysel ve toplu iş sözleşmelerine, bu konulara ilişkin hükümler konulabilir. Bu konularda kanuni düzenlemeler yapılması da mümkündür.

KAYNAKÇA

- Ağırbaşı, Ş. (2012). Avrupa insan hakları sözleşmesi çerçevesinde din ve vicdan özgürlüğü. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 101,83-102.
- Akay, B. (2006). *Mezheplerin cuma namazının şartlarıyla ilgili görüşleri ve bu görüşlerin dayandığı deliller*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Akdemir, S. (1990). İşçinin çalışma süresi, *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: İlmi Neşriyat.
- Akgündüz, A. (1990). Eski ve yeni hukukumuzda işçinin çalışma süresi, istirahat, tatil ve ibadet hakkı. *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*, İstanbul: İlmi Neşriyat.
- Akseki, A. H. (1963). *İslam dini*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Akyiğit, E. (2018). İş hukuku. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Arslan Ertürk, A. (2007). *Türk iş hukukunda işçinin sadakat borcu*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aykanat, M. (2015). Mecelle'de iş sözleşmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 101.
- Bardakoğlu, A. (1986). İslam hukukunda işçi ve işveren münasebetleri, *İslam'da işçi ve işveren münasebetleri*. İstanbul: Ensar Yayınları.

- Başlar, K. (2004). Uluslararası antlaşmaların onaylanması, üstünlüğü ve anayasal denetimi üzerine, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni: Prof. Dr. Sevin Toluner'e Armağan*, 24 (1-2).
- Baysal, U., (2010). İşverenin eşit davranma borcu ve iş sözleşmesinin fes-hinde uygulanması. *İHSGHD*, 25, 59-99.
- Bilgi, F. (1990). İşçinin çalışma süresi, *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: İlmî Neşriyat.
- Centel, T. (2011). Türk Borçlar kanunu'nda genel olarak işçinin kişiliğinin ko-runması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 11,13-19.
- Centel, T., (1988). İş hukukunda ücret. İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Yayınevi.
- Ceride-İ İlmîyye Fetvaları* (2009). Haz. İsmail Cebeci, İstanbul: Klasik Yayın-ları.
- Çelik, N. (2009). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2017). İş hukuku dersleri. İstanbul: Beta Yayınevi.
- DAMAD. (1309). *Mecmau'l Enhur fi Şerhi Mülteka'l Ebhur*, İstanbul.
- Danıştay, E.1975/1993, K.1976/672.
- Dönmez, İ. K. (1995). *Farz. DİA*, c.12, İstanbul: TDV Yayınları.
- Dulay, D. (2016). Karar incelemesi: İşverenin gözetim borcunun kapsamına işçinin ahlaki değerlerinin korunmasının gireceğini öngören bir yar-gıtay kararının değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 48, 263-274.
- Ekmekçi, Ö. (2005). Türk borçlar kanunu tasarısında genel hizmet sözleş-mesi taraflarının karşılıklı hak ve borçları ve işçinin kişiliğinin ko-runmasına ilişkin hükümler. *Legal Hukuku Dergisi*, 34, 3705 – 3719.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, Ş., Ulucan, D., (2017). Bireysel iş hukuku. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Elmalılı, H. Y. (Tarih yok). *Hak Dini Kuran Dili*, İstanbul: Eser Kitabevi.
- FETAVA-İ HİNDİYYE*. (Tarih yok). Ter. Mustafa Efe, Ankara: Akçağ Yayınları.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete, Sayı: 25522, 14.07.2004.
- Günenc, H. (1998). *Günümüz meselelerine fetvalar*. İzmir: Anadolu Yayınları.
- Gürler, C. (2010). Nefret suçları ve iş hayatı. *Ankara Barosu Dergisi*, (1).
<http://www.aksam.com.tr/guncel/isci-ve-memurlarda-cuma-namazi-se-vinci/haber-479263>, E.T. 08.02.2018.
<http://www.neuepresse.de/Hannover/Meine-Stadt/Gebetspause-auch-auf-dem-Bau-erlaubt>, E.T. 19.02.2018.
<http://www.posta.com.tr/bes-vakit-namaz-izni-talebine-ret-haberi-1292322>, E.T. 19.02.2018.
<http://www.yeniakit.com.tr/haber/bimerden-skandal-cevap-36007.html>, E.T. 14.02.2018.

- İBN ABİDİN. (1985). *Reddü'l Muhtar Ale'd Dürri'l Muhtar*, Ter. Mehmet Savaş. İstanbul: Şamil Yayınevi.
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <https://www.unicef.org/-turkey/udhr/gi17.html#art1>, E.T. 08.02.2018.
- Kaplan, T. E. (2003). İşverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamı. *Kamu-iş*, 7 (2). s.2-16.
- Kaplan, T. E. (2011). Yeni Türk borçlar kanunu hükümlerine göre iş ilişkisinde işçinin kişilik haklarının korunması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (24), 55-74.
- Karaman, H. (Tarih yok). Cuma namazı ve işçiler, cuma vaktindeki kazanç, zorla ibadet. <http://www.hayrettinkaraman.net/sc/00048.htm>, E.T. 14.02.2018.
- Koca, F. (1999). *İbadet*. DİA, c.19, İstanbul: TDV Yayınları.
- Korkmaz, F., Alp, N.S., (2016). *Bireysel iş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Memiş, O. (2005). *Namaz vakitleri ve namazların cem'i*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2018). İş hukuku ders kitabı. Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara: Lykeidon Yayınları.
- Murdoch, J. (2012). *Avrupa insan hakları sözleşmesi kapsamında düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkının korunması*. Çev. Serkan Cengiz, Strazburg: Avrupa Konseyi İnsan Hakları El Kitapları.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş hukuku ferdi iş ilişkileri 1*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Odaman, S. (2006). İş Kanunu ve borçlar kanunu bakımından ahlak kavramı, *Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan*.
- Okur, Z. (2006). İş hukukunda işçinin düşüncüyü açıklama özgürlüğü. *Kamu-iş*, 8 (4),42-89.
- Senyen-Kaplan, T., (2018). *Bireysel iş hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sevimli, A. (2013). Türk borçlar kanunu m.417 ve iş sağlığı ve güvenliği kanunu ışığında genel olarak işçinin kişiliğinin korunması. *Çalışma ve Toplum*, (2013/1), 107-148.
- Sümer, H. H. (2018). *İş hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Süzek, S. (2018). *İş hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tiftik, M., Adıgüzel, A. (2016). İş sağlığı ve güvenliği kanunu'na göre genel hizmet sözleşmesinde işverenin işçiyi koruma borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (2016/1), 319 – 356.
- Tuncay, A.C., (1982). İş hukukunda eşit davranma ilkesi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Tunçomağ, K., Centel T., (2016). İş hukukunun esasları. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Yalçıntaş, N. (1990). *İşçinin çalışma süresi oturumu, mukayeseli hukuku ve uygulama açısından işçi- işveren münasebetleri*. İstanbul: İلمي Neşriyat.

- YARGITAY 7. HD, E.2014/19591, K.2015/13315, 30.06.2015.
YARGITAY 9. HD, E.2009/13349, K.2009/38126, 29.12.2009.
YARGITAY 9. HD, E.2009/1344, K.2011/2352, 12.07.2011.
YARGITAY 9. HD, E.2014/36660, K.2015/3283, 26.02.2015.
YARGITAY 9. HD, E.2014/664, K.2014/4313, 12.02.2014.
YARGITAY 9. HD, E.2015/8730, K. 2017/1000, 31.01.2017.
YARGITAY 9. HD. E.2014/8250, K. 2014/22224, 30.06.2014.
YAZICIOĞLU, M. S.- SOFUOĞLU, C.- KILIÇ, R. (2006). *İslam Dini Esasları*, Es-kişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
Yıldırım, İ. (2016). Türkiye’de işçinin inanç özgürlüğünün değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (5). 1017-1029.
Yıldız, A. (2015). *Uluslararası standartlar açısından Türk anayasa mahkemesi’nin din ve vicdan özgürlüğüne ilişkin kararları*. Yayımlanmamış Doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

İŞÇİ İŞVEREN ARASINDAKİ İKALE SÖZLEŞMESİNE GÖRE ÖDENEN TAZMİNATIN HUKUKİ VE VERGİSEL BOYUTU *

İmdat Türkay¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-3596-0872

ÖZ

İşçi ve işveren arasındaki ihtilafların büyük çoğunluğu, hizmet erbabına, emeğinin karşılığında işveren tarafından ödenmesi gereken ücret ve ücret kapsamındaki ödemelerin gelir vergisi kesintisine tabi olup olmadığı konusunda yaşanmaktadır. Türk Gelir Vergisi Kanununda ücretin tanımı çok geniş ve kapsamlı olarak yapılmış ve işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen tüm menfaatler ücret olarak değerlendirilmiştir. Hatta ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı, tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye ve gider karşılığı ödenmesi dahi ücret olarak nitelendirilmiştir. Bu genel tanımlamanın yanında birçok ücret ve tazminatlar da gelir vergisinden ya tamamen ya da belli limitler çerçevesinde istisna tutulmuştur. Bu çalışmada, son yıllarda gündemde olan bir konu olan işveren ve işçinin karşılıklı anlaşmak suretiyle ikale (bozma) sözleşmesi sonucunda çalışana ödenen tazminatın mahiyeti ve ne şekilde vergilendirilmesi gerektiği hususu, yargı kararları ve Vergi İdaresi tarafından 7103 sayılı Kanunla son yapılan yasal düzenleme kapsamında incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İkale sözleşmesi, ikale sözleşmesi tazminatı, gelir vergisi kanunu, ücret, kıdem tazminatı, gelir vergisi kesintisi.

* Bu yazıda yer alan görüşler tümüyle tarafıma ait olup, hiçbir şekilde görev yaptığım Kurum'u bağlamaz, görev yaptığım Kurum'un görüşü olarak kullanılamaz ve değerlendirilemez.

¹ Gelir İdaresi Grup Başkanı Ankara-Türkiye.

E-posta: iturkay@gelirler.gov.tr Sorumlu Yazar

LEGAL AND TAXATION SIZE OF COMPENSATION, PAID BY MUTUAL RESCISSION CONTRACT BETWEEN WORKERS EMPLOYER

İmdat Türkay

ABSTRACT

The vast majority of disputes between the employer and the worker are related to whether or not the wage and payments within the meaning of the wage that must be paid by the employer is subject to income tax cuts. In the Turkish Income Tax Law, the definition of wage is very broad and comprehensive and all the benefits that can be provided by cash and cash in kind, represented by the cash in return of services performed by employees registered and subject to an employer, have been evaluated as wage. Even the payment of salary, compensation, financial liability indemnity, allocation, wage increase, advance, contribution, meeting attendance fee, premium, bonus and payment of expenses are considered as a wage. In addition to this general description, many wages and indemnities are also exempt from income tax, either entirely or within certain limits.

Keywords: Mutual rescission agreement, compensation paid according to mutual rescission agreement, income tax law, wage, severance pay, income tax cut.

GİRİŞ

İş hayatında işverenler ve hizmet erbabları arasında sıkça yaşanan ihtilaflardan biri de çalışana yapılan ödemelerden vergi ve sigorta prim kesintisinin yapılıp yapılmayacağına ilişkindir. Özellikle de hizmet erbabının işverenden ayrılması aşamasında yapılan tazminat niteliğindeki ödemelerde gelir vergisi kesintinin yapılıp yapılmayacağına ilişkin yaşanan ihtilaflar genellikle yargıya taşınmakta ve hem işveren hem de çalışanlar mağdur olabilmektedir. Son zamanlarda iş yaşamında gündemde olan bir konu da işçi ve işverenin karşılıklı olarak anlaşmak suretiyle iş sözleşmesini sona erdirmeleri sonucunda, ikale sözleşmesi (bozma sözleşmesi) düzenlemek suretiyle ödenen tazminatın ne şekilde vergilendirilmesi gerektiği hususudur.

21.03.2018 tarihinde TBMM’de kabul edilen 7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla (T.C. Yasalar, 2018), 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun (T.C. Yasalar, 1961) 23, 25, 32 ve 61. maddelerinde işverenleri ve çalışanları ilgilendiren çok önemli bazı düzenlemeler yapılmıştır. 7103 sayılı Kanunla yapılan ve çalışmamızın konusu olan düzenleme ile işverenler tarafından iş sonlandırma veya ikale sözleşmeleri kapsamında çalışana yapılan tazminat ödemelerinin ücret kapsamında değerlendirilmesi ve bu miktar kıdem tazminatına ilişkin sınır çerçevesinde gelir vergisi istisnasından yararlandırılması, istisnayı aşan kısmın ise gelir vergisine tabi tutulması hususu açıklığa kavuşturulmuştur. GVK’nın 61 ve 25. maddelerinde yapılan bu değişiklikler 27.03.2018 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

7103 sayılı Kanunun genel gerekçesinde de belirtildiği üzere; iş hayatındaki belirsizliklerin giderilmesi ve ihtilafların ortadan kaldırılması amacıyla, hizmet erbabına iş sözleşmesi sona erdikten sonra çeşitli adlar altında (iş kaybı, iş sonu, karşılıklı sonlandırma sözleşmesi ve ikale sözleşmesi tazminatı gibi) yapılan ödemelerin, ücret olduğu hususu ve gelir vergisi istisnası karşısındaki durumu açıklığa kavuşturulmuş bulunmaktadır. Yapılan düzenlemeyle, işverenler tarafından hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar ücret kapsamında olduğu GVK’nın 61. maddesinde hüküm altına alınarak, uygulamada yaşanabilecek tereddütler tamamen ortadan kaldırılmıştır.

İkale Sözleşmesinin Tanımı ve Hukuki Dayanağı

Kelime anlamı itibarıyla “bozma” olan ikalede taraflar yeni bir sözleşme ile mevcut bir iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlarını sona erdirmektedirler.

Buradan hareketle, ikale, Türk Borçlar Kanununa göre iki taraflı bir hukuki işlemidir. Genel bir tanım olarak; “Bir sözleşmenin ve bu sözleşme ile kurulan hukuki ilişkinin, sözleşme özgürlüğü kapsamında tarafların karşılıklı iradelerine dayanan yeni bir sözleşme ile ortadan kaldırılmasına bozma, buna ilişkin sözleşmeye de bozma sözleşmesi veya ikale” denmektedir (Astarlı, 2013, 5). İkale, tarafların ortak iradesi ile kurulan sözleşmenin aynı yolla yürürlükten kaldırılmasını ifade eden hukuki terimdir (Elmas, 2009, 1). Tarafların daha önce kurdukları bir hukuksal ilişkiyi, başka bir hukuksal işlemle ortadan kaldırmaları ya da daha önce yapılmış olan bir sözleşmenin, tarafların karşılıklı anlaşmaları ile yeni bir sözleşme yapılması suretiyle bozularak ortadan kaldırılması olarak da tanımlanabilir (Akyiğit, 2008, 176).

Konu hakkında bir Yargıtay Kararında ikale sözleşmesi için; “Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Uygulamada sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin sona erdirilmesinin de mümkün olduğu, sözleşmenin doğal yoldan sona ermesi dışında tarafların akdi ilişkiyi sona erdirebilecekleri kabul edilmektedir. İşçi ve işveren iradelerinin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş Kanunu'nda bu sona erme türü yer almaz da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamanın (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur. Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, İş Hukuku'nu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi genel hükümler dışında İş Hukuku'nda işçi yararına yorum ilkesi göz önünde bulundurulacaktır.” (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 2010) ifadelerine yer verilmiştir.

Kararda görüldüğü üzere ikale sözleşmesi Borçlar Kanununda düzenlenmemiş olmasına karşın şekil, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre belirlenecektir. Yargıtay tarafından yukardaki gibi tanımlanan bu müessesenin gerçekleşmesi için taraflardan birinin icabı ve diğerinin kabulü ile ikale sözleşmesi kurulmuş olacaktır. (Deloitte, 2016, 161)

İşçinin, iş ilişkisi devam ederken, kendisi bakımından hiçbir makul neden olmaksızın işverenin ikale önerisini kabul etmesi olağan bir durum değildir. Çünkü işveren feshini beklemek yerine ikale ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesini kabul eden işçinin feshe bağlı haklardan yararlanması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle, işverenler işçiye, ikaleyi kabul etmesi için bir kısım yararlar sağlamayı taahhüt etmektedirler. İş hukuku uygulamasında bu yarar çoğunlukla, işçinin ikaleyi kabul etmesi ve işinden vazgeçmesinden doğacak zararların ve yoksun kaldığı tazminatların karşılığı olacak bir paranın ödenmesi şeklinde belirlenmektedir (Astarlı, 2013, 332). 7103 sayılı kanunla

yapılan düzenleme öncesinde yargı kararlarına paralel olarak, ikale sözleşmesi sonucunda çalışana ödenen tazminattan gelir vergisi kesintisi yapılması gerektiğini savunan vergi hukukçuları da bulunmaktadır.

Bir görüşe göre, söz konusu tazminatların “gelir” olduğunda bir kuşku bulunmamaktadır. Yukarıda teorik çerçevesi ortaya konulduğu üzere, bir gelirin vergilendirilebilmesi için 193 sayılı GVK’da sayılı yedi gelir türünden birinin kapsamına girmesi gerekmektedir. Söz konusu tazminat ödemeleri herhangi bir gelir türü kapsamına girmediğinden verginin yasallığı ilkesi uyarınca vergilendirilmesi hukuken mümkün değildir. Ödemenin bağımlı bir emeğe dayanmaması nedeniyle “ücret” olarak nitelendirilmesine de imkan bulunmamaktadır (Özgeçen, 2016, 22).

Geçmiş Dönemlerde İ kale Sözleşmesi kapsamında Ödenen Tazminatların Vergilendirilmesinde İdarenin Görüşü ve Yargı Kararları

Konu hakkında yapılan yasal düzenlemeye ve uygulama esaslarına geçmeden önce geçmiş dönemlerde ikale sözleşmesi kapsamında hizmet erbabına ödenen tazminatların vergilendirilmesi konusunda Gelir İdaresinin ve yargının görüşlerine değinmekte fayda vardır.

Konu hakkında Gelir İdaresince verilen bir görüşte; “...1475 sayılı Kanun uyarınca kıdem tazminatı, Kanununun 14 üncü maddesinde sayılan nedenlerle iş aklının feshi hallerinde hak kazanılan bir tazminattır. Ancak uygulamada, işçi ve işveren karşılıklı olarak anlaşmak suretiyle iş sözleşmesini sona erdirebilmekte ve bu sözleşme (bozma sözleşmesi) ile aynı zamanda işçiye kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vb. hususlar dikkate alınarak çeşitli şekillerde hesaplanan ödemelerin yapılması kararlaştırabilmektedir. Bu açıklamalar çerçevesinde, 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi kapsamında ödenen kıdem tazminatının, çalışanın geçmişte işverene verdiği hizmet karşılığı yıpranmasının bedeli olarak ödenen bir tazminat niteliğinde olduğu düşünüldüğünde, tarafların iş sözleşmesini karşılıklı olarak anlaşmak suretiyle sona erdirmesi dolayısıyla, çalışana genellikle o işyerindeki çalışma süresi de dikkate alınarak yapılan ödemenin, aynı mahiyette bir kıdem tazminatını içerdiğinin kabulü gerekir.

Dolayısıyla, iş aklının taraflarca karşılıklı olarak anlaşılacak suretiyle sona erdirilmesi dolayısıyla çalışana ödenmesi öngörülen tutarın; İş aklının 1475 sayılı Kanununun 14 üncü maddesi uyarınca fesh edilmesi halinde aynı çalışanın hak edeceği kıdem tazminatına tekabül eden kısmının Gelir Vergisi Kanununun 25 inci maddesinin 7 nci bendi uyarınca kıdem tazminatı olarak dikkate alınması ve bu çerçevede söz konusu tutarın gelir vergisinden istisna edilmesi, bu tutarı aşan kısmının ise hangi ad altında ödenmiş olursa olsun gelir vergisine tabi tutulması gerekmektedir. Buna göre, iş akitleri ikale sözleşmesi ile sona erdirilen çalışanlarınıza bu sözleşme uyarınca yapılacak ödemenin 1475 sayılı

Kanunun 14 üncü maddesine göre hesaplanacak kıdem tazminatına tekabül eden kısmının gelir vergisinden istisna edilmesi mümkün bulunmakta olup, bunu aşan kısmın ise ücret olarak gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacağı tabiidir.” açıklaması yapılmıştır (Büyük Mükellef Vergi Dairesi Başkanlığı, 2010).

Yine konu hakkında Gelir İdaresince verilen diğer bir görüşte; “...5953 sayılı Kanun uyarınca kıdem tazminatı, Kanunun 6'ncı maddesinde belirtildiği üzere iş akdinin feshi hallerinde hak kazanılan bir tazminattır. Ancak uygulamada, işçi ve işveren karşılıklı olarak anlaşmak suretiyle iş sözleşmesini sona erdirebilmekte ve bu sözleşme (bozma sözleşmesi) ile aynı zamanda işçiye kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vb. hususlar dikkate alınarak çeşitli şekillerde hesaplanan ödemelerin yapılması kararlaştırılabilmektedir. Bu açıklamalar çerçevesinde, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6'ncı maddesi kapsamında ödenen kıdem tazminatının, çalışanın geçmişte işverene verdiği hizmet karşılığı yıpranmasının bedeli olarak ödenen bir tazminat niteliğinde olduğu düşünüldüğünde, tarafların iş sözleşmesini karşılıklı olarak anlaşmak suretiyle sona erdirmesi dolayısıyla, çalışana genellikle o işyerindeki çalışma süresi de dikkate alınarak yapılan ödemenin, aynı mahiyette bir kıdem tazminatını içerdiğinin kabulü gerekir.

Dolayısıyla, iş akdinin taraflarca karşılıklı olarak anlaşılacak suretiyle sona erdirilmesi dolayısıyla çalışana ödenmesi öngörülen tutarın; İş akdinin 5953 sayılı Kanun uyarınca feshedilmesi halinde aynı çalışanın hak edeceği kıdem tazminatına tekabül eden kısmının Gelir Vergisi Kanununun 25'inci maddesinin 7'nci bendi kapsamında kıdem tazminatı olarak dikkate alınması ve bu çerçevede söz konusu kıdem tazminatının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarının (hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler kıdem tazminatı sayılmaz) gelir vergisinden istisna edilmesi, bu tutarı aşan kısmının ise hangi ad altında ödenmiş olursa olsun gelir vergisine tabi tutulması gerekmektedir. Buna göre, iş akdinin ikale sözleşmesi ile sona ermesi nedeniyle bu sözleşme uyarınca ödenen 5953 sayılı Kanunun 6'ncı maddesine göre hesaplanacak kıdem tazminatının, 24 aylık maaşınızı aşmayan kısmının gelir vergisinden istisna edilmesi mümkün bulunmakta olup, bunu aşan kısmın ise ücret olarak gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacağı tabiidir” açıklaması yapılmıştır (İzmir Vergi Dairesi Başkanlığı, 2017).

Görüldüğü üzere Gelir İdaresi, Gelir Vergisi Kanununda yer alan ücret ödemelerinin vergilendirilmesi ve vergiden istisna edilecek ücret ve ücret kapsamındaki tazminatlara ilişkin mevcut hükümler çerçevesinde ikale sözleşmesi sonucunda işverenler tarafından çalışanlara ödenen tazminatları, GVK'nın 25/7. maddesinde yer alan kıdem tazminatları kapsamında değerlendirmiş ve yasal limitler içerisindeki bu tarz tazminatların vergiden istisna edilmesi, limiti aşan kısımların ise ücret olarak vergiye tabi olacağını

belirtmiştir. Ancak, geçmiş dönemlerde yapılan bu uygulamaya çalışanlar tarafından itiraz edilmiş ve ikale sözleşmesine göre ödenen tazminatların ücret kapsamında değerlendirilmesinin vergi hukukuna aykırı olduğu ve gelir vergisi kesintisi yapılmaması gerektiği ileri sürülmüştür. Bu kapsamda tazminat elde eden çalışanlar konuyu yargıya intikal ettirmişler ve 7103 sayılı Kanunla GVK'nın 61 ve 25. maddesinde 27.03.2018 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe giren düzenlemenin yapıldığı ana kadar ihtilafları yargı yoluyla çözmeye çalışmışlardır.

İşte ikale sözleşmesinin tarafı olan işçilerin konuyu yargıya taşınması sonucunda Danıştay 4. Dairesi 2016 yılının sonunda vermiş olduğu Karar, Gelir İdaresinin görüşünün aksine, ikale sözleşmesi gereği ödenen tazminattan gelir vergisi kesintisinin yapılmaması gerektiği yönünde olmuştur. Danıştay 4. Dairesince verilen 13.12.2016 tarih ve Esas No:2014/3676, Karar No:2016/4376 sayılı Kararda; ikale sözleşmesi gereği yapılan ek ödemelerin ücret niteliğini taşımadığı gerekçesiyle gelir vergisine tabi olmadığına karar verilmiştir. Anılan Kararda özetle; ikale yoluyla yapılan fesih sırasında işçiye yapılan tazminat ödemelerinin gelir vergisi kesintisine tabi olmadığı sonucuna varmış ve Danıştay, yasal bir zorunluluk olmaksızın, işsiz kalmanın olumsuz etkilerini gidermek amacıyla yapılan ödemelerin ücret veya ücret sayılan bir ödem olmadığını kabul etmiştir. Sonuç olarak Danıştay İstanbul 5. Vergi Mahkemesi'nin 26/12/2013 gün ve E:2013/2099, K:2013/3025 sayılı kararını temyiz eden Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığının temyiz istemini reddederek, Vergi Mahkemesinin kararının onanmasına 13/12/2016 tarihinde oyçokluğuyla karar vermiştir.

Ancak, geçmiş dönemlerle ilgili olarak Vergi İdaresi ile yargının görüşleri farklı olsa da her yargı kararı kişileri bağladığından, 7103 sayılı Kanunla yapılan düzenleme öncesinde ikale sözleşmesi gereği yapılan tazminatlardan Vergi İdaresi kendi uygulaması doğrultusunda vergi kesmiş bulunmaktadır. Geçmiş dönemde anılan ödemelerden yapılmış olan gelir vergisi kesintileri için kişilerin 5 yıllık zaman aşımı süresi içinde hatalı vergilendirme yapıldığı gerekçesiyle vergi daireslerine düzeltme talebinde bulunmaları ve tahsil edilen gelir vergisinin iadesini istemeleri gerekmektedir. Yapılan başvuruya rağmen süresi içinde vergi dairesi tarafından düzeltmenin yapılmaması halinde kişilerin Maliye Bakanlığı'na şikayet yolu ile başvurusu ve başvurunun da süresi içinde sonuçsuz kalması halinde vergi mahkemesinde dava açma yoluna gitmeleri gerekmektedir.

Konu hakkında her ne kadar yargı kararları böyle olsa da, esasen ikale sözleşmesi sonucunda işveren tarafından ödenen bu tarz tazminatların yeni yapılan düzenleme gibi geçmiş dönemlerde de kıdem tazminatlarının vergilendirilmesi gibi GVK'nın 25/7. maddesine göre vergilendirilmesi gerekmektedir. Yukarıda yer alan Danıştay Kararında bu ödemelerin ücret niteliğinde

olmadığı yargısı doğru değildir ve bu ödemeler çalışanlara işten ayrılmalarının karşılığı olsa bile işçi işveren ilişkisi kapsamında ödenmektedir. Dolayısıyla, ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatların Gelir İdaresini görüşleri doğrultusunda ücret kapsamında değerlendirilmesi ve istisna sınırını aşan tutardan vergi kesintisi yapılması doğru bir uygulamadır. Ancak, yargı kararı aksi yönde olduğu için bu konuda yapacak bir şey yoktur. Gelir İdaresi kendi görüşünde direnecek, yargı da kendi hukuki gerekçeleri ile kararını verecektir.

7103 Sayılı Kanunla İkale Sözleşmesi Kapsamında Ödenen Tazminatların Ücret Kapsamına Alınması

Gelir Vergisi Kanunu'nun 61. maddesine göre ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı, tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.

GVK'nın uygulanmasında, aşağıda yazılı ödemeler de ücret sayılmaktadır;

1. 193 sayılı Kanununun 23/11 numaralı bendine göre istisna dışında kalan emeklilik, malüliyet, dul ve yetim aylıkları;
2. Evvelce yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığında verilen para ve ayınlarla sağlanan diğer menfaatler;
3. Türkiye Büyük Millet Meclisi, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile özel kanunlarına veya idari kararlara göre kurulan daimi veya geçici bütün komisyonların üyelerine ve yukarıda sayılanlara benzeyen diğer kimselere bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;
4. Yönetim ve denetim kurulları başkanı ve üyeleriyle tasfiye memurlarına bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;
5. Bilirkişilere, resmî arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;
6. Sporculara transfer ücreti veya sair adlarla yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler.
7. Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar.

7103 sayılı Kanunla GVK'nın 61. maddesine eklenen yukarıdaki GVK'nın 61/7. bentte yer alan hükümlerle hizmet erbabına hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra, karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar ile iş kaybı, iş sonu ve iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödeme ve yardımların ücret kapsamında olduğu net bir şekilde açıklığa kavuşturulmuş bulunmaktadır. 7103 sayılı Kanunun 7. maddesiyle GVK'nın 61. maddesine eklenen bu bent hükmü 27.03.2018 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

7103 sayılı Kanunun 7. maddesiyle GVK'nın "Ücretler" başlıklı 61. maddesinin üçüncü fıkrasına eklenen bende göre; *"Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar."* bundan sonra ücret kapsamında değerlendirilecek ve istisna kapsamında olmadığı sürece gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacaktır. Yapılan düzenlemeyle, uygulamadaki belirsizliklerin giderilmesi ve ihtilafların ortadan kaldırılması amacıyla; hizmet erbabına iş sözleşmesi sona erdikten sonra çeşitli adlar altında (iş kaybı, iş sonu, karşılıklı sonlandırma sözleşmesi ve ikale sözleşmesi tazminatı gibi) yapılan ödemelerin, ücret olduğu hususu ve gelir vergisi istisnası karşısındaki durumu netleşmiştir. Böylece, bu konuda vergi İdaresi ile yargı organları arasında yaşanan ihtilaflarda sona erecektir.

7143 Sayılı Kanun Sonrasında İ kale Sözleşmesi Kapsamında Ödenen Tazminatların Vergiden İstisna Edilecek Kısmı

İşverenler tarafından çalışanlara hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımların verilirilmesi konusunda GVK'nın tazminat ve yardımlarda istisnaları içeren 25. maddesinde düzenleme yapılmıştır. 7103 sayılı Kanunun 5. maddesi ile Gelir Vergisi Kanununun 25. maddesinin birinci fıkrasının yeniden düzenlenen (7) numaralı bendi ile 1475, 854 ve 5953 sayılı Kanunlara göre ödenen kıdem tazminatlarından istisna edilen tutarlar aynen korunmuştur. Madde ile ayrıca, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra hizmet erbabına, karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi adlar altında yapılan ödemeler ve yardımların, çalışanın tabi olduğu mevzuata göre kıdem tazminatına ilişkin söz konusu istisna tutarın hesabında dikkate alınması gerektiği hususuna açıklık getirilmektedir. Böylece, anılan

Kanunlar uyarınca ödenecek kıdem tazminatlarından istisna edilecek tutar hesap edilirken, metne eklenen (7) numaralı bendin (b) alt bendinde sayılan ödemeler de dahil edilerek, ödemeler toplamı üzerinden istisna uygulanması, istisnayı aşan tutarların ise ücret olarak gelir vergisine tabi tutulması sağlanmaktadır.

7103 sayılı Kanunla GVK'nın tazminat ve yardımlarda istisnaları düzenleyen 25. maddesinin (7) numaralı bendi değiştirilmiştir. GVK'nın 25/7. bendinde yapılan değişikliğe göre;

- 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu ve 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları (Hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.) ile
- Hizmet erbabının tabi olduğu mevzuata göre bu bendin (a) alt bendinde belirtilen istisna tutarının hesabında dikkate alınmak şartıyla, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar, gelir vergisinden istisna edilmektedir.

Yapılan düzenlemeyle, Gelir Vergisi Kanunu'nun 25/7 numaralı bendi ile 1475, 854 ve 5953 sayılı Kanunlara göre ödenen kıdem tazminatlarından istisna edilen tutarlar aynen korunmuştur. Düzenlemeyle ayrıca, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra hizmet erbabına, karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi adlar altında yapılan ödemeler ve yardımların, çalışanın tabi olduğu mevzuata göre kıdem tazminatına ilişkin söz konusu istisna tutarın hesabında dikkate alınması gerektiği hususuna açıklık getirilmiştir. Böylece, anılan Kanunlar uyarınca ödenecek kıdem tazminatlarından istisna edilecek tutar hesap edilirken, metne eklenen (7) numaralı bendin (b) alt bendinde sayılan ödemeler de dahil edilerek, ödemeler toplamı üzerinden istisna uygulanması, istisnayı aşan tutarların ise ücret olarak gelir vergisine tabi tutulması sağlanmıştır.

Diğer taraftan madde ile Maliye Bakanlığına GVK'nın 25. maddesinin (7) numaralı bendinin uygulamasına ilişkin usul ve esas belirleme yetkisi

verilmiş ve bu yetki kapsamında Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 11/06/2018 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 303 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 ve 61. maddelerinde, 27/3/2018 tarihli ve 7103 sayılı Kanunla yapılan hizmet erbabına ödenen tazminatların vergilendirilmesi ile istisna uygulaması hakkında açıklamalar yapılmıştır.

Hizmet Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Yapılan Ödemeler ve Yardımların Vergilendirilmesi

193 sayılı Kanunun 61. maddesinin üçüncü fıkrasına eklenen bent hükmü ile hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi ve ikale sözleşmesi gibi sözleşmeler kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımların ücret olarak kabul edildiği ve vergilendirileceği hususu açıklığa kavuşturulmuştur. Bu tazminatlar, hizmet erbabına işten ayrılma, emekli olma, dava açmama vb. nedenlerle çalışmasından bağımsız olarak ödenmiş olup olmadığına bakılmaksızın, ücret hükümlerine göre vergilendirilecektir. Uygulamanın 27.03.2018 tarihi sonrasında ne şekilde yapılacağı konusunda 303 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde gerekli açıklamalar yapılmış bulunmaktadır.

Kıdem tazminatlarında istisna uygulaması

7103 sayılı Kanunla 193 sayılı Kanunun 25. maddesinin birinci fıkrasının yeniden düzenlenen (7) numaralı bendinin (a) alt bendi ile 1475, 854 ve 5953 sayılı Kanunlara göre ödenen kıdem tazminatlarına uygulanacak istisnaya ilişkin düzenleme aynen korunmuştur.

Bu çerçevede ücret kapsamında değerlendirilen;

- 1475 ve 854 sayılı Kanunlar uyarınca ödenmesi gereken kıdem tazminatları,
- 5953 sayılı Kanun uyarınca yapılan ve çalışanın son brüt ücreti üzerinden hesaplanan ve ödenen 24 aylık tutarı aşmayan kıdem tazminatları, gelir vergisinden istisna edilecektir.

1475 ve 854 sayılı Kanunlar uyarınca, hizmet erbabının çalıştığı süre ve kıdem tazminatına esas ücreti dikkate alınarak hesaplanan ve ödenen kıdem tazminatları istisna kapsamına girmekte olup hesaplanan bu tutarları aşan ilave ödemeler ise ücret kapsamında değerlendirilmek suretiyle vergilendirilecektir. Dolayısıyla, hizmet erbabının kıdem tazminatına esas ücretine göre hesaplanan ve en yüksek Devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenen azami emekli ikramiyesi tutarını aşan ödemelerde ise en yüksek Devlet

memuruna ödenen azami emekli ikramiyesi kadarlık kısmı istisnaya konu edilecek, aşan kısmı ise ücret olarak vergilendirilecektir. Kıdem tazminatının yıllık miktarı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa (T.C. Yasalar, 1965) tabi **en yüksek Devlet memuruna** 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emekli ikramiyesini geçemez. Bu tutar, 2/1/2018 tarihi itibarıyla 5.001,76 TL', 1/7/2018 tarihinden itibaren ise 5.434,42 TL'dir.

Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra yapılan ödemeler ve yardımlarda istisna

Çalışma hayatında hizmet erbabına işten ayrılma, emekli olma, dava açılması vb. nedenlerle karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi ödemeler yapılabilmektedir. 193 sayılı Kanunun 25. maddesinin birinci fıkrasının (7) numaralı bendinin (b) alt bendinde yapılan düzenleme ile bu ödemelerinde çalışanın tabi olduğu mevzuata göre kıdem tazminatına ilişkin istisna tutarının hesabında dikkate alınması gerektiği hususuna açıklık getirilmiştir. Buna göre, anılan Kanunlar uyarınca ödenecek kıdem tazminatlarından gelir vergisinden istisna edilecek tutar hesap edilirken, yukarıda sayılan ödemeler de dahil edilerek ödemelerin toplamı üzerinden istisna uygulanacak, istisnayı aşan tutarlar ise ücret olarak gelir vergisine tabi tutulacaktır.

1475 ve 854 sayılı Kanunlar uyarınca belirtilen şekilde hesaplanan kıdem tazminatı tutarı dışında, ilave bir tazminat ödemesi yapılması halinde, bu ödemenin; bu tutar ile kıdem tazminatı tutarı toplamının, en yüksek Devlet memuruna ödenen azami emekli ikramiyesi tutarını aşmayan kısmı istisnaya konu edilecektir. 5953 sayılı Kanun uyarınca kıdem tazminatı ödenen hizmet erbabına, bu tazminat dışında, birinci fıkrada sayılan ilave bir tazminat ödemesi yapılması halinde, bu tutar ile kıdem tazminatı tutarı toplamının, çalışanın son brüt ücreti üzerinden hesaplanan 24 aylık tutarını aşmayan kısmı istisnaya tabi tutulacaktır. 1475 ve 854 sayılı Kanunlara tabi olarak çalışanlara kıdem tazminatı ödenmediği, ancak birinci fıkrada sayılan bir tazminat ödendiği durumlarda, ödenen bu tazminat tutarının, en yüksek Devlet memuruna ödenen azami emekli ikramiyesi tutarını aşmayan kısmı, 5953 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlarda ise çalışanın son brüt ücreti üzerinden hesaplanan 24 aylık tutarını aşmayan kısmı istisnaya tabi tutulacak, aşan kısmı ise ücret olarak vergiye tabi tutulacaktır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/b ve mülga 4/c maddeleri kapsamında çalışan personele ödenen iş sonu tazminatlarının vergilendirilmesi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki sözleşmeli personele ve mülga (C) fıkrası kapsamındaki geçici personele hizmet sözleşmelerinin sona ermesi nedeniyle ödenen iş sonu tazminatları da 193 sayılı Kanunun 25. maddesinin birinci fıkrasının (7) numaralı bendi uyarınca, 303 seri no.lu GVG'T'de yapılan açıklamalar çerçevesinde gelir vergisinden istisna edilecektir. 7103 sayılı Kanunun yayımı tarihi olan 27.03.2018 tarihinden önce 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki sözleşmeli personele ve mülga (C) fıkrası kapsamındaki geçici personele ödenen iş sonu tazminatları üzerinden gelir vergisi kesintisinin yapılmış olması durumunda, zamanaşımı süresi de dikkate alınarak;

- Kesilen gelir vergisini dava konusu yapmayan mükelleflerin, ilgili muhasebe birimlerine dilekçeyle başvurmaları,
- Mahkemelerde ihtilafı devam eden ve 303 seri no.lu GVG'T'nin yayımı tarihi olan 11/06/2018 tarihi itibarıyla yargıda kesinleşmemiş işlemlere ilişkin olarak; mükelleflerin, davalarından feragat etmeleri ve buna ilişkin ilgili mahkemeden feragat ettiklerini gösterir şerhli dilekçe örneğini veya bu belge temin edilemediği takdirde feragat nedeniyle verilecek karar örneğini muhasebe birimlerine ibraz etmeleri kaydıyla, tahsil edilen gelir vergisinin red ve iadesi yapılacaktır.

Sonuç

21.03.2018 tarih ve 7103 sayılı Kanunla 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun ücret ödemelerinin vergilendirilmesine ilişkin hükümlerinde yapılan düzenlemeyle; işverenler tarafından hizmet erbabına iş sözleşmesi sona erdikten sonra çeşitli adlar altında (iş kaybı, iş sonu, karşılıklı sonlandırma sözleşmesi ve ikale sözleşmesi tazminatı gibi) yapılan ödemelerin, ücret olduğu hususu ve gelir vergisi istisnası karşısındaki durumu çok net olarak açıklığa kavuşturulmuş ve uygulamadaki tereddütler tamamen giderilmiştir. 7103 sayılı Kanunla Gelir Vergisi Kanununda yapılan düzenlemelerden önce ikale sözleşmesi sonucunda ödenen tazminatların ne şekilde vergilendirileceği konusunda özel bir hüküm bulunmamaktaydı. Söz konusu düzenlemeler ile hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan

ödemeler ve yardımlar ücret sayılan ödemeler arasına dahil edilmiş ve bu tazminatlar ile kıdem tazminatı toplamının ancak yasal kıdem tazminatı tutarına kadar olan kısmı için istisna uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Gelir İdaresi tarafından, 7103 sayılı Kanunla yapılan düzenlemelerin yürürlüğe girdiği 27.03.2018 tarihinden önce yapılmış olan karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımların ücret sayılarak vergilendirilmiş olduğundan, düzenlemelerin yürürlüğe girdiği tarihten önce kendisine ikale sözleşmesi kapsamında tazminat ödenen ve bu tazminat üzerinden gelir vergisi kesintisi yapılan kişilerin düzeltme yoluyla stopaj iadesini isteme ve reddi halinde dava açma hakkı bulunmaktadır.

Geçmiş yıllarda, 7103 sayılı Kanunla Gelir Vergisi Kanununda yapılan düzenleme öncesinde işverenler tarafından işten ayrılan işçilere ikale sözleşmesi gereği ödenen ve iş güvencesi tazminatı niteliğindeki ek ödemelerin gelir vergisine tabi olup olmadığı yönünde açık bir düzenleme bulunmadığından, birçok ihtilaf yaşanmış ve çalışanlar yargı yoluna başvurmuştur. Esasen yapılan ödemeler ücretin temel unsurlarını ele aldığımızda işçi-işveren ilişkisi kapsamında ödenmekte olduğundan ücret kapsamında değerlendirilerek istisna kısmı hariç vergi kesilmesi yönündeki Vergi İdaresinin uygulaması doğru bir uygulamaydı. Ancak, yargı kararları aksi yönde olunca bu konuda yasama organınca yapılan düzenlemeyle GVK'nın 61 ve 25/7. maddelerinde çok açık olarak düzenleme yapıldı ve sorun giderilmiş oldu.

İkale sözleşmesi gereğince işçilere yapılan ödemelerden stopaj kesintisi yapılmasına karşı açılan davalarda verilen Danıştay Kararları üzerine, 27.03.2018 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7103 sayılı Kanunun 7. maddesi ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 61.maddesinin "Ücret Tarifi" başlıklı maddesine (7) no'lu yeni bir bent eklenmiştir. Eklenen hüküm gereğince hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar da ücret olarak sayılan ödemeler kapsamına alınmıştır.

7103 sayılı Kanunun 7. maddesi 27.03.2018 tarihinde yürürlüğe girmiş olduğundan bu tarihten sonra sona eren hizmet sözleşmelerinin sona ermesinin ardından madde gereğince işverenler tarafından işçilere yapılacak karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar da yasal olarak ücret olarak kabul edildiğinden bu kalemler için de gelir vergisi stopaj kesintisi yapılacaktır. Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce bir hizmet

sözleşmesini sona erdiren ikale sözleşmesi gereğince işçilere ödenmiş olan tazminatlardan yapılmış vergi kesintileri hakkında yeni yapılan yasal düzenlemede, geçmişe yönelik olarak bir belirleme yer almadığından, geçmiş yıllarda ikale sözleşmeleri bakımından ödenen tazminatlardan yapılan kesintilerin iadesine ilişkin olarak devam eden veya yeni açılacak davalarda yargı organlarının kararını beklemek gerekmektedir. Ya da çalışanların geçmiş dönemlerde almış oldukları ikale sözleşmesinden kaynaklı tazminatlardan kesilen vergiyi dava konusu yapmayarak, nihai vergi olarak kabul etmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Astarlı, M. (2013). *İş hukukunda ikale (Bozma) sözleşmeleri*. Ankara: Turhan Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2008). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 176
- Elmas, S. (2009). Türk İş Hukukunda İkale. *Kamu-İş Dergisi*, 11, 1
- Özgenç, S. (2016). Gelir Vergisi Kanunu Açısından İkale Sözleşmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(2), 115-130.
- Deloitte, G. U. (2016). *İkale Sözleşmesi Sonucu İşçiye Ödenen Kıdem Tazminatının Vergisel Sonuçları*. (Nisan 2016): 1 Eylül 2016 tarihinde. <https://www.verginet.net> veri tabanından erişildi.
- T.C. Yasalar (06.01.1961). 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (10700 sayılı)
- T.C. Yasalar (14.07.1965). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (12056 sayılı)
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi (10.12.2010). E.2007/30760 ve K.2008/9208 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi.
- Büyük Mükellef Vergi Dairesi Başkanlığı (15.12.2010) B.07.1.GİB.4.99.16.02-GVK-94-53 sayılı muktezası. İstanbul: Büyük Mükellef Vergi Dairesi Başkanlığı
- İzmir Vergi Dairesi Başkanlığı (08.03.2017) 84098128-120.03.05[25-2016-2]-7775 sayılı muktezası. İzmir: İzmir Vergi Dairesi Başkanlığı
- T.C. Yasalar (21.03.2018). 7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. Ankara: Resmi Gazete (30373 2. mük. sayılı)
- Maliye Bakanlığı (11/06/2018). Gelir Vergisi 303 Seri No'lu Genel Tebliği. Ankara: Resmi Gazete (30448 sayılı)

GÖÇMEN İŞÇİLERİN BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ'NİN EKONOMİK KALKINMASINDAKİ YERİ VE KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR

Başak Özoral¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-4620-9275

Öz

Birleşik Arap Emirliklerinin gözde şehri Dubai son otuz yılda gerçekleştirdiği çarpıcı değişimi ve sıradışı projeleriyle bir başarı hikayesi olarak adını sıkça duyurmuştur. Emirlikte yaşanan bu hızlı gelişimin ve sıradışı başarının ardında yatan nedenler son yılların ilgi çeken tartışma konuları arasındadır. Bu hızlı gelişimin en önemli nedenlerinden biri de yabancı işçilerin emek gücüdür. Şehrin kalkınmasında önemli rol oynayan ve nüfusun neredeyse %90'nını oluşturan yabancı işçilerin durumu aynı zamanda çözülmesi gereken ciddi bir soruna dönüşmüştür. Farklı ülkelerden Dubai'ye çalışmaya gelen yabancı işçiler, sıklıkla tehlikeli, bazen ölümcül çalışma koşullarıyla, uzun çalışma saatleriyle, kimi zaman ödenmeyen maaşlarla ve sağlıksız yaşam şartlarıyla yüzleşmektedirler. Uluslararası İnsan Hakları Örgütleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü, bu sorunlara yönelik eleştiriler yaparak, çalışma şartlarının düzeltilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu çalışmada, yabancı işçilerin problemleri araştırılırken, çözüm amaçlı yeni hükümet politikalarının içerikleri de incelenmektedir. Sınırlı görüşmeler ve bölgede yapılan alan çalışması bu araştırmanın metodolojik yöntemini oluşturmaktadır. Bu makale son yıllarda hükümetin yabancı işçilerin çalışma şartlarını düzeltmek için çaba gösterdiğini, buna rağmen, uluslararası standartları yakalamak için daha gidilecek uzun bir yol olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Politik ekonomi, Körfez Ülkeleri'nde İşçi Sorunları, Dubai, İş Güvenliği, Göçmen İşçi Sorunu*

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, İstanbul/Türkiye.
E-posta: ozoralbasak@gmail.com

THE ROLE OF THE IMMIGRANT WORKERS IN THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE UNITED ARAB EMIRATES AND THE DIFFICULTIES THEY FACE

Başak Özoral

ABSTRACT

Over the past thirty years, Dubai, the popular city of the United Arab Emirates, has become well known success story with its remarkable degree of development and extraordinary projects. The reasons of this rapid development and interesting success in the Emirates have become a popular discussion subject in academia recently. It is a well-known truth that one of the most important reason of the development of the country is the contribution of migrant workers. However, the situation of migrant workers who compose almost the %90 of the population of the UAE have become a serious social issue and government has begun to work on it. Migrant workers who came from different backgrounds frequently have faced serious problems such as extremely long working hours, poor living conditions, unpaid salaries and lack of job safety. International Human Rights Organization and International Labour Organization have been watching and criticizing the working conditions in many Gulf countries and asking urgent solutions from these countries' governments. This study not only analyzes the problems of the migrant workers but also explores the new government policies to solve them. Field work and semi structured interviews are used as the methodology of this study. This work demonstrates that government in Dubai has attempted to solve migrant worker's problems by applying new policies recently but there is still a long way to go.

Keywords: *Political economy, Labor Problems in the Gulf Countries, Development of Dubai, Work Safety and Migrant Workers*

GİRİŞ

Birleşik Arap Emirlikleri'nin (BAE), en önemli emirliği olan ve 2,4 milyonluk nüfusunun %90'ı yabancılardan oluşan Dubai bu araştırmada örnek bölge olarak seçilmiştir (Farmer, 2000, s.32, Mahdavi, 2011, s.25). Ancak şehrin politik, ekonomik ve sosyal yapısı diğer Körfez ülkeleriyle oldukça yakın olduğundan, konuyla ilgili değerlendirme ve sonuçlar Qatar, Bahreyn ya da Kuwait için de benzerlikler göstermektedir.

Dubai sağladığı yüksek gelir, rahat yaşam koşulları, eğitim olanakları ve sağlık hizmetlerinin yanı sıra, toleranslı toplum yapısıyla 200'den fazla farklı milletten insanın huzur içinde çalışıp yaşadığı bir emirliktir. BAE, 2014 Birleşmiş Milletler Gelişim İndeksi listesinde dünya genelinde 187 ülke arasından kırkinci sıradadır (Malit ve Youha, 2013, s.3). Ancak Dubai'nin yoğun göç almasının tek sebebi yüksek standartları değildir. Bölgeye çok sayıda yabancı işçi gelmesinin farklı nedenleri vardır. Bunlardan ilki bölgenin düşük nüfusedir. 1971 yılından bu yana hükümetin ana hedefi doğal kaynaklardan yani petrol ve gazdan bağımsız güçlü, bir ekonominin yaratılması olmuştur. Bu nedenle 1980'lerden sonra turizm, inşaat, ulaşım ve finans alanlarında ciddi yatırımlar yapılmıştır (Davidson, 2008, s.107). Ancak ekonomide çeşitlilik olarak belirlenen bu hedef için gereken yeterli sayıda insan kaynağı ülkede olmadığından, ülke dışından iş gücü takviyesine ihtiyaç duyulmuştur (Davidson, 2008, s.106).

Bir diğer neden de halkın çalışma motivasyonunun düşük olmasıdır. Dubai doğal kaynakların sağladığı gelire bütçesini dengeleyebilen, yani hükümet harcamalarını karşılayabilen bir emirliktir. Dubai'de vatandaşların çalışmadan hayatlarını sürdürmesi mümkündür. Vatandaşlar için üniversite dahil, eğitim ve tüm sağlık hizmetleri ücretsizdir. Gençler devlet hizmetinde yüksek maaşla iş bulma imkanına sahiptirler, hatta kendi işlerini kurmaları için vatandaşlara Emirlikler Endüstri Bankası tarafından çok düşük oranda faizle kredi verilir (Davidson, 2008, s.149). Hükümet *kafil* sistemi adı verilen sponsorluk yöntemiyle serbest bölgeler dışında Dubai'de açılan tüm işletmelerin %51 oranındaki payını yerli bir vatandaşa vermesi zorunluluğu koyarak vatandaşını korumaktadır (Davidson, 2008, s.107). Dolayısıyla yerli nüfusun çoğu sadece yönetici pozisyonlarında çalışmaya gönüllüdür, alt ve orta düzey pozisyonlarda çalışmak toplum içinde saygınlık ve prestij kaybına neden olacağı endişesiyle tercih edilmez. Devletin sağladığı bu ekonomik olanaklar, vatandaşların çalışmama tercihi yapılabilmelerini mümkün kılmıştır. Bu da gereken insan gücünün dışarıdan alınmasına neden olmaktadır.

Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı, bölgeye çok sayıda yabancı işçi gelmektedir ve bunların çoğu kalifiye olmayan işçilerdir. Aslında Dubai'nin son otuz senedir yükselen gökdelenleri, yeni yolları, köprüleri bu işçiler

tarafından inşa edilmiştir ve yeni projeler için kesinlikle bu kalifiye olamayan iş gücüne ihtiyaç devam edecektir. Bunun yanı sıra eğitim, turizm, bilişim ve servis sektörlerinde eğitilmiş iş gücü açığı da söz konusudur. Birleşmiş Milletlerin verilerine göre, 2013'de Birleşik Emirlikler 7.8 milyon yabancı işçi sayısı ile dünyadaki beşinci en çok yabancı işçi bulunduran ülke durumundadır (Davidson, 2008, s.107). 2008'deki ekonomik kriz döneminde petrol fiyatları düşmüş ve uluslararası bankalar krize girmiştir, buna rağmen, yabancı işçiler, modern alt yapı hizmetleri, siyasi istikrar ve ekonomik olanakların çekiciliği nedeniyle bölgeye gelmeye devam etmişlerdir.

Bu yabancı işçilerin çoğu özellikle Hindistan, Filipin, Bangladeş ve Pakistan'dan gelmekte ve ülke iş gücünün yüzde 90'ından fazlasını sağlamaktadır. En yüksek yabancı işçi %58 oranıyla Güney Asya'dan gelmektedir, onu %17 oranıyla Asya'dan gelenler ve %8,5 oranıyla Batılı expatlar takip eder. Özellikle Bangladeş, Endonezya ve Filipinlerden gelen bayan işçilerin yüzdesi son yirmi yılda artmakta olsa da yabancı işçilerin çoğu erkektir. Kadınlar genellikle ev işlerinde çocuk bakımı, ev temizliği, servis işlerinde, erkeklerin çoğu düşük profilli servis işlerinde ve özellikle inşaat sektöründe çalışmaktadırlar. Bölge aynı zamanda çok sayıda yüksek eğitilmiş iş gücü de almaktadır. Bunlar çoğunlukla İngiltere, USA, Avustralya, Kanada ve çeşitli Batı Avrupa Ülkelerinden gelmekte ve petrol, eğitim, finans ve yatırım sektörlerinde çalışmaktadırlar.

Bu bağlamda alan araştırmasına dayanan çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve 48 çalışan ile açık uçlu soru yöntemiyle görüşülmüştür. 25 ile 46 yaş aralığı içerisinde olan ve 7'si bankacılık, 5'i eğitim, 7'si idari işler, 11'i yiyecek sektörü ve 18'i ev hizmetlisi olarak çalışan bu görüşme grubunun 27'si Filipinli, 10'u Hintli, 6'sı Malezyalı, 3'ü Etiyopyalı ve 2'si Sri Lankalıdır.

I-YABANCI İŞÇİLERİN SORUNLARI

Diğer Körfez ülkelerinde olduğu gibi BAE'nde de göçmen işçiler, maaşların başlangıçta vad edilen miktarda ve sürede verilmemesi, iş güvencesinin olmaması, iş ortamının güvenliğinin sağlanmaması, çalışma saatlerinin uzunluğu, yaşam alanlarının uygunsuzluğu, sağlık hizmetlerinin yetersizliği gibi ciddi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Aslında göçmen işçi sorununun ortaya çıkmasındaki temel nedenlerden biri *Kafala* sistemidir. 1971'de yürürlüğe konulan Kafala, sponsorluk sistemi olarak tanınan geçici misafir programıyla BAE hükümeti hem vatandaşların, hem de yabancı üst düzey yöneticilerin yabancı işçileri işe almasına, bu amaçla ülkeye getirmelerine izin vermiştir (Sampler&Saeb Eigner, 2008, s.21). Kafala sistem uluslararası ve ülke içindeki gözlemciler tarafından sıkça eleştirilene uğramış, siyasetçi-

leri zorlayan tarafları olmuştur. En önemlileri Birleşik Emirlikler'inde işçi ve insan hakları ihlallerinin ilgili eleştirileridir. BAE hükümeti kanunlarını Kafala sisteminin ortaya çıkardığı, özellikle ev işlerinde çalışan işçilerin maruz kaldığı işçi sömürsünü engellemek amacıyla yenileme çalışmaları yapmaktadır. İşverenin işçinin pasaportuna el koyma hakkının kaldırılması, işveren sponsorluğu ve maaşın korunması kanunları yakın dönemde üzerinde çalışılan konulardır. Bu çabalara rağmen yasaların uygulanması ve yürürlüğe konması tam olarak gerçekleşmemiştir. Araştırmacı Mouawiyah Al Awad'ın bildirdiğine göre, Emirlikler her yabancı işçi için alt yapı ve servisi harcaması olarak yaklaşık \$3,000 harcamaktadır (Sampler&Saeb Eigner, 2008, s.22). Kısacası Kafala sistemini düzeltmek Birleşik Emirlik yasa yapıcılarını için maliyeti yüksek bir çalışma olduğundan uygulanması beklenenden daha yavaş ilerlemektedir.

Tahmin edilen rakamlara göre, Endonezya, Filipinler ve Sri Lanka'dan gelen yabancıların %50 ile %75 arası kadındır. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) bunların çoğunun 16 yaşın altında ev işlerinde kullanılan işçiler olduğunu belirtiyor ki bu da bir çeşit çocuk işçi durumudur (Sampler & Saeb Eigner, 2008, s.21). Dubai'deki işçi sistemi *kafalaya* yani sponsorluğa göre düzenlenmiş olduğunu belirtilmişti, yani her işçi işverenin yükümlülüğü altındadır, ülkede kalma hakkı ve çalışma belgeleri sponsoruyla olan ilişkilerine bağlıdır. Kafala sistemde, işverenlerin işçilerin pasaportlarını alması mümkündür ve kontrat istenildiği zaman fesh edilebilir. Kısacası işveren belirttiği şartlarda çalışmıyorsa işçinin kontratını fesh eder ve ülkesine geri dönmesi için işçinin bilet parasını kendi ödemesi gerekir ki bu işçiler için çok yüksek bir meblağdır. İşçilerin sadece dönüş bileti paralarını ödemek için aylarca çalışmaları gerekmektedir. Ayrıca işinden memnun olmayan bir işçi yeni bir iş bulsa dahi kendi işvereni kontratını fesh etmeden orada çalışamaz. Kontratı bozan işçilerin Dubai'de yasal olmayan şekilde kalmak ve yasal olmayan şekilde çalışmaktan başka şansı yoktur. İşçileri Bakanlığının açıklamasına göre işçiler güvenlik ya da ahlaki sebeplerle sınır dışı edilebilirler (Davidson, 2008, s.285-287). Genel olarak bakıldığında kanunların yabancıları değil, iş verenleri korumak için yazıldığı söylenebilir.

BAE Federal hükümetin iş ve işçi kanunlarında yer alan Kafala sözleşmesi ve diğer kontratlar Arapça yazılmaktadır. 55. maddeye göre eğer işveren ve işçi arasında bir anlaşmazlık olursa her iki taraf şikayetlerini yazarak bildirmekle sorumludur. Fakat bu belgenin Arapça olması gerektiğinden dili bilmeyen işçiler problemlerini açıklamakta büyük sorun yaşamaktadırlar. Birleşik Arap Emirlikleri Federal hükümet iş ve işçi hukukunda yer alan ve İşçi Bakanlığı tarafından detayları belirlenen iş ve işçi kanunlarınınin 284.

maddesine göre yabancı çalışan hastalık izni aldığında, bu rahatsızlık iş verenin kötü yönetiminden dolayı olmadıysa (buna da iş veren karar verecektir) ücretini alamaz. Bir diğer sorun da pek çok işçinin yakındığı uzun iş saatleri ve güvenli olmayan çalışma koşullarıdır. Yabancı işçilerin çalışma ve dinlenme saatleri kanunda detaylı olarak belirtilmiştir, ayrıca iş yaşamında karşılaşılabilecek sorunlara nasıl çözüm sağlanması gerektiği de açıklanmıştır. Ayrıca çalışanların kendi haklarını korumak amacıyla birleşerek sendika ya da dernek kurmaları BAE kanunlarına göre yasaktır. Tüm denetlemelerin hükümet tarafından yapılması gerekmektedir. Buna karşın, denetleme yapacak müfettiş sayısı yetersizdir, bu da belirtilen şartlara uyulup uyulmadığının tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Örneğin 2006 yılında Dubai’de 2000 müfettişe gerek duyulduğu belirtilmesine rağmen, sadece 48 tane müfettiş olduğu tespit edilmiştir (Davidson, 2008, s.289).

Sağlık hizmeti bir diğer önemli sorundur. Dubai’de vatandaşlara ücretsiz sağlanan sağlık hizmeti, yabancılar için çok pahalıdır. Expatlara sağlık hizmetleri şirketleri tarafından ödenen sağlık sigortalarıyla verilmektedir, fakat vasıfsız işçilerin sağlık hizmeti alabilmeleri iş verenlerin insiyatifine bırakılmıştır. İşçinin HIV enfeksiyonu olması ya da bekar bayan işçinin hamile kalması sınır dışı edilmesine neden olmaktadır. Rahatsızlanan ev işçileri ya da diğer hizmetliler çoğunlukla iş verenleri tarafından nispeten ucuz hizmet veren hastanelere götürülmektedirler. İş yerinde yaralanan işçiler, belgeleri işverenlerinde olduğu için, çalışma koşullarındaki olumsuzlukları şikayet etmekten çekindiklerini ve çoğu zaman hastanelere gidemediklerini belirtmişlerdir. Bu konuda yetkililerin sessiz kalması, konuşma özgürlüğünün kısıtlı olması, işçilerin işlerini kaybetmekten ya da iş verenlerinden korkmaları nedeniyle istatistik bir veri tabanı hazırlanması oldukça zordur.

Dubai’de işçilerin cinsiyetleri, ırkları ve milliyetleri, sosyal ve ekonomik hayattaki sınıflarını belirleyen önemli özelliklerdir. En alt sınıfta Etiyopya ve Nijerya’dan gelen ten rengine bakılarak “siyahi” olarak adlandırılan grup bulunmaktadır, onların ardından kalifiye olmayan ya da yarı kalifiye Güney Asyalı ve ten renklerine göre “kahverengi” olarak adlandırılan grup gelmektedir. Yerli vatandaşlardan sonra en üst gruptakiler ise beyazlar yani, Avrupalı, Amerikalı ve Orta Doğululardır ve BAE’nin vatandaşlarından sonra en yüksek ücreti bu grup kazanmaktadır. Güney Asyalı, özellikle Filipinli çalışanlar aynı işi yaptıkları halde beyaz gruptakilerin daha çok kazanmasından duydukları rahatsızlıkları sıkça dile getirmişlerdir.

Ücretler konusunda görülen eşitsizlikler, işçilerin sosyal hayatlarına da yansımıştır. Örneğin işçiler Dubai’de bulunan büyük ve şık alışveriş merkezlerine, şayet orada çalışmıyorlarsa, giremezler. Şehrin güneyinde yer alan

ve yeni Dubai denilen bölgedeki modern, sık caddelere, restoran ve kafele- re, alışveriş merkezlerine işçilerin girişi yasaklanmıştır. Daha çok eski Du- bai ya da Bur Dubai olarak adlandırılan bölgede yaşayan yabancı işçiler ve tatil günlerini de bu çevrede geçirmektedirler. Expatlar daha çok kendi şir- ketlerinin çalışanlarının oturduğu sitelerde yaşarken, yerel halk büyük ev- lerde, duvarlarla çevrili iç bölgelerde yaşamaktadır, ev hizmetlileri genellik- le bahçedeki müştemilatta kalmaktadırlar. İnşaat ve fabrika işçileri ise fab- rikaların çevrelerinde ya da şehrin dış kısımlarındaki işçi kamplarında ya-şamaktalar. İşçi kamplarında aynı odayı altı, bazen sekiz işçinin paylaştığı sıkça görülen bir durumdur. Ayrıca hijyen probleminin olduğu, kimi zaman içme suyunun dahi bulunmadığı bu kamplar son yıllarda uluslararası insan hakları derneklerinin, ekonomik organizasyonlarının ve yabancı basının yoğun eleştirilerine maruz kalmıştır HARI (2010) *Independent*, "The Dark Side of Dubai", Pazartesi 6 Nisan; ZOI (2010); *The National UAE*, "Report is critical of UAE on labour," Ocak 25. Bu nedenle hükümet tarafından kampla- rındaki yaşam kalitesinin yükseltilmesi için yeni kurallar konmuş, daha temiz ve modern işçi kampları inşa edilmiştir.

İşçi kamplarında bayan görmek neredeyse imkansız olduğundan alan ça- lışması için zor bir bölgedir. Şehrin belli kısımlarında, örneğin balık ve altın pazarının bulunduğu eski Dubai'de bayanların yalnız dolaşması güvenli değildir ve bazı rahatsızlıklar yaşanmasına neden olabilir. Bankalarda ve devlet dairelerinde kadınlara özel hizmet veren bölümler vardır, ancak mahkemelerde, karakollarda yanında erkek olmayan kadınların ters mua- melelerle karşılaşma olasılığı oldukça yüksektir. Hastanede, bankada ya da trafikte sıra beklerken yerel vatandaşların sırayı rahatça bozduğu ve servis- lerden ilk olarak yararlanma hakkına sahip olduklarını iddia ettikleri sıkça görülen bir durumdur. Kısacası Dubai'de hangi ırktan geldiğiniz, hangi mil- letten olduğunuz, ekonomik sınıfınız ve cinsiyetiniz sosyal hayata ne derece ve nerede katılacağınızı, nasıl bir iş bulacağınızı, ne kadar maaş alacağınızı, hatta nasıl bir sağlık servisine ulaşabileceğinizi belirleyen etkenlerdir.

İran, Sri Lanka, Hindistan, Filipin, Etopya ve Endonezyadan gelen pek çok kadın işçinin çoğu kendi ülke ve ailelerinde de baskı ve şiddet görmüş- lerdir. Araştırma boyunca yapılan görüşmelerden ortaya çıkan sonuçlara göre kadın göçmen işçiler genellikle alkolik eşlerden ve şiddetten uzaklaş- mak, çocuklarını okutabilmek, para biriktirmek ve kendi ekonomik bağım- sızlıklarını kazanmak amacıyla Dubai'ye gelmektedirler. Erkek işçilerin çoğuyorsa kendi ülkelerinde iş bulamadıkları ya da kazançlarıyla ailelerini geçindiremedikleri için Dubai'de çalışmaktadırlar. Erkek işçiler ülkelerini özlediklerini ve dönmek istediklerini belirtirken, kadın işçiler çalışma ve yaşam şartlarından daha az şikayet etmektedirler. Ülkelerindeki sıkıntılı ekonomik şartların yanı sıra, yoğun sosyal baskı ve aile içi şiddete maruz

kalmaları, kadın göçmenlerin zor şartlara tahammülünün daha yüksek olmasının nedenleridir.

Yabancı işçiler aracı şirketlerle geldiklerinden ancak belli bir süre sonra vize alabilmektedirler. İşverenler ya da aracı şirketler vize uzatma işlemlerinin parasını ödemeyi reddettiklerinde, işçiler sadece bu masrafı ödemek için, uzun zaman bedavaya çalışmak zorundadırlar. Dolayısıyla yasal belgeleri olmayan işçiler her türlü sömürü ve suistimale karşı savunmasız kalmaktadır (Gardner 2010, s.62-3). Aslında bu durum büyük bir hak ihlali ve güvenlik sorununu ortaya çıkarmaktadır, zira işçiler farklı bölgelerden toplanıp, belli süre çalıştırılıp, sonra sınır dışı edilerek, geri gönderilmektedirler. Bu sürede pasaportları ellerinden alındığı için çalışma koşullarını beğenmeyip geri dönmek isterlerse ya geri dönüş parasını biriktirmek zorunda kalmakta, ya ücretlerini alamamakta, ya uygun olmayan şartlarda çalıştırılmakta, ya da vizeleri bittikten sonra sınır dışı edilmektedirler.

Yabancı işçi sorunu konusunda kamuoyu bilincinin oldukça zayıf olduğunu belirtmek gerekir. Görüştüğüm iş verenler, ya da yerli vatandaşların çoğu gelen işçilerin kendi ülkelerinde çok daha zor ve kötü şartlarda yaşadıklarını ve burada vaad edilenleri kabul ettikleri için bunun karşılıklı bir anlaşma olduğunu, beğenmeyelerin gitmesi gerektiğini düşünmektedirler. Aslında iş çevresi dışında konuştuğum pek çok insan bu işçilerin şartları, yaşamları ve sorunları hakkında pek de bilgi sahibi değildir.

Sosyal hayatta yerli vatandaş ve yabancılar arasında yakın bir ilişki gözlenmez, ancak yabancı işçiler kendi vatandaşlarıyla birbirlerine destek grupları oluştururlar. Şehrin gettoları küçük Hindistan ya da Filipin olarak tasvir edilebilir. Bu ülkelere mahsus restoranlar, ibadethaneler, marketler işçilerin yeme, içme ve tüketim ihtiyaçlarını sağlamakta, aynı zamanda haberleşme, iş bulma, iletişim konularında bir bağ görevi yapmaktadır. Şehirde Hint filmlerini oynatan çok sayıda sinema bulunmaktadır, hatta eski Dubai neredeyse tamamen yabancı işçilerin yaşadığı ve vakit geçirdiği bir bölge olarak kalmıştır. Ayrıca hristiyan yabancı işçiler kiliselerine gitmeyi ihmal etmemektedirler. Yoğun yabancı göçü nedeniyle BAE sadece çok uluslu değil, çok dinli bir ülke olmuştur; toplam nüfusun %76'sı Müslüman %9'u Hristiyan %15'i de diğer dinlere mensuptur, (Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor (DHR), 2010). Dubai'de kliseler vardır, ancak binalarına dışarıdan gözükecek şekilde haç takmaları ya da çan kulesi eklemeleri veya çan çalmaları yasaktır. Okullarda hristiyanlar için dini eğitim yoktur ancak hükümet Müslüman olmayanlar için daha fazla dini özgürlük sağlama konusunda çalışmaktadır, bunu göstermek için diğer dinlerin mensuplarına çeşitli destekler sağlanmaktadır; örneğin 25 Kasım 2007'de Dubai Şeyhinin dini işler danışmanı Al Sayyed Ali al-Hashemi Anglikan Klisesinin Noel kut-

lamalarına katılmıştır. Bur Dubai denen bölgede Hindu tapınağı da bulunmaktadır ve Dubai'deki yüksek Hintli nüfusa servis vermektedir.

Görüülen yabancı işçiler arasında ev hizmetlileri ve çocuk bakıcıları çoğunlukla, özellikle Dubai'li iş verenlerin dışarıya yalnız çıkmalarına izin vermediklerini, eve kitlendiklerini, telefon etmelerinin izin dahilinde olduğunu, diğer çalışanlarla etkileşime geçmelerine konuşmalarına izin vermediğini anlattılar, sadece haftada bir gün iş verenin ailesi ile birlikte dışarı çıkabildiklerini, başkaları ile görüşmelerinin yasak olduklarını söylediler. Bayan işçiler özellikle evlerde hizmetli olarak çalışanlar tecavüze ya da tacize uğradıklarında ya da maaşları verilmediğinde polise gidemediklerini zira polisin kendilerine bağıracağını, hapsedeceğini, tacizde dahi bulunabileceğini, kendilerini koruyacak bir kurum olmadığını, bu yüzden şikayet etmediklerini anlattılar. Bütün bunlardan mahkemeye gittiklerinde de yargıçların kendilerine ön yargılı davrandıklarını ve baştan suçlu kabul ettiklerini anlatan yabancı işçilerin ırkçılık ve cinsel ayrımcılıkla karşılaştıkları sonucu çıkarılabilir.

Başka bir sorun da işçilerin uzun süre kendi ülkelerine gidememeleri, ailelerini ziyaret edememeleri ve bunun yarattığı psikolojik problemlerdir. Kendi çocuklarına para göndermek için onları yıllarca görmeden başka bir ailenin çocuklarına bakmak ya da çok sınırlı bir sosyal hayat içinde, kendi aile ve çevresinden uzakta yaşamak pek çok işçinin kaldırmakta zorlandığı bir durumdur.

Dubai lüks otelleri klüp ve tatil merkezleriyle Orta Doğulu ve yabancı turistlerin sıkça ziyaret ettiği hatta yatırım için cazip bulunduğu bir bölgedir. Ancak işçilerin sorunları ve uygun olmayan çalışma şartları yüzünden insan kaçakçılığı raporlarında (TIP raporu) düşük not almaktadır, bu durum yatırımcılarda yüksek oranda çekinceler yaratmaktadır. İnsan Kaçakçılığı Raporu Amerika Birleşik Devletlerinin İnsan Kaçakçılığını Takip Etme ve Savaşma Kurumu tarafından yıllık olarak yayınlanan bir belgedir. Hükümetleri bu sorunla savaşmaları ve problemi çözme çabaları üzerinden derecelendirir. Son yıllarda BAE'de de konuyla ilgili bilinçlenme artmakta, hükümet ivedi çözümler sağlamak için çaba sarfetmektedir.

II-YABANCI İŞÇİ SORUNUNUN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK ÇALIŞMALAR

Aslında özellikle Birleşik Emirlikler'de dolayısıyla Dubai'de uluslararası insan haklarının gerektirdiği şartlara uyum sağlanması için son yıllarda çalışmalar hızlandırılmaktadır. Emirlikler sürekli bir insan hakları komisyonunun kurulmasını kabul etmiştir. Komisyonun insan hakları kültürünün bilincinin ülke çapında yayılmasını sağlaması, eğitimler vermesi ve bilinci arttıracak görevliler ataması amaçlanmıştır. Ayrıca BAE Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komisyonuna olan maddi desteğini arttırmıştır. İnsan Kaçakçılığı ve modern köleliğin engellenmesi için çalışan BAE, 47 üyesi olan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konsülüne üç yıllık üye olarak 2013 yılında seçilmiştir (Birleşik Arap Emirlikleri İnsan Hakları Ulusal Raporu 2017, s.21).

Bir başka önemli gelişme de şudur; hükümet 2016 yılından bu yana uygulanması zorunlu olan yeni işçi kanunuyla işçi, işveren ilişkilerinin düzenlenmesi sağlamaya çalışmaktadır. Bu yeni kanuna göre, her iki tarafın tüm sorumluluklarını ve haklarını detaylı bir şekilde açıklayan kontrat hem arapça, hem de işçinin anlayacağı dilde basılmış olarak işveren tarafından sağlanacaktır. Kontrat İşçi Bakanlığına çalışma izni almak için teslim edilmeden önce işçi tarafından imzalanmış olacaktır.

İkinci kurala göre işin sonlandırılma süresi belirlenerek, iki sene üzerinden hazırlanan kontrat iki taraf arasında imzalanacak, eğer daha önce işten çıkarma yapılacaksa en az bir ay önceden işçiye haber verilecektir. Kurallar iş veren tarafından ihlal edilirse kontrat geçersiz sayılacaktır. İş yerinin kapanması halinde, bakanlık müfettişleri şirkete gidip inceleyecek ve işçinin iki aylık maaşı ve servis sonu hakları garanti altına alınacaktır (Emirates news, 2015).

Yasalardaki yeni düzenlemelerle İşçi Bakanlığı, örneğin ücret koruma sistemiyle işçilerin gecikme olmadan maaşlarını almalarını garanti etmektedir. Bu uygulama hükümetin işçi sorunlarını çözmek için iş birliği içinde olması dolayısı ile Uluslararası Çalışma Teşkilatı tarafından takdir edilmiştir.

İşçilerin yaşam standartları ile ilgili yapılan pek çok ve eleştiri üzerine, ortak kullanılan kampların ve buradaki koşulların iyileştirilmesi için, meclis bir dizi standart düzenlemesi yapmıştır. Bu düzenlemelere göre işveren işçisine rahat edebileceği barınma şartlarını sağlamakla sorumludur. Gereken şartları 2014 yılında tamamlamak zorundaydı, bu nedenle 2014'den bu yana işçilerin kamplarındaki yaşam koşullarının oldukça yükseldiği gözlenmiştir.

Uluslararası düzeyde BAE diğer ülkelerle bu problemi çözmek için işbirliği içindedir. Özellikle işçilerin toplama kısmında, aracı kurumların neden

olduğu sorunları çözmek için işçilerin geldikleri ülkelerle de iş birliğine gidilmektedir. İnsan Kaçakçılığı ile mücadelede Ulusal Komite, BAE'nin modern kölelikle mücadele stratejisi; engelleme, koruma, takip etme, cezalandırma ve ödüllendirme olmak üzere beş temel madde üzerinden şekillenmiştir (http://www.uaeinteract.com/government/human_rights.asp adresinden alınmıştır.).

2006'da Federal Hukukun 51. maddesi kabul edildiği için cezalar yükseltildiğinden bu yana gelişmeler hızlanmıştır. İnsan Kaçakçılığı ile Mücadelede Ulusal Komite'sinin 2012- 2013 raporuna göre 2007'de yalnızca 10 şikayet dosyası bulunmaktadır. 2008'de 20, 2009'da 43, 2010'da 52'ye çıkan dosya sayısı 2012'de yine 47'ye düşmüştür (the Official Portal of the UAE Government, 2017;21). Komite ayrıca medya kampanyalarıyla ulusal bilincin gelişmesini de desteklemektedir. BAE, 2013'de diğer 20 komşusuyla birlikte İnsan Kaçakçılığına Karşı Birleşme Grubundan biri olarak Birleşmiş Milletler İnsan Kaçakçılığını Durdurmak için Global Çaba deklarasyonunu imzalamıştır.

Ayrıca son yıllarda hükümetin çözüme yönelik çabalarının yanı sıra, Emirati toplumunda da işçi sorunlarına karşı artan bir duyarlılık oluştuğu söylenebilir. Üniversitesilerin kampüslerinde işçilere yönelik ücretsiz İngilizce kurslar verilmeye başlanmıştır. Ramazan ayında gönüllülerin başış ve katılımıyla göçmen işçilere iftar sofraları kurulmaktadır. Şiddet gören kadınlara yardım amaçlı sığınma evleri kurulmuştur. En önemlisi on yıl kadar önce tabu kabul edilen ve hakkında konuşulmayan işçi sorunu artık medyada ve akademik ortamlarda tartışılmaya başlanmıştır. Sorunun kabul edilmesi ve hakkında tartışılabilmesi çözüme giden yolda önemli ve umut verici bir gelişmedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Son yıllarda Dubai'de hükümet bu problemin varlığını ve ciddiyetini kabul etmiştir ve sorunu çözmek amacıyla uluslararası işbirliği yapmaktadır. Bu doğrultadaki çabalar olumlu sonuçlar vermektedir. Buna rağmen bölgedeki yabancı işçilerin sorunları hala gündemdedir ve insan hakları karnesinin iyileştirilmesi için aşağıda önerilen çözümlerin uygulanması gerekmektedir. Bu çalışmadan çıkan sonuca göre problemin çözümü için öneriler şunlardır:

- Yabancı işçilerin belgelerinin toplanması, yasal olarak ülkeye girişlerinin sağlanması gibi yetkiler aracı kurumların elinden alınmalı ya da bu aracı kurumlar çok daha sıkı denetlenmelidir.

- Gelen işçilere eğitim verilmelidir, sağlıklarını korumaları, verimli çalışmalarını haklarının ne olduğunu öğrenmeleri için eğitim almaları, bilinçlenmeleri sağlanmalıdır.
- İhtiyacı olan yabancılara maddi, manevi yardım ve destek sağlayacak gönüllü grupların oluşmasına destek verilmelidir.
- Taciz ve sömürülere karşı sıkı kanunlar koyulmalı ve bu kanunları polis ve yasalarla ilgilenen kamu görevlilerinin de anlaması sağlanmalıdır. Bu personele yönelik ırkçılık cinsiyet ayrımı nedir, zararları nelerdir konulu konferanslar eğitimler düzenlenmelidir.
- Aracı kurumlara ya da işçilerin haklarını ihlal eden, iş verenlere gereken cezalar ödün verilmeden verilmeli, okullarda bu konuda dersler ve eğitimler verilerek halkın da bu konuda duyarlılığının ve bilincinin artırılması sağlanmalıdır.
- İşçilerin kaldıkları tesisler yaşam koşulları belli standartlara bağlanmalı, şirket ve fabrikalara bu standartlar belirtilip kontrol edilmelidir. Son beş yıldır yeni yapılan işçi kamplarında yaşam koşulları çok daha iyidir, temizlik ve hijyen ile ilgili kurallar konulmuş, işçilerin yaşam şartları iyileştirilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ortaya çıkardığı sonuca göre BAE’nde göçmen işi sorunu son yıllarda fark edilip, kabullenilmiş ve hatta çözüm için somut adımlar atılmaya başlanılmıştır. Ancak hala üzerinde çalışılması gereken noktalar vardır, en önemlisi de verilen kararların ve çıkarılan kanunların uygulanıp uygulanmadığının sıkı şekilde teftiş ve takip edilmesi ve gerektiğinde cezaların tavizsiz uygulanmasıdır.

KAYNAKÇA

- Davidson, Christopher M. 2008. *Dubai, the Vulnerability of Success*, HURST Publishers: London, UK.
- Farmer, Poul.2000. *Infections and Inequalities: The Modern Plagues*, Berkeley and LA: University of California Press.
- Gardner, Andrew M. 2012. “Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Gulf States” In *Migrant Labor in the Persian Gulf*, eds. Mehran Kamrava and Zahra Babar. New York: Columbia University Press, 41-58.
- Mahdavi, Pardis. 2011. *Gridlock, Labor, Migration and Human Trafficking in Dubai* (Stanford University Press: Stanford, California).

- Sampler, Jeffrey. & Eigner, Saeb.2008. *Sand to Silicon*, Motivate Publishing, Dubai, UAE.
- F. Malit ve A. Youha, "Labor migration in the United Arab Emirates: Challenges and responses" (Washington: Migration Policy Institute, 2013). Available at <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=965>.
- Constantine Zoi, *The National UAE*, "UAE, "is critical of UAE on labour," Erişim yılı, Ocak 25. 2010.<http://www.thenational.ae/news/uae-news/report-is-critical-of-uae-on-labour>
- Emirates news, Erişim yılı, Eylül, Salı 29, 2015, <http://www.emirates247.com/news/emirates/new-uae-labour-law-for-terminating-employees>
- Johann Hari, The Independent, *The dark side of Dubai*, erişim yılı, 7 Nisan, 2009. <http://www.independent.co.uk/voices/commentators/johann-hari/the-dark-side-of-dubai-1664368.html>
- Published Tuesday, (2015), <http://www.emirates247.com/news/emirates/new-uae-labour-law-for-terminating-employees-2015-09-29-1.604972> erişim yılı Eylül 29, 2015.
- Global Security. org. Religion, <http://www.globalsecurity.org/military/world/gulf/uae-religion.htm> United Arab Emirates Population, Erişim tarihi, Kasım 19, 2014.
- "United Arab Emirates International Religious Freedom Report". *Bureau of Democracy Human Rights, Demokrasi ve İnsan Hakları Bürosu* web sayfasından, erişim yılı 12 Ocak, 2017. <https://www.state.gov/j/drl/rls/irf/2010/148850.htm>, (2011)
- Malit ve Youha (2013) Labor Migration in the United Arab Emirates: Challenges and Responses, erişim yılı Eylül 18, 2013. Migration Policy Institute, <http://www.migrationpolicy.org/article/labor-migration-united-arab-emirates-challenges-and-responses> adresinden alındı
- Yani, Bureau of Democracy, Human Rights, Erişim tarihi,12 Ocak, 2010. <https://www.state.gov/j/drl/rls/irf/2010/148850.htm>.adresinden alınmıştır.
- The UAE National Report Human Rights, (Birleşik Arap Emirlikleri İnsan Hakları Ulusal Raporu 2017;21). https://www.uae-em-bassy.org/sites/default/files/pdf/UAE_MinistryofLabour_National_Report_to_UN.pdf

YEREL YÖNETİMLERDE DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR: ŞANLIURFA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ¹

Muharrem Es² - Bahar Mentşe³

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7620-7038

²ORCID ID: orcid.org/0000-0001-8106-3609

Öz

Bulunduğu toplum içerisinde; içinde bulunduğu yoksunluk ya da yoksulluk nedeni ile ülkenin sosyo-ekonomik imkânlarından yeteri kadar ya da hiç faydalanamayan ve de özel olarak korunmaya gereksinim duyan sosyal gruplar dezavantajlı gruplar olarak adlandırılmaktadır. Dezavantajlı gruplar içerisinde çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler, göçmenler, azınlıklar, eski hükümlüler, kadınlar, tek ebeveynli aileler ve yoksullar yer almaktadır. Özel olarak üzerinde durulması gereken bu grupların korunması, ülkemizde başta devlet olmak üzere; sivil toplum kuruluşları ve de yerel yönetimler tarafından uygulanan sosyal politikalar aracılığı ile sağlanmaktadır. Ancak yerel yönetimler, dezavantajlı gruplara yönelik uygulanan sosyal politika uygulamalarında daha da aktif ve önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü günümüzde yerel yönetimler içerisinde yer alan belediyelerin özellikle de büyükşehir statüsündeki belediyelerin, sosyal devlet ilkesinin bir gerekliliği olarak sosyal belediyecilik anlayışına geçtiği ve bu anlayışın da 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve de 5393 sayılı Belediye Kanunu ile desteklendiği görülmektedir. Nitekim hem bu yeni anlayış hem de bu yasal düzenlemeler sayesinde; geçmişte sadece teknik hizmetler sunan belediyeler artık yerel halkın sosyal sorunlarının da çözümüne yönelik çalışmalar geliştirmekte ve de yürütmektedirler. Bu çalışmada; yerel yönetimlerde dezavantajlı gruplara yönelik sunulan hizmetler sosyal politika perspektifinde Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi örneği incelenmiştir. Çalışmamız üç ana bölümden oluşup birinci bölümde yerel yönetimler ve sosyal politika kavramları hakkında bilgi verilecektir. İkinci bölümünde ise Türkiye’de sosyal belediyecilik kapsamında belediyelerin, dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politika uygulamalarının hukuki çerçevesi incelenip; Türkiye’de yerel yönetimlerde dezavantajlı gruplara yönelik uygulanan sosyal politikalar genel olarak ele alınacaktır. Çalışmanın son bölümü olan üçüncü bölümde ise Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı Biriminin, dezavantajlı gruplara yönelik uygulamış olduğu sosyal politika uygulamaları incelenip analiz edilecektir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal politika, yerel yönetimler, dezavantajlı gruplar, Şanlıurfa

¹ Bu çalışma, 8-12 Kasım tarihleri arasında Uluslararası 1. El Ruha Sosyal Bilimler Kongresi’nde sunulan özet bildirinin genişletilmiş tam metin halidir.

² Doç. Dr. Yalova Üniversitesi, Yalova/Türkiye.

E-posta: muharrem_es@hotmail.com

³ Doktora Öğr. , Yalova Üniversitesi, Yalova/Türkiye.

E-posta: kayram_bahar@hotmail.com Sorumlu Yazar

SOCIAL POLICIES APPLIED FOR DISADVANTAGED GROUPS IN THE LOCAL GOVERNMENTS: EXAMPLE OF ŞANLIURFA METROPOLITAN MUNICIPALITY

Muharrem Es – Bahar Menteşe

ABSTRACT

In the community, social groups that are not able to benefit partly or not at all from the socio-economic opportunities of the country on account of privation and poverty and which need special protection are called disadvantaged groups. Disadvantaged groups include children, youth, elderly people, people with disabilities, migrants, minorities, ex-convicts, women, single parent families and the poor. The protection of these groups need to be protected as private which are provided through social policies implemented by the non-governmental organizations and local governments at first, including State in our country. However, local governments are played an important role and more active in social policy implementations intended for disadvantaged groups. Nowadays, it is seen that municipalities within the local governments especially metropolitan municipalities passed the conception of social municipality and of this conception is supported by the Metropolitan Municipalities Act 5216 and the Municipality Act 5393. As a result of thanks to both this new conception and these legal regulations; the municipalities which provided only technical services in the past, are carried out and developing studies to solve the social problems of local people no more. In this study; the example of Şanlıurfa Metropolitan Municipality has been examined the services offered to the disadvantaged groups in the local governments in perspective of the social policy. Our study consists of three main sections and information will be given information about social policy and local governments notions in the first part. Social municipality in the framework of the municipalities in turkey, legal framework of social policy implementations for disadvantaged groups will be examined and the implementation of social policies for disadvantaged groups in local governments in Turkey will be discussed in general. The final part of the study which is the third chapter, Şanlıurfa Metropolitan Municipality Department of Culture and Social Affairs social policy implementations applied to disadvantaged groups will be examined and analyzed.

Keywords: *Social Policy, Local Governments, Disadvantaged Group, Şanlıurfa.*

GİRİŞ

Toplum içinde her daim özel olarak korunmaya muhtaç olan çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler, göçmenler, azınlıklar, kadınlar, tek ebeveynli aileler ve yoksullar hep var olmuştur. Ancak dezavantajlı kesim olarak adlandırılan bu riskli grupları korumak; içinde bulunulan dönemin özelliklerine göre farklı şekillerde gerçekleşmiştir. İlk zamanlar daha çok ailesel ya da dinsel yardımlaşma ve dayanışma anlayışı ile bu gruplar toplum içinde korunmakta iken; günümüzde ise sosyal devlet ilkesi gereğince bu grupları koruma görevine devlet başta olmak üzere yerel yönetim, sivil toplum kuruluşları ve piyasa da müdahil olmuştur. Çünkü günümüzde hem siyasi hem de sosyo-ekonomik gelişmelere bağlı olarak; sosyal problemler çeşitlenmekte ve artmakta, sosyal sorunların artmasına paralel bu sorunların çözümlenmesine yönelik beklentilerde de arttığı görülmektedir. Sosyal bakımdan dezavantajlı kesimleri korumak, onlara insana yaraşır bir hayat sunmak, toplumsal adaleti ve eşitliği sağlamak sosyal devlet anlayışının bir gerekliliği olup mevcut sosyal sorunların tespitinde ve çözümüne yönelik sosyal politikaların üretiminde ve de sunulmasında en etkili ya da en verimli şekilde ihtiyacı olan bireylere ulaştırabilmenin yolu da sosyal devlet ilkesinin bir gerekliliği olarak sosyal belediyecilik anlayışından geçmektedir. Bu açıdan yerel yönetimler içerisinde önemli bir konuma sahip olan belediyeler özellikle de büyükşehir belediyeleri hem sosyal belediyecilik anlayışı hem de 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve de 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun ilgili maddeleri gereğince dezavantajlı gruplara bir takım hizmetler sunmakla yükümlüdürler.

Bu çalışmada yerel yönetimlerde dezavantajlı gruplara yönelik sunulan sosyal politikalar perspektifinde Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi'nin dezavantajlı gruplar içerisinde kritik bir öneme ve öncelliğe sahip olan; kadınlara, engellilere, sokak çocuklarına-madde bağımlısı çocuklara ve düşük gelirli gruplara yönelik yapılmakta olan sosyal yardım ve sosyal hizmet uygulamaları incelenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Sosyal Politika Kavramı

Tarihsel süreç içerisinde ailesel ya da dinsel yardımlaşma ve dayanışma şeklinde olup kavramsal olmasa da hep var olan sosyal politika, modern anlamıyla ilk kez 19. yüzyılda Batı Avrupa' da gerçekleşen Sanayi Devrimi ve buna paralel olarak gelişen kapitalist sistem karşısında çok kötü çalışma şartları altında, düşük ücretlerle, insana yaraşmayacak şekilde çalışan yani

sömürülen emeği korumak maksadıyla devletin müdahil olmasıyla ortaya çıkmıştır (Taşçı, 2017, s.9). Tanım olarak genelde sosyal politika dar ve geniş anlamda tarif edilmektedir. Dar anlamda sosyal politika, sanayileşme ile birlikte gelişen kapitalist düzende işçi ve işveren arasında ortaya çıkan çıkar çatışmalarını, sorunları, çelişkileri ve dengesizlikleri gidermek, sınıflar arası uyumsuzlukları ortadan kaldırmak ve çözüm üretmek maksadıyla geliştirilen kamu politikalarıdır. Geniş anlamda sosyal politika ise sadece işçi ve işveren arasında ortaya çıkan sosyal problemleri değil aynı zamanda bütün sosyal alanları ve sosyal grupların sorunlarını da kapsayarak, toplum içerisinde sosyal adalet ve sosyal refahı sağlamak amacı ile geliştirilen ve de uygulanan politikalar (Özdemir, 2007, s.14-15).

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere sosyal politika uygulamaları, her ne kadar ilk zamanlar işçiyi korumak amacı ile ortaya çıkan bir kavram olsa da tarihsel süreç içerisinde toplumların gelişimlerine ve de ihtiyaçlarına göre gelişim gösteren dinamik bir olgudur. Çünkü değişen ihtiyaçlara bağlı olarak günümüzde özellikle batı toplumlarında, bireylerin ya da grupların sorunları, beklentileri giderek farklılaşmakta buna bağlı olarak da sosyal politikanın alanı ve de kapsamı genişleyerek; sosyal politika uygulamalarının da çeşitlendiği görülmektedir (Serdar, 2017, s.6). Özellikle günümüzde sosyal politika; yoksullar, yaşlılar, engelliler, hastalar, kadın ve çocuklar gibi toplumda kendi kendine bakamayan birey ve gruplar için kısacası dezavantajlı gruplar için daha fazla yararın gerçekleşmesinde bir araç olup, toplumsal refahı yükseltmek adına sadece ekonomik refah sağlamada değil ekonomi dışı diğer toplumsal sorunları da kapsamaktadır (Çelik, 2014, s.4). Bugün gelinen noktada sosyal politika, toplum içindeki tüm bireylerin sosyal gelişmesini sağlamaya ve hayat koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan bir vatandaşlık hakkına dönüşerek toplumsal düzenin sağlanmasında ve sürdürülmesinde önemli bir boyuta ulaşmış ve gelir, gelirin yeniden dağılımı, sağlık, eğitim ve konut politikaları gibi politikaları da sosyal politika uygulamaları kapsamına dâhil olmuştur (Serdar, 2017, s.5-6)

1.2. Yerel Yönetimler Kavramı

Kamu Yönetimi Sözlüğü 'ne göre yerel yönetimler *"merkezi yönetimin dışında, yerel bir topluluğun ortak bir gereksinimini karşılamak amacı ile oluşturulan, karar organlarını doğrudan halkın seçtiği, demokratik ve özerk bir yönetim kademesi, bir kamusal örgütlenme modeli"* olarak tanımlanmıştır (Tiyek, 2012, s.60). 1982 Anayasası'nın 127. maddesine göre ise yerel yönetimler; *"il, belediye veya köy halkının mahallî müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileridir"*. Bir

ülkede vatandaşa en yakın olan ayrıca yerel nitelikli mal ve hizmetleri yürütmek üzere demokratik biçimde örgütlenmiş birimler niteliğindeki yerel yönetimler; günümüzde hesap veren, saydam, sonuç odaklı, etkin ve etkili hizmet sunmak zorunda olan kurumlardır (Kutlu, 2013, s.464).

Merkezi yönetimin hiyerarşik denetimi altında olmayan ve yerinden yönetim ilkesine göre kurulan yerel yönetimler, sınırları belli bir alan içinde yaşayan insanların mahalli, ortak gereksinimlerini karşılanması ile görevli olup özellikle günümüzde konuttan çevreye, alt yapıdan sosyo-kültürel alana kadar toplumu ilgilendiren çeşitli sorunların çözümünde önemli görevleri üstlenmişlerdir (Ökmen, 2005, s.21-22). Bu bağlamda; yerel yönetimlerin varlık nedenleri, halkın güven ve desteğini sağlayarak, katılımcı, demokratik, halkın dilek, istek ve önerilerine dayalı hizmet sunmaktır (Henden ve Henden, 2005, s. 50).

1.2.1. Türkiye’de Yerel Yönetim Kuruluşları

Tarihsel geçmişe bakıldığında Türkiye’de batılı anlamda yerel yönetimlerin oluşması gelişmiş ülkelere kıyasla daha yakın dönemde gerçekleşmiştir. Yerel yönetimlerin gündeme gelişi, Tanzimat Fermanı ile gelişen reformlar hareketlerine paralellik göstermektedir ve İstanbul halkının ortak ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile ilk yerel yönetim birimi olan “belediye” 1854 yılında İstanbul’da kurulmuştur. Diğer yönetim birimleri olan köy ve il özel idareleri ise 1864 yılında Vilayet Nizamnamesi göre kurulmuş olup ülkemizde yerel yönetim birimlerinin yaklaşık olarak bir buçuk asırlık bir geçmişi vardır (Ersöz, 2011, s.103).

Türkiye’de yerel yönetimlerin esas hali ise Cumhuriyet döneminde 1930 yılında belediyeler için çıkartılan 1580 sayılı Belediye Kanunu oluşturmuştur. 1580 sayılı Kanun, 74 yıl yürürlükte kalarak en etkili kanunlardan birisi olma başarısını da göstermiştir. 24.12.2004 tarihinde 5272 sayılı Belediye Kanunu ile 1580 sayılı kanun sonlanmıştır. 5272 sayılı Kanun, TBMM’deki oylama yönteminden kaynaklanan Meclis İç Tüzüğüne aykırılık nedeniyle Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş ve bunun yerine şu anda yürürlükte bulunan 03.07.2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu 13.07.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu, 2017: 7). Ülkemizde her ne kadar yerel yönetim denildiğinde belediyeler ilk akla gelen birimler olsa da; ülkemizde il özel idareleri, köy ve belediyeler olmak üzere üç tür yerel yönetim kuruluşu mevcuttur:

İl Özel İdaresi: 5302 sayılı İl Özel İdaresi yasasının 3. maddesine göre il özel idareleri; *İl halkının mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan,*

idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisidir (<http://www.resmi-gazete.gov.tr/eskiler/2005/03/20050304-1.htm>).

Köy: Nüfusu 2000'den az olması ile ya da toplumsal ve ekonomik özellikleri bakımından kentlerden ayırt edilebilen, özellikle tarımsal faaliyetlerin yürütüldüğü buna bağlı olarak da konutları ve yaşamları buna bağlı olarak şekillenen, küçük sınırlı ve de kırsal nitelikli yerleşim yerleri köy olarak adlandırılmaktadır. Köyler de tıpkı il özel idareleri ve belediyeler gibi tüzel kişiliğe sahip yerel yönetim birimleridir (Sanal, 2007, s.126).

Belediye: Kent niteliğindeki yerleşim yerinde yaşayanlar tarafından seçilerek karar organları oluşturulan ve yine bu yerleşim yerinde yaşayanların ortak yerel gereksinimlerini karşılamakla görevli olan kamu tüzel kişiliğe sahip yerel yönetim birimleri belediye olarak adlandırılmaktadır (Sanal, 2007, s. 125). 5393 sayılı Belediye yasasının 4. Maddesine göre; nüfusu 5000 ve üzeri olan yerleşim birimlerinde belediyeler kurulabilirken il ve ilçelerde belediye kurulması zorunlu tutulmuştur (<http://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuat-Metin/1.5.5393.pdf>).

Tablo 1. Türlerine Göre Mahalli İdarelerin Sayısı 2013-2016

Türü	İl Özel İdaresi	Belediye	Köy
2016	51	1.397	18.329
2015	51	1.397	18.143
2014	51	1.396	18.216
2013	81	2.950	34.283

Kaynak: İç İşleri Bakanlığı, 2014-2017 Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Türkiye'de 2017 yılı itibari ile 51 il özel idaresi, 1.399 belediye, 18.329 köy bulunmaktadır (Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu, 2017: 13). 12.11.2012 yılında 6360 sayılı Kanunun kabul edilmesi sonucu 1.554 belediyenin tüzel kişiliği kaldırılarak 2013 yılı sonrası belediye sayısında yarı yarıya azalmaya gidildiği (tablo 1) görülmektedir. Ayrıca; 6360 sayılı Kanun ile nüfusu 2.000'in altında olan 559 belediyenin köy statüsüne dönüştürülmesi ve de yeni büyükşehir belediyesi sınırları içinde kalan 16.500 köyün tüzel kişiliğini kaybederek mahalleye dönüşmesi sonucu tıpkı belediye sayılarında olduğu gibi köy sayılarında da 2014 yılı itibari ile azalma (tablo 1) mevcuttur. Yine 6360 sayılı Yasa kapsamında, büyükşehir belediyelerinin bulunduğu illerde, il özel idareleri kaldırılması sonucu il özel idarelerin sayısında da azalma (tablo 1) olmuştur (Çetin, 2015, s.254-255).

Türkiye'de İl ve ilçe merkezlerinde ikamet edenlerin oranı 2016 yılında %92,3 iken belde ve köylerde yaşayanların oranı ise %7,7'dir (TUIK, 2017).

Hem Türkiye nüfusunun büyük çoğunluğunun belediye sınırları içerisinde yaşaması hem de yerel halka hizmet etmekle görevli bir kuruluş olması nedeniyle yerel yönetim kuruluşları içinde en önemlisi belediyelerdir. Türkiye’de Belediye Kanunu’na göre kurulan ve çalışan belediyeler ve büyük kentlerde farklı bir statüye tabi olan büyükşehir belediyeleri olmak üzere iki tür belediye vardır (Tiyek, 2012, s.67). Bu bağlamda; Türkiye’de, nüfus büyüklüklerine bakılmaksızın il, ilçe ve belde belediyeleri 5393 sayılı Belediye Kanunu’na göre yönetilmekle birlikte; büyük şehir belediyesine dönüştürülmüş yerlerdeki büyükşehir belediyeleri ve de büyükşehir belediyesi sınırları dahilindeki ilçe belediyeler ise 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununa göre yönetilmektedir (Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu, 2016: 13).

1.3.Yerel Yönetimler ve Sosyal Politika İlişkisi

Medeniyetin başlangıcından itibaren tüm toplumlarda korunmaya muhtaç kesim olan dezavantajlı grupların yani engellilerin, hastaların, yaşlıların, yoksulluğun, çocukların ya da kadınların hep var olması nedeniyle; bu grupların ihtiyaçlarına yönelik hizmetlerin sağlanmasında çok çeşitli kurumlar rol oynamıştır. İlk dönemlerde hem kendi kendine yetemeyen dezavantajlı grupların ihtiyaçlarının karşılanmasında hem de sosyal problemlerin giderilmesinde, karşılıklı yardım ilkesi çerçevesinde; dini kurumlar, aileler vb. kurumlar etkin iken sosyo-ekonomik gelişmelere bağlı olarak; sosyal problemlerin ve de sosyal refah hizmetlerine yönelik beklentilerin artmasıyla başta devlet olmak üzere kamu ve yerel yönetim birimleri, STK’lar, işletmeler ve de özel sektör bu hizmetlerin karşılanmasında sosyal politika kurumları olarak görev almaya başlamışlardır (Ersöz, 2011, s.54). Sosyal politika önlemlerinin alınmasında bu politikanın geliştirilmesinde görev alan kurumlar içerisinde hiç kuşkusuz en önemlisi devlet olmakla birlikte; kamu yönetimin önemli bir parçası olan yerel yönetimler ise devlet tarafından üstlenilen, öncelikle gelirin yeniden dağılımı olmak üzere eğitim, sağlık, konut gibi temel sosyal politikaların yerel düzeyde uygulanmasında özellikle de gelişmiş ülkelerin çoğunda daha etkin ve aktif kurumlar olarak görev almaktadırlar (Ersöz, 2011, s.57).

Belediyeler başta olmak üzere yerel yönetimler, merkezi yönetime göre kendi sınırları içerisinde yaşayan halkla daha sıkı ilişkilere sahip olmaları sebebi ile yerel nitelikteki mevcut sorunları daha iyi görebilmekte ve sorunların çözümüne yönelik hizmet geliştirip uygulayabilmektedirler. Ayrıca sosyal ve kültürel ihtiyaçların ve yerel sorunların yöresel özelliklere göre farklılıklar göstermesi, bu ihtiyaçların giderilmesine ve bu sorunların çözülmesine yönelik sunulan hizmetleri de farklılaştırmakta bu sebeple de sosyal politika uygulamalarının yerel yönetimler tarafından yerine getirilmesi zorunlu bir hal almaktadır. Keza bir beldedeki dezavantajlı gruplara yönelik sosyal

programların uygulanması ve doğrudan transfer harcamalarının yapılması, merkezi yönetimin uygulamasına kıyasla daha sonuç getirici olması sosyal politikaların belediyelerce yerine getirilmesinin altında yatan bir diğer et-kendir (Aygen, 2014, s.179-180).

Ayrıca; günümüzde küreselleşme ve bilişim devriminin oluşturduğu bu dönüşüm sürecinde, yönetim anlayışlarında da değişimler yaşanmakta ve artık ulusların rekabetinden çok kentlerin rekabetinin önem kazandığı görülmektedir. Buna bağlı olarak da bu kentsel rekabet yerel yönetimleri öncelikli bir konuma getirmekte ve özellikle seçilerek iş başına gelmiş olmaları yönüyle belediyelerin sunmuş oldukları hizmetlerin ve vatandaşlara karşı sorumluluklarının yeniden tanımlanması ve yapılması zorunluluğunu doğurmuştur. Yani; geçmişte sadece altyapı hizmetleri, teknik hizmetler vb. hizmetleri sunan belediyelerden sosyal, kültürel, ekonomik ve eğitsel gibi alanlarda; yükümlülükler, sorumluluklar üstlenmesi ve hizmet üretmesi beklenmektedir. Artık 21. yüzyılın modern ve çağdaş belediyeçilik anlayışında “yerel sürdürülebilir kalkınma”, “sosyal belediyeçilik”, gibi kavramlar, sık sık kullanılır ve duyulur hale gelmiştir. Özellikle küreselleşme, ademi merkezileşme ve sosyo-ekonomik dönüşümlerle birlikte sosyal belediyeçilik, günümüzün en belirgin belediyeçilik eğilimlerinden birisi haline gelmiştir (Şataf, Toprak, 2009, s.12, 22).

Yerel perspektifinde, hem dezavantajlı gruplara hem de yerel halka yönelik sosyal politika uygulamalarında yerel yönetim birimleri içerisinde belediyeler özellikle de büyükşehir belediyeleri aktif ve de önemli bir rol almaktadır. Ancak; yerel kamu kurumlarının özellikle de belediyelerin sosyal politika perspektifinde sunmuş oldukları hizmetlerin büyük oranda mali yapılarına ve merkezi yönetimin sosyal devlet yaklaşımına da bağlı olduğu unutulmamalıdır (Beki ve Koçak, 2017, s.336).

2. TÜRKİYE’DE GENEL OLARAK YEREL YÖNETİMLERDE DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR

2.1. Türkiye’de Yerel Yönetimlerde Sosyal Belediyeçilik Anlayışının Ge- lişimi

Sosyal belediyeçilik, “mahalli idareye sosyal alanlarda planlama ve düzenleme işlevi yükleyen, bu çerçevede kamu harcamalarını konut, sağlık, eğitim ve çevrenin korunması alanlarını kapsayacak şekilde sosyal amaca kanalize eden; işsiz ve kimsesizlere yardım yapılması, sosyal dayanışma ve entegrasyonun tesis edilmesi ile sosyo-kültürel faaliyet ve çalışmaların gerçekleştirilebilmesi için

gerekli olan altyapı yatırımlarının yapılması için bilinçli politikalar üretmesini öngören; bireyler ve toplumsal kesimler arasında zayıflayan sosyal güvenlik ve adalet mevhumunu güçlendirmeye yönelik olarak mahalli idarelere sosyalleştirme ve sosyal kontrol işlevleri yükleyen bir modeldir” şeklinde tanımlanmaktadır (Öztürk ve Gül, 2012, s.213). Türkiye’de 1950’li yıllarda kentleşme ile birlikte kentler nüfusça kalabalıklaşmış ve bundan dolayı belediyelerin öncelikli hizmet alanları daha çok temel kentsel altyapı hizmetlerinin karşılanması şeklinde gerçekleşmiştir (Pekşen, 2014, s.14).

Ülkemizde sosyal devlet ilkesinin aslında bir gerekliliği de olan sosyal belediyecilik kavramı ve anlayışının ilk belirtileri, 1950’li yılları sonrası yaşanan kentleşmeyi takiben her ne kadar 1970’li yıllarda belirmeye başlamış ise de esasen bu anlayış; 1990’lı yılların ortalarında büyükşehir belediyelerinin görev ve işlevlerinde meydana gelen artışla görülmeye başlanmıştır. Lakin bu artış, herhangi bir yasal değişikliğe ya da belediyelerin yüksek bütçe artısına bağlı olmaksızın 1994 yılındaki mahalli idareler seçimi ile yönetime gelen belediye başkanlarının hizmet anlayışlarından kaynaklanmıştır. Özellikle İstanbul ve Ankara Büyükşehir Belediyeleri bu hizmet anlayış çerçevesinde o güne dek görülmemiş sosyal politika uygulamaları başlatmış ve diğer belediyelerinde bu hizmet anlayışını benimsemelerini sağlamışlardır (Ersöz, 2011, s.144).

1994 sonrası yerel yönetimlerde meydana gelen anlayışı takiben 2000’li yıllar da sosyal belediyeciliğin gelişimi ve kurumsallaşması açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Bu bağlamda; 2004’te çıkarılan 5216 sayılı Büyükşehir Belediye ve 2005’te çıkarılan Belediye Kanunları ile 2008’de çıkarılan 5779 sayılı İl Özel İdareleri ve Belediyelere Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanunları ile hizmet anlayışında yaşanan değişim desteklenerek, belediyelerin yetki ve görevleri genişletilmiş ve yine bu kanunlar ile belediyelerin kaynakları bakımından önemli bir gelişim göstermesi sağlanmıştır (Şahinoğlu, 2014, s.71). Nitekim; günümüzde sosyal belediyecilik anlayışı ile belediyeler bir nevi “sosyal rehabilitasyon” işlevlerini de üstlenen kurumlar haline gelmişlerdir (Koçak, Arslan vd. 2017, s.130).

2.2. Türkiye’de Belediyeler ve Sosyal Politika Uygulamalarının Hukuki Çerçevesi

Türkiye’de sosyal belediyecilik kapsamında belediyelerin dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politika uygulamalarının hukuki çerçevesini, 5393 Belediye Kanunu ve 5216 Büyükşehir Belediyesi Kanunu belirlemektedir.

5216 Büyükşehir Belediyesi Kanunu

10.07.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5216 Büyükşehir Belediyesi Kanunu madde 3'te Büyükşehir belediyesi; *"Sınırları il mülki sınırı olan ve sınırları içerisindeki ilçe belediyeleri arasında koordinasyonu sağlayan; idarî ve malî özerkliğe sahip olarak kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisi"* şeklinde tanımlanmıştır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5216.pdf>). 1990'lı yıllarda büyükşehir belediyelerinin yönetim anlayışlarında yaşanan değişim öncülüğünde başlayan sosyal yardım ve sosyal hizmet uygulamaları 2000'li yıllarda 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun yürürlüğe girmesiyle sosyal politika uygulamalarının genişlenmesine olanak sağlamıştır.

Bu bağlamda bu kanunun hükümleri incelendiğinde ilgili kanunun *Büyükşehir ve İlçe Belediyelerinin Görev ve Sorumlulukları* bölümünün 7. maddesinin v bendinde (<http://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuat-Metin/1.5.5216.pdf>) ;

- *"Sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak,*
- *Meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek,*
- *Bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksekokullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak".* Hükümleri ile toplum içerisinde içinde bulunduğu yoksulluk ya da yoksunluk nedeniyle ülkenin sosyo-ekonomik imkânlarından yeteri kadar ya da hiç faydalanamayan ve de özel olarak korunmaya gereksinim duyan dezavantajlı gruplara yönelik yerel sınırlar içerisinde sağlık, eğitim, mesleki eğitim gibi önemli sosyal politika alanlarında yapılacak hizmetler büyükşehir ve ilçe belediyelerinin görevleri yasalastırılmıştır. 1990 yıllarında belediye başkanlarının hizmet anlayışı ile ilişkili olan bu uygulamalar 5216 sayılı kanun ile sosyal belediyecilik anlayışına sahip olmayan diğer belediye başkanlarına da görev olarak yüklenmiştir.

5216 sayılı kanunun 18. maddesinin m bendine göre ise; *"Bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği kullanmak, engellilerle ilgili faaliyetlere destek olmak üzere engelli merkezleri oluşturmak"* hükmü ile belediye bütçelerinde yoksul ve muhtaçlara ve de engellilere yönelik uygulanacak sosyal

politika uygulamaları için ödenek ayrılması belediyelerin inisiyatifine bırakılmamış ayrıca bu ödeneğin kullanılması gerekliliği görülmektedir.

Son olarak dezavantajlı gruplara yönelik sunulan hizmet giderleri, büyükşehir belediyesinin giderleri arasında; kanunun 24. maddesinin *j* bendinde “*dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile engellilere yapılacak sosyal hizmet ve yardımlar*” sosyal bir harcama kalemi olarak yer almıştır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5216.pdf>).

5393 Belediye Kanunu

5393 Belediye Kanununun 13. Maddesi olan *Hemşehri Hukuku* bölümünde herkes ikamet ettiği beldenin hemşehrisi sayılarak tüm hemşehrilere belediyelerin yardımlardan yararlanma olanağı sağlanmış ayrıca belediyelere de yapılacak yardımların insan onurunu zedelenmeyecek şekilde olması hükmüne yer verilmiştir. Yine bu maddeye göre belediyelere hemşehriler arasındaki sosyo-kültürel ilişkilerin geliştirilmesi gerekliliği ve de bu doğrultuda çalışmalar yapması hükmüne yer verilerek belediyelere sosyal ve kültürel alanda görevler yüklediği görülmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>).

Aynı kanununun 14. maddesi *a* bendinde ise belediyelere kendi sınırları içerisinde uygulaması gereken görevler yüklenilmiş ve bu yüklenen görevler arasında sosyal hizmet ve yardım, nikâh, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapması ve yaptırması ayrıca; büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000’in üzerindeki belediyelere, kadınlar ve çocuklar için konukevleri açmak zorunluluğu diğer belediyelere ise mali durumlarını ve öncelikli alanlarını değerlendirerek kadınlar ve çocuklar için konukevleri açabilme imkanı getirilmiştir. Yani kendi sınırları içerisinde 100.000’in altında nüfusa sahip olan belediyeler bütçeleri ile öncelikli göreve ve sorumluluklarını yerine getirdikten sonra kalan bütçelerinin el verdiği takdirde dezavantajlı gruplar içerisinde önemli bir yere sahip olan kadınlar ve çocuklar için konukevleri açabileceklerdir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>).

Ayrıca bu maddenin *b* bendinde ise yoksullar için gıda bankacılığı uygulaması ve belediyelerin vatandaşa hizmetleri en yakın yerlerde ve en uygun yöntemler ile sunulması gerekliliği, keza; bu hizmet sunumlarının engelli, yaşlı, düşkün ve dar gelirlilerin durumuna da uygun yöntemler ile sunulması gerekliliği yer almaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>).

5393 Belediye Kanunu’nun 38.maddesinin *m* ve *n* bendinde yerel refahı sağlamak amacı ile “*belde halkının huzur, esenlik, sağlık ve mutluluğu için gereken önlemleri almak ve de bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği*

kullanmak, engellilere yönelik hizmetleri yürütmek ve engelliler merkezini oluşturmak”, belediye başkanının görevleri arasında sayılmıştır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>).

60. maddede *i* bendinde belediye giderleri arasında “*dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile engellilere yapılacak sosyal hizmet ve yardımlar*” sosyal bir harcama kalemi olarak yer almıştır (Koç, 2014: 34).

2.3. Türkiye’de Genel Olarak Belediyeler ve Dezavantajlı Gruplara Yönelik Sosyal Politika Uygulamaları

Son otuz yıla bakıldığında belediye yönetimlerinde ciddi değişimlerin yaşandığı ve bu değişimler ile sosyal belediyecilik anlayışının öncülerinin ve en iyi uygulayıcılarının, büyükşehir belediyeleri olduğu bilinmektedir. Bu değişimlerin yaşanmasında ve gelişmesinde sadece yerelde toplumsal refahı sağlamak düşüncesi yatmamakta diğer bir etken ise seçim yolu ile yönetime gelen seçilmişlerin tekrar seçilebilme kaygısıdır. Çünkü insanların ihtiyaçları ve sorunları içinde bulunduğumuz sürecin bir sonucu olarak değişmekte ve çeşitlenmekte olup yerelde toplumsal sorunların refahına yönelik hizmet üretmeyen belediye yöneticileri bilinçli halk tarafından tekrar seçilmemektedir. Artık günümüzün insanı özellikle de dezavantajlı gruplar kentsel sorunların yanı sıra kendi sosyo-ekonomik sorunlarının da çözümüne yönelik hizmet beklemektedir.

Günümüzde özellikle büyükşehir belediyeleri diğer belediyelere kıyasla geniş kapsamlı olarak kadınlara, engellilere ve özellikle yaşlılara sunmuş oldukları sosyal yardım ve sosyal hizmet uygulamaları ile aslında bir nevi dezavantajlı grupların maruz kalmış oldukları sosyal dışlanmayı önlemeye yönelik sosyal içerme hizmetlerini de sunarak, toplumsal bütünleşmeye katkı sağlamaktadırlar.

Bu bölümde belediyelerin dezavantajlı gruplara yönelik sunmuş olduğu sosyal politikalar, sosyal yardım ve sosyal hizmetler şeklinde ele alınıp incelenmiştir.

Sosyal Yardım Uygulamaları: Sosyal yardım, asgari düzeyde dahi kendisini ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri geçindiremeyen yoksul ve muhtaç bireylere, muhtaçlık durumlarıyla doğru orantılı olarak yapılan geçici ya da süreli nitelikteki aynı ve nakdi yardımlardır (Aygen, 2014: 182). Temel amacı; yoksul kişilerin korunması ve acil ihtiyaçlarının giderilmesi ile toplumsal huzurun sağlanması ve muhtemel sosyal sorunların önlenmesi olan sosyal yardımlar, belediyeler tarafından yerel sınırlar içerisinde farklı ihtiyaç sahiplerine ara sıra belirli temel esaslar çerçevesinde sistemli ve dönemsel olarak yapılan karşılıksız aynı ve nakdi yardımlardır (Çelik, 2014: 8).

Belediyelerin sosyal yardımları belediyelerin statülerine, bütçelerine ve yerel halkın ekonomik ve sosyal durumlarına göre değişkenlik göstermekte olup ve genelde aynı nitelikli sosyal yardımları; gıda yardımı, yakacak yardımı, giyecek yardımı, eşya yardımı, sağlık hizmetleri/ilacı yardımı, engelli ihtiyaçları gibi başlıklar altında sıralamak mümkündür (Koçak, Arslan vd., 2017, s.133) . Nakdi yardımlara ise mikro kredi uygulamaları, yoksul öğrencilere eğitimleri için verilen öğrenci bursları, geri göç yardımları ya da kira yardımları şeklinde olabilmektedir.

Günümüzde yerel yönetimler tarafından uygulanan sosyal yardımlar tür ve niteliği yönünden sürekli gelişim göstermekte; ancak sosyal yardım uygulamaları bazı avantaj ve dezavantajları da bünyesinde barındırmaktadır. Şöyle ki;

- *“Belediyelerin seçilmiş ve halka en yakın yönetim birimi olmaları,*
- *Bürokrasi ve kırtasiyeciliğin daha az olması,*
- *Denetim ve koordinasyon kolaylığı,*
- *Politika ve programların uygulama başarısının yüksekliği,*
- *Yerel bağış kaynaklarının daha hızlı harekete geçirilmesi ve daha fazla kaynak temini,*
- *Sosyal yardımların uzun yıllardır sürdürülen ve en yaygın hizmet türü olması”* avantajları arasında sıralanmakta iken;
- *“Kayırmacılığa açık olması,*
- *Sosyal yardımların türleri, nitelikleri ve yararlanma kriterleri ile yararlanacak kitlenin özellikleri bakımından standartlarının tespit edilmemiş bulunması,*
- *Sosyal yardımlarda sürekliliğin bulunmaması ve dönemsel olarak yoğunlaşan bir sosyal yardım hizmeti sunulması,*
- *Sosyal yardımların periyodik yapılmaması ve yılın belli dönemlerinde yoğunlaşması,*
- *Yönetimsel bakımdan sosyal yardım hizmetinin kurumsallaşmaması ve birim tarafından değil görevli belediye çalışanlarının sorumluluğunda ve inisiyatifinde yürütülmesi,*
- *Sosyal yardımların büyük çoğunluğunu aynı yardımların teşkil etmesi,*
- *Sosyal yardım yapılan kitle ve niteliklerine ilişkin kapsamlı bir veri setine sahip olmaması,*
- *İstisnaları olmakla birlikte genelde belediyeler tarafından yapılan sosyal yardımların, yoksul kişinin topluma kazandırılmasını amaçlayan geniş perspektife sahip yardımlardan ziyade muhtaçlık halinin giderilmesine yönelmesi, yoksulluğu azaltma yönünde bir hedefin belirlenmemiş olması.*

- *Sosyal yardım yapılan kitlenin izlenmemesi”* (Ersöz, 2011, s.162-163), ise sosyal yardımların belediyeler tarafından sunulmasının dezavantajlarıdır.

Sosyal Hizmet Uygulamaları: Sosyal hizmet, sosyal kalkınma ve sosyal içermeyi sağlamakla orantılı olarak bireylerin, ülkenin genel koşulları çerçevesinde insan haysiyetine yaraşır bir biçimde yaşamlarını sürdürebilecekleri bir ortamı yaratmaya ve sosyo-ekonomik sorunların çözümüne yönelik uygulanan tüm hizmetlerdir (Çelik, 2014, s.7). Bu bağlamda; sosyal hizmet faaliyetleri öncelikle yaşlılara, engellilere, çocuklara, gençlere, riskli gruplara yönelik sunulmaktadır. Belediyeler ölçeğinde sosyal hizmet türleri incelendiğinde ise genellikle huzurevleri, engelli merkezleri, kadın ve çocuk sığınma evleri, rehabilitasyon merkezleri çocuk ve gençlik merkezleri olduğu görülmektedir (Ersöz, 2011, s.169).

Belediyeler tarafından dezavantajlı gruplara yönelik sosyal hizmet uygulamaları genel olarak şu şekildedir (Aygen, 2014, s.182-183):

- *“Kimsesizlerin, evsizlerin, sokak çocuklarının ve muhtaç kadınların barınma ihtiyaçlarını karşılamak,*
- *Öksüzlere çocuk yuvaları ve kreşler yapmak, yaşlılara huzurevleri tesis etmek,*
- *Sağlık merkezleri, sağlık ocakları, gezici sağlık otobüsleri, ön tanı merkezleri hizmete sokmak,*
- *Beceri ve meslek edindirme kursları açmak,*
- *Engelliler için ulaşım, eğitim ve sosyo-kültürel ortamlarda kolaylık sağlayıcı tedbirler almak,*
- *İş kuracak kadın ve gençlere yönelik rehberlik yapmak, makine ve ekipman desteği sağlamak,*
- *Gençlerin, engellilerin ve kadınların toplumsallaşmalarını sağlayacak merkezler açmaktır.”* Ayrıca sokak çocukları, tinerici çocuklar, istismara uğramış çocukların aralarında bulunduğu gruplar için hukuki ve psikolojik yardım büroları kurmak; yerel halka savaşı, terör ve doğal afet gibi durumlarda; barınma, beslenme ve temizlik hizmetleri sunmakta belediyeler tarafından dezavantajlı gruplara sunulan diğer hizmetler arasında yer almaktadır (Koçak, Arslan vd., 2017, s.132).

Günümüzde belediyeler tarafından dezavantajlı gruplara yönelik genel olarak sunulan hizmetlere; aile eğitimi ve danışmanlık hizmetlerini, kadına

yönelik şiddette acil yardım hatlarını, sığınmacıları kente entegre etme politikalarını ve sığınmacıların sosyal sorunlarını çözme hizmetlerini de eklemek mümkündür.

3. ŞANLIURFA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ'NDE DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKA UYGULAMALARI

12 Kasım 2012 tarihli ve 6360 sayılı kanun ile büyükşehir belediyesi statüsüne kavuşan Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi'nin 2014–2016 yılları arasında dezavantajlılara yönelik uygulamış olduğu sosyal politikalar olan sosyal yardım ve sosyal hizmet uygulamaları çerçevesinde Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı'na bağlı Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü'nün, Sosyal Yardımlaşma Müdürlüğü'nün ve son olarak Engelliler Şube Müdürlüğü'nün; dezavantajlı gruplar içerisinde kritik bir öneme ve önceliğe sahip olan; kadınlara, engellilere, sokak çocuklarına-madde bağımlısı çocuklara ve düşük gelirli gruplara yönelik çalışmalar ilgili birimlerden elde edilen veriler ışığında değerlendirilmektedir.

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı'nın mahalli sınırlar içerisinde ki daha çok yoksul kesimleri kapsayıp temel insani ihtiyaçları gidermeye yönelik yapmakta olduğu sosyal yardım uygulamaları genel olarak; gıda bankası uygulaması, çorba evleri, battaniye yardımı, mikro kredi desteği, çanta ve kırtasiye yardımı, çamaşır yıkama, temizlik paketi yardımı, giyim yardımı, glütensiz un yardımı ve beyaz eşya yardımı şeklinde çeşitlilik göstermektedir.

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı tarafından sosyal kalkınma, sosyal içerme ve insanların güçlendirilmesi gibi amaçlar çerçevesinde yürütülen sosyal hizmet uygulamaları ise, kreş hizmetleri, kadın dayanışma merkezleri, el sanatları merkezleri, meslek edindirme kursları, sanat kursları, kültür ve turizm gezileri, taziye evleri, engelli vatandaşların hayatlarını kolaylaştırmaya yönelik hizmetler gibi süreklilik gösteren hizmetlerdir.

3.1.Sosyal Yardımlaşma Şube Müdürlüğü Tarafından Sunulan Sosyal Yardım Uygulamaları

3.2.1. Gıda Bankası Uygulaması: Aile reisi kronik hastalık ya da kaza sonucu çalışma yeteneğini kaybetmiş ailelere, eşi vefat etmiş kadınlara, kimsesiz yaşlılara,15 yaş altı yetimlere, ayrıca nüfusu yüksek geliri yok denecek kadar az olan ailelere ve yardıma muhtaç asker

ailelerine gerekli sosyal incelemeler yapıldıktan sonra gıda yardımı yapmaktadır. Gıda yardımlarının içeriğini ise köftelik ve pilavlık bulgur, pirinç, sıvı yağ, çay, toz şeker, makarna, kuru fasulye, nohut, kırmızı mercimek, glütensiz un gibi gıda ürünleri bulunmaktadır. Bu yardımların sürekliliği ise muhtaçların ihtiyaç oranlarına göre değişmektedir. Şöyle ki; birinci derecede ki ihtiyaç sahiplerine 2 ayda bir, ikinci derecede ki ihtiyaç sahiplerine 4 ayda bir ve üçüncü derecede ki ihtiyaç sahiplerine ise 6 ayda bir yardım yapılmaktadır. İhtiyaç sahipleri bu gıda yardımlarından kendilerine verilen "gıda bankası kartı" ile gıda bankasından alabilmektedir. Yardım paketlerini bankaya gidip alamayacak kadar yaşlı veya engelli vatandaşlara ise gıda yardımları evlerine ulaştırılmaktadır (<http://www.sanlıurfa.bel.tr/icerik/43/4/gida-bankasi>).

3.2.2. Giyim Bankası Uygulaması: Gerekli sosyal incelemeler sonrası gıda bankasından gıda yardımı hizmeti alabilen tüm muhtaçlar aynı şekilde ikinci kez bir sosyal incelemeye gerek olmaksızın giyim bankasından yararlanabilmektedir. Yardım paketinin içeriğinde ise mont, pantolon, yazlık ve kışlık ayakkabı, kazak, gömlek, takım elbise, iç çamaşırı, kışlık kaban gibi giyim ürünleri bulunmaktadır (<http://www.sanlıurfa.bel.tr/icerik/44/4/giyim-bankasi>).

3.2.3. Çorba Evleri: Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Sosyal yardım Müdürlüğü tarafından 11 ayrı adreste çorba evleri bulunmaktadır. Ayrıca 2 tanesi şehir merkezinde, 2 tanesi Siverek ve 1 tanesi de Viranşehir ilçelerinde olmak üzere toplamda 5 tane çorba çeşmeleri bulunmaktadır. Çorba evlerinden zengin fakir ayrımı gözetmeksizin herkes ücretsiz olarak faydalanmakta olup daha çok sabah erken saatlerde işe giden işçiler, okula giden öğrenciler, dükkânı açmaya giden esnaflar faydalanmaktadır (<http://www.sanlıurfa.bel.tr/icerik/45/4/corba-evleri>).

3.2.4. Mikro Kredi Uygulamaları: Kırsal ve kentsel bölge ayrımı yapılmaksızın yoksul insanları özellikle de yoksul kadınları korumayı ve

onların iş hayatına girmelerine yardımcı olmak amacıyla kişilere kredi imkânı sağlamak ve küçük çaplı işlerle fakirliğin azaltılması hedefi doğrultusunda bu uygulama sunulmaktadır. Bu kredi uygulamasında herhangi bir teminat ve kefalet istenmemekle birlikte kişilerin beyanları yeterli görülmektedir. Mikro kredi uygulamasında krediler kişiye özel verilmekte ancak kişiler kredi talebinde bulunacaklarsa beş kişilik bir grup oluşturmak zorundadırlar. Bunun sebebi ise grup, mikro kredi programı için sosyal bir güvence niteliğinde görülmektedir. Yani; grup içinde oluşabilecek herhangi bir sorunda, her üye kendi üzerine düşen görevini yapacak ve dayanışma sonucu ortaya çıkan sorun ortadan kalkmış olacaktır. Grup üyeleri verilen krediler takip edilen kırk altı (46) hafta süresince eşit taksitlerle geri ödenmektedir (<http://www.sanliurfa.bel.tr/icerik/48/4/mikro-kredi>).

Tablo 2. Sosyal Yardımlaşma Şube Müdürlüğü Tarafından Yapılan Sosyal Yardımların Yıllara Göre Dağılımı

Yardım Çeşidi	2014	2015	2016
Gıda Yardımı	7.850	13.475	19.842
Battaniye Yardımı	3.200	4.543	6.128
Sıcak Yuvam Projesi	0	0	400
Bebek Seti Yardımı	0	0	400
Mikro kredi desteği	980	1.070	1.100
Giyim Yardımı	1.210	17.839	25.482
Temizlik Paketi Yardımı	682	980	2.154
Çanta ve Kırtasiye Yardımı	4.000	20.000	20.000
Üniversiteye İlk adım projesi	0	0	400
Güzel Evim Projesi	0	0	28
Beyaz Eşya Yardımı	8	15	27
Glütensiz un yardımı	16.200 ton	25.200 ton	63.900 ton
Meyve Yardımı	0	2.250	3.000

Kaynak: Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Sosyal Yardımlaşma Şube Müdürlüğü, Bilgi Edinme Tarihi: 25.10.2017

Tablo 2 incelendiğinde, yıllara göre yapılan yardımlarda çeşitlenme ve miktarlarda ciddi artışlar yaşanmaktadır. Bunun sebebinin ise belediyenin büyükşehir belediyesi statüsüne kavuştuktan sonra bütçesinde yaşanan artışla doğru orantılı olabileceği gibi belediyenin büyükşehir belediyesi statüsüne kavuşması ile sosyal belediyecilik anlayışının gelişmesi olduğunu söylemek mümkündür. Ancak ilgili müdürlüğe bu artışın nedeni sorulduğunda kendilerine yapılan müracaatlarda artış yaşandığı cevabı tarafımıza verilmiştir. Glütensiz un yardımında meydana gelen artışın nedeni ise 2014 ve

2015 yılında her ay kişi başına 3 kg un verilmekte iken 2016 yılı itibari ile bu miktar 5 kg'a çıkartılmıştır.

- 2016 yılında başlatılan *Sıcak Yuvam Projesi* kapsamında ihtiyaç sahibi ailelere odun sobası ve yangın detektörü yardımları yapılmaya başlatılmıştır.
- Keza 2016 yılında başlatılan yine başlatılan *Üniversiteye İlk Adım Projesiyle* üniversiteyi ilk kez kazanan ihtiyaç sahibi öğrencilere, içinde kişisel bakım ürünlerinin ve kıyafetlerin bulunduğu valiz yardımı yapılmaya başlatılmıştır.
- Yine 2016 yılında başlatılan *Hoş geldin Bebek Projesiyle* ilk defa bebek sahibi olup ihtiyaç sahibi olan ailelere bebek seti yardımları başlatılmıştır.
- *Güzel Evim Projesi* kapsamında 2016 yılı itibari ile İhtiyaç sahibi vatandaşların evdeki eksikliklerinin giderilmesi ve yaşanabilir bir ev ortamı oluşturmak için belediye tarafından bakım ve onarımları yapılmaya başlatılmıştır (Sosyal Yardımlaşma Şube Müdürlüğü).

3.3. Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü Tarafından Sunulan Sosyal Hizmet Uygulamaları

Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü tarafından kadınların istihdama katılımını sağlamak, sosyo/kültürel gelişimine katkıda bulunmak kısacası kadının toplumsal hayat içerisinde sosyal dışlanmasını önlemek ve de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik hizmetler yürütülmektedir.

3.3.1. Kadın Kültür ve Destek Merkezleri: Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü tarafından koordine edilen 8 adet Kadın Kültür ve Destek Merkezi bulunmaktadır. Bu merkezlerde verilen hizmetler ile şehrin belirli mahallelerinde yaşayan dezavantajlı kadınlara yönelik faaliyet vererek kadınların sosyal statülerinin yükseltilmesini, öz güvenlerinin geliştirilmesini ve aile ekonomilerine katkıda bulunmalarını hedeflemektedir. Bu merkezlerde 26 farklı branşta kurslar mevcuttur. Bu kurslarda başta okuma-yazma öğrenmelerine ve bilgi-beceri kazanmalarına yönelik kurslar düzenlenmektedir. Ayrıca bu merkezlerde kadınlar hem mesleki açıdan eğitilmektedirler hem de istihdama yönelik eğitim almaktadırlar. Merkezlerde verilen kurslar ise dikiş kursu, giyim kursu, el sanatları kursu, resim kursu, bilgisayar kursu, danışmanlık ve sekreterlik kursu, masa tenisi, basketbol

kursu, halı kursu, kuaför kursu, okuma yazma kursu gibi çeşitlilik göstermektedir. Aynı zamanda bu merkezlerde kütüphaneler oluşturularak kadınlara kitap okuma alışkanlığı kazandırılmakta ve bu vesileyle bilgi yüzeyi yüksek nesiller yetiştirilmesi hedeflenmektedir (Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü).

Aynı şekilde yine bu merkezlerde mesleki eğitim ve kişisel gelişim hizmetlerinin yanı sıra kadınlar arasındaki iletişim ve etkileşimi arttırmak amacıyla kültür ve sosyal amaçlı geziler düzenlenmektedir. Yine bu merkezlerde bilinçli ve bilgili kadınları topluma katmak amacı ile Halk Sağlığı İl Müdürlüğü ile obezite, genel sağlık bilgisi, gebelik eğitimi, anne-çocuk sağlığı, veremle savaş, kanser çeşitleri, kadın hastalıkları, hasta hakları, diş sağlığı, genel sağlık taramaları, madde bağımlılığı konularında, İl Müftülüğü ile yanlış inanışlar ve töreler, çocuk yetiştirme, dinimizde kadının yeri ve önemi vb. konularda, son olarak da Barolar Birliği ile de kadın hakları, çocuk hakları, kadına yönelik şiddetin önlenmesi konularında sürekli seminer çalışmaları düzenlenmektedir (Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü).

Tablo 3. Kadın Kültür ve Destek Merkezlerinde Yürütülen Kurslar

<i>Okuma Yazma Kursu</i>	<i>Mücevher Tasarım Kursu</i>
<i>Kuran-ı Kerim Kursu</i>	<i>Telkari Kursu</i>
<i>Aile Eğitimi</i>	<i>Aşçılık Kursu</i>
<i>İngilizce Kursu</i>	<i>Web Tasarımı</i>
<i>Nakış Kursu</i>	<i>Resim Kursu</i>
<i>Deri Kursu</i>	<i>El Sanatları Kursu</i>
<i>Temel Giyim Kursu</i>	<i>Su Kabağı Kursu</i>
<i>Halıcılık Kursu</i>	<i>Filografi Kursu</i>
<i>Mozaik Kursu</i>	<i>Spor Kursu</i>
<i>Ebru Kursu</i>	<i>Bilgisayar Kursu</i>
<i>Basketbol Kursu</i>	<i>Masa Tenisi Kursu</i>
<i>Kuaför Kursu</i>	<i>Kreş Eğitimi</i>
<i>Geleneksel Kıyafet Tasarımı</i>	<i>Danışmanlık ve Sekreterlik Kursu</i>

Kaynak: Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü, Bilgi Edinme Tarihi: 07.11.2017

Tablo 4. Kadın Kültür ve Destek Merkezleri

	Kadın Destek Merkez Sayısı	Merkezlerde Aktif Olan Kurs Sayısı	Merkezlerde Kurslara Katılan Kursiyer Sayısı	Geziye Katılan Kadın Sayısı	Kurslarda Gerçekleştirilen Konferans Katılan Kişi Sayısı
2014-2015	8	20	9.190	----	3.804
2016-2017	8	26	23.619	5.664	11.526

Kaynak: Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü, Bilgi Edinme Tarihi: 07.11.2017

2014 yılı sonrası (tablo 4) hem aktif kurs sayısında hem de kurslara katılan kursiyerler sayısında artış yaşandığı görülmektedir. Kadın merkezleri dışında Aralık 2016 itibariyle toplamda 11 adet olan sanat ve meslek kursları da Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi tarafından hizmete girmiştir. Bu kurslarda halk oyunları kursu, resim kursu, çeşitli müzik aletleri çalma kursu, tezhip kursu ve hüsnü hat kursları verilmektedir. Bu kurslar daha çok sosyal aktivite niteliğinde olup kurs sonunda katılımcılara sertifikalar verilmektedir (<http://www.sanlıurfa.bel.tr/icerik/52/40/sanat-kurslari>).

3.3.2. Kreş Eğitimi: Kadınların bu kurslara daha rahat katılabilmelerini sağlamak ve eğitimlerini daha rahat alabilmeleri amacı ile eğitime katılan kadınların çocuklarına *Kreş Eğitimi* hizmeti sunulmaktadır.

Tablo 5. Kreş Eğitimlerinden Yararlanan Çocuk Sayısı

2014	1.186
2015	1.250
2016	1.308

Kaynak: Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü, Bilgi Edinme Tarihi: 07.11.2017

3.4. Engelliler Şube Müdürlüğü Tarafından Sunulan Sosyal Hizmet Uygulamaları

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi'nin Engelliler Şube Müdürlüğü tarafından mahalli sınırlar içerisindeki engelli vatandaşlara 2014-2016 yılları arası incelendiğinde sunulan hizmetler daha çok sosyal içerme nitelikli ev ziyaretleri, kültürel ve sosyal geziler şeklinde ve de engelli bireylerin hayatlarını kolaylaştıracak medikal yardım niteliğindedir.

Tablo 6. Engelli Bireylere Yönelik Sunulan Hizmetler

	2014	2015	2016
İşitme Cihazı	3	5	33
Engelli Motoru	1		
Basketbol Sandalyesi	1		
Manuel Tekerlekli Sandalye	20	48	35
Özellikli Tekerlekli Sandalye	4	27	19
Akülü Tekerlekli Sandalye	13	24	27
Beyaz Baston		30	100
Taşınabilir Tekerlekli Klozet		4	7
Manuel Çocuk Tekerlekli Sandalye		419	33
Servis Hizmeti (Diyalize Bağlı Engelli)	835	883	1385
Gıda Yardımı	106	112	216
Kırtasiye Yardımı	68	100	182
Turizm Gezileri	70	440	580

Kaynak: Engelli Şube Müdürlüğü, Bilgi Edinme Tarihi: 01.11.2017

25 Kasım 2016 yılında faaliyete giren Türkiye'nin en kapsamlı Engelliler Koordinasyon Merkezi ile engelli vatandaşlara ve ailelerine, toplum hayatına katılmalarını kolaylaştırıcı, koruma-kollama, destekleme, bilgilendirme, sosyal ve psikolojik yardım niteliğinde hizmetler sunulmaya başlanmıştır. Engelli Koordinasyon Merkezi ile görme, işitme, ortopedik, zihinsel ve diğer engelliliklerinden dolayı günlük hayatını sürdürmekte güçlük çeken her yaşta engellinin, kapasitesini geliştirmek, sosyal rehabilitasyon hizmeti vermek, yaşam koşullarını iyileştirmek, mesleki eğitimle üretime katkıda bulunmalarını sağlamak, toplumla bütünleşerek toplumsal gelişimlerinden pay almalarını sağlamak amaçlanmıştır.

Tablo 7. Engelliler Koordinasyon Merkezinin Açılmasıyla Faaliyete Giren ve Girecek Olan Kurslar

Meslek Edindirme Kursları	Sportif Kurslar	Kişisel Gelişim Eğitimleri
Deri İşlemciliği	TS Basketbol	Engellilerle İletişim Kurma Becerileri
El Sanatları	Özel Basketbol	Psikolojik Danışmanlık
Tekstil	Yüzme	Hijyen
Bahçecilik	Özel Yüzme	Engellilikte Erken Tanı
Dokumacılık	Masa Tenisi	
Resim	Boccia	
Dekoratif Tablo Yapımı	Halter	
Bilgisayar	Bilek Güreşi	
Çağrı Merkezi		

Kaynak: <http://www.sanliurfa.bel.tr/icerik/56/41/faaliyetlerimiz>. Erişim Tarihi: 04.01.2018

Tablo 7' de yer alan kurslar arasında 2016 tarihi itibari ile faaliyette olanlar, dericilik, filmografi, el sanatları, özel eğitim, basketbol, müzik, otistik konuşma terapisi, Kuran-ı Kerim kursu, bakır işlemciliği, dikiş kursu ve yüzme kursudur (Engelli Şube Müdürlüğü).

Tablo 8. Engelliler Koordinasyon Merkezinde Sunulan Kurslara Katılan Kişi Sayısı

Kurs Çeşidi	Katılan Kişi Sayısı
Deri İşlemciliği	30 kişi
El Sanatları	20 kişi
Filiografi	25 kişi
Ts Basketbol	20 kişi
Özel Eğitim Sınıfları	33 kişi
Otistik Konuşma Terapisi	35 kişi
Özel Basketbol	35 kişi
Müzik	15 kişi
Kuran-I Kerim Kursu	15 kişi
Bakır İşlemciliği	15 kişi

Kaynak: Engelli Şube Müdürlüğü, Bilgi Edinme Tarihi: 01.11.2017

Ayrıca Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Engelli Şube Müdürlüğü tarafından engelli bireylerin sorunlarını tespit etmek ve sorunlarına yönelik çözümler geliştirmek amacı ile 2014-2016 tarihleri arasında her yıl düzenli olarak engelli bireylere ve ailelerine anket çalışması ve ev ziyaretleri yapılmaktadır.

- “2014’de 509 engelli vatandaşa anket çalışması ve ev ziyaretleri,
- 2015’de 4162 engelli vatandaşa anket çalışması ve ev ziyaretleri,
- 2016 ‘da 6815 engelli vatandaşa anket çalışması ve ev ziyaretleri gerçekleştirilmiştir”

(<http://www.sanlıurfa.bel.tr/icerik/56/41/faaliyetlerimiz>).

Son olarak Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Engelli Şube Müdürlüğü tarafından 65 yaş üstü vatandaşların yaşam kalitesini yükselterek daha sağlıklı, huzurlu ve kaliteli bir yaşam sürmeleri amacıyla; 07.02.2017 tarihinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından finanse edilerek başlatılan YADES “Yeşeren Çınarlar Projesi” uygulamasıdır. Bu uygulama kapsamında deri işlemciliği, filografi, bakır işlemciliği, resim, ebru sanatı, kuranı kerim, okuma yazma, tecvit ve meal gibi kurslar verilmekte ve kurslardan ücretsiz olarak faydalanılmaktadır. Almış oldukları kurslar ile ortaya çıkarmış oldukları eserleri, ürünleri sergilerde sergileyerek kendilerine ek bir kazanç sağlamaktadırlar. Ayrıca bu kurslara katılan 65 yaş üstü bireyler özel servislerle evlerinden alınmakta ve tekrar evlerine bırakılmaktadırlar (<http://www.sanlıurfa.bel.tr/kategori/248/0/yades-yeseren-cinarlar>).

SONUÇ YERİNE

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sosyal politika uygulamalarının yerleşmesi ve sosyal belediyeçilik anlayışının bir gelişimi olarak belediyelerin yönetim anlayışında değişimler yaşandığı görülmektedir. Bu yeni anlayış doğrultusunda belediyeler, kendi mahalli sınırları içerisinde, klasik ve alışlagelmiş hizmetlerinin yanı sıra özellikle dezavantajlı grupların sosyal refahını sağlamak ve sosyal sorunlarını ortadan kaldırmaya yönelik sosyal politikalar geliştiren ve uygulayan önemli birimler haline gelmişlerdir. Bu çalışmada 12 Kasım 2012 tarihli ve 6360 sayılı kanun ile büyükşehir belediyesi statüsüne kavuşan Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi’nin bu konudaki uygulamaları incelenmiştir.

Yapılan görüşmeler ve elde edilen veriler ışığında Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi’nin 2014-2016 yılları arasında sosyal politika uygulamalarının çeşitlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Belediyenin dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politika uygulamalarını özetlemek gerekirse; dezavantajlı gruplar

içerisinde önemli bir yere sahip olan yoksul vatandaşların acil ve insani temel ihtiyaçlarını gidermeye yönelik olan sosyal yardım uygulamalarının olduğu, bu sosyal yardımların; gıda bankası uygulaması, çorba evleri, battaniye yardımı, mikro kredi desteği, çanta ve kırtasiye yardımı, çamaşır yıkama, temizlik paketi yardımı, giyim yardımı, glütensiz un yardımı ve beyaz eşya yardımı şeklinde çeşitlendiği görülmektedir. Bu hizmetler içerisinde özellikle mikro kredi uygulamaları her ne kadar miktarı az olsa da birçok yoksul kadın bu hizmetten yararlanarak kendi işini kurmasına ve kendi kazancını kazanabilir hale gelmesini sağlamıştır.

Belediye tarafından bir diğer dezavantajlı grup olan engelli vatandaşlara yönelik sunulan sosyal politika uygulamaları ise sosyal içerme nitelikli ev ziyaretleri, kültürel ve sosyal gezilerdir. Ayrıca engelli bireyler için beklide en önemli olan hayatlarını kolaylaştıracak medikal yardımlarda yine belediye tarafından sunulan bir diğer hizmettir. Belediyenin engelli vatandaşlara yaptığı ev ziyaretleri; hem engelli vatandaşların sorunları ile birebir ilgilendiğinin hem de onlara daha iyi hizmet sunabilmek için aslında onları da belediyenin kendilerine yönelik sosyal politikaların oluşturulmasındaki sürece dahil ettiğinin bir göstergesidir.

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi bünyesinde kurmuş olduğu Kadın Kültür ve Destek Eğitim Merkezleri ile kadınlara yönelik birçok hizmet sunmaktadır. Merkezlerde verilen kurslar ile kadınlar, hem mesleki açıdan eğitilmekte hem de istihdama yönelik eğitim alarak vasıflı iş gücü haline gelerek çalışma hayatına katılabilmektedirler. Kadınları beceri yönünden geliştirmenin yanı sıra kadınlar arasındaki iletişim ve etkileşimi arttırmak amacıyla kültürel ve sosyal etkinlikler düzenlenmekte ayrıca kadınları bilinçlendirmek ve toplumda bilgili kadınların sayısını arttırmak amacıyla sağlık, kültür, inanç, hukuki gibi alanlarda kadınlara eğitimlerde verilmektedir. Bir diğer önemli hizmet ise kadınların bu kurslara katılmasını sağlamak amacı ile çocuklu kadınlara çocukları için kreş hizmeti sunulmasıdır.

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi'nin sosyal politika uygulamaları incelendiğinde hizmetlerin çeşitli; ancak sınırlı olduğu ve tüm dezavantajlı grupları kapsamadığını söylemek mümkündür. Çünkü büyükşehir belediyesinin, dezavantajlı gruplar içerisinde özel olarak korunması gereken ve toplumun geleceği olan sokak çocuklarına ya da madde bağımlısı çocuklarına yönelik bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Hâlbuki toplum içerisinde kendi başlarına bırakılan, koruma altına alınmayan, eğitilmeyen bu çocuklar; günümüzde çocuk suçluluğunu, gelecekte ise kentlerdeki suç oranlarını arttırıcı en önemli faktörler olacaklardır. Bu sebeple Şanlıurfa Büyükşehir Belediye'sinin gerek sivil toplum kuruluşları ile gerekse diğer kamu kuruluşları ile işbirliği içerisinde olması ve bu yönde çalışmalarda bulunarak; bu

çocukları eğiterek, koruyarak, topluma kazandırması ve gerekli sosyo-ekonomik destekleri sunması gerekmektedir.

Ayrıca; Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü tarafından sunulan hizmetler incelendiğinde verilen hizmetlerin, toplum içerisinde şiddete maruz kalan kadınları kapsamadığı, kadına şiddete yönelik hizmetlerin sadece verilen eğitim seminerleri ve danışma hizmetleri ile sınırlandırıldığı yani kadınları bilinçlendirme amacı taşıdığı görülmektedir. Oysaki 6393 sayılı Belediye Kanununun 14. maddesine göre; büyükşehir belediyeleri ve nüfusu 100.000'in üzerinde olan belediyeler, kadınlar ve çocuklar için konukevleri açmakla zorunlu olup ve bu bağlamda Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi'nin şiddete uğrayan veyahut çevresel faktörlerden kaynaklı güvenlik sorunu yaşayan kadınları ve çocukları için konukevi açması; bu konukevlerinde şiddete uğrayan mağdur kadınları ve çocuklarını şiddetten, dayaktan, baskıdan koruması, hukuki, psikolojik, tıbbi, danışmanlık, geçici maddi vb. hizmetleri sunması gerekmektedir.

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi tarafından dezavantajlı gruplara yönelik sunulan hizmetler içerisinde bir diğer eksikliğin ise yaşlı bireylere sunulan hizmetlerin yetersizliğidir. Bu kapsamda öncelikle yaşlılara yönelik hizmetlerin daha çok sosyal içerme niteliğinde olduğu yani sosyo-kültürel aktiviteler şeklinde oldukları görülmektedir. Sonrasında ise kentte kimsesiz yaşlı bireylerin en önemli gereksinimi olan huzurevinin olmaması büyük bir eksikliklerdir. Şanlıurfa halkı her ne kadar ananelerine düşkün, aile yapıları kuvvetli ve de birbirlerine bağlılıkları yüksek bir kültüre sahip olsalar da Şanlıurfalı olup kentte huzurevi olmaması sebebi ile kimsesiz yaşlıların farklı illere gidip oradaki huzurevlerinde kaldıkları bilinmektedir (<http://ajan-surfa.com/tr-TR/haberler/23241/sanliurfaya-huzurevi-lazim>). Bu bağlamda; sosyal belediyecilik ilkesi gereğince Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi tarafından kimsesiz yaşlıların bu önemli ihtiyacı göz ardı edilememeli ve kentte biran önce bir huzur evi inşa edilerek; kentteki kimsesiz yaşlılar, koruma altına alınmalı dahası toplumdan soyutlanmalarının önüne geçilmesi gerekmektedir.

Günümüzde Suriye'de yaşanan savaş sebebiyle Şanlıurfa ilinin hem sınır il hem de akrabalık ilişkilerinin olması nedeniyle Şanlıurfa İli, yaklaşık 500 bin Suriyeli sığınmacıya ev sahipliği yapmaktadır. Bu sebeple Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi'nin il sınırları içerisinde yaşayan Suriyeli sığınmacıların kente uyumlarını sağlamak, Suriyeli sığınmacıların yaşamış olduğu sosyal sorunları çözmek ve bu hizmetleri sunarken de koordineli bir biçimde gerçekleştirmek amacıyla belediye içerisinde Göç Birim Merkezinin hala kurulmaması önemli bir eksiklik olup bu birimin kurulması da kent refahı açısından önemlilik arz etmektedir.

Sonuç olarak; bu eksiklerin mevcut oluşunda şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi'nin "büyükşehir belediyesi" statüsünü henüz yeni elde etmiş olmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Ancak bu eksikliklerin olmasına karşın; şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi'nin genel olarak sunmuş olduğu hizmetlerin yıllara göre çeşitlendiği, arttığı ve bununla beraber sosyal belediye-
cilik anlayışına sahip olduğu görülmekte bu bağlamda; zamanla bu eksiklik-
leri gidereceği dşnlmekte ve mit edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aygen, M. (2014). Sosyal belediye-
cilik üzerine bir inceleme: Elazığ Belediyesi
rneği. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 173-192
- elik, A. (2014). Sosyal belediye-
cilik anlayışı: şanlıurfa Büyükşehir Belediye-
yesi rneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-20.
- etin, Z. . (2015). Türkiye'de il özel idaresi sisteminin dönüşümü ve 6360
sayılı kanunun dönüşüme etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 247-266.
- Ersöz, H., Y. (2011). *Sosyal politikada yerelleşme*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Faaliyet Raporu, (2014). 2013 yılı mahalli idareler genel faaliyet raporu, *T.C. İçişleri Bakanlığı, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Ankara*.
- Faaliyet Raporu, (2017). 2016 yılı mahalli idareler genel faaliyet raporu, *T.C. İçişleri Bakanlığı, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Ankara*.
- Henden, H. B., Henden, R. (2005). Yerel yönetimlerin hizmet sunumlarındaki değişim ve E-Belediye-
cilik. *Elektronik Sosyal Bilimler Der-
gisi*, 14(14), 48-66
- Koçak, O., Arslan, H. ve Eti, S. (2017). Belediyelerde sosyal politika uygulamaları ve Pendik belediyesi rneği. *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(12), 119-144.
- Koçak, O., Beki, A. (2017). Sosyal politikalarda yerelin önemi ve gclendirme yaklaşımı: Bayrampaşa Uygulamaları, *Route Educational and Social Science Journal*, 4(5), 332-355
- Koç, N. (2014). *Sosyal belediye-
cilik hizmetleri ve finansmanı: Ege belediyeler birliği rneği*. Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Kutlu, . (2013) Yerel yönetimlerde kurumsal kapasite geliştirme alışmaları, Ed. İsbir, E.G., *Kamu Yönetiminde Değişim ve Güncel Sorunlar*. s. 459-487, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Ökmen, ř. (2005). Liberal düşüncenin yerel yönetim-kent pratiği üzerine etkileri, Edr. Arslan, T., *Teoriden Pratiğe Kamu Yönetimi Yaklaşımlar, Sorunlar ve Metotlar*. s. 19-61, İstanbul: Aktüel Yayınları.

- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme sürecinde refah devleti*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Öztürk, H., Gül, H. (2012). Sosyal belediyecilik sosyal devlete ve sosyal haklara bir alternatif mi?. *IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*,
- Pekşen S.,N., (2014). Sosyal Belediyecilik Çerçevesinde Engellilere Sunulan Hizmetler: Ankara Büyükşehir Belediyesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Sanal, R. (2007). Türkiye'deki yerel yönetimlerin yönetsel denetimine ilişkin yeni gelişmeler. Edr. Mengi, A., *Yerellik ve Politika Küreselleşme Sürecinde Yerel Demokrasi*. s. 123-137, Ankara: İMGE yayınları.
- Serdar, B. A. (2017). Sosyal politika kavramı tarihsel gelişimi ve türkiye'de sosyal politika, Edr: Alper Y., Tokol, A. *Sosyal Politika*. s. 1-6. Bursa: Dora Yayınları.
- Şahinoğlu, İ. (2014). Avrupa birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'de sosyal Belediyecilik anlayışı. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşçı, F. (2017). *Türkiye'de sosyal politika ve dönüşüm zihniyet, aktörler, uygulamalar*. İstanbul: SETA Yayınları.
- Tiyek, R. (2012). Yerel yönetimlerin sosyal politika uygulamalarındaki rolü: İstanbul büyükşehir belediyesi sosyal yardım birimi örneği. *Yerel Politikalar*, 2, 53-84.
- Toprak, D., Şataf, C. (2009). Türkiye'de yerel yönetimler reformu çerçevesinde sosyal belediyecilik yaklaşımı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(1).11-24
- TÜİK, (2017). Haber Bülteni, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24638>. Erişim Tarihi: 25.10.2017

Çevrim İçi Erişimler

- <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>. Erişim Tarihi: 05.01.2018
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/03/20050304-1.htm>. Erişim Tarihi:05.01.2018
- <http://ajansurfa.com/tr-TR/haberler/23241/sanliurfaya-huzurevi-lazim>. Erişim Tarihi: 20.01.2018
- <http://www.sanliurfa.bel.tr/icerik/43/4/gida-bankasi>. Erişim Tarihi: 03.01.2018
- <http://www.sanliurfa.bel.tr/icerik/44/4/giyim-bankasi>. Erişim Tarihi: 05.01.2018
- <http://www.sanliurfa.bel.tr/icerik/45/4/corba-evleri>. Erişim Tarihi: 03.01.2018

- <http://www.sanliurfa.bel.tr/icerik/48/4/mikro-kredi>. Erişim Tarihi:
05.01.2018
- <http://www.sanliurfa.bel.tr/icerik/52/40/sanat-kurslari>. Erişim Tarihi:
05.01.2018
- <http://www.sanliurfa.bel.tr/icerik/56/41/faaliyetlerimiz>. Erişim Tarihi:
04.01.2018
- <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>. Erişim Tarihi:
04.01.2018
- <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5216.pdf>. Erişim Tarihi:
05.01.2018
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/03/20050304-1.htm>. Erişim
Tarihi: 04.01.2018

Diğer Kaynaklar

- şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Sosyal Yardımlaşma Şube Müdürlüğü İle
Görüşme ve Bilgi Edinme Tarihi: 25.10.2017.
- şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü ile Görüşme
ve Bilgi Edinme Tarihi: 07.11.2017.
- şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Engelliler Şube Müdürlüğü ile Görüşme ve
Bilgi Edinme Tarihi: 01.11.2017.

ŞEHİT YAKINI VE GAZİLERE UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALARA YÖNELİK HALKIN ALGI VE TUTUMLARININ ARAŞTIRILMASI: BURDUR İLİ KENT MERKEZİ ÖRNEĞİ*

Azime Arısoy¹ - Adem Korkmaz²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7136-558X

²ORCID ID: orcid.org/0000-0001-8209-9953

Öz

Çalışmanın amacı; şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik halkın farkındalık durumlarının ortaya konulması, uygulanan bu politikaları yeterli bulma düzeylerinin belirlenmesi ayrıca söz konusu politikalara yönelik halkın farkındalık durumlarının ve yeterli bulma düzeylerinin devlete olumlu tutumlarına etkisini araştırmaktır. Bunun yanında çalışmada; farkındalık algısının, uygulanan politikaları yeterli bulma algısının ve devlete olumlu tutumun sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmada veriler, Burdur kent merkezinde yaşayan 382 katılımcıya uygulanan anket aracılığıyla toplanarak nicel olarak değerlendirilmiştir. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde; yüzdeler hesaplamalar, frekans, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Ayrıca; t-testi, Tek yönlü (One way) Anova testi ve post-hoc analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda; şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik halkın farkındalık durumlarının, uygulanan bu politikaları yeterli bulma algılarının ve devlete olumlu tutumlarını arttırdığı görülmüştür. Ancak; halkın uygulanan söz konusu politikaları yeterli bulma algılarının devlete olan olumlu tutumlarını etkilemediği tespit edilmiştir. Bunun yanında halkın farkındalık durumları sosyo-demografik özelliklerden yaş, eğitim seviyesi, aylık gelir, meslek ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık gösterirken cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Uygulanan politikaları yeterli bulma algılarının sosyo-demografik özelliklerden yaş, eğitim seviyesi ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık gösterirken aylık gelir, meslek ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Şehit, Gazi, Şehit Yakınları, Sosyal Politika, Sosyal Haklar

* Bu çalışma, "Sosyal Politika Uygulamalarına Yönelik Halkın Algı Ve Tutumlarının Araştırılması: Burdur İli Kent Merkezi Örneği" doktora tezinden çıkarılmıştır.

¹ Araştırmacı-Burdur İl Sağlık Müdürlüğü Burdur/Türkiye.

E-posta: azimearisoy@hotmail.com Sorumlu Yazar

² Prof. Dr.- Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur /Türkiye.

E-posta: ademkorkmazcan@hotmail.com

INVESTIGATION OF PUBLIC PERCEPTION AND ATTITUDES TOWARDS SOCIAL POLITICS APPLIED TO MARTYR’S RELATIVES AND VETERANS: THE CASE OF BURDUR URBAN CENTER

Azime Arısoy – Adem Korkmaz

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the awareness level of people about the social politics applied towards martyr's relative and veterans, to determine the perception of sufficiency about applied policies and also to investigate the effect of public awareness and perception of sufficiency about mentioned politics on the positive attitudes towards the government. In addition, it is aimed to find out whether the awareness level, perception of sufficiency about policies and the positive attitude towards the government differ according to the socio-demographic characteristics. The data were obtained through questionnaire applied to 382 participants living in Burdur city center and evaluated quantitatively. The percentile calculations, frequency, mean and standard deviation were used for evaluation of obtained data. In addition; t-test, One way Anova test, post-hoc analysis, correlation analysis and regression analysis were applied. At the end of the analyzes, it was seen that the awareness level of people towards the social policy applied to the martyr's relative and veterans increased the perception of sufficiency about applied policies and their positive attitudes to the government. But, it was determined that the perception of sufficiency about the applied policies does not affect their positive attitudes towards the government. Besides, it has been detected that the awareness level of people differs according to the sociodemographic characteristics such as age, education level, monthly income, job and marital status but it does not change according to the gender. It was ascertained that the perception of sufficiency about applied policies differs according to the some sociodemographic characteristics such as age, education level and marital status, though, it doesn't differ in terms of monthly income, occupation and gender variables.

Keywords: Martyr, Veteran, Martyr's relatives, Social Policy, Social Rights

GİRİŞ

Geçmişte olduğu gibi günümüzde de vatanın bağımsızlığını ve bütünlüğünü korumak için iç ve dış tehditlere karşı mücadele verilmektedir. Vatan topraklarını ve bağımsızlığını korumak uğruna canları pahasına savaşan ya da teröre karşı mücadele veren güvenlik görevlileri, hatta sivil vatandaşlar ya şehit olmakta ya da yaralanmaktadır. Şehit olanların yakınları ve gaziler, yaşamlarının geri kalanında zor hayat şartlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Vatani uğruna canından olan şehitlerimizin yakınlarının, bu uğurda sağlığından olan gazilerimizin kendilerinin ve yakınlarının yaşadıkları sorunları en aza indirmeyi sağlamak amacıyla sosyal devlet olmanın gereği olarak pozitif ayrımcılık yönünde politikalar uygulanmaktadır. Bu politikaların temel amacı; şehitlerimizin geride kalan yakınlarının, gazilerimizin kendilerine ve ailelerinin toplum içinde insan onuruna yakışır şartlarda, yaşamlarını refah ve huzur içinde sürdürmelerini sağlamaktır (Seyyar, Köleoğlu,2011, s.27).

Literatür taramasında şehit yakınları ve gazilere yönelik uygulanan sosyal politikalarla ilgili sınırlı sayıda çalışma olduğu tespit edilmiştir. Seyyar ve Köleoğlu'nun "Sosyal Politikalar Açısından Gaziler ve Şehit Aileleri" adlı eserinde; şehit aileleri ve gazilere sağlanan haklara yer verildiği, söz konusu uygulamaların Amerika Birleşik Devletleri'ndeki uygulamalarla karşılaştırıldığı görülmektedir. Köleoğlu, Karataşoğlu ve Namal'ın "Türkiye'de Gazi ve Şehit Ailelerine Sağlanan Sosyal Haklar ve Gazi ve Şehit Aileleri Bilgi Bankası Oluşumunun Sağlanmasında Batman İli Örneği" adlı makale çalışmalarında; gazi ve şehit yakınlarına sağlanan haklara ayrıca bilgi bankası oluşturulması üzerinde durulduğu görülmektedir. Namal ve Köleoğlu'nun "Türkiye'de Gazi ve Şehit Ailelerine Sağlanan Sosyal Haklar" adlı makale çalışmasında; şehit ailelerinin ve gazilerin sahip oldukları haklara yer verildiği görülmektedir. Ayrıca Karabulut'un "Türkiye'de Gazilere ve Şehit Ailelerine Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar: Yalova İli Örneği" adlı yayınlanmamış tez çalışmasında şehit ailelerinin ve gazilerin uygulanan politikalara yönelik memnuniyetlerine yer verdiği görülmüştür. Ancak bu konuda uygulanan sosyal politikalara yönelik halkın farkındalığı, uygulanan politikaları halkın yeterli bulma algısı ve devlete olumlu tutuma etkisiyle ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Toplumsal huzurun, refahın, sosyal barışın ve sosyal gelişmenin sağlanması için sosyal politikalar; toplum içinde dezavantajlı durumdaki kırılğan grupları koruyarak, çağın gereklerinin yanında toplumun gereksinimlerini de karşılamayacak şekilde uygulanmalıdır. Bu nedenle devletin uyguladığı sosyal politikalara yönelik halkın algı ve tutumlarının ortaya konulması önem arz etmektedir. Çalışmada; dezavantajlı gruplardan olan şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik halkın farkındalığı, bu

politikaları yeterli bulma algıları ve devlete olumlu tutumlarına etkisi araştırılmıştır.

1. SOSYAL POLİTİKA

Sosyal politika, refah devletlerinin ulusal gelirin adil bir biçimde dağılımını sağlamak, sosyal risklerden toplumun bireyleri korumak, sosyal güvenliği ve sosyal adaleti temin ederek herkese insan onuruna yakışan asgari bir yaşam seviyesi sağlamak amacıyla uyguladığı politikalar bütünüdür (Özbudun, 2017, s.135). Sosyal devletlerin uyguladıkları sosyal politikaların asıl hedefi iktisadi olarak büyüme ve gelişmeyle birlikte sosyal gelişmenin sağlanmasıdır. Eğitim, konut, sosyal güvenlik, sağlık gibi alanlarda devletin sunduğu imkânlardan toplumdaki tüm bireylerin adaletli, yaygın ve etkili bir şekilde faydalanmalarını sağlamak, ulusal gelirin adil paylaşımını sağlamak böylece sosyal bütünleşmeyi, sosyal adaleti, sosyal barışı ve sosyal gelişmeyi sağlamaktır (Seyyar, 2005, s.261). Sosyal devlet olmanın gereği olarak uygulanan sosyal politikalarda toplum içinde naif, kırılğan ve dezavantajlı durumdaki guruplara ayrıcalıklar tanınmaktadır. Toplumun dezavantajlı guruplarından olan şehit yakınlarına ve gazilere sosyal güvenlik, eğitim, sağlık, istihdam, konut, vergi muafiyeti ve diğer alanlarda sosyal politikalar uygulanmaktadır. Uygulanan bu politikalarla şehit ailelerinin ve gazilerin toplum içinde insan onuruna yaraşan bir yaşam seviyesinin ve maddi-manevi refahlarının sağlanması, hedeflenmektedir. Ülkemizde sosyal devlet olmanın gereği olarak gazilere ve şehitlerin emanetleri olan yakınlarına yönelik uygulanan sosyal politikalara aşağıda yer verilmiştir.

2. ŞEHİT YAKINI VE GAZİLERE UYGULANAN SOSYAL POLİTİKALAR

1982 Anayasasının “Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler” başlığı altında yer alan 61. Maddesine göre; vazife ve harp şehitlerinin eş ve çocuklarını, gazileri ve malûlleri korumak, toplum içinde onlara insan onuruna yaraşır bir yaşam seviyesi sağlamak devletin görevidir. Anayasanın 61. Maddesine istinaden sosyal devlet olarak; sağlık, eğitim, ulaşım, vergi muafiyeti, istihdam alanında ve diğer alanlarda şehit yakınları ve gazilere yönelik pozitif ayrımcılıklar uygulamaktadır (www.tbmm.gov.tr, E.T: 06.09.2018). Bu uygulamalara kısaca yer verilecektir.

Şehit uzman erbaş, uzman jandarma, subay ve astsubayların varislerine ölüm yardımı ödenmektedir (926 sayılı kanun ve 3269 sayılı Kanun). Bunun yanında şehit personelin bakımından sorumlu olduğu aile bireylerine beyanlarında belirtmiş oldukları ikamet merkezine kadar harcırah ödenmesi yapılmaktadır (6245 sayılı Harcırah Kanunu). 2330, 2629, 3713, 2453, 2566,

4536 ve 3497 sayılı kanun kapsamında belirtilmiş olan hallerde şehitlerin hak sahibi yakınlarına nakdi tazminat ödenmektedir (Köleoğlu, Karataşoğlu ve Namal, 2013: 113). Sosyal Güvenlik Kurumu iştirakçisi olan personelin şehit veya malul olması durumunda, kendilerine/ hak sahiplerine emekli ikramiyesi ödenmektedir. 2629 ve 3713 sayılı kanunlarda belirtilmiş olan hallerde ise; malul/şehit olan personelin kendilerine/ hak sahiplerine en yüksek devlet memurunun almakta olduğu aylık esas alınarak, 30 yıl hizmet yaptığı varsayılarak emekli ikramiyesi ödenmektedir (<http://tusgap.com>, E.T: 06.09.2018). Ayrıca Vazife malulü olanlara vazife malul aylığı, harp malulü olanlara harp malulü aylığı bağlanmaktadır. 3713 sayılı kanun kapsamında aylık bağlanmış olan şehit uzman erbaş, uzman jandarma, astsubay ve subaylar, malul ise hak sahiplerine bağlanan aylıklar, bunların görevde olan emsallerine ödenmekte olan aylıklar kadar SGK tarafından ödenmektedir (Karabulut, 2017, s. 61). Şehit yakını ve gazilerin sağlık hizmetlerinden faydalanmaları ise;2006 yılından itibaren 5510 sayılı kanunla düzenlenmiştir. Bu kanun gereği; 3713, 2330 sayılı kanunlar kapsamında aylık alanlar ve harp malullüğü aylığı alanlar ile bakmakla yükümlü oldukları kimselerden sağlık hizmetleri için katılım payı talep edilmeksizin sağlık hizmetlerinden ücretsiz olarak faydalandırılmaktadırlar (5510 sayılı Kanun, Madde: 69).

Eğitim alanında ise; gazi ve şehitlerimizin çocukları devletin yatılı okullarından ücretsiz olarak faydalandırılmakta (2684 Kanun, Madde: 5), özel öğretim kurumlarından ücretsiz olarak istifade etmeleri sağlanmaktadır (5580 sayılı Kanun, Madde:13). Yükseköğrenim görmekte olanlar çocukları ise devlete ait yurtlardan ve yükseköğrenim kredilerinden öncelikli olarak faydalandırılmaktadır. Ayrıca şehit ve gazilerimizin yükseköğrenimdeki çocuklarından katkı payı alınmamaktadır. Şehitlerimizin ve gazilerimizin çocukları özel kreşlerden, çocuk kulüplerinden, gündüz bakımevlerinden ücretsiz olarak faydalandırılmaktadır. Askeri okullara girmek isteyen şehit çocuklarına (Giriş koşullarını taşımaları şartıyla) askeri okullara girişte ilave puan ya da kontenjan verilerek öncelik tanınmaktadır (<http://giresun.aile.gov.tr>, E.T:15.05.2018). Terör olayları nedeniyle mal ve can kaybına uğramış olan vatandaşlara “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu” dan (Fonun mahalli yetkilileri tarafından tespit edilecek miktarı geçmemek şartıyla) öncelikli olarak yardım sağlanmakta, şehitlerimizin ilk ve orta öğrenim gören çocuklarının da öğrenim giderleri karşılanmaktadır (3713 Sayılı Kanun, Madde:22).Ayrıca; Şehit ya da malul olan personelin ilköğrenimde öğrenim görmekte olan çocuklarına 1250 gösterge rakamının, lisede öğrenim görmekte olan çocuklarına 1875 gösterge rakamının, yükseköğrenimdeki çocuklarına 2500 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımıyla elde edilecek tutarda, her ay eğitim-öğretim yardımı ödenmektedir (5434 Sayılı Kanun, Madde: Ek 79).

Harp ve vazife malullüğü kapsamında olan TSK mensup ve güvenlik görevlilerinden şehit olanların yakınlarından 2 kişiye, malul olanlar için ise; 1 kişiye istihdam hakkı verilmektedir. Vazife malullüğü kapsamında olan diğer kamu görevini yürütmekte iken şehit olanların yakınlarına ve malul olanlara ise; 1 kişi istihdam hakkı tanınmaktadır. Terör mağduru olan sivil vatandaşlardan terör sebebiyle yaşamını yitiren ya da engelli kalanlara da 1 kişi istihdam hakkı verilmektedir. Ayrıca, “1111 sayılı Askerlik Kanunu” na göre; askerlik hizmetini yerine getirirken şehit olanlar ile gazi olanların erkek kardeşlerinden birine kendi isteği olmadıkça silahaltına alınmama hakkı tanınmıştır. 3713 sayılı “Terörle Mücadele Kanunu” kapsamında şehit olan yükümlülerin ise; aynı anne- babadan olan kardeşlerinin ve erkek çocuklarının tamamı kendi istekleri olmadıkça silahaltına alınmamakta, silahaltında iseler de terhis edilmektedirler (<http://giresun.aile.gov.tr>, E.T: 15.05.2018).

Şehitlerimizin hak sahibi yakınları ve gazilerimizin faizsiz olarak konut kredisinden faydalandırılmaktadır(3713 Sayılı kanun, 21. Madde). Ayrıca, yurt dışında ya da yurtiçinde kamu konutlarından faydalanmakta iken malul olanlar 1 yıl daha kamu konutlarından faydalanmaya devam edebilmektedirler. Bu sürenin bitiminde yurt içinde 10 yıl süreyle Yurt dışında ise 1 yıl süreyle kira yardımı sağlanmaktadır (3713 sayılı kanun, Madde:21/b).

Vergi indirimi olarak; gazilerimiz özürleri oranında yıllık vergi indiriminden faydalanmaktadırlar (193 Sayılı Kanun, 3239 sayılı kanunla değişik Madde:31). Ayrıca; Şehitlerin dul ve yetimlerine yapılan ödemelere de gelir vergisi muafiyeti uygulanmaktadır (193 sayılı kanun, Madde:26). Bunun yanında; Şehitlerin yakını ve gaziler ülkemiz sınırları içindeki 200 metre kareye kadar olan mesken vergisinden muaf tutulmuştur (1319 Sayılı Kanun, Madde:8).

3. BİLİMSEL UYGULAMA VE ANALİZ

3.1 Araştırma Hipotezleri

Çalışmanın amacı, aşağıda yer alan hipotezlerin doğruluğunu test etmektir;

H1:Şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik farkındalık durumuyla bu politikaları yeterli bulma algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik farkındalık durumuyla bireylerin devlete olumlu tutumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Şehit yakını ve gazilere yönelik sosyal politika uygulamalarını yeterli bulma algısıyla bireylerin devlete olumlu tutumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik farkındalık durumunun bireylerin devlete olumlu tutumu üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H5: Şehit yakını ve gazilere yönelik sosyal politika uygulamalarını yeterli bulma algısının bireylerin devlete olumlu tutumu üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.

H6: Şehit yakını ve gazilere yönelik sosyal politika uygulamalarına yönelik farkındalık durumu sosyo-demografik tanımlayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H7: Şehit yakını ve gazilere yönelik sosyal politika uygulamalarını yeterli bulma algısı sosyo-demografik tanımlayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H8: Şehit yakını ve gazilere yönelik sosyal politika uygulamalarının bireylerin devlete tutumu sosyo-demografik tanımlayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışma evreni Burdur İli Kent merkezinde yaşamakta olan 18 yaş ve üstü 73562 kişiden oluşmaktadır. Homojen olmayan bir yapıdaki evren için; % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile $n = 73562 \left(\frac{1,96}{0,5} \right)^2 \left(\frac{0,5}{0,5} \right)^2 \left(\frac{73562-1}{0,5} \right) + \left(\frac{1,96}{0,5} \right)^2 \left(\frac{0,5}{0,5} \right)^2 = 382$ örneklem formülü (Salant ve Dillman, 1994, 55) kullanılarak gerekli örneklem büyüklüğü olarak hesaplanan 382 katılımcıdan elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Buna göre araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve araştırma evreni üzerinde genelleme yapmak mümkündür.

Burdur İli Kent merkezinin nüfusu TÜİK verilerinden eğitim durumu ve cinsiyete göre yüzdeleri hesaplanmış olup örneklem de aynı oranlarda tabakalı olarak seçilmiştir. 2016 yılı Ocak- Ağustos ayları arasında tabakalı örneklem sayısına ulaşılmıştır. Burdur İli Kent Merkez nüfusunun cinsiyet ve eğitim durumuna göre oranları ve sayıları, aynı oranlarda seçilen katılımcı sayıları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo1: Burdur İli Kent merkezi Nüfusunun ve Katılımcıların Cinsiyet- Eğitim Durumuna göre Dağılım Oranları – Tabakalı Örneklem Sayıları

Eğitim Düzeyleri	Kadın			Erkek			Toplam		
	Nüfus	Oran	Katılımcı Sayısı	Nüfus	Oran	Katılımcı Sayısı	Nüfus	Oran	Katılımcı Sayısı
İlkokul	14502	%19.7	76 Kişi	9455	%12.9	49 Kişi	23957	%32.6	125 Kişi
Ortaokul	6065	%8.2	31 Kişi	8508	%11.6	44 Kişi	14573	%19.8	75 Kişi
Lise	9225	%12.5	48 Kişi	10830	%14.7	56 Kişi	20055	%27.2	104 Kişi
Yüksekokul ve Fakülte	5963	%8.1	31 Kişi	7857	%10.7	41 Kişi	13820	%18.8	72 Kişi
YL/ Doktora	430	%0.6	2 Kişi	727	%1	4 Kişi	1157	%1.6	6 Kişi
Toplam	36185	%49.1	188 Kişi	37377	%50.9	194 kişi	73562	%100	382 Kişi

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=130&locale=tr>, E.T:08.12.2015

3.3 Sınırlılıklar

Araştırmanın Burdur İli merkezinde yaşamakta olan 18 yaş üstü katılımcıların görüşleriyle ve anket sorularıyla sınırlıdır. Katılımcıların anket sorularına samimi cevap vermiş olması beklenmekte olup katılımcıların içten cevap vermediğinin belirlenememesi de sınırlılıklarımızdandır. Örneklemden de anlaşılacağı üzere katılımcıların çoğunluğu lise ve daha alt eğitim seviyesine sahiptir. Ankete katılanların soruları doğru anlayıp anlamadığı da sınırlılıklardan olup bu ihtimali bertaraf etmek amacıyla anketlerin tamamı yüz yüze görüşmeyle yapılmıştır.

3.4 Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, meslek ve aylık gelir durumu) belirleme formu ve sosyal politika uygulamalarına yönelik halkın algı ve tutumları belirlemeye yönelik ölçeğin, şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politika uygulamalarına yönelik halkın algı ve tutumları kısmı kullanılmıştır. Ölçekte şehit yakını ve gazilere yönelik eğitim, sağlık, konut, ulaşım, vergi muafiyeti, istihdam, diğer alanlarda uygulanan politikaları içeren 9 maddeden oluşmaktadır. Her bir uygulamayı katılımcıların bilip bilmediği, söz konusu politikaları yeterli bulup bulmadığı ve devlete olan tutumunu etkileyip etkilemediği sorulmuştur.

Ölçeğe ilişkin farkındalık durumu, yeterli bulma algısı ve devlete olumlu tutuma etki olmak üzere üç puanlama yapılmıştır. Her bir sosyal politika uygulaması için, “ Bu uygulamayı biliyor muydunuz?” sorusuna verilen cevaplar; hayır bilmiyorum (0), evet biliyorum (1) olarak puanlandırılmıştır. Söz konusu bu politikaları yeterli bulma algısına ilişkin; “Şehit ve gazilere yönelik

uygulanan bu politikaları yeterli buluyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplar; Yetersiz (1), Kısmen Yeterli (2), Yeterli olarak (3) olarak puanlandırılmıştır. “Bu uygulamalar devlete tutumunuzu etkiler mi?” sorusuna verilen cevaplar; Etkilemez (1), Kısmen Etkiler (2), Etkiler (3) olarak puanlanmıştır.

Akabinde ölçeğin güvenilirliğini tespit edebilmek için Cronbach’s Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,845 olarak bulunmuştur. Güvenirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,60 ve üzerindeki ölçek güvenilir kabul edilmektedir (Özdamar, 2004, s.623). Ölçeğin güvenilir olduğu görüldükten sonra ise; araştırmada değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Basıklık ve Çarpıklık değerleri değerlendirilmiştir.

Tablo 2. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Değişkenler	Kurtosis	Skewness
Yeterli Bulma Algısı	-0,441	-0,569
Farkındalık Durumu	-1,196	-0,205
Devlete olumlu tutum	-1,005	-0,476

Değişkenlerin basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerine ilişkin sonuçların -1.5 ile +1.5 (Tabachnick; Fidell, 2013), arasında olması normal dağılım kabul edilmektedir. Tablo 2’ye göre; şehit yakınları ve gazilere yönelik uygulanmakta olan sosyal politikaları yeterli bulma düzeylerinin, bu politikaların farkında olma durumlarının ve devlete olumlu tutumun çarpıklık ve basıklık değerleri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görüldüğü için analizlere devam edilmiştir. Ölçek faktörlerinin yapı geçerliliğine ilişkin doğruluğunu belirlemek üzere farklı bir örneklemden toplanan verilerle uyum gösterip göstermediğini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin uyum iyiliğini gösteren kriterler aşağıda verilmektedir.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi İndeks Değerleri

İndeks	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer	Ölçek
χ^2/sd değeri	<2	<5	3,983
GFI (Uyum İyiliği İndeksi)	>0.95	>0.90	,90
AGFI	>0.95	>0.90	,91
CFI (Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi)	>0.95	>0.90	,91
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	<0.05	<0.08	,076
RMR	<0.05	<0.08	,069

Kaynak: Schumacker RE, Lomax RG. A (2004). *Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, New Jersey: Taylor & Francis, 1-8.

Tablo3'e göre; doğrulayıcı faktör analizinin uyum iyiliğini gösteren kriterlerle katılımcılardan toplanan verilerin kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Bu durum ölçeğin iyi uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Standardize edilmiş olan katsayılara göre; standart hata değerlerinin düşük, t değerlerinin anlamlı ($p<0,001$), faktör yüklerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar literatüre ve kuramsal çerçeveye göre; faktör yapısının yapı geçerliliği olduğunu doğrulamaktadır.

3.5 Bulgular

Elde edilen verilerin analizinde; %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde SPSS 22.0 programı kullanılarak frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma bulguları değerlendirilmiştir. Ayrıca iki bağımsız grup olan değişkenler arasında anlamlı farklılık tespiti için t-testi, ikiden daha fazla bağımsız grupların arasında anlamlı farklılığı tespit etmek için "One way Anova Testi" ve post-hoc analizleri yapılmıştır. Bunun yanında şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politika uygulamalarına yönelik halkın farkındalık düzeyleri ve bu uygulamaları yeterli bulma algılarının devlete olan tutumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi, aynı değişkenlerin arasındaki etkiyi tespit etmek için de regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon ve regresyon analizleri öncesinde farkındalık, yeterli bulma algı puanları ve devlet olumlu tutum puan ortalamaları, standart sapma, minimum ve maksimum puanlar hesaplanmıştır.

Tablo 4: Farkındalık Durumu- Yeterli Bulma Algı Düzeyleri ve Devlete Olumlu Tutum Ortalamaları

Değişkenler	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Farkındalık	382	6,207	3,156	0,000	9,000
Yeterli Bulma Düzeyleri	382	2,286	0,563	1,000	3,000
Devlete Olumlu Tutum	382	2,189	0,689	1,000	3,000

Tablo 4'e göre; araştırmaya katılan bireylerin şehit yakını ve gazilere yönelik uygulanan sosyal politikalara yönelik farkındalık durumu ortalaması ($6,207\pm3,156$); uygulanan bu politikaları yeterli bulma düzeylerinin ortalaması ($2,286\pm0,563$); devlete olumlu tutum ortalaması ($2,189\pm0,689$) olarak belirlenmiştir. Akabinde; farkındalık düzeyleri, yeterli bulma algısı ve devlete olumlu tutum arasında ilişki ve etki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki

korelasyon ilişkisinde analizlerin değerlendirme kriterlerinde r: 0,00-0,25 arası değer ise; ilişki çok zayıf, r: 0,26-0,49 arasında değer ise; ilişki zayıf, r: 0,50-0,69 arasında bir değer ise; ilişki orta derecede, r: 0,70-0,89 arasında bir değer ise; ilişki yüksek, r: 0,90-1,00 arasında bir değer ise; yüksek derecede ilişki olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116).

Tablo5: Farkındalık, Yeterlik Bulma Düzeyleri ve Devlete Olumlu Tutum Arasında Korelasyon Analizi

Değişkenler		Farkındalık	Yeterli Bulma Algısı	Devlete Olumlu Tutum
Farkındalık	r	1,000		
	p	0,000		
Yeterli Bulma Algısı	r	0,289**	1,000	
	p	0,000	0,000	
Devlete Olumlu Tutum	r	0,117*	-0,026	1,000
	p	0,022	0,609	0,000

Tablo 5'e göre; şehit yakınlarına ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik halkın farkındalık düzeyleri ile uygulanan bu politikaları yeterli bulma durumları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=0.289$; $p=0,000<0.05$). Katılımcıların uygulanan politikalara yönelik farkındalık düzeyi arttıkça yeterlilik algı düzeyleri de artmıştır. (**H1**: "Şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik farkındalık durumuyla bu politikaları yeterli bulma algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır", doğrulanmıştır). Ayrıca; farkındalık düzeyleri ile devlete olumlu tutum arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=0.117$; $p=0,02<0.05$). Ankete katılanların farkındalık düzeylerindeki artış devlete olumlu tutumu da pozitif yönde arttırmıştır (H2: "Şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik farkındalık durumuyla bireylerin devlete olumlu tutumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır", doğrulanmıştır). Ancak; katılımcıların uygulanan bu politikaları yeterli bulma durumları ile devlete olumlu tutumları arasında ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0.05$). (H3: "Şehit yakını ve gazilere yönelik sosyal politika uygulamalarını yeterli bulma algısıyla bireylerin devlete olumlu tutumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır", reddedilmiştir.)

Tablo 6: Farkındalık Durumu ve Yeterlilik Algısının Devlete Olumlu Tutuma Etkisi Üzerine Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Devlete Olumlu Tutum	Sabit	2,188	14,624	0,000	3,413	0,034	0,013
	Farkındalık	0,030	2,561	0,011			
	Yeterli Bulma Algısı	-0,080	-1,233	0,218			

Tablo 6'ya göre; şehit yakınlarına ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik halkın farkındalık düzeylerinin devlete olumlu tutumları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. ($F=3,413$; $p=0,01<0.05$). Halkın farkındalık düzeyleri arttıkça devlete olumlu tutum üzerinde etkisi de arttırmaktadır ($\beta=0,030$). (H4: “Şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik farkındalık durumunun bireylerin devlete olumlu tutumu üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır”, doğrulanmıştır). Ancak söz konusu politikaları halkın yeterli bulma algılarının devlete olumlu tutum üzerinde etkisi anlamlı değildir ($F=3,413$; $p=0,21<0.05$). (H5: “Şehit yakını ve gazilere yönelik sosyal politika uygulamalarını yeterli bulma algısının bireylerin devlete olumlu tutumu üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır”, reddedilmiştir)

Akabinde; araştırmaya katılanların şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalar hakkında farkındalık düzeyi puanlarının ortalamalarının yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla “Tek Yönlü Varyans Analizi” uygulanmıştır. Ayrıca ortaya çıkan farklılıkların kaynaklarını ortaya koymak amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi uygulanmıştır.

Tablo 7'ye göre; yapılan analizler sonucunda, yaş değişkeni grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=4,961$; $p=0,000<0.05$). 18-20 yaş aralığındaki katılımcıların şehit yakını ve gazilere yönelik uygulanan politikalar hakkında farkındalık puanlarının ($7,239\pm 2,726$), diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Eğitim durumu değişkenine göre farkındalık düzey puanları incelendiğinde; grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. ($F=22,883$; $p=0,000<0.05$). Bu bağlamda eğitim durumu yüksek okul ve fakülte olanların farkındalık düzeyi puanları ($8,141\pm 2,671$) diğer eğitim düzeylerine sahip olanların farkındalık düzeyi puanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Aylık gelir değişkenine göre ise; grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=5,501$; $p=0,000<0.05$) Aylık geliri 4500 TL üstü olan katılımcıların farkındalık düzeyi puanları ($7,611\pm 2,969$), diğer gelir gruplarından daha yüksektir.

Tablo 7: Farklılık Durumlarının Yaş-Eğitim-Aylık Gelir -Meslek Değişkenlerine Göre Ortalamaları

Değişkenler	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Yaş	18-20	46	7,239	2,726	4,961	0,000	1 > 4
	21-30	76	7,092	3,007			2 > 4
	31-40	76	6,474	2,715			1 > 5
	41-50	106	5,632	3,270			2 > 5
	51-60	59	5,509	3,401			1 > 6
	60 Yaş üzeri	19	4,474	3,339			2 > 6
Eğitim Durumu	İlkokul Me-zunu	125	5,024	3,004	22,883	0,000	3 > 1
	Ortaokul Mezunu	75	5,240	2,784			4 > 1
	Lise Mezunu	104	6,875	3,068			3 > 2
	Yüksekokul ve Fakülte	78	8,141	2,671			4 > 3
Aylık Gelir	0-1300 TL	104	5,192	2,976	5,501	0,000	
	1301-2500 TL	133	6,323	3,327			2 > 1
	2501-3500 TL	68	6,279	2,911			3 > 1
	3501-4500 TL	41	7,049	2,898			4 > 1
	4500 TL üstü	36	7,611	2,969			5 > 1
Meslek	Memur	56	7,643	3,147	5,840	0,000	2 > 1
	İşçi	64	6,047	3,052			1 > 3
	Çiftçi	22	4,000	2,582			2 > 3
	Esnaf	32	6,438	2,770			4 > 3
	Ev Hanımı	11	3,636	2,461			6 > 3
	Öğrenci	6	7,333	3,777			7 > 3
	Diğer	31	6,968	3,271			1 > 5
					2 > 5		
					4 > 5		
					6 > 5		
					7 > 5		

Meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla "Tek Yönlü Varyans Analizi" yapılmıştır. Tablo 7'ye göre; grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (F=5,840; p=0,000<0.05). Mesleği memur olanların farklılık düzeyi puanlarının (7,643±3,147) diğer meslek gruplarından daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 8: Farkındalık Durumlarının Cinsiyete ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Ortalamaları

Değişkenler	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Cinsiyet	Kadın	188	6,128	2,984	-0,482	0,629
	Erkek	194	6,284	3,320		
Medeni Durum	Bekâr	145	6,738	3,089	2,592	0,010
	Evli	237	5,882	3,159		

Tablo 8’de; araştırmaya katılan bireylerin şehit yakınları ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik farkındalık puan ortalamalarının medeni durum ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan “t-testi” sonucunda; cinsiyete göre ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Ancak; medeni durum değişkenine göre farkındalık düzeyleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. ($t=2.592$; $p=0.010<0,05$). Bu bağlamda; bekâr olan katılımcıların farkındalık puanlarının ($x=6,738$), evli olanların farkındalık puanlarından ($x=5,882$) yüksek olduğu saptanmıştır. (H_6 : “Şehit yakını ve gazilere yönelik sosyal politika uygulamalarına yönelik farkındalık durumu sosyo-demografik tanımlayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir”, sosyo- demografik özelliklerden; yaş, eğitim durumu, aylık gelir, meslek, medeni durum değişkenleri bakımından doğrulanmıştır. Ancak, cinsiyet değişkeni bakımından reddedilmiştir). Daha sonra uygulanan bu politikaları katılımcıların yeterli bulma algı düzeylerinin yaş, eğitim, aylık gelir ve meslek değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek maksadıyla; “Tek Yönlü Varyans Analizi” yapılmıştır. Ayrıca ortaya çıkan farklılıkların kaynaklarını tespit etmek maksadıyla “Tamamlayıcı Post-Hoc Analizi” yapılmıştır.

Tablo 9’da, yaş değişkenine göre; şehit yakını ve gazilere uygulanan politikaları yeterli bulma algı düzeyleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=2,657$; $p=0,022<0.05$). 18-20 yaş aralığındaki katılımcıların şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikaları yeterli bulma algı puanları ($2,420\pm0,489$), diğer yaş gruplarının yeterli bulma algı düzeylerinden daha yüksektir. Eğitim durumu değişkenine göre, uygulanan bu politikaları yeterli bulma algı puanları incelendiğinde ise; eğitim düzeyi grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($F=14,652$; $p=0,000<0.05$). Bu bağlamda eğitim durumu yüksek okul ve fakülte olanların yeterli bulma algı puanlarının ($2,581\pm0,546$) diğer eğitim düzeylerinin yeterli bulma algı puanlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak; aylık gelir değişkenine ve meslek değişkenine göre; söz konusu politikaları yeterli bulma algı düzeyleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 9: Yeterli Bulma Algısının Yaş- Eğitim Durumu-Aylık Gelir ve Meslek Değişkenlerine Göre Ortalamaları

Değişkenler	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Yaş	18-20	46	2,420	0,489	2,657	0,022	1 >
	21-30	76	2,357	0,627			4
	31-40	76	2,371	0,560			2 >
	41-50	106	2,184	0,552			4
	51-60	59	2,248	0,542			3 >
	60 Yaş üzeri	19	2,037	0,461			4
Eğitim Durumu	İlkokul Mezunu	125	2,161	0,532	14,652	0,000	1 >
	Ortaokul Mezunu	75	2,080	0,510			4 >
	Lise Mezunu	104	2,365	0,547			2
	Yüksekokul Ve Fakülte	78	2,581	0,546			4 >
Aylık Gelir	0-1300 TL	104	2,218	0,502	1,115	0,349	
	1301-2500 TL	133	2,301	0,552			
	2501-3500 TL	68	2,338	0,565			
	3501-4500 TL	41	2,220	0,660			
	4500 TL üstü	36	2,408	0,642			
Meslek	Memur	56	2,327	0,698	0,556	0,765	
	İşçi	64	2,339	0,516			
	Çiftçi	22	2,205	0,500			
	Esnaf	32	2,359	0,523			
	Ev Hanımı	11	2,100	0,626			
	Öğrenci	6	2,100	0,721			
	Diğer Meslek	31	2,252	0,667			

Araştırmaya katılanların şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikaları yeterli bulma algı puan ortalamalarının medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için “t testi” uygulanmıştır.

Tablo 10: Yeterli Bulma Algısının Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Ortalamaları

Değişkenler	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Cinsiyet	Kadın	188	2,307	0,553	0,701	0,484
	Erkek	194	2,267	0,573		
Medeni Durum	Bekar	145	2,379	0,542	2,523	0,012
	Evli	237	2,230	0,569		

Tablo 10’da; yapılan t-testi sonucunda, uygulanan politikaları medeni durum değişkenine göre yeterli bulma puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($t=2.523$; $p=0.012<0,05$). Bu bağlamda; bekâr olan katılımcıların söz konusu politikalara yönelik uygulamaları yeterli bulma puanları ($x=2,379$), evli olan katılımcıların yeterli bulma puanlarından ($x=2,230$) yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak; kadın ve erkeklerin uygulanan politikaları yeterli bulma puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Analiz sonuçları değerlendirildiğinde; uygulanan söz konusu politikaları yeterli bulma algıları katılımcıların yaş, eğitim durumu ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterirken aylık gelir, meslek ve cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

(H7: “Şehit yakını ve gazilere yönelik sosyal politika uygulamalarını yeterli bulma algısı sosyo-demografik tanımlayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir”, sosyo- demografik özelliklerden; yaş, eğitim durumu ve medeni durum değişkenlerine bakımından doğrulanmıştır. Ancak; aylık gelir, meslek ve cinsiyet değişkenleri bakımından reddedilmiştir).

Karabulut, Yalova’da yaşamakta olan 5 muharip gazi, 8 malul gazi ve 12 şehit ailesi ile yüz yüze gerçekleştirdiği mülakatlardan elde ettiği bulguları değerlendirmiştir. Karabulut, bu çalışmasında; malul gazilerinin ve şehit ailelerinin kendilerine devletin sağladığı hakları ve hizmetleri yeterli bulup bulmadıklarının değerlendirmelerine yer vermiştir. Devletin kendilerine sağladığı hakları ve hizmetleri malul gazilerin; % 37,5’inin “Çok İyi”, % 25’inin “İyi”, % 37,5’inin ise “Yetersiz” bulunduğu görülmüştür (Karabulut, 2017:105). Şehit ailelerine devletin sağladığı hakları ve hizmetleri; şehit ailelerinin % 16,7’sinin “Çok İyi”, % 75’inin “İyi”, % 8,3’ünün ise “Orta Seviyede İyi” bulmaktadırlar (Karabulut, 2017:109). Karabulut’un tez çalışmasından elde ettiği bulguların bu çalışmadan elde edilen bulguları destekler nitelikte olduğu tespit edilmiştir.

Daha sonra yaş, eğitim, aylık gelir, meslek değişkenlerine göre devlete olumlu tutum ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla; “Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)” yapılmıştır. Ayrıca ortaya çıkan farklılıkların kaynaklarını tespit etmek için “Tamamlayıcı Post-Hoc Analizi” yapılmıştır.

Yapılan “Tek Yönlü Varyans Analizi” sonucunda, tablo 11’de; devlete olumlu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0.05$). Eğitim seviyesi değişkenine göre devlete olumlu tutum puanları incelendiğinde; grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=3,217$; $p=0,023<0.05$).

Tablo 11: Devlete Olumlu Tutumun Yaş- Eğitim- Aylık Gelir - Meslek Değişkenlerine Göre Ortalamaları

Değişkenler	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Yaş	18-20	46	2,196	0,728	0,181	0,970	
	21-30	76	2,176	0,745			
	31-40	76	2,176	0,716			
	41-50	106	2,237	0,649			
	51-60	59	2,153	0,688			
	60 Yaş üzeri	19	2,121	0,526			
Eğitim	İlkokul Mezunu	125	2,284	0,643	3,217	0,023	1 > 4
	Ortaokul Mezunu	75	2,291	0,524			
	Lise Mezunu	104	2,128	0,695			
	Yüksekokul Ve Fakülte	78	2,021	0,847			
Aylık Gelir	0-1300 TL	104	2,176	0,652	0,351	0,843	
	1301-2500 TL	133	2,238	0,684			
	2501-3500 TL	68	2,149	0,700			
	3501-4500 TL	41	2,117	0,707			
	4500 TL üstü	36	2,203	0,791			
Meslek	Memur	56	2,070	0,806	0,831	0,547	
	İşçi	64	2,238	0,656			
	Çiftçi	22	2,050	0,538			
	Esnaf	32	2,206	0,643			
	Ev Hanımı	11	2,109	0,744			
	Öğrenci	6	2,200	0,713			
	Diğer	31	1,932	0,776			
	Memur	56	2,070	0,806			

Bu bağlamada; eğitim durumu ilkököl mezunu olan katılımcıların, söz konusu uygulamaların devlete tutumunu olumlu etkileyeceği yönünde verdiği puan ortalamalarının ($2,284\pm 0,643$), diğer eğitim seviyesine sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak; aylık gelir ve meslek değişkenine göre; katılımcıların, bu politikaların devlete tutumunu olumlu etkileyeceği yönünde verdiği puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p>0.05$). Daha sonra cinsiyet ve medeni

durum değişkenine göre devlete olumlu tutum puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için “t testi” yapılmıştır.

Tablo 12.Devlete Olan Tutumun Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Ortalamaları

Değişkenler	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Cinsiyet	Kadın	188	2,176	0,714	-0,361	0,718
	Erkek	194	2,202	0,666		
Medeni Durum	Bekar	145	2,201	0,722	0,259	0,796
	Evli	237	2,182	0,670		

Yapılan “t-testi” sonucunda, tablo 12’de; medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre katılımcıların, şehit yakını ve gazilere yönelik uygulanan sosyal politikaların devlete olumlu tutumunu etkileyeceği yönünde verdiği puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p>0.05$). (H8: “Şehit yakını ve gazilere yönelik sosyal politika uygulamalarının bireylerin devlete tutumu sosyo-demografik tanımlayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir”, sosyo-demografik özelliklerden eğitim seviyesi bakımından doğrulanmıştır. Ancak; yaş, aylık gelir, meslek, cinsiyet, medeni durum değişkenleri bakımından reddedilmiştir).

SONUÇ

Vatan topraklarının bütünlüğü ve bağımsızlığımızı korumak uğruna canını feda eden şehitlerimizin dul ve yetimleri, bu uğurda sağlığını kaybeden gazilerimiz geri kalan yaşamlarında çeşitli maddi-manevi zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Şehit yakını ve gazilerimizi yaşadıkları sosyo-ekonomik risklere karşı koruma amacıyla sağlık, eğitim, sosyal güvenlik, istihdam, vergi muafiyeti gibi alanlarda sosyal devlet olmanın gereği olarak çeşitli politikalar geliştirilmekte ve uygulanmaktadır. Uygulanan bu politikalarla dezavantajlı gruplardan olan şehit yakınları ve gazilere toplum içinde hak ettikleri saygınlığın ve insan onuruna yaraşan yaşam standardının sağlanmasıdır.

Şehit yakını ve gazilere yönelik uygulanan politikaların hedeflerine ulaşması için çağın gereklerinin yanında halkın beklentilerini de karşılayacak şekilde planlanması ve uygulanması gerekmektedir. Bu nedenle uygulanan politikalara yönelik halkın algı ve tutumlarının saptanması önem arz etmektedir. Ancak; bu konuda oldukça sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu çalışma, araştırma konusuna bağlı olarak Burdur İli Kent merkezinde yaşamakta olan 18 yaş üstü bireylere anket uygulanarak yapılmış ve elde edilen verilerden ulaşılan sonuçlar ortaya konmuştur.

Şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik halkın farkındalık durumları, uygulanan bu politikaları yeterli bulma algılarını ve devlete olumlu tutumlarını arttırmaktadır. Ancak; halkın uygulanan söz konusu politikaları yeterli bulma algıları devlete olan olumlu tutumlarını etkilememektedir. Bunun yanında 18-20 yaş aralığında olan bireylerin şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik farkındalık düzeyleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Ayrıca; eğitim seviyesi yüksekokul ve fakülte düzeyinde olan katılımcıların söz konusu politikalara yönelik farkındalık düzeyleri diğer eğitim düzeylerine göre daha yüksektir. Aylık gelir bakımından ise; aylık geliri 4500 TL ve üstü olan katılımcıların diğer gelir gruplarına göre farkındalık düzeylerinin daha yüksektir. Katılımcıların mesleklerine göre farkındalık düzeyleri değerlendirildiğinde ise; mesleği memur olanların diğer meslek gruplarının farkındalık düzeylerinden daha yüksektir. Medeni durum bakımından ise; bekâr olanların şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik farkındalık düzeyleri evli olanlardan daha yüksektir. Ancak; cinsiyet değişkenine göre farkındalık düzeylerinde farklılık yoktur.

Şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikaları halkın yeterli bulma algı düzeyleri katılımcıların yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde; 18-20 yaş aralığında olan bireyler uygulanan politikaları diğer yaş gruplarından daha fazla yeterli bulmaktadır. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre uygulanan söz konusu politikaları yeterli bulma düzeyleri değerlendirildiğinde; eğitim seviyesi yüksekokul ve fakülte olan katılımcıların diğer eğitim seviyelerine sahip katılımcılara göre şehit ve gazilere uygulanan sosyal politikaları yeterli bulma algı düzeylerinin daha yüksektir. Uygulanan bu politikaları yeterli bulma düzeyi medeni durumu bekâr olan katılımcıların evli olan katılımcılar daha yüksektir. Ancak; söz konusu politikaları yeterli bulma algı düzeyleri; aylık gelir, meslek ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir.

Halkın devlete olumlu tutumları ise; sosyo-demografik özelliklerinden eğitim seviyesi değişkenine göre farklılık gösterirken yaş, aylık gelir, meslek, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Eğitim seviyesi ilkökul seviyesinde olan bireylerin şehit yakını ve gazilere uygulanan politikaların devlete olumlu tutumlarını artırma düzeyi diğer eğitim seviyelerine sahip olan bireylerden daha fazladır. Söz konusu politikalar hakkında yüksekokul ve fakülte seviyesine sahip bireylerin daha fazla bilgi sahibi oldukları ve uygulanan bu politikaları yeterli buldukları ancak; söz konusu politikaların ilkökul eğitim seviyesindeki bireylerin devlete olumlu tutumlarını daha fazla etkilediği saptanmıştır.

Şehit yakını ve gazilere uygulanan sosyal politikalara yönelik halkın farkındalık düzeylerinin, bu politikaları yeterli bulma düzeylerinin ve devlete

olumlu tutumlarının arttırılması için; uygulanan bu politikaların iletişim araçları vasıtasıyla tanıtılmasının gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca devletin dezavantajlı durumdaki bu gruplara uyguladığı sosyal politikaların öğrencilere seçmeli ders olarak verilmesinin uzun vadede halkın devlete olumlu tutumunu arttıracakı düşünülmektedir. Çalışma Burdur ili kent merkezinde yapılmış olup kırsal bölgede yapılacak araştırmalardan farklı sonuçlar çıkabileceği düşünülmektedir. Literatür taramasında; bu konuyla ilgili yapılan çalışmaların çok sınırlı olduğu görülmüş olup bu alandaki çalışmaların arttırılmasının uygulanan sosyal politikalara yön vermesi açısından önem arz etmektedir. Ayrıca, çalışmanın diğer illerde de yapılması ve iller arası kıyaslama yapılması ayrıca kent merkezleri ve kırsal bölgeler arasında kıyaslama yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Karabulut, C.(2017). *Türkiye'de gazilere ve şehit ailelerine yönelik uygulanan sosyal politikalar: Yalova ili örneği*. Yayınlanmamış YL Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Sosyal Politika Bilim Dalı
- Köleoğlu, Y., Karataşoğlu, S. ve Namal, M.K. (2013). Türkiye'de gazi ve şehit ailelerine sağlanan sosyal haklar ve gazi ve şehit aileleri bilgi bankası oluşumunun sağlanmasında Batman ili örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2),110-149.
- Namal, M. K., Köleoğlu, Y. (2006). Türkiye'de gazi ve şehit ailelerine sağlanan sosyal haklar. *Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(8), 119-149.
- Özbudun, E. (2017). *Türk anayasa hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Salant P., Dillman D. A. (1994). *How to conduct your own survey*. Newyork: John Wiley & Sons.
- Schumacker RE., Lomax RG. A.(2004). *Beginner's guide to structural equation modeling*. New Jersey: Taylor & Francis.
- Seyyar, A. (2005). *Sosyal güvenlik terimleri-Ansiklopedik Sözlük*, 1. Basım, İstanbul: Papatya Yayıncılık Eğitim.
- Seyyar, A., Köleoğlu, Y. (2011). *Sosyal politikalar açısından gaziler ve şehit aileleri*. İstanbul: Lalezar Kitabevi.
- Tabachnick B.G., Fidell L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (sixth ed.), Boston: Pearson.

- <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=130&locale=tr> , Erişim Tarihi: 08.12.2015
- <http://giresun.aile.gov.tr/kurumsal/sehit-yakinlari-ve-gazilere-taninan-haklar>, Erişim Tarihi: 15.05.2018
- <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, Erişim Tarihi: 06. 09. 2018
- http://tusgap.com/haber-sehit_yakinlarimiz_ve_gazilerimize_saglanan_haklar-4920.html Erişim Tarihi: 21.08.2018
- 12 – 17.7.1927 tarih ve 631 – 635 sayılı RG’ de yayınlanan 1111 sayılı Askerlik Kanunu
- 18.02.1954 tarih ve 8637 sayılı RG’ de yayınlanan 6245 sayılı Harcırah Kanunu
- 06.01.1961 tarih ve 10700 sayılı RG’ de yayınlanan 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu
- 10.08.1967 tarih ve 12670 sayılı RG’ de yayınlanan 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu
- 11.8.1970 tarih ve 13576 sayılı RG’ de yayınlanan 1319 Sayılı Emlak Vergisi Kanunu
- 25.3.1986 tarih ve 19058 sayılı RG’ de yayınlanan 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu
- 12.4. 1991 tarih ve 20843 (Mükerrer) sayılı RG’ de yayınlanan 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanunu
- 19.06.1992 tarih ve 17729 sayılı RG’de yayınlanan 2684 Sayılı İlköğretim ve Ortaöğretimde Parasız Yatılı veya Burslu Öğrenci Okutma ve Bunlara Yapılacak Sosyal Yardımlara İlişkin Kanun
- 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı RG’de yayınlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 14.2.2007 Tarih ve 26434 sayılı RG’ de yayınlanan 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu
- 17.6 1949 tarih ve 7235 sayılı RG’ de yayınlanan 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu

KENTSEL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE SOSYAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İÇİN YENİ EĞİTİM ORTAMLARININ ÖNEMİ

Osman Özkul¹ - Hülya Özkul²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0418-7007

²ORCID ID: orcid.org/0000-0003-4818-2678

Öz

Her çağın ve toplumsal yapının kendi şartlarına göre eğitim ortamları oluşmaktadır. Bu nedenle, tarım toplumu ile sanayi toplumunun eğitim ortamları birbirinden farklıdır. Bir toplum yapısından diğerine geçerken, yerleşim yerleri değişirken, eğitimin içeriği ile birlikte yöntemleri ve formları da değişmektedir. Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş sürecinde eğitim belirli bir sınıfın çocuklarının özel ortamlarda edindiği bir beceri olmaktan çıkmıştı. Daha geniş grupların sınıf ortamlarında kitle halinde eğitim ve öğretim alma sürecine dönüşmüştür. Bilim ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte üretim ve iletişim biçimlerinde de çok hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bu süreçte kırsal bölgelerden kentlere hızlı bir göç yaşanmaktadır. Kentlerdeki sosyal ve kültürel hayatla beraber, mekânların da değişimi kaçınılmazdır. Böylece yeni bilgilerle beraber, yeni eğitim teknolojileri ve eğitim ortamları da bu değişime ayak uydurmak durumundadır. Demokrasi kültürünün yaygınlaşmasıyla beraber, eğitimde dikey ilişkiler yerine yatay ilişkiler daha önemli hale gelmiştir. Bu makalede geliştirilen yeni yaklaşımlar doğrultusunda, kent hayatının daha sağlıklı sürdürülebilmesi için eğitim ortamları ile uyumlu bir biçim alması gerektiği savunulmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, geleneksel eğitim sistemi ve ortamlarından farklı olarak günümüzde okulların taşınması gereken özellikler tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kentsel dönüşüm, sürdürülebilirlik, eğitim, toplum, tasarım, değişme

¹ Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Sakarya/Türkiye.

E-posta: ozkul@sakarya.edu.tr

² Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temel Eğitim Yüksek Lisans Öğrencisi,

E-Posta: hulyaozsen5@gmail.com

IMPORTANCE OF NEW EDUCATIONAL ENVIRONMENT FOR SOCIAL SUSTAINABILITY WITHIN THE PROCESS OF URBAN TRANSFORMATION

Osman Özkul - Hülya Özkul

ABSTRACT

Educational environments are formed according to the conditions of each age and social structure. Therefore, the educational environment of the agricultural society and the industrial society are different. As the settlements shift from one community structure to another, the methods and forms of education have been changed together with the content of education. In the process of transition from the agricultural society to the industrial one, education became no longer a skill acquired by the children of a particular class. It has turned into the process of getting mass education and training of larger groups in the classroom environment. With the development of science and technology, there is also a very rapid change in the forms of production and communication. In this process, there is a rapid migration from rural areas to cities. With the social and cultural life in the cities, the change of the places is inevitable. Thus, together with new information, new educational technologies and educational environments have to keep up with this change. With the expansion of the culture of democracy, horizontal relations have become more important instead of vertical relations in education. In line with the new approaches developed in this article, it is argued that it should take a form that is compatible with the educational environment in order to maintain the city life healthier. For this purpose, unlike traditional education systems and environments, the features that schools need to carry out today are discussed.

Keywords: Urban transformation, sustainability, education, society, design, change

Giriş

Günümüzde gündelik hayatımızın kaçınılmaz bir gerçeği olan, iletişim olgusu tarih içinde bazı aşamalardan ve öğrenme süreçlerinden geçmiştir. Tarih boyunca, insanlar birbirleriyle iletişimi kullandıkları çeşitli araçlarla sağlamışlardır. Yazılı iletişime geçmeden önce, ateş dumanı, posta güvercini, yüksek kuleler, resimler gibi araçları kullanmışlardır. Eski Yunan Devleti'nde vatandaşların iletişimi, meydana birbirlerine düşüncelerini hitabet sanatı yani retorik ile aktararak yapılmakta iken; Ortaçağ Avrupa toplumlarında iletişim, kamusal alan dediğimiz evlerin içinde gerçekleşmiştir. Bürokrat sınıfın kapalı alan olan evlerde bilgilerini, eğitimlerini ve öğrenimlerini sağladıkları alanlar iletişim alanları da olmuştur.

20. yüzyılda ise iletişim için en önemli rolü sanayi devriminin başlamasıyla üretilen araçlar ve bu araçların kullanımı sağlamıştır. 19. yüzyıl sonları ve 20. yüzyıl başlarında kentleşme olgusunun gelişmesiyle ortaya çıkan iletişim zorunluluğu, gazete, radyo, televizyon ve bilgisayar kanalları gibi daha teknolojik araçların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Kullanılan kitle iletişim araçları insanlar için olumlu birçok gelişmeyi sağlamakla birlikte; diğer yandan, insanlar üzerinde bıraktığı olumsuz etkiler Frankfurt Okulu düşünürlerince önemli eleştiriler almıştır. Mesela Adorno'ya göre (2005) insanlar, dilin yorumlayıcı dairesi içinde bağımlı kültürün tutsağıdır. Kitle iletişim araçlarının kullandığı dil kavramsal düşünceyi engeller. "Kültür endüstrisi" olarak adlandırılan kitle iletişim araçları ve kitle eğlencesi, endüstrileşmiş bireylerin bilincini artık direnmeyi bile düşünemez hale getirmiştir (Cangöz, Dağtaş, Erdoğan, Özer, Uzun ve Yüksel, 2013).

Frankfurt Okulu, bir felsefi ekol olmakla birlikte, önemli bir yöntemsel yenilik geliştirmiş ve disiplinler arası çalışmalara önemli bir katkı gerçekleştirmiştir. Ancak ülkemizde disiplinler arası çalışma gerçekleştiren ve iletişimde kullanan öğretmenler son derece azdır. Türkçe, matematik, tarih ve diğer derslerin öğretiminde yeterince kullanılmayan kitle iletişim araçlarının, yararlı bir şekilde öğrencilerin öğretimine sunulmaması çağımızın eğitim paradigmalarına ve öğrenme ortamlarına da ters düşmektedir. Bunun için yeni görüşlere ihtiyaç vardır.

21. Yüzyılda bilgi ve bilimsel olgular hiç durmadan hızla değişmektedir. Buna paralel olarak da ortaya yeni teknolojiler, sektörler ve iş kolları çıkmaktadır. Dünya Ekonomik Forumunun yayınladığı bir rapora göre günümüzde ilkokulda okuyan öğrencilerin neredeyse yüzde 65'inin çalışacağı sektörler henüz oluşturulmamıştır. Bu da iş gücüyle ve bilgi birikimlerinin de durmadan değiştiğini ortaya koymaktadır. Üstelik iş gücünün teknolojiyle birlikte robotlaşmasıyla birlikte, yeni kuşakların yapacakları iş imkânları artıyor, ihtiyaç duydukları yeni sorunlar gündeme geliyor.

Bu durumdan yola çıkarak Tony Wagner, gelecekteki iş alanlarında başarılı olabilmeleri için bireylerin sahip olması gereken bazı temel nitelikleri gündeme getirmektedir. Buna göre yeni çağda öğrencilerin başarıya ulaşabilmeleri için, bireyin merkezde olduğu ve şahsî farklılıklara göre yenilikçi yöntemlerle ve daha esnek ortamlarda, çoklu zekâ teorisinden yararlanarak hayata hazırlanmaları gerekmektedir.

Wagner'in öngörülerini eğitim için yeni hedefler geliştirmemizi gerektirmektedir. Ona göre bu hedefleri yedi önemli başlıkta toplamak mümkündür:

1. Eleştirel düşünme ve sorun çözümü öncelikli olmalıdır. Artık bilgiye ulaşmak çok kolay, ama bu bilgilerin güvenilirliği ve faydalı olanını seçebilmek önemlidir.
2. Ağlar arası iş birliği ve etkileme yoluyla önderlik becerisi geliştirilmelidir.
3. Kıvraklık ve uyum yeteneği arttırılmalıdır. Çağımız hız çağıdır; bu nedenle sadece bilgiye sahip olan değil hızlı ulaşabilen kazanmaktadır.
4. İnisiyatif almak ve girişimci olmak için küresel problemlerle ilgili düşüncelerini sağlamak gerekiyor.
5. Etkili sözlü ve yazılı iletişim kurabilen kişiler, iş dünyasının öncüleri arasında yer alabilecektir.
6. Bilgiyi değerlendirip analiz edebilmek için, ulaştığı bilgi farklı kaynaklardan teyit ederek ve eleştirerek analiz etme becerisine sahip olmalıdır.
7. Merak duygusu ve hayal gücü, yeniliklerin en temel, en güçlü kaynaklarından biridir. Bu duygu ile dünyaya gelen insanı besleyecek yeni yöntem ve teknikleri bulmak temel hedef olmalıdır (Wagner, 2008).

Aşağıdaki bölümlerde bu amaca yönelik olarak, yeni kent ortamlarının oluşturulması sırasında eğitim, fizik çevre ve sosyal çevre ilişkisinin göz önünde bulundurulması gerektiği üzerinde durulacaktır.

Değişim olgusunun fiziki dünya için olduğu kadar insanların oluşturduğu sosyal ortamlar için de kaçınılmaz olduğu açık bir gerçektir. Çünkü İnsanlık tarihi boyunca eğitim faaliyetlerinde, insanlar daima mekânlarla bütünleşmiş ve değer kazanmıştır. Tarihsel veriler, toplumların belirli dönemlerde felsefi, dini ve bilimsel gelişmelerin sonucunda, eğitim programlarının amacına uygun mekânlar düşünüp geliştirdiklerini göstermektedir.

Sanayi Devrimi ile birlikte ev, okul ve fabrikalar kitle eğitim sistemini destekleyen ortamlar biçiminde oluşturuldu. Ancak 20. Yüzyılın sonlarına doğru Sanayi Çağı sona erdi. 21. Yüzyılda Bilgi Çağı da aşıldı, hatta Dijital Çağa girmiş bulunuyoruz. Okulların da bu değişime uyumlu bir gelişime ihtiyacı vardır. Bu nedenle günümüzde okulların, dijital ve iletişim çağı için disiplinli

işgücü sağlayabilecek şekle ve gençler için daha verimli yeni öğrenme ortamları haline getirilmesi gerekiyor. Dolayısıyla eğitim ortamlarının yeniden düzenlenmesi, ekonomide, demografide, sosyal ve kültürel yaşamda, hükümet politikasında, pedagojik gelişmelerin yönetiminde ve gelecekteki öğrenmelerde önemli bir etki yapacaktır.

Bu nedenle öğrenme ortamlarında, hızlı değişimin gereği olarak, öğrenme amaçlarını yeniden gözden geçirerek geleceğe tutarlı bir bakış açısı geliştirmemiz gerekir. Eğitimli ve disiplinli bir işgücü yetiştirmek, ekonomik kalkınma için de bir araç olarak görülebilir. Her zamankinden daha fazla, eğitimde etkili olmak, insanları etkinleştirmek gerekir. Böylece öğrenme ortamları, yeni deneyimler sunmayı, yabancı fikirlere ve değişen şartlara karşı kendini müdafaa edebilmeyi; daha geniş anlamda da topluma karşı paylaşılan sorumluluk duygusunu ve işbirliğini geliştirmelidir.

Bu amaçların gerçekleştirilmesi için, mevcut kent ortamlarının gelişen eğitim anlayışları ve sosyal ihtiyaçlarla paralel olarak geliştirilmesi gerekmektedir. Özellikle Kentsel Dönüşüm Projesinin sosyal ve kültürel olgularla desteklenmesi sosyal sürdürülebilirlik için önemli bir gerekliliktir.

1. Kentsel Dönüşüm ve Sosyal Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik kavramı ilk kez, Dünya Doğayı Koruma Birliği (IUCN) tarafından 1982 yılında kabul edilen Dünya Doğa Şartı belgesinde yer almıştır. Bu belgeye göre; “insanların yararlandığı ekosistem, organizmalar, kara, deniz ve atmosfer kaynaklarının uygun değer sürdürülebilirliğini başarabilecek biçimde yönetilmeleri gerektiğidir. Ancak bunun ekosistemlerin ve türlerin bütünlüğünü tehlikeye atmayacak biçimde yapılması öngörülmektedir” (Altuntaş, 2012).

Sürdürülebilirlik olgusu, sosyal, kültürel, ekonomik ve politik açılardan toplumların bugün sahip oldukları varlıklar üzerinde gelecek nesillerin hakkının da olduğunu düşünerek kullanma anlamına gelmektedir. Aynı zamanda ekosistemlerde, yönetimde, hizmetlerde, enerjide, duygularda, ekonomik gelirde, eğitimde yani yaşamın tümünde fayda sağlayabilecek bir nitelik taşımalıdır.

Bu amaçların gerçekleştirilebilmesi için de kentin anlamının yeniden gözden geçirilmesi gerekir. En genel tanımıyla kent, işbölümünün ve uzmanlığın yüksek olduğu en büyük yerleşim birimidir. Bir diğer tanıma göre ise “sürekli toplumsal gelişme içinde bulunan ve toplumun, yerleşme, barınma, gidiş-geliş, çalışma, dinlenme, eğlenme gibi gereksinmelerinin karşılandığı, pek az kimsenin tarımsal uğraşlarda bulunduğu, köylere bakarak nüfus yönünden daha yoğun olan ve küçük komşuluk birimlerinden oluşan yerleşme birimi” dir (Büyük Türkçe Sözlük, 2010).

Sosyal bilimciler için kent, bireylerin birbirleri ile karşılıklı olarak etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan ve canlılığını sürdüren bir ilişkiler yumağı olarak anlaşılırken; ekonomistlere göre kent, “ekonomik aktivitelerin farklılaştığı, sanayi devrimi ile birlikte eğitim ve sağlık gibi hizmet sektörlerinin de geliştiği, insanların birlikte yaşadığı alanlar” olarak tanımlanmaktadır (Karaküçük ve Gürbüz, 2007).

Durkheim kenti işbölümü ve dayanışma kavramları ile açıklarken; Marx antikapitalist bir yaklaşımla üretim araçlarının ve diğer gereksinimlerin bulunduğu alanlar olarak tanımlamaktadır. Weber’in tanımlaması ise ekonomik ve siyasal bakımdan önemlidir. Bookchin’e göre ise, kenti bir eko-topluluk olarak düşünmek gerekmektedir. Kentin gelişimini, zaman içinde aldığı şekilleri, pazar ya da üretim merkezi olmanın ötesinde nasıl bir işleyiş gösterdiğini anlamaya çalışmak gerekmektedir. Buna göre kenti, “en gelişmiş durumuyla etik bir insan birliği olarak tanımlamaktadır” (Topal, 2004).

Castells ise yeni bir yaklaşımla, kapitalist sistemin bir özelliğine işaret etmektedir. Kentsel sistemin temel süreci olarak “tüketim sürecini” görmekte ve sosyo-mekansal mekanizmaların değişiminin kentsel değişime neden olduğunu savunmaktadır. Bunu savunurken de sosyo-mekansal değişimi, metropolitenleşme (nüfusun ve sermayenin yoğunlaşması) ve alt kentleşme (banliyöleşme-merkezden uzaklaşma) olmak üzere iki kavramla açıklamaktadır (Castells (2013).

Endüstri devrimiyle eş zamanlı gelişen kentleşme hareketleri, kentleri fiziksel, sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan hızlı bir şekilde değiştirmiştir. Zaman içerisinde değişen yaşam biçimleri, yönetim yapısı, sermaye gücü, nüfus artışı, göçler, ekonomik koşullar kentlerdeki yaşam mekânlarının farklılaşmasına neden olmuştur. Sürdürülebilir kentler artık bir zorunluluktur ve oluşturulmaları yolunda yeni tanımlamalar, bakış açıları, ilkeler ve niteliklere ihtiyaç vardır.

Günümüzün sürdürülebilir kent hayatını, eğitim ve insan olguları ile birlikte düşünmek gerekmektedir. Süreklilik içinde değişimi sağlamak için ise, sosyal, ekonomik çıkarların çevre ve enerji ile ilgili kaygıların da azaltılması ve birbiri ile uyumlu hale getirilmesi beklenmektedir. Sürdürülebilir kentlerin, süreklilik içinde, bilgi ve algı dünyasındaki değişimi de dikkate alması böylece yaşana bilirlilik ile sürdürülebilirlik kavramlarının birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

Sürdürülebilir kent oluşturma düşüncesinin üç temel şartı vardır: Fiziki mekânın yaşanabilir olması, sosyal ve kültürel ortamların çeşitli olması ve iletişim imkânlarının yeterli zenginlikte olması... Bu şartların gerçekleştirilmesi gerekli ama yeterli olarak görülmeyebilir. Çünkü bu sürekliliği olan bir durumdur. Çağımızda her şeyin çok hızlı değişime uğradığı dikkate alınırsa,

yeni yaklaşımların da beklenmesi kaçınılmazdır. Kentlerde yaşayan insanların, kent ile olan ilişkilerinde, kentin ortak alanlarının kullanımında ve kamu hizmetlerinin yaşam kalitelerinin artırılması gerekmektedir. Artık kentin bir yerleşim birimi olarak kendi varlığını devam ettirebilme kapasitesinin güçlendirilmesi gerekmektedir.

Klasik kent ortamları bu konuda yetersiz kalmaktadır. Kentin çevre değerlerini taşıma kapasitelerinin üzerinde kullanımı ile kaynakların dönüştürülmesinde var olan üretim ve tüketim kalıplarının sorgulanması gerekmektedir. Sağlıklı ve sürdürülebilir kentlerde yaşayan topluluklarda en başta bilinç düzeyinin yüksek olması gerekmektedir. Bu da verimli bir eğitim ve iletişim ortamının olmasına bağlıdır. Karşılıklı olarak birbiri ile sağlıklı iletişim yollarının öğrenilmesi eğitime bağlıdır.

2. Sosyal Sürdürülebilirlik İçin Eğitim Ortamlarının Önemi

Bireyin toplumsallaşma sürecinin ilk basamağını aile ve ailenin içinde yer aldığı toplumsal yapı ve değerler oluşturmaktadır. Toplumumuzdaki her bireyin sorumlu bireyler olarak yetişmesi; toplumsal görev ve sorumluluklarını herhangi bir yönlendirmeye gerek kalmaksızın yerine getirmesi; toplumsallaşma sürecinde yer alan anne-baba, öğretmen ve diğer yetişkinlerin gösterecekleri demokratik tutum ve davranışa bağlıdır.

Öncelikle küreselleşme (globalisation) kavramı ve bu kavrama bağlı olarak tartışılan konular, kavramın tanımlanmasındaki belirsizlikler ve hareket alanının genişliği nedeniyle netliğe kavuşmamıştır. Farklı düşünce ve yaklaşımları bünyesinde taşıdığı için tartışma devam etmektedir. Çünkü bu bir süreçtir ve sağlıklı olan da küreselleşme kavramı etrafındaki tartışmaların devam etmesidir. Bu bağlamda küreselleşmenin, dünyanın tek bir mekân gibi küçülmesi, toplumlar arası ilişkilerin sıklaşması ve tek bir mekâna uygun homojen kültür oluşturma şeklinde anlaşılması eksik bir anlam içerir (Özkul, 2013).

Şüphesiz küreselleşme bizzat kendisinin kabul göreceği bir homojen kültür oluşturma ihtiyacını barındırmaktadır. Küreselleşmeciler, bütün toplumların kültürel kimliklerini Batılı toplumların kültürel kodları ile tanımlamaktadırlar. Batı dışı toplumların kendilerini bu kodlardan bağımsız tanımlama imkânı yoktur. Küreselleşmenin evrensellik ilkesiyle öne çıkardığı kültürel homojenlik yerelleşmeyle çelişir gibi görünse de, farklılıkları içinde barındıran kültürel çoğulculukla, birlik içinde çokluğu olanaklı kılmaya çalışmıştır. Bu da gerçekten insanıyetçi bir dünya tasavvurudur. Fakat bu durum sanıldığı gibi bütün toplumları kapsayacak genişliğe ve derinliğe ulaşmamış, marjinal ve etnik grupların işine yaramıştır. Bu ise çoğu zaman toplumsal barışı tehdit eden boyutlara ulaşmıştır (Akdemir, 2004).

Sosyal sürdürülebilirlik ile ilgili çalışmaların başarılı olabilmesi için, küreselleşen dünyada küreselleşen kent kültürünün de özelliklerini doğru belirlemek gerekmektedir. Çalışma hayatından, eğitim ve eğlenme hayatına kadar bütün toplumsal alanlar bu sürece uygun olarak oluşturulmalıdır. Çünkü toplum gibi toplumsal kurumlar da görece canlıdır. Aşağıda yeni kentlerin taşınması gereken önemli özellikleri ve insanlarda beklenen davranış biçimleri Richard F. Obe tarafından (2002), karşılıklı olarak şöyle gösterilmiştir:

Küresel Kentlerden Beklenen Özellikler	Küresel Kentlerden Beklenen Davranış Biçimleri
Aktiflik, Kapsayıcılık ve Güvenlik	Güçlü bir yerel kültür ve diğer ortak topluluk etkinlikleriyle ortaya çıkan eşitlik, hoşgörü ve bağlılık olmalıdır.
İdari Hizmetler	Etkin ve kapsayıcı katılım, temsil ve liderlik olmalıdır.
Ulaşım Hizmetleri	İnsanları işlerine, okullarına, sağlık hizmetleri ve diğer hizmetlere bağlayacak iyi ulaşım hizmetleri gereklidir.
Kamusal Hizmetler	İnsanların ihtiyaçlarına uygun ve herkes tarafından erişilebilecek kamusal, özel, topluluğa ilişkin ve gönüllü hizmetler.
Çevreye Duyarlılık	İnsanların yaşamaları için, çevreye saygılı gerçekleştirilen yerler.
Gelişim Programları	Büyüyen, çeşitli ve yenilikçi yerel ekonomiler.
Tasarım ve İnşaat	Kaliteli, yapılar ve doğal bir fiziki çevre beklenir.
Herkes İçin Eşitlik	Bugünkü ve gelecekteki tüm toplulukları içeren bir anlayış beklenmektedir.

3. Eğitim Ortamlarındaki Değişikliklerden Beklentiler

Yukarı sayılan faktörlerin etkisi ile günümüzde, okul ortamları da evler de, önemli ölçüde değişmektedir. Buna bağlı olarak, öğrenme ortamları da değişiyor. 21. yüzyılda, okulların sadece öğrenmenin gerçekleştiği yerler olduğunu ve öğretmenleri de öğrenmeyi destekleyecek tek kişi olarak kabul etmek, yanıltıcı olur. Bu nedenle öğrenme ortamlarının ortaya çıkan modellerin yenilikçi olması, yaratıcı bir ortama sahip olması ve esnek bir yönetim yaklaşımını benimsemesi gerekir. Daha az öğrenme deneyimleri ve faaliyetleri paylaşan bireylerin, bir topluluk olarak, bir binadan daha fazlasına ihtiyacı vardır. Artık sadece fiziki mekân ile sınırlı olmayan karşılıklı-inreaktif iletişimin dikkate alındığı, bambaşka bir okul ve eğitim ortamı düşünülmelidir.

Bunun bir sonucu olarak, okullar daha uzun bir süre boyunca, öğrenciler ve hatta daha değişik gruplar için, daha geniş eğitim deneyimleri yelpazesi sunmalıdır.

Yirmi birinci yüzyılda toplumsal ve bireysel hedefler, beklentiler değişmektedir. Değişimin hızına yetişmek çok zorlaşmıştır. Bu beklentilerin karşılanabilmesi için de, yeni öğrenme modelleri ve öğrenme ortamları geliştirilmesi kaçınılmaz olmuştur. Geleneksel öğrenme modelleri yerine her gün gittikçe gelişen yenilikçi ve deneyselliğe önem veren öğrenme modellerinin özellikleri bir araştırmaya göre (Obe, 2002) şu özellikleri içinde taşır:

- Bilgiler her an diğer kullanıcılar ile interaktif biçimde paylaşımlıdır.
- Sadece, belli bir mesleğe yönelik değil, çok amaçlı bir eğitim alanı vardır.
- Standartları kesin olmayan son derece dağınık bir konaklama tipi vardır.
- 'Eğitim artık daha çok okul ötesi (okul kontrolü dışında) bir olgudur.
- Sınırlandırılmamış, esnek altyapı (uyarlanabilir, taşınabilir, bireysel) talep edilmektedir.
- Eğitim, toplumun ve kurumların beklentilerinden çok, bireysel gelişim ve öğrenci odaklıdır.
- Belli bir zaman aralığına bağımlı olmayan, yaşam boyu öğrenme vardır.
- Esnek konular vardır; konular ve mesleki çalışma alanları genişlidir.
- Çalışmalar dışa dönüktür; öğrenci tutumu, okul dışında bağlantılar ve ortaklıkları hedefler.
- Teknolojik ara yüz gün geçtikçe daha çok kullanılır hale gelmektedir.
- *Öğrenci-danışman ilişkisi önemlidir; diğer yetişkin, uzman, akran ve hocalara başvurulur.
- Öğretme ve öğrenmenin özelleştirilmiş modları kullanılır.
- İletişim etkileşimlidir; çift yönlü öğrenme işlemi gerçekleşir.
- Tarihsel ve kültürel olmaktan daha çok geçicidir (tasarım ömrü - kısa vadeli ikamet)
- 24 saat esnek katılım imkanı vardır.
- Öğrenme programları bireyselleştirilmiştir.
- Esnek dersler söz konusudur (Obe, 2002'den Özkul, 2017).

Günümüzde eğitim programları oluşturulurken, uygulanacak olan öğretim yöntemleri ve bu yöntemlerin fiziki ve kültürel çevre ile uyumlu olmaları göz önünde bulundurulmalıdır. Laska'nın ifadeleri ile öğretim kavramı ele alınırken, eğitim programları ile birlikte değerlendirilmelidir (Laska, 1982).

Buraya kadar anlatılmaya çalışılan bütün bu düşünceler bize şunu da gösteriyor: Geleneksel öğretmen rollerinin değişmesi, öğrenme ortamlarının tasarımını önemli ölçüde değiştirmiştir. Teknolojik gelişmeler ve yeni öğrenme yaklaşımları, sınıf büyüklükleri kadar sınıftaki araç gereçleri, öğretmen odalarını, okul kütüphanelerinin yapı ve işleyişini de değiştirmeye zorluyor. İşte bu nedenle ülkemizdeki eğitim mekânlarının da aynı paralelde değişmesi gerekiyor.

Sürdürülebilir toplulukların sahip olması gereken özellikler çok iyi tasarlanmalıdır. Bunun için eğitimcilerin, motivasyonlarının artırılması, istikrarlı bir ortam ile sürekliliğin sağlanması ve bireysel öğrenme ortamlarının desteklenmesi gerekir.

Eğitim sektöründeki bu anlamlı değişimler ışığında, tabiata ve sosyal çevreye karşı önyargılarımız da gelecekte okulların ve öğrenme çevrelerinin durumunu etkilemesinden dolayı tartışılması gereken bir konudur. Ancak hala okul ortamlarımız yüzyıl öncesinden çok farklı değil. Evler, işyerleri, alışveriş merkezleri, hastaneler, taşıma ve ulaşımında çarpıcı değişimler yaşanmasına rağmen; okul ortamları aynı paralelde bir değişim geçirememiştir. Bu konuda yeni bir mekân tasarımı geliştirilmesi gerekmektedir.

Okullar uzun bir süre boyunca öğrencilere daha değişik gruplar içinde, daha geniş eğitim deneyimleri yelpazesi sunacak şekilde daha yaygın hale gelebilir. Bu konuda aşağıda anlatılacak olan İlich'in öğrencilerin okul dışında kendi ilgi ve becerilerine göre oluşturdukları gruplar, bir örnek olarak görülebilir. Bundan başka yeni teknolojik gelişmelere uygun eğitim ortamlarının nasıl şekillenmesi gerektiği araştırılmalıdır. Yeni öğrenme modelleri, deneysel öğrenme yöntemleri geliştirmekte ve bunun için bazı soruların cevabını aramaktadır. İlich'in ortaya koyduğu bu soruların eşliğinde, gelecekte değişim devam ettiği sürece çeşitlilik artarak yeni öğrenme modelleri gelişecektir.

21. yüzyılda geliştirilen modellerde mekân, kültür öğrenme ve zaman konularındaki yaklaşımlar şöyle geliştirilebilir. Mekânlar, mümkün olduğu kadar diğer kullanıcılar ile paylaşımına açık olmalıdır. Çok amaçlı eğitim alanları bulunmalı, dağınık oturma düzeni tercih edilmelidir. Okul kontrolü klasik disiplin anlayışından uzak, esnek bir biçimde sağlanmalıdır. Çevre tasarımı organizasyonların amacına uygun olmalıdır. Mekânlar, yaratıcı öğrenmeye teşvik edici ve ilham kaynağı olmalıdır. Geniş öğrenme yolları denenebilmeli ve sürdürülebilir olmalıdır. Öğrenme ortamı, sürdürülebilir olmalı, geniş perspektifli öğrenme için bir platform sunmalıdır (İlich, 2005).

Kültürel olarak ise, öğrenci odaklı, bireysel gelişimi teşvik edici olmalıdır. Yaşam boyu öğrenme hedeflenmelidir. Konular ve mesleki hedefler, esnek tutulmalıdır. Öğrenciler dışı dönük olmaya teşvik edilmelidir. Okul dışında kurulan bağlantılar ve kazanımlar da başarının bir göstergesi sayılmalıdır. Öğrenmede yüz yüze eğitimin yöntemi olan öğretmen merkezlilik yerine, teknolojik ara yüze başvurulmalı ve internet erişimi ile interaktif bir yol izlenmelidir. Öğretmen öğrenci arasında özelleştirilmiş modlar kullanılmalı; etkileşimli iki yönlü, interaktif öğrenme hedeflenmelidir.

4. Sosyal Sürdürülebilirlik İçin İletişimin İçerik ve Niteliğinin Önemi

Çağımızda insanlık insani değerleri yeniden keşfetme aşamasına gelmiştir. Çünkü artık her şey adeta insan içindir. Yüksek teknolojinin otomatikleştirdiği insan, bir çıkış noktası aramaktadır. Bu çıkışın yolu bilgi, hedefi ise insani değerlerdir. Bu yüzden, 21. yüzyıl insanının fikri yönünü zenginleştirmesi ve zihinsel potansiyelini harekete geçirmesi gereklidir.

Bilgi toplumunda merkezde olan iyi eğitimli kişidir. Eğitimli insan, doğrudan doğruya toplumun simgesidir, toplumun performans kapasitesini temsil edendir. Eğitimli insan açık ve etkili bir şekilde düşünebilmeli ve düşündüklerini yazabilmelidir. Evren, toplum ve kendi çevresine ilişkin bilgi edinme yolları konusunda eleştirel bir anlayışa sahip olmalıdır.

Ferdin hayatındaki tecrübeleri daha geniş bir çerçevede ele alınmalıdır. Bilgi toplumunun insanı kendi kültürünün ve toplum yaşantısının dışındaki gelişmelerden habersiz olmak anlamında "içe kapanık" olamaz. Eğitimli bir insan ahlâk sorunları hakkında belirli bir anlayışı bulunması, ahlâk ve maneviyat ile ilgili konularda düşünmüş olması gerekir. Eğitimli kişinin herhangi bir branşta derinlemesine bilgi edinmiş olması gerekir. Burada bahsedilen, mesleki yeterlilik ile konusunu iyi bilmek arasında kalan bir düzeydir.

21. yüzyılda kentleşme olgusunu çok daha önemli hale getiren unsurlardan birisi de, kentlerde yaşayanların artmasıdır. Bu konudaki tanımlamalar genellikle konuyu demografik bir problem olarak görürü. Oysa kentleşme bir toplumsal olguyu ifade etmek için kullanılıyorsa önce, kentin nasıl bir olgu olarak görüldüğü ve varlığının neye bağlı olduğu belirlenmelidir. Sonra da kentleşmenin nasıl bir toplumsal değişme içine oturtulduğu ve hangi coğrafi alana referansla anlaşılması gerektiğidir.

Kentleşmenin demografik yönünden başka, normatif bir boyutu da vardır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, hızlı kentleşme, aşırı kentleşme, sağlıksız kentleşme ve çarpık kentleşme gibi sıfatlarla birlikte kullanılarak sorun kaynağı olarak görülmektedir (Tekeli, 2015). İşte bu sorunların çözümü için, eğitim ortamlarının kentleşme sürecine uygun bir kentsel sürdürülebilirlik projesi olarak düşünülmesi daha başarılı olmayı destekleyebilir.

5. Kent Kültürünün ve İletişimin Gelişmesinde Eğitimin Rolü

Örgütler, tek yönlü iletişim kanalları emir-komuta zincirine dayalı karar alma, görevlerin farklılaştırılmış olması, hiyerarşik denetim ve biçimsel kural ve yönetmelikler gibi yanlarıyla bilinmektedir. Örgütte uyum sağlayanlara ödül, sağlamayanlara ceza verilir. Bu yüzden örgütler, fabrika modeline benzetilir. Postmodern toplum ise bu kuralların değiştiği, farklılıklar topluluğudur. Postmodernizm, ötekiliğin saygı, adalet, değer verme çerçevesinde kabul edilmesi etiğine ve farklılıklara karşın barışçıl işbirliği anlayışına dayalı bir kavramdır. Modernler ve postmodernlerin hemfikir olduğu konu, okul için toplum metaforunu tercih ediyorsak okul için şu beş özellik aranmalıdır: Demokrasi, ahlaki kurallar, mesleki öğrenme, araştırma, daha geniş kitleyle bağlantı kurmak (Glickman ve Gordon, 2014).

John Dewey, okulların öğrencileri demokratik yaşama hazırlaması yanında, demokrasiyi doğrudan okulun yer aldığı toplum içinde yaşaması gerektiğini savunur. Bu amacın gerçekleşebilmesi için okullarda dikkat edilmesi ve yapılması gerekenler vardır. Demokratik okullar, demokratik toplumun korumasının yanı sıra geleneksel okullardan daha iyi çalışır ve daha fazla gelişir. Demokratik toplumun devamlılığı için demokratik okulların eğitim ve öğretiminden yararlanılabilir (Dewey, 2004).

Bir dizi araştırma ortaya şunu koymaktadır. Demokratik eğitimden yararlanan demokratik bir toplumda; sosyo-ekonomik düzey, ırk ya da etnik statü ne kadar farklı olursa olsun, eğitilmiş öğrencilerin çeşitli başarı ölçütleri, diğer öğrencilerden daha iyi olmuştur (Glickman ve Gordon, 2014).

Kentleşmenin normatif bir boyutu vardır. Bu normların oluşabilmesi toplumun belirli bir eğitim sürecinden geçmesiyle ilintilidir. Gelişmekte olan ülkelerde, hızlı kentleşme, aşırı kentleşme, sağlıksız kentleşme, çarpık kentleşme gibi terimler önemli bir sorun kaynağı olarak görülmektedir. Öncelikle, kentin mekânlar ve zamanlar üstü bir yerleşim kategorisi olarak kabul edilmesi, ortak özelliklerinin tanımlanmasını gerektirmektedir. Yeni kentler, nüfusun belli bir büyüklüğün ve yoğunluğun üstünde heterojen nitelikte bulunması, nüfusun tarım dışı etkinliklerle uğraşması, değişik etkinliklerde uzmanlaşarak kentsel bir yaşam biçimine sahip olmasıyla tanımlanabilir. Yerleşmede kentsel kültürün yaşam kalıplarına göre yaşayan kişilerin bireycilik, akılcılık, anonim ilişkiler içinde bulunmak ve dünyevi değerlere sahip olmak gibi özelliklerle donanması da beklenmektedir (Tekeli, 2015).

21. yüzyılda insanlar kendilerini ifade edebilmek için artık yeni bir alan bulmuşlardır. Bu ortamlarda derin çatışmaların olduğu tartışmalar ve toplantılar kesintiye uğramamaktadır. Bir şey söylemek isteyen herkes, mesaj

göndererek, ağa dayalı kişisel tartışmalara girerek, sadece militan tartışmaların olmadığı bir alana sahip oldular. Yerellikler karşısında bastırılma korkusu yoktur. Kendileriyle ilgili bilgileri gerçek zamanda gönderebilmektedirler. Ağ, kolektif bir aktördür; çeşitliliği içinde birim olarak hareket edebilmesini sağlar. Değişken geometrili bir birimdir. Yerellikleri birleştirir. Ağlar oluşturmak hem yüz yüze, hem elektronik iletişim sağlar. Bu ortamlar herkes için belli bir deneyim ve iktidar mekânlarıdır (Castells, 2013).

Okullarda artık ağların kullanımı ile ilgili çalışmalar her geçen gün artmaktadır. Ancak, bunun daha da artırılması için çalışmak gerekmektedir. Özellikle 21. Yüzyıl öğrenme ortamlarında, okul alt yapılarında *Bilgi İşlem Teknolojisi* kullanımı zorunlu bir gereklilik olmuştur. Öğrenme ortamlarında kullanılan ağları eğitim ile ilişkili kullanılmasına yönelik senaryolar geliştirilmelidir.

Ayrıca yeni okullarda, yaşam boyu eğitim ve öğrenme önemli bir yere sahiptir. Böylece kuşaklar arasında da bir iletişim imkânına yer verilmektedir. Günümüzde bu yaklaşım toplumsal hayatın bütün alanları için geçerli bir hal almıştır. Gün geçtikçe küresel bir köy (Mcluhan, 2015) halini alan dünyamızda, iletişim ve bilişim teknolojilerinden önemli toplumsallaşma ve kültürleşme unsurları haline gelmektedir. Geçmiş çağlarda daha çok zorunlu bir şekilde gerçekleşen kültürel değişim olgusu, artık daha çok serbest bir kültürleşme sürecine dönüşmüştür. Dünyamız daha hızlı iletişim imkânları sayesinde, interaktif bir şekil alarak karşılıklı bildirişime dönüşmektedir. Edgar Morin'in ifadesiyle, kültürel bir "diyaloji" (Morin, 1987) halini almaktadır.

O halde, insan nüfusunun daha yoğun hale geldiği kent ortamlarında hayatın daha kolay verimli ve huzurlu bir hale gelebilmesi için, kısaca ifade edilecek olursa, sürdürülebilir olması için, iletişim teknolojilerinin imkânlarının daha verimli kullanıldığı, eğitim ortamlarının oluşturulması gerekmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

21. Yüzyılda gelişen kentleşme olgusunun sürdürülebilmesi için, bu sürece uygun bir kent kültürünün geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kültürün geliştirilmesi için ise, kültürel değişimin en önemli unsuru olan sosyalleşme ve kültürleşme aracı olarak eğitim ve öğretim ortamlarının da buna uygun biçimde yenilenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda milli kültür ile küresel kültür değerlerinin uzlaştırılmasına yardımcı olacak şekilde kentsel tasarımlar geliştirilmelidir. Yeni kent tasarımında, eğitim, iletişim ve teknolojik unsurlar arasında bir eşgüdüm ve uyum oluşturulmalıdır. Çünkü yeni bir ekolojik, kentsel ve toplumsal değişim dönemindeyiz.

Sanayi toplumunun mekân ve toplumsal çevre paradigmasının değişmesi kaçınılmazdır. Dolayısıyla sanayi sonrası toplumun yani bilgi toplumunun ya

da dijital toplumun ihtiyaç ve beklentilerine uygun yeni mekân ve estetik tasarımlar üzerinde çalışılması gerekir. Bunun için de öncelikle bu davranış biçimine uygun düşünen ve davranış geliştiren bireylerin yetişmesi gerekmektedir. O nedenle öncelikle eğitim ortamlarının bu paradigmaya uygun ve şeffaf bir şekilde tasarlanması öncelik taşımaktadır.

Öğrenme ortamlarının değişimi ile birlikte bireylerin birbirlerinden ve kitle iletişim araçlarından faydalanmaları iletişimi de etkileyecektir. Amerika ve Avrupa'da 21. Yüzyıl öğrenme ortamlarına yönelik okullar ve çalışmalar yapılmıştır. Örneğin yukarıda bunlardan Glickman ve Gordon, R. F. Obe ve T. Wagner'in çalışmalarına değinilmişti. Bizim de modern kentsel dönüşüm projelerinde bu çalışmalardan yararlanmamız uygun olacaktır. Dönüşüm sayesinde iletişim de öğretmen ve öğrenci arasında farklılaşacaktır. Farklılaşan iletişim sayesinde de insanlar arasında kitle iletişim araçları ile olan iletişim, etkileşim öğrencilerin öğrenme süreçlerini etkileyecektir.

Bu nedenlerden dolayı öğretmenlerin 21. Yüzyıl öğrenme ortamlarına göre kitle iletişim araçları ile öğretim yapabilme ve bu ortamlara göre öğrencileri ile iletişim kurabilme özelliği kazanmaları gerekmektedir. İnteraktif bir eğitim sürecine uygun, yeni eğitim ortamlarının oluşturulması, aynı zamanda toplumsal ilişkilerde ve siyasal kurumlar arasında demokrasi kültürünün gelişmesine de katkı yapacaktır.

21. Yüzyılın kentlerinde eğitimci insanlar, kazandıkları bu iletişim özelliklerini öğrencilerine etkili bir şekilde aktarma becerisini de kazandırabilmelidir. Bu becerilerin kazanılması, inovasyon yeteneklerinin gelişmesini, iletişimden daha öte *bildiririm* becerilerinin gelişmesini ve diyalogdan daha öte *diyaloji* (kültürel diyalog) becerisi gelişen bireylerin yetiştirilmesini gerekli kılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adorno, T. (2005). *Kültür endüstrisini yeniden düşünmek*, *Kitle İletişim Kuramları*, Der. Erol Mutlu, 240-249. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Altuntaş, A. (2012). Sürdürülebilir toplumlar ve metropollerin baskılarından kurtulmak için alternatif bir yol: Sürdürülebilir kentler. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 135-148.
- Akdemir, A. M. (2004). *Küreselleşme ve kültürel kimlik sorunu*. 15.05.2017. atauni.edu.tr/ataunisobil/article/.
- Büyük Türkçe sözlük*. (2010). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Cangöz, İ. Dağtaş, B, Yüksel. Erdoğan, İ, Özer, Ö. Uzun, R. Ve Yüksel, E., (2013). *İletişim kuramları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

- Castels, M. (2013). *Enformasyon çağı: Ekonomi, toplum ve kültür*. Cilt:2. (Çev: Ebru Kılıç). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Dewey, J. (2004). *Demokrasi ve eğitim*. (Çev: Tufan Göbekçin). Ankara: Yeryüzü Yayınevi.
- Glickman, C. D. , Gordon, S. P. ve Gordon, J. R. (2014). *Denetim ve öğretimsel liderlik*. Ankara: Anı Yayınları.
- İlch, İ. (2005), *Okulsuz toplum*. İstanbul: Şule Yayınları.
- Kalaycı, N. (2014), *Eğitim ortamlarını tasarlamak geleceği tasarlamaktır*. 15.05.2017. www.aljazeera.com.tr/.
- Karaküçük, S. ve Gürbüz, B. (2007). *Rekreasyon ve kent(li)leşme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kazancı, A. (2013). *Gelecekte okullar nasıl olacak?* 15.05.2017. Eğitimtrend.com.
- Laska, J. A. (1982). Eğitim programı ile öğretim arasındaki ilişki: Kavramsal bir açıklama. (Çev: Oğuz Gürbüz Türk). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(22), 251-259.
- Mcluhan, M. ve Powers, B. R. (2015). *Global köy*. (Çev: Bahar Öcal Düzgören). İstanbul: Scala Yayıncılık.
- Morin, E. (1987). *Avrupa'yı düşünmek*, (Çev: Şirin Tekeli). İstanbul: Afa Yayınları.
- Obe, R. F. (2002), *21st century schools: Learning environments of the future*. 20.05.2017. WWW.BUILDINGFUTURES.ORG.UK.
- Özkul, O. (2013). *Kültür ve küreselleşme*. İstanbul: Açılım Kitap.
- Tekeli, İ. (2015). *Kent kentli hakları kentleşme ve kentsel dönüşüm*. İstanbul: Tarih Vakfı
- Özkul, O. ve Özkul, H. (2017). 21. yüzyıl okullarında eğitim ortamlarının tasarımı. *International Conference on Quality in Higher Education*, Sakarya, 2017, 9-15.
- Topal, A. K. (2004). Kavramsal olarak kent nedir ve Türkiye’de kent neresidir? *D.E.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 276-294.
- Wagner, T. (2008). *The global achievement gap: Why even our best schools don't teach the new survival skills our children need and what we can do about it*. New York: Basic Books.

AKADEMİSYENLERDE GÖÇ ETME NİYETİ: ERZURUM İLİ ÖRNEĞİ¹

Adnan Küçükali²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-3908-3400

ÖZ

Türkiye'de iç ve dış göçler, daha ziyade 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren yaşanmıştır. 30 Ekim 1961 tarihinde Türkiye ile Almanya arasında imzalanan İşgücü Alımı Anlaşması'yla dış göç gündeme gelmiş, diğer taraftan ülkemiz 1950'li yıllardan günümüze değin süreklilik gösteren bir periyotta iç göç hareketine de sahne olmuştur. Başta Doğu ve Güney Doğu Anadolu ile Karadeniz bölgesinde bulunan vilayetler olmak üzere ülkenin doğu ve iç kesimlerinde yer alan şehirler her geçen gün İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlere aralıksız göç vermektedirler. Göç alan şehirler daha fazla büyüyüp gelişirken, özellikle Doğu Anadolu Bölgesi ve bu bölgenin şehirleri sosyo-ekonomik açıdan küçülmeye devam etmektedirler. Ülkemizin doğusu özelde Erzurum ili, göçün kronikleştiği bir coğrafya olma durumundadır. Son yıllarda göç hızı düşmesine rağmen göç devam etmekte ve bu durum bölge insanının işgücüne katılımını ve yaşam memnuniyetini olumsuz etkilemektedir. Bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde göç olgusu, ikinci bölümde ise bölgede yaşanan göçü önlemeye yönelik politikalar irdelenmiştir. Bu bağlamda Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin göç ile ilgili görüşleri bir anket aracılığıyla değerlendirilerek Erzurum ilinde uygulanan yetersiz politikaların tespiti yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Toplum, Göç, Sosyo-Ekonomik Yapı, Sosyal Politika, Erzurum*

¹ Makalede 15-17 Mayıs 2015 tarihinde 16. Çalışma Ekonomisi Kongresinde sözlü sunum olarak gerçekleştirilmiş olan bildirinin verilerinden yararlanılmış olup 2018 yılı verileri ile güncelleştirme yapılmıştır.

² Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Erzurum/Türkiye.
E-posta: adnankucukali@atauni.edu.tr

THE MIGRATION INTENTION OF ACADEMICIANS: THE EXAMPLE OF ERZURUM PROVINCE

Adnan Küçükali

ABSTRACT

Internal and external migration has especially occurred since the second half of the 20th century in Turkey. External migration was started by the Labour Recruitment Agreement between Turkey and Germany on 30 October 1961. On the otherhand internal migration has been a continuous phenomenon since 1950s. The cities located in eastern and inland parts of the country, mainly Eastern and South Eastern Anatolian with Black sea provinces, give unceasing migration to big cities such as Istanbul, Ankara and İzmir every passing day. While receiving cities are growing and developing much more, especially the Eastern Anatolia Region and the cities of this region continue to shrink in terms of socio-economic conditions. The east of Turkey, especially Erzurum province, is a geography where the migration has become chronic. Despite the decrease in migration rate in recent years, migration continues and this situation negatively affects the participation of people to the workforce and the level of their life satisfaction. The study consists of two parts. In the first part migration phenomenon and in the second part the policies to prevent migration in the region are examined In this context, the opinions of academicians working at Atatürk University on migration were evaluated through a questionnaire and the inadequate policies implemented in Erzurum province were determined.

Keywords: *Society, migration, socioeconomic structure, social policy, Erzurum.*

GİRİŞ

Tarih boyunca insanoğlunun dinamik varlığı ve sonsuz talep ve ihtiyaçlarının sonucunda ortaya çıkan göç olgusu, varlığını sürekli olarak devam ettirmiştir. Göçün nedenleri farklılık gösterse de günümüze kadar artan bir periyotta yeryüzünde göç hep var olmuştur.

Ancak küresel anlamda ve yoğun bir şekilde yaşanan iç ve dış göçler, kendisini daha ziyade tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişte göstermiştir. 18. yüzyılın son çeyreğinde Avrupa'da ortaya çıkan büyük sanayileşme hareketi; yalnızca Avrupa ve Amerika'yı etkilemekle kalmamış başlangıcından kısa bir süre sonra tüm dünyada yaşanacak olan büyük, köklü değişim ve dönüşümlerin de habercisi bir anlamda tetikleyicisi olmuştur.

Sanayileşme hareketi/devrimi sırf çalışma hayatını etkilemekle kalmamış, birçok toplumda var olan hemen tüm toplumsal yapıları ya değiştirmiş ya da ortadan kalkmasına neden olmuştur. Öyle ki; toprağa ve fiziki güce sahip olanlar üstünlüklerini yitirirken, ailelerde erkek otoritesi yerini farklı otoriter figürlere, yaşanan toplumda kurallarıyla hâkim olan dini düşünce, sekülerizm ve kapitalist dünya anlayışına doğru bir dönüşüm geçirmiştir.

Sanayi toplumu, Durkheim'in ifadesi ile dayanışmanın liyakat, eğitim, tecrübe ve bilgi çerçevesinde oluştuğu artık akraba ve hemşericilik veya dini inanış benzerlikleri çerçevesinde meydana gelen toplulukçu yapının yerini toplumsal yapıya terk ettiği bir dönemdir. Durkheim, bu mantalite üzerine teşkil edilen dayanışmayı yapmacık ve zorlamadan uzak ve profesyonelce olması nedeni ile doğal olması gereken ve uyumlu işleyişi ifade eden organik dayanışma olarak adlandırmıştır (Hirsch, P., Fiss, P. C., ve Hoel-Green, A., 2009, s.223-227; Kızılçelik, 1992, s.108).

Avrupa için 18. Yüzyıl, Durkheim'in ifadesiyle; organik dayanışmayı tesis edebilme adına liyakatin, iş bölümünün ve profesyonelce uygulamalarının zorunluluk haline geldiği bir zaman dilimini de ifade eder. Tarım toplumunu sonlandıran Avrupa, farklı paradigmalara dayalı olarak oluşturduğu yeni toplum tipinde, üretimin ve çalışma ilişkilerin şehirlerde dev fabrikalarda çok sayıda çalışanlarla gerçekleştiği bir dönem yaşarken; diğer yandan da ulusal ve uluslararası emek ve sermaye piyasalarının hızlıca mekân değişikliği göstermesinin de yolunu açmıştır (Çınar, 2018, s.27-34).

Tarihin hiçbir dönemde bu denli yoğun emek ve sermaye hareketliliği yaşamamış olan toplumlar, ortaya çıkan benzer ihtiyaçları karşılayabilmek, daha çok üretip daha çok tüketebilmek için özellikle geri kalmış, sanayileşmemiş lokasyonlardan çalışma ve gelişme imkânları daha iyi olan mekânlara doğru bir yöneliş göstermiştir. Bu durum öncelikle ulus devletlerin kendi ülke içi göçünü hızlandırmış, akabinde 19. yüzyılla birlikte uluslararası göçlerdeki belirgin bir artışı da beraberinde getirmiştir.

Ülkemizde yaşanan iç ve dış göçler ise kendisini daha ziyade 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren göstermiştir. Ülkemizde emeğin kitlesel anlamda uluslararası göçü, 1961 yılında Türkiye ile Almanya arasında imzalanan İşgücü Alımı Anlaşması'yla başlamış ancak zamanla diğer Avrupa ülkelerine de yönelmiştir. Başlangıçta vasıfsız işgücünün yöneldiği bu coğrafyalara, zamanla beyaz yakalı bilgi işçileri de ilgi göstermiş, böylelikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler kitlesel beyin göçü geçiği ile karşı karşıya kalmışlardır.

Ülkemiz gerek uluslararası gerekse de ulusal göçün oldukça canlı olduğu bir coğrafyadır. Dış göç hızında 1961'le bir ivme kazanan Türkiye, iç göçte daha öncesinden tanışmıştır (Martin, 1991, s.25). Ülke insanı, 1950'li yıllarda başta ekonomik nedenler olmak üzere farklı birçok itici nedenle kırsaldan kentlere doğru hızlı göç dalgalarına maruz kalmıştır. Günümüze kadar devam eden bu yoğun iç göçün, doygunluğa ulaşması beklenirken aksine Anadolu'nun doğusundan batısına, emek piyasalarının canlı olduğu yerlere, bölgesel olarak daha ziyade Marmara Bölgesine sanayileşmenin ve turizmin yoğun olduğu şehirlere doğru devam ettiği görülmektedir (Çelik ve Güven, 2014, s. 46-48).

Artış hızında yıllara göre değişkenlikler yaşansa da son kırk yılda Doğu Anadolu Bölgesi, özel de ise Erzurum, iç ve dış göçün değişmez adresi olmuştur. Beyin göçünün de yaşandığı kent olma durumundaki Erzurum, Türkiye'de göç veren illerin başında gelmekte ve bu durum bölgesel gelişme ve kalkınma ile birlikte şehirde yaşayanların şehirden beklentilerini ve yaşama arzularını da olumsuz etkilemektedir (Küçükali, 2016, s.3).

Net göç hız ile Türkiye'de ilk sıralarda yer alan (2017 yılında -14) Erzurum, gelir dağılımının bozulduğu sosyal ve ekonomik sorunların yoğun yaşandığı kentler arasındadır. Erzurum, iktisadi ve sosyal kalkınmasını gerçekleştirebilme adına birçok noktada sosyal devletin koruyucu ve geliştirici politikalarına ihtiyaç duyan bir il olma durumundadır (TÜİK, 2018b).

1. Göç

1.1. Göçe İlişkin Kavramsal Çerçeve

İçerik ve nitelikleri bakımından birbirlerinden farklılıklar gösterse de genel bir tanımlamayla; göç, insanların ekonomik, toplumsal ve siyasal nedenlerle, buldukları mekândan geçici ya da sürekli olarak başka bir mekâna yerleşmeleri olarak tanımlanan göçler, "mekânın", "işin" ve "toplumsal ilişkilerin" değişmesi gibi parametreler üzerine kurulur (Piché, 2013, s.19; Akkayan, 1979, s.20).

Göçün oluşumuna göre tanımlaması yapılırken, ulusal sınırlar içerisinde yapılan yer değiştirme eylemleri iç göç, sınır dışına doğru yer değiştirme eylemleriyse dış göç olarak nitelendirilmektedir. Bu iki göç türü, bireylerin isteği doğrultusunda gerçekleştiğinde gönüllü göç, gayri iradi gerçekleştiğinde ise zorunlu göç şeklinde tanımlanmaktadır (Üner, 1972, s.77).

Göçü, 'seyyaliyet' olarak ifade eden kavramın daha çok emek boyutuna dikkat çeker ve emeğin coğrafi seyraliyet bağlamında daha düşük ücret bölgelerinden daha yüksek olan yerlere doğru hareketliliğine değinerek ve işgücü hareketliliğinin emek piyasaları açısından kaçınılmaz olduğunu ifade eder. Zaim'e göre; göçlerde en baskın unsur ekonomik nedenlerdir (Zaim, 1997, s.51-59).

1.2. Türkiye'de Göç

Küreselleşme ile birlikte emek faktörünün firmalar, meslekler ve coğrafi bölgeler arasındaki hareketliliği, dünya ülkeleri arasında hızla devam ettiği gibi ülkeler de kendi coğrafi bölgelerin de bir mobilete içerisindeyler (Long ve Ferrie, 2006).

Post-endüstriyel toplumun ortaya çıkması bilgiye ve teknolojiye dayalı sektörlerdeki iş imkânlarının önünü açarak yeni toplum tipinde feodalitenin ve toprağa bağımlılığın bir anlamda son ermesine neden olmuştur (Bozkurt, 2012, s.173-175).

Türkiye'de göç, Batı'daki göç biçimlerinden ve nedenlerinden farklı şekilde yaşanmaktadır. Günümüzde sanayileşmesini tamamlamış olan ülkelerde nüfusun düşük doğum ve düşük ölüm oranlarına sahip olması, bölgeleri, şehirleri arasındaki gelişmişlik düzeylerinin büyük ölçüde dengelenmesi kentlerde nüfus yığılmasını önleyerek kentleşme açısından ortaya çıkabilecek birçok sorunu büyük ölçüde ortadan kaldırmaktadır. Oysa Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde gelir dağılımı ve gelişmişlik düzeyi bölgeler ve şehirler arasında farklılıklar oldukça yüksek farklılıklar gösterdiğinden kırsal kente kentten büyük kentlere doğru bir seyraliyet' halen devam etmektedir (Peker vd., 1997, s.3).

Türkiye'nin yıllık nüfus artış hızı, binde 13,4'tür. Yıllık nüfus artış hızı 2014 yılında %13,3 iken, 2015 yılında %13,4 olmuştur. Şehir ve ilçelere doğru göçün yanısıra, "06.12.2012 tarih, 6360 sayılı, "On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un yürürlüğe girmesiyle merkeze bağlı köyler de il ve ilçe mahalleleri haline getirilmiş (Resmi Gazete, 2012), böylece il ve ilçe merkezlerinde yaşayanların oranında bir artış yakalanmış ve 2015 yılında bu oran %92,1'e ulaşmıştır.

Bölgesel gelişmişlik düzeyinde Güneydoğu Anadolu Bölgesinin de altına düşen Doğu Anadolu Bölgesi Türkiye'nin ekonomik anlamda gelir düzeyi en düşük lokasyonudur. Bölgenin ekonomik kalkınması yalnızca göç hızını düşürmekle kalmayacak ülke kaynaklarının ülke topraklarına daha rasyonel dağılımı da gerçekleştirilmiş olacaktır (ETB, 2012).

1.3. Türkiye'de Nüfus Hareketleri

Türkiye'deki iç göç olgusunun tarihsel gelişimine bakıldığında 2. Dünya Savaşı sonrası başlayan kentlere doğru göçlerin günümüze kadar bazı yıllar durağanlık gösterse de devam ettiği gerçekliğiyle karşılaşılır (Çelik ve Güven, 2014, s. 46)

2014 yılı içinde Türkiye genelinde 2 milyon 681 bin 275 kişi farklı bir ile göç etmiştir. 2014'te aldığı göçten fazla, göç veren iller sıralamasında Erzurum, Türkiye sıralamasında 7. sırada yer almaktadır. Net göç hızları şöyle gerçekleşmiştir: Çankırı-45.57, Kars-32.32, Ağrı-29.61, Ardahan-26.52, Yozgat-26.28, Muş-25.47 ve Erzurum -22,3. 2015 yılında Erzurum'un net göç hızı, -5,8'e gerilemiştir (TÜİK 2015).

TÜİK'in önümüzdeki yıllara yönelik nüfus projeksiyonuna göre; demografik göstergelerdeki mevcut eğilimler devam ettiği takdirde, 2017 yılı ADNKS sonuçlarına göre 80 milyon 810 bin 525 kişi olan Türkiye nüfusunun, 2023 yılında 86 milyon 907 bin 367 kişiye, 2040 yılında ise 100 milyon 331 bin 233 kişiye ulaşması beklenmektedir. Bölgesel nüfus artış projeksiyonlarına göre yine Türkiye'nin Batı illerinde doğuya göre nüfus artış oranları yüksek olacağı belirtilmiştir (TUİKb, 2018).

1.3.1. Erzurum'da göç

1980- 2015 yılları arasında Erzurum'da yaşanan nüfus hareketlerine yıllar itibariyle bakıldığında, nüfustaki azalmanın oransal büyüklüğüyle karşılaşılır. Erzurum'da yaşayanlar ve bu şehre göç edenlerin göç oranlarında düşüklük sağlanabilseydi projeksiyonlara göre bugün Erzurum şehir nüfusunun yaklaşık 1,5 milyon olması gerekirdi. Ancak 2016 yılında 762.021 olan şehir nüfusu 2017 yılında da %0,20'lik bir azalmayla, 760,476 rakamına gerilemiştir.

2015 ve 35 yıl öncesine göre nüfus hareketleri ise şu şekilde gerçekleşmiştir:

Tablo 1. Erzurum'da 1980-2017 Tarihleri Arasında Yaşanan Nüfus Hareketleri (TÜİK, 2018)

Dönem	Toplam Nüfus	Aldığı Göç	Verdiği Göç	Net Göç	Net Göç Hızı
1975-1980	671 718	30 624	76 717	-46 093	-66,3
1980-1985	727 608	29 407	78 152	-48 745	-64,8
1985-1990	736 075	34 250	122 548	-88 298	-113,2
1995-2000	825 427	50 809	97 300	-46 491	-54,8
2007-2008	774 967	18 999	43 585	-24 586	-31,2
2008-2009	774 207	24 830	33 681	-8 851	-11,4
2009-2010	769 085	23 294	35 711	-12 417	-16,0
2010-2011	780 847	27 719	33 599	-5 880	-7,5
2012-2013	766 729	23 393	39 997	-16 599	-21,4
2013-2014	763 320	27 994	45 209	-17 215	-22,3
2014-2015	762 321	29 624	41 803	-12 179	-15,8
2016-2017	760 476	26 624	37 358	-10 734	-14,0

Tahmini verilere göre 2018 yılı nüfusunda da bir gerileme yaşanan Erzurum'un toplam nüfusu 759,716'dır. Erzurum merkez nüfusu 400 binin altına düşmemekle birlikte çevre ilçe nüfuslarında bir azalma kırsaldan kente doğru bir iç göç sürekliliğini devam ettirmektedir (TÜİK, 2018b).

2008-2012 yılları arasındaki verilere göre, Erzurum'un göç aldığı illerin ilk 5'i sırasıyla İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Kocaeli'dir. Göç verdiği şehirler ise yine aynı illerden oluşmakta ve büyüklük sırasına göre İstanbul, Bursa, Ankara, İzmir ve Kocaeli olarak sıralanmaktadır (Küçükali, 2016, s. 32).

2. Araştırma

2.1. Araştırmanın Amaç ve Sınırlılıkları

Bu çalışma; Anadolu'nun kadim ve merkezi şehirlerinden birisi olan Erzurum'un göç probleminin önüne geçilmesi ve şehrin daha cazip hale gelmesi amacıyla kısmen 2016 yılında yayımlanmış olan "Bir Sosyal Politika Problemi Olarak Göç: (Erzurum Örneği)" isimli kitabımdan ve 2015 tarihinde tarama modeli kullanılarak Atatürk Üniversitesi, Tıp, İİBF, İlahiyat, Eğitim Fa-

kültelerinde aktif olarak çalışan 197 öğretmen üyesine uygulanan anket verilerinden yararlanılmış 2018 yılının güncel verileriyle, bölge için oluşturulabilecek yeni sosyal politikalara katkı sağlama amacıyla yapılmıştır.

2.2. Göç İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Toplumun yer değiştirmesi, başka coğrafya veya mekânlara gitmesi şeklinde tanımlanan göç olgusu iç ve dış göçler olmak üzere temelde iki gruba ayrılmaktadır. Uluslararası boyutu olan dış göçler bu çalışmanın kapsamı dışında olduğundan, burada iç göçler üzerine yapılan belli başlı çalışmalardan örnekler verilecektir (Küçükali, 2016, s.45).

Göç olgusunun toplumun sosyo-ekonomik yapısında meydana getirdiği değişimlerle ilgili olarak çok sayıda kitap ve makale incelenmiş, problemin son 50 yıl içerisinde değişik şekillerde ancak sürekli büyüyerek devam ettiği anlaşılmıştır. Araştırmanın ana eksenini özellikle bilim insanlarının Türkiye'nin doğusundan batısına göç etme nedenleri diğer bir ifade ile beyin göçü oluşturduğundan bu konuda oldukça kısıtlı sayıda bir literatür mevcuttur (Küçükali, 2016, s.45)

Türkiye' de göçlerdeki artışa paralel olarak, bu olguya ilişkin ciddi araştırmalar, 1970 sonrası çalışmalarda inceleme konusu yapılmaya başlanmıştır. İç göçle ilgili araştırmalara bakıldığında, "S. Aral, G. Atalay, M. Cormeny, L.T. Erder, S. Öngür, F. Özbay, K. Özok, F. C. Shorter, E. Tümertekin, S. Yener, İ. Tekeli, B. Tekçe" gibi araştırmacılar, 1975 öncesi dönemlerdeki iç göçü etüt etmişlerdir.

Yener, (1977, s.73), 1965-70 dönemi göçleri ve göç edenlerin sosyoekonomik niteliklerini tanımlamış ve Türkiye'deki sosyal tabakalar arasındaki farklılıkların giderek arttığını belirlemiştir. Yener, bu çalışmasında göçün oluşumunda öncelikli nedenin bölgesel işsizlik olduğunun tespitini yapar.

Eraydın (1981),1950-1980 iç göçlerini ele almıştır. Çalışmada, iç göçe neden olan işgücü olgusu üzerinde durur ve sanayileşme ile birlikte kırsaldan kente doğru oluşan göç hareketini işsizlik temelinde araştırır.

Doh (1984, s. 49-61), 1970-75 dönemi göçünün nedenlerini belirlemiştir. Doh'a göre, Türkiye'deki iç göç, kırsal nüfusun, tarımdaki kârlı olmayan işlemlerinden ayrılarak, modern sektörün olduğu yerlere göç etmesidir. Dolayısıyla, kırsal iticiliğin yanısıra, kentsel çekicilik de dikkate değer niteliktedir.

Tümertekin (1977, s.157-169), göç veren alanlardaki gelişmeye ve bunun sonuçlarına dikkat çekmiştir. Başka bir çalışmasında da E.G. Raveenstein'in "bireylerin aşamalı olarak göç ettiği" hipotezini test eder. Uygulama alanı olarak, İstanbul seçilmiştir. Analizle İstanbul'a göçenlerin "aşamalı" bir göç sürecini izlediği sonucuna varılır (Çelik, 2016, s.157).

Şanlı (1973, s.2-32), “Türkiye’de İç Göçler, Uzaklık ve Yerleşme Büyüklüğü İlişkileri Üzerine: Potansiyel Çekim Modeli Çerçevesinde Sayısal Bir Deneme” adlı makalesinde 1970’li yıllardaki göçü, “çekim modeli” ile inceler. Modelin temeli; iki yer arasındaki göçün, bu yerlerin coğrafi büyüklüğü ile doğru orantılı ve iki yer arasındaki mesafe ile ters orantılı olduğu düşüncesine dayanır. Yine göçü ele aldığı diğer bir çalışmasında ise Şanlı (1974, s.03-11) genel itibariyle, göçün yönleri ve karmaşık yapısı ile bu olguya yönelik politika ve programların ortak yanlarını incelenmiştir.

Algan (1988, s.105-119), Adana’ ya yönelik göçleri, itici ve çekici güçlerle ulaşım ve haberleşmedeki gelişmeler temelinde inceler. “Adana İlinde Kentleşme: Kentleşmeyi Etkileyen Faktörler ve Yarattığı Sorunlar” başlıklı çalışmasında GAP bölgesindeki nüfusun demografik özellikleri ile kentleşme ve göç olgusunu ele alır.

Gür ve Ural (2004, s.23-38), çalışmalarında 1990 yılı iç göçlerini sosyal ve ekonomik veriler yardımıyla, “itici-çekici güçler yaklaşımı” temelinde “regresyon analizi” ile incelerler. Açıklama gücü 0.71 olan modelde, öğrenci/öğretmen oranı hariç, tüm değişkenlerin göçü beklenen yönde etkilediği belirlenmiştir. Onlara göre şehir hayatından beklenen ekonomik kalkınma çekici kırsal alanın geri kalmışlığı ve iş imkânlarının yetersizliği itici güçler olarak değerlendirilmelidir.

Cerit (1986, s.81-104), 1950-80 dönemi doğum yeri verilerinden, iller itibariyle “ömür boyu göç”ü belirlemeye çalışmıştır. Bu amaçla iç göç, dış göç ve homojenlikten uzaklaşma oranları hesaplanmıştır. Homojenlikten uzaklaşma oranı, bir ilde yaşayan ancak orada doğmamış nüfusu ifade eder ve 0 ile 100 arasında değişir. 1980 yılında illerin homojenlikten uzaklaşma oranları; İstanbul %61,80, Kocaeli %43,60, İzmir %41,72 ve Ankara %40,24’ tür. Homojenlikten en fazla uzaklaşan bölge ise, Marmara olarak tespit edilmiştir.

Yamak ve Yamak (1999, s.16-28), 1980-90 dönemi göç ve gelir arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Analizle, iller arası gelir farklılığının göçü önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşırlar. Çalışmada, yöresel bazdaki gelir dengesizliğinin iç göç üzerinde önemli rol oynadığı ve bu rolün de net göç veren illerin düşük gelir düzeyinden ziyade net göç alan illerin yüksek gelir düzeylerinden kaynaklandığı ortaya konmuştur.

Üçdoğruk (2002, s.157-183), İzmir’ e yönelik iç göçü incelediği çalışmada, üç hipotez belirlemiş ve bunlar “çoklu durum logit tekniği” ile test edilmiştir. Hipotezler; göçmenlerin eğitilmiş gençlerden oluştuğudur. Ayrıca, mesafenin göçe etkisi test edilir. Analizle şu sonuca ulaşırlar: Yaş ve eğitim göçü etkileyen önemli faktörlerdir. Ulaşım alanındaki gelişmeler de, mesafenin göçü azaltıcı etkisini ortadan kaldırmaktadır.

Türkiye’ deki iç göç olgusuna ilişkin olarak Mersin (1996) ve Bolu’ da (1997) da konferanslar düzenlenmiştir. Mersin’ de “Toplum ve Göç”, Bolu’ da

ise “Türkiye’ de İçgöç” başlıklı kongrede göçün sebep ve sonuçları ile göç temelinde değişik konulara ilişkin çok sayıda bildiri sunulmuştur.

Erdoğmuş (1989, s.97-108), kır-kent göçünü sosyolojik yönden incelediği araştırmasında, gençlerin göç etme nedenini belirlemiştir. Gençlerin köyden göç etme nedenlerinin başında köyde yaşanan işsizlik ve daha iyi bir gelecek beklentisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Gedik (1994), daha önceki çalışmalarında elde ettiği, ancak doğru olarak kabul edilen varsayımlarla uyuşmayan yeni varsayımları topluca sunar. Tekeli (1975), Ataç (1983), Ertürk (1985) ve Çelik (2005) göçü teorik olarak incelemişlerdir. Tekeli’ nin kaynakça bakımından zengin çalışmasında, göç teorileri ve göçü etkilemeye yönelik politikalar arasındaki ilişkiler araştırılır. Ataç, göçe ilişkin “makro” ve “mikro” olmak üzere başlıca iki temel yaklaşım olduğunu belirterek, analizini “Neo-Klasik” ve “Tarihsel-Yapısalcı” olarak adlandırdığı iki akım temelinde yapar. Ertürk’ ün analizi, kısa dönemli “Klasik ve Keynezyen Yaklaşım”a, uzun dönemli “Genel Dinamik Model”e dayanır. Çelik ise iç göçlere ilişkin belli başlı yaklaşımları (fayda-maliyet, seçkinlik ve itici- çekici güçler) teorik yönden incelerler (Çelik, 2005: Çelik, 2007, s.89-109).

Çelik (2007, s.89-109), göçlerle ilgili olarak genişçe bir literatür taraması yaptıktan sonra “Türkiye’de İç Göçler: 1980-2000” adlı makalesinde Türkiye’de yaşanan göçlerin daha ziyade emeğin ekonomik yönden geri kalmış bölgelerden gelişmiş bölgelere doğru göç etmesi neticesinde oluştuğunun altını çizer. Göçün önlemesi veya azaltılması amacı ile yapılması gereken temel politikayı şöyle açıklar: *“Türkiye’de batıya yönelik göçü azaltmanın bir yolu da doğuda ‘bölgesel çekim merkezleri’nin ortaya çıkarılmasıdır. Günümüzde bu görevi üstlenebilecek potansiyelde kentler vardır. Gaziantep, Diyarbakır ve Şanlıurfa’nın yanısıra Erzurum ve Van bölgesel kalkınma planları ile ekonomik gelişme bakımından belli bir düzeye ulaşırsa, göç için ‘cazibe merkezleri’ olacaktır.”*

Yavuz (1994, s.10-18), “Erzurum’dan Göç Sorunu, Nedenleri, Sonuçları ve Çözüm Yolları” isimli makalesinde bölgeye uygun tarım ve hayvancılık sektörünün canlandırılması ve sınır ticaretinin daha aktif bir konuma yükseltilmesinin gerekliliği üzerinde durmuştur. Yavuz, Erzurum’dan göç edilmemesi veya göç hızının yavaşlatılabilmesi için hükümetlerin bölgeye pozitif ayrımcılık yaparak, özel sektör için cazip şartların oluşturulmasını savunur. Bölgesel kalkınma planlarının yapılması, doğa, tarih ve sağlık turizminin alt yapılarının oluşturularak, sınır ticaretinin artırılması gibi önlemlerin de öncelikle ele alınması gerektiğini düşünür.

Yapraklı ve Kaya (2002, s.101-115), “Beyin Göçünün Nedenleri: Atatürk Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama” başlığı altında yaz-

dıkları makalelerinde beyin göçünün nedenlerini, Atatürk Üniversitesi akademik personeli üzerinde uyguladıkları anket çalışmasında konu edinmişlerdir. 2011-2012 öğretim döneminde yaptıkları çalışmalarında akademisyenlerin göç etme nedenlerinin başında coğrafi şartların zorluğu ile batının gelişmişliğinin öncelikli etkenler arasında olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Tansel ve Güngör'ün (2002, s.1-10), 2001 yılında yaptıkları "Türkiye'den Yurt Dışına Beyin Göçü: Ampirik Bir Uygulama" başlıklı araştırmaları yurtdışına giden akademisyenlerin ülkelerine dönmemelerindeki asıl nedenin ekonomik olduğu, yurtdışı imkânlarının daha cazip olmasının beyin göçünün birincil nedeni olduğu sonucuna ulaşırlar. Araştırma 2002 yılı ve önceki yıllarda Türkiye'de yaşanan istikrarsızlık ve ekonomik krizlerin beyin göçünde etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Sağlam (2006, s.33-44), "Türkiye'de İç Göç olgusu ve Kentleşme" adlı makalesinde Türkiye'de 1950 yılından itibaren köylerden şehirlere doğru çok yoğun ve hızlı bir göç hareketi yaşandığını ve bu süreçte ortaya çıkan kentleşme ve sanayileşmenin sağlıklı kentleşme olmayıp, düzensiz kentleşme özelliği taşıdığını belirtir. Yine yaşanan, hızlı kentleşmenin ve yoğun göçün olumsuz etkilerinin kendisini hukuki, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda hissettirdiğini ve bu anlamda ciddi politikaların geliştirilmesinin gerekliliği üzerinde durmuştur.

Ünal (2007, s.73-94), Erzurum'un sosyo-ekonomik düzeyinin birçok farklı değişkenle incelendiği ve diğer bölge illeri ile karşılaştırıldığı, "Erzurum Nüfusunun Sosyoekonomik Göstergeleri ve Doğu Anadolu'daki İl Merkezleri ile Karşılaştırılması" adlı makalesinde DİE'nün 2000 yılı verileri kullanılmıştır. 22 değişkenle yapılan grup faktör analizi 3 grupta toplanmıştır. 1. faktörü oluşturan eğitim göstergeleri içerisinde Erzurum 6. Sırada, 2. faktörü oluşturan ekonomik göstergelerde 4. Sırada, sağlık faktörünü oluşturan sağlık göstergelerinde ise bölgede 2. sırada yer almaktadır.

Ünal, makalesinde 1940 yılından 2000 yılının başına değin süre gelen değişkenlerden bahsederek şehirdeki göçün azaltılması için sosyoekonomik düzeyde yapılması gereken iyileştirmelere dikkat çekmiştir. Ona göre, eğitim ve sağlık sektörü Erzurum ekonomisi için öneme haiz sektörlerdir.

Bülbül ve Köse (2010, s.75-92), "Türkiye'de Bölgelerarası İç Göç Hareketlerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Yöntemi İle İncelenmesi" başlıklı çalışmalarında geri kalmış bölgelerden gelişmiş bölgelere doğru gelen göç hareketlerinin, genç işgücünün ve sermayenin de bölge dışına akmasına ve böylece geri kalmış bölgelerin daha da gerilemesine neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Coşkun ve Zaman (2012, s.1050-1062), "Kentlere Göç Eden Kırsal Nüfusun Kentsel Uyumu ve Kentleşme Düzeyleri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma: Erzurum Kenti Örneği" adlı makalelerinde Erzurum kentinin 26 farklı

semt ve mahallelerinde yapılan anket uygulamaları ile veriler toplanmış ve elde edilen verilerin yorumlanması ile kente göç eden kırsal nüfusun kentsel uyumu ve kentleşme düzeyi üzerine çıkarımlarda bulunmuşlardır. Ekonomik düzeyi yüksek ve işsizlik oranı düşük topluluklarda uyum sürecinin daha kolay gerçekleştiği sonucuna ulaşmışlardır.

Elmastaş ve Yılmaz (2015, s.403-404), "Van İlinde Göçler" adlı makaleleri ile Doğu Anadolu'nun nüfus bakımından en büyük ili Van'daki göçü araştırma konusu yapmışlardır. Araştırma bulgularını şu şekilde sıralamışlardır: İlk önceleri, 1980 sonrası bölgede yaşanan terör, yöre insanını göç yapmaya yönlendirmiştir. Daha sonraki yıllarda işsizlik oranının yüksek, istihdam oranının düşük olması, sektörler itibarıyla çalışan nüfusun yarıdan fazlasının tarım sektöründe yer alması ve sosyo-ekonomik düzeyin düşüklüğü gibi nedenlerle Van, sırasıyla İstanbul, Ankara, Bursa, Antalya, İzmir, Gaziantep, Kocaeli, Mersin, Konya ve Adana illerine göç vermiştir.

Son yıllarda başta T.C Kalkınma Bakanlığı ve TÜİK'in özellikle son 10 yıl içerisinde yayınlamış olduğu veriler çalışmada yön gösterici olmuştur. T.C Kalkınma Bakanlığı ve Bakanlığa bağlı Kalkınma Bankası'nın Türkiye ekonomisinin bölgesel farklılıklarına yönelik raporları ile Doğu Anadolu'nun bölgesel gelişmişlikteki yeri ve çözüm önerileri başlıklı kitap ve makaleleri Türkiye'de yaşanan iç göçün küçümsenmeyecek bir boyutta olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır.

2.3. Veri Toplama ve Analiz

Veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Anket formu araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda cevaplayıcılara ait demografik bilgilere ilişkin sorular, ikinci kısımda göç niyetine etki eden faktörlere ait sorular ve üçüncü kısımda Erzurum ilinden memnuniyet düzeyi ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu süreçte daha önce göç olgusuna yönelik yapılan çalışmalar ve TÜİK araştırmalarında kullanılan anket formlarından yararlanılmıştır (Küçükali, 2016, s.46).

Anketle elde edilen veriler bilgisayar ortamına, SPSS for Windows 16.0 programı ile aktarılmış ve istatistiksel analizlerde frekans, yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

Anketteki Likert tipi sorular, ortalamalarına bakılarak değerlendirilmiştir. Bu sorulara verilecek cevaplar, 1,00 ile 5,00 arasında değişmektedir. Ortalamaları değerlendirmek için Tablo 9'daki aralıklar kullanılmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0,80 olarak bulunmuştur [Puan Aralığı = (En Yüksek Değer-En Düşük Değer) /5 = (5-1) /5 = 0,80]. Bu değer, cevap kodlarının en

düşüğü olan 1,00'a, ardından ardışık olarak sonraki değerlere eklenerek değerlendirilme aralıkları elde edilmiştir. Buna göre aritmetik ortalamaların değerlendirilme aralıkları Tablo 9'daki gibidir (Çınar, 2010; Küçükali, 2016, s. 46).

Tablo 2. Ortalamaların Değerlendirme Aralıkları

Aralık	Aralığın Değeri
1,00-1,80	Hiç etkilemiyor /Hiç memnun değilim
1,81-2,60	Az etkiliyor /Memnun değilim
2,61-3,40	Orta düzeyde etkiliyor / Kararsızım
3,41-4,20	Çok etkiliyor / Memnunum
4,21-5,00	Oldukça çok etkiliyor / Çok memnunum

2.4. Atatürk Üniversitesi Akademisyenlerinde Göç Niyeti

Erzurum'da Akademisyenlerde göç niyetinin oluşumuna etki eden nedenleri belirlemek amacıyla yapmış olduğumuz anket çalışmasıyla şehrin yetişmiş insan gücünü temsil eden Atatürk Üniversitesi akademisyenleri araştırmanın çalışma evrenini oluşturmuştur.

Çalışma evreni 432 olan Atatürk Üniversitesi, Tıp, İİBF, İlahiyat ve Eğitim fakültelerinde aktif olarak çalışan 197 öğretim üyesi (çalışma evrenini temsil etme oranı: %45,6'dır.)'ne uygulanan ankette ileriki 5 yıl içerisinde göç etme niyetlerinin olup/olmadığı ölçülmeye çalışılmıştır.

Tablo 3. Akademisyenlerin 5 Yıl İçerisinde Göç Etme Niyetin Olup/Olmadığı

Göç Niyeti	Frekans	Yüzde (%)
Evet	78	39,6
Hayır	49	24,9
Belki	70	35,5
Toplam	197	100,0

Tablo 3 verileri, kararsızlarla birlikte önümüzdeki 5 yıl içerisinde göç etme niyeti taşıyan öğretim üyesi akademisyenlerin %75,1' e ulaştığını göstermektedir.

Bu oranları şöyle okumak da mümkündür; Atatürk Üniversitesinde istihdam olunan öğretim üyelerinden her dört akademisyenden üçü 5 yıl içerisinde Erzurum'dan göç etme niyetini az veya çok taşımaktadır.

2.5. Atatürk Üniversitesi Akademisyenlerinde Göç Niyetinin Oluşuma Etki Eden Faktörler

Erzurum’la ilgili göç ve ekonomik veriler tarım ve hayvancılığın temel geçim kaynağı olduğu şehirde, tarım toplumundan uzaklaşmanın ve gelir dengesinin bozulmasının şehrin ekonomik hayatını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Günlü, Atasever ve Karakaya, 2010, s.55-60).

Tablo 3’de göç etme niyetinde bulunan ve kararsızlarla birlikte %75,1’ e ulaşan akademisyenlerin göç etme niyetlerinin ölçüldüğü tablo 4’te ise farklı nedenlerin de göç niyetinin oluşumunda etkili oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4 verileri, Atatürk Üniversitesi öğretim üyelerinin; “Üniversite ve fakülte çalışma şartları” ile “Üniversite ve fakültelerin öğrenci düzeyleri”nin göç etme niyetinin oluşumunda etkin olmadığını ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle akademisyenler üniversitesinden fakültelerindeki çalışma şartlarından ve öğrencilerin düzeylerinden yüksek derecede memnun.

“Farklı bir şehirde, farklı bir sektörde çalışma isteğinin” katılımcıların göç etme niyetinde **hiç etkili** olmadığını ortaya koymaktadır. Bu değişkene verilen cevapların dağılımı şu şekildedir. 76 (%42,2) katılımcı, hiç etkili olmuyor derken; 41 (%22,7)’i az etkili oluyor, 33 (%18,3)’ü orta düzeyde etkili oluyor, 23 (%12,7)’ü yüksek düzeyde etkili oluyor, 7 (%3,8)’si ise oldukça yüksek düzeyde etkili oluyor kısımlarını işaretlemişlerdir. Tabloya göre göç etme niyeti taşıyan öğretim üyelerinin %83,5’i göç etme niyeti ile gitmek istediği şehirde aynı sektörde çalışmak istemektedirler (Küçükali, 2016, s. 61).

Tablo 4 verileri Erzurum’dan göç etme niyetinin oluşumunda, 10 değişken **‘az etkili’** olurken, 5 değişken **‘orta düzeyde’** etkili olduğunu göstermektedir. Orta düzeyde etkili olan değişkenler sırası ile imkânları daha geniş olan bir üniversitede çalışma isteği, eğitim imkânlarının yetersiz olması, aile bireylerinin daha kolay ve daha iyi işler bulabileceğine olan inanç, devletin büyük yatırımları batı illerine yaparak oraları cazibe merkezi haline getirmesi ve doğunun geri kalmışlığıdır (Küçükali, 2016, s.61).

Orta düzeyde etkili olan 5 değişken, Erzurum ilinin sosyo-ekonomik durumu ile ilişkilidir. Temel problem Erzurum’un geri kalmışlığı olarak görülmektedir. Bu özellik eğitimde ve çalışma hayatında oldukça önemsenen bir durumdur. Merkezi hükümetlerin yatırımları ile Türkiye’nin Batı illerini yaşanabilir cazip şehirler haline getirmesi ise katılımcıların göç etme niyetlerinin oluşumuna etki eden diğer bir faktör olarak görülmektedir (Küçükali, 2016, s.61).

Tablo 4. Akademisyenlerde Göç Etme Niyetini Etkileyen Faktörler

Erzurum'dan Göç Etme Niyetini Etkileyen Faktörler N=180	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Değerlendirme
Üniversite ve fakültenizin çalışma şartları	2,6000	1,30577	Az Etkiliyor
Üniversite ve fakültenizin öğrenci düzeyleri	2,4722	1,18383	Az Etkiliyor
İmkânları daha geniş olan bir üniversitede çalışma isteği	2,8667	1,35118	Orta Düzeyde Etkiliyor
Farklı bir şehirde, farklı bir sektörde çalışma isteği	2,1333	1,20706	Hiç Ekilemiyor
Emekli olduktan sonra Erzurum' da kalmak istememek	3,2000	1,41579	Az Etkiliyor
Çocuklarınız, eşiniz veya sizin için eğitim imkânlarının yetersiz olması	2,9611	1,29185	Orta Düzeyde Etkiliyor
Aile yaşantınızın başka bir ilde daha huzurlu olacağına yönelik inancınız	2,4556	1,29599	Az Etkiliyor
Aile bireylerinizin daha kolay ve daha iyi işler bulabileceğine olan inancınız	2,8833	1,26524	Orta Düzeyde Etkiliyor
Maaşınıza ilaveten almış olduğunuz geliştirme ödeneğini yetersiz bulmanız	2,2333	1,25114	Az Etkiliyor
Başka bir ilde ek iş yaparak daha fazla kazancınıza yönelik inancınız	2,1056	1,25737	Az Etkiliyor
Devletin büyük yatırımları batı illerine yaparak oraları cazibe merkezi haline getirmesi	3,1944	1,46122	Orta Düzeyde Etkiliyor
Doğunun geri kalmış olması	3,3722	1,31187	Orta Düzeyde Etkiliyor
Erzurum'un coğrafi konumu ve büyükşehir- lere olan uzaklığı	3,5111	1,28806	Yüksek Düzeyde Etkiliyor
Şehrin iklim problemleri	3,5111	1,31382	Yüksek Düzeyde Etkiliyor
Siyasi düşünceniz ve yaşam tarzınızın baskılanmış olması	1,9444	1,23144	Az Etkiliyor
Yalnızca değişiklik isteği	2,4000	1,16081	Az Etkiliyor
Olumsuz komşuluk ilişkileri	1,8389	1,15388	Az Etkiliyor
Çalışma arkadaşlarıyla olan olumsuz ilişkiler	1,9500	1,21570	Az Etkiliyor

Erzurum'un coğrafi konumu ve büyükşehir-
lere olan uzaklığı ile iklim problemleri akademisyenlerin göç etme niyetlerinin oluşumunda '**yüksek düzeyde**' etkili olan değişkenler olarak görülmektedir. Erzurum ilinin 1850

metre rakımda ve Türkiye ortalaması üzerinde mevsimsel soğukluk oranlarına sahip olması, katılımcılarda göç etme niyetini yüksek düzeyde etkilemektedir (Küçükali, 2016, s.61).

2.6. Atatürk Üniversitesi Akademisyenlerinin Kamu Hizmetlerinden Memnuniyet Düzeyi

Anketin son bölümünde, Atatürk Üniversitesinden ve Erzurum'da sunulan kamu hizmetlerinden memnuniyet düzeyini ölçmek amacı ile katılımcılara 10 değişken sunulmuş ve katılımcılarından değişkenlerle ilgili memnuniyet düzeylerini belirtmeleri istenmiştir.

Tablo 5. Atatürk Üniversitesinden ve Erzurum'da Sunulan Kamu Hizmetlerinden Memnuniyet

Erzurum'da Sunulan Kamu Hizmetlerinden Memnuniyet Düzeyi	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Değerlendirme
N=197			
Atatürk Üniversitesinden memnuniyet	3,5228	1,0130	Yüksek
Çalıştığınız Fakülte/ yüksekokuldan memnuniyet	3,5787	1,0252	Yüksek
Erzurum'a yapılan kamu yatırımlarının düzeyinden memnuniyet	2,5533	1,0068	Düşük
Erzurum ilindeki sosyal, kültürel ve sanatsal etkinliklerden memnuniyet	2,2995	1,0432	Düşük
Eğitim kurumlarından memnuniyet	2,6497	0,9552	Düşük
Sağlık hizmetlerinden memnuniyet	3,1117	1,0679	Orta Düzey
Demiryolları istasyonlarında sunulan hizmetlerden memnuniyet	2,203	1,0098	Düşük
Havaalanında sunulan hizmetlerden memnuniyet	3,5838	0,8802	Yüksek
Belediyelerin sunduğu hizmetlerden memnuniyet	2,3909	0,9553	Düşük
Kamu kurumlarının sunduğu hizmetlerden memnuniyet	2,5482	0,928	Düşük

Tablo 5 verileri, Atatürk Üniversitesi öğretim üyelerinin çalıştıkları üniversite ve fakültelerinden ayrıca şehirde kamusal hizmetin verildiği havaalanı hizmetlerinden, yüksek düzeyde memnun olduklarını ortaya koymaktadır.

Ankete katılan öğretim üyelerinden, Atatürk Üniversitesinden hiç memnun olmadığını ifade eden katılımcı sayısı 5 (%2,53)'tir. 19 (%9,64) katılımcı düşük memnuniyet, 83 (%42,13) katılımcı orta düzeyde memnuniyet, 48

(%24,4) katılımcı yüksek memnuniyet, 42 (%21,31) katılımcı ise çok yüksek düzeyde memnuniyete sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Öğretim üyelerinden, çalıştıkları fakülte veya yüksekokuldan hiç memnun olmadığını ifade eden katılımcı sayısı 8 (%4,06)'dir. 13 (%6,59) katılımcı düşük memnuniyet, 75 (%38,0) katılımcı orta düzeyde memnuniyet, 59 (%29,9) katılımcı yüksek memnuniyet, 42 (%21,3) katılımcı ise çok yüksek düzeyde memnuniyete sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan, Erzurum havaalanında sunulan hizmetten hiç memnun olmadığını ifade eden katılımcı sayısı 3 (%1,52)'tür. 16 (%8,12) katılımcı düşük memnuniyet, 68 (%34,51) katılımcı orta düzeyde memnuniyet, 83 (%42,13) katılımcı yüksek memnuniyet, 42 (%21,31) katılımcı ise çok yüksek düzeyde memnuniyete sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 5'de memnuniyet düzeyi orta olan tek değişken Erzurum'da sunulan sağlık hizmetlerinden memnuniyet olarak ölçülmüştür.

Sonuç ve öneriler

Göç geniş anlamda; daha güzele ulaşmak için yapılan kitlesel bir eylemdir. Bu eylemin sonucunda toplumsal barış ve refahın geniş kitlelerce elde edilmesi hedeflenmektedir. Göç yalnızca bireysel sonuçları olan bir olgu olmayıp aynı zamanda ülke güvenliğini de yakından ilgilendiren önemli bir güvenlik sorunudur.

Göçün toplum hayatında karşılaşılan sıradan bir olgu olmayıp, günümüzde sosyo-ekonomik hayatın önemli belirleyicileri arasında yer alması, sosyal politika bilimini göç problemini kendi çalışma alanlarından birisi olarak değerlendirmesine neden olmuştur.

Türkiye'nin coğrafi ve sosyo-ekonomik farklılıklarının ülke içerisindeki yaşanan iç göçü artırdığı bu durumun da bölgesel dengesizlikleri artırdığı varsayımından hareketle oluşturulan bu çalışma iki bölümden oluşturulmuştur. Türkiye'de ve Erzurum'daki iç göçe ait hareketlerin incelenerek göç olgusunun ele alındığı birinci bölüm TÜİK Kurumu ve bağımsız araştırmacıların verileri doğrultusunda hazırlanmıştır. İkinci bölümde ise Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin göç etme niyetlerinin oluşmasında etkili olan faktörlerin belirlenmesine çalışılmıştır.

Erzurum ili son çeyrek asırda merkez nüfusu kadar (yaklaşık 400 bin) bir nüfusu başka şehirlere göç vermiştir. Söz konusu tarih aralığında yalnızca göç veren değil göç alan bir il olma özelliğini de sürdürmüştür. Ancak genel tabloya bakıldığında toplam il nüfusu 2018 yılına değin sürekli küçülmeye devam etmektedir.

Göç niyetinin oluşumuna etki eden faktörlerin belirlenmesi amacıyla hazırlanmış anketlerden elde edilen veriler; "kararsızlarla birlikte" önümüzdeki 5

yıl içerisinde göç etme niyeti taşıyan Atatürk Üniversitesi çalışanı akademisyenlerinin yüzdesel büyüklüğünü %75,1 olarak göstermektedir. Bu rakam üzerinde ciddiyele durulması gereken bir oranı ifade etmektedir. Zira 1957'den bugüne hizmet veren Atatürk Üniversitesinin çalışanı akademisyenler üniversitenin imkânları ve öğrenci profilinden üst düzeyde memnun iken yine de yüksek oranda çalıştıkları şehirden göç etme niyetini taşımaktadır.

Katılımcıların %75,1'inde tespit edilen göç niyetinin çalışma verimliliklerini de ne derece etkilediği ve kentin sürekli göç veren bir il olmasının diğer çalışanlarda da göç niyetinin oluşmasında nasıl etkili olduğu araştırılması gereken diğer problemler olarak görülmektedir.

Akademisyenlerin şehrin sosyo-ekonomik imkânlarının kısıtlılığı, çocuk eş ve yakınlarının yaralanacağı eğitim kurumlarının yetersizliği ve devlet yatırımlarının yeterince olmayışının, memnuniyet düzeylerini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Erzurum'un sert iklim şartları ve coğrafi konumu da memnuniyet düzeylerini düşüren diğer farklı iki unsur olarak görülmektedir.

Ankete katılan 197 akademisyenin büyük bir kesimi, Erzurum'a yapılan kamu yatırımlarının düzeyinden, ildeki sosyal, kültürel ve sanatsal etkinliklerden, eğitim kurumlarının verimlilik/yeterliliğinden, demiryolları istasyonlarında sunulan hizmetlerden, belediyeler ile diğer kamu kurumlarının sunduğu hizmetlerden düşük düzeyde memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda ilde hizmet vermekte olan kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacı ile yukarıda belirtilen memnuniyetsizliklerin giderilmesine yönelik tedbir ve düzenlemeler yapılmasının bir gereklilik olduğu ortaya çıkmıştır.

KAYNAKÇA

- Akkayan, T. (1979). *Göç ve değişme*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Algan, N. (1988). Adana ilinde kentleşme: Kentleşmeyi etkileyen faktörler ve yarattığı sorunlar. *Çukurova Üniv. İİBF Dergisi*, 2(1),105-119.
- Bozkurt, V. (2012). *Endüstriyel ve post endüstriyel dönüşüm*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Bülbül, S. ve Köse, A. (2010). Türkiye'de bölgelerarası iç göç hareketlerinin çok boyutlu ölçekleme yöntemi ile incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39 (1), 75-94.
- Cerit, S. (1986). Türkiye'de iller arası göçler (1950-1980). *Nüfus Bilim Dergisi (The Turkish Journal of Population Studies)*, 8, 81-103.

- Çelik, N. ve Güven M. (2014). Türkiye’de iç göç sorununa yeni bir yaklaşım: Stratejik iç göç yönetimi, İstanbul, *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, (76), 45-61.
- Çınar O. (2018). *Emeğin değeri*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Çınar, O. (2010). Okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 267-276.
- Çoşkun, O. ve Zaman, S. (2012). Kentlere göç eden kırsal nüfusun kentsel uyumu ve kentleşme düzeyleri üzerine uygulamalı bir araştırma: Erzurum kenti örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(1), 1050-1062.
- Doh, R. (1984). Interprovincial migration in Turkey and its socioeconomic background: A correlation analysis., *Nüfus Bilim Dergisi*, 6, 49-61. [durum-raporupdf](#), ET: 01.09.2018.
- Elmastaş, N. ve Yılmaz, S. (2015). Van ilinde göçler. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 10/10 Summer 2015, p. 403-428 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8540>*
- Eraydın, A. (1981). *Türkiye’de 1950-1980 Döneminde iller arası göçlerin genel değerlendirilmesi*, Ankara, DPT Yay., No: 1744.
- Erdoğan, Z. (1989). Türkiye’ de kırdan kente göçün sosyal temelleri. *Fırat Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), 97-108.
- Erzurum Ticaret Borsası, ETB, (2012). *Erzurum ticaret borsası stratejik planı 2012-2015*. <http://www.erkurumbt.org.tr/Stratejik-Plan.pdf>, Et: 11.15.2015.
- Gedik, A. (1987). Savaş sonrasında Japonya’da nüfusun mekânsal dağılımı (1945-80) ve gelişmekte olan ülkeler için anlamı. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 14 (4), 339-372.
- Günlü, A, Atasever, M, Karakaya, Y . (2010). Erzurum ili hayvancılığının yapısal özellikleri ve yakın gelecekteki durumu üzerine genel değerlendirme. *Atatürk Üniversitesi Veteriner Bilimleri Dergisi*, 1 (3), 55-68.
- Gür, T.H. ve Ural, E. (2004). Türkiye’ de kentlere göçün nedenleri. *Hacettepe Üniv. İİBF Dergisi*, 22 (1), 23-38.
- Hirsch, P., Fiss, P. C., & Hoel-Green, A. (2009). A Durkheimian Approach to Globalization”, https://www.researchgate.net/profile/Paul_Hirsch2/publication/252471670_A_Durkheimian_Approach_to_Globalization/-links/0deec53c8adec38d68000000.pdf, Erişim Tarihi: 18.16.2018.
- Kızılçelik S. (1992). *Sosyoloji teorileri 1, Konya: Mimoza Yayınları*
- Küçükali, A. (2016). Bir sosyal politika problemi olarak göç: Erzurum örneği. Ankara: İmaj Yayınevi.

- Long, J. ve Ferrie, J. (2006). "Labour Mobility", Oxford Encyclopedia of Economic History, <http://faculty.wcas.northwestern.edu/~fe2r/papers/Labour%20Mobility.pdf>, Erişim Tarihi: 16.16.2018.
- Martin, P.L. (1991). Bitmeyen öykü: Batı Avrupa'ya Türk işçi göçü, (BM Kalkınma programının mali desteğiyle yayınlanmıştır), Ankara: Uluslararası Çalışma Bürosu, Pelin Ofset.
- Nüfusu.com. (2016). Erzurum nüfusu. <https://www.nufusu.com/il/erzurum-nufusu>, Erişim Tarihi: 11.07.2018.
- Peker, M., Engin, Ö. & Balkız, B. (1997). Göç, kentleşme sorunları ve yerel siyaset: Yeni eğilimler, yeni yaklaşımlar, İzmir: Saray Kitabevleri.
- Piché, V. (2013). Contemporary Migration theories as reflected in their founding texts. http://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/314/population_en_2013_1_migration_immigration_founding.texts_migration.theories.1.en.pdf, ET: 01. 11.2016.
- Resmi Gazete (2013). Geliştirme ödeneği ödenmesine dair karar. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/04/20050419-1.htm>. ET: 02.02.2016.
- Sağlam, S. (2006). Türkiye'de iç göç olgusu ve kentleşme. *Türkiyat Araştırmaları*, 5, 34-44.
- Şanlı, H.İ. (1973). Türkiye'de iç göçler, uzaklık ve yerleşme büyüklüğü ilişkileri üzerine: Potansiyel çekim modeli çerçevesinde sayısal bir deneme. I.T.U., *Şehircilik Enstitüsü Dergisi* 7 (1),2-32.
- Tansel A. ve Güngör, N. D. (2002). Türkiye'den yurt dışına beyin göçü: Amprik bir uygulama. http://www.erc.metu.edu.tr/menu/_series04/0402.pdf, ET: 01.17.2016.
- TÜİK (2015). İthalat ve ihracat verileri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1021. ET: 05.01.2016.
- TÜİK, (2016). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2015. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21507>, ET: 01.16.2016.
- TÜİK, (2018a). Nüfus Projeksiyonları, 2018-2080. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30567>.
- TÜİK, (2018b), "İç Göç Verileri" http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1067. ET: 07.10.2017.
- Tümertekin, E. (1977). Gradual internal migration in Turkey: A test of ravenstein's hypothesis. *The Review of The Geographic Institute of The University of Istanbul*,13,157-169
- Üçdoğruk, Ş. (2002). İzmir'deki iç göç hareketinin çok durumlu logit teknikle incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniv. İİBF Dergisi*, 17 (1), 157-183.

- Ünal, Ç. (2007). Erzurum nüfusunun sosyoekonomik göstergeleri ve doğu Anadolu'daki il Merkezleri ile Karşılaştırılması. *İstanbul Türk Coğrafya Dergisi*, 48 (1), 73-94.
- Üner, S. (1972). *Nüfusbilim Sözlüğü*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları, D17.
- Yamak, R. ve N. Yamak (1999). Türkiye'de gelir dağılımı ve iç göç. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 1(1), 16-28.
- Yapraklı, S. ve Kaya, V. (2002). Beyin göçünün nedenleri: Atatürk üniversitesi akademik personeli üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1-2),101-115.
- Yavuz, O, (1994). Erzurum'dan göç sorunu, nedenleri, sonuçları ve çözüm yolları. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 2, 10-21.
- Yener, S. (1977), *1965-1970 döneminde iller arası göçler ve göç edenlerin nitelikleri*. Ankara: DPT Yayını.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi, (Yenilenmiş ve Genişletilmiş) 10. Baskı*, İstanbul: Filiz Kitabevi.

ÇOCUK DESTEK MERKEZLERİNDE KALAN ERGENLERDE PSİKOLOJİK İYİLİK VE ALGILANAN SOSYAL DESTEK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Orhan Koçak¹ - Irmak Arslan²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0281-8805

²ORCID ID: orcid.org/0000-0001-5427-4355

ÖZ

Psikolojik iyilik, kişinin psikolojik olarak herhangi bir sorun (anksiyete, depresyon, vb.) yaşamamasıdır. Algılanan sosyal destek, kişinin sosyal çevresinden (aile, arkadaş, akraba, vb.) almakta olduğu desteği özne olarak değerlendirme düzeyidir. Bu çalışmada korunma altında bulunan ve çocuk destek merkezlerinde kalmakta olan 14-20 yaş arasındaki ergenlerin algıladıkları sosyal destek ve psikolojik iyilikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çocukların kuruluştaki kalma süreleri, izinsiz ayrılma sıklıkları ve süreleri de incelenen değişkenler arasındadır. Araştırma, algılanan sosyal destek arttıkça psikolojik iyiliğin de artacağını öngörmüştür. Ayrıca kuruluştaki kalma sürelerinin algıladıkları sosyal destekle ilişkili olacağını, izinsiz ayrılma sıklığı ve süresinin de bu değişkenlerle ilişkili olabileceğini değerlendirmiştir. Araştırmaya kuruluştaki kalmakta olan 78 ergen katılmıştır. Değerlendirme amacıyla Genel Sağlık Anketi ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek ölçeği kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan sosyal destek, psikolojik iyilik, ergenlik, ruhsal sıkıntı

¹ Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, İstanbul/Türkiye.
E-posta: orhan.kocak@istanbul.edu.tr Sorumlu yazar.

² Doktora Öğr., İstanbul S. Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul/Türkiye.
E-posta: irmak.arslan@hotmail.com

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND PERCEIVED SOCIAL SUPPORT OF ADOLESCENTS LIVING IN CHILD SUPPORT CENTERS

Orhan Koçak – Irmak Arslan

ABSTRACT

Psychological well-being is the absence of any psychological distress (anxiety, depression, etc.). Perceived social support is the level of the subjective evaluation of one's amount of support from their social environment (family, friends, relatives, etc.). This study is to determine the relationship between perceived social support and psychological well-being of teenagers under protection (14-20 years of age) who stays at child support centers. Living duration, frequency and duration of absence without leave behavior are also included variables. The study predicted that perceived social support and psychological well-being are positively related. Thus, duration of their stay at the center was expected to be related with the perceived social support. Frequency and duration of their absence without leave behavior were also expected to be related with the variables. Seventy-eight teenagers participated to the study. General Health Questionnaire and Multidimensional Perceived Social Support Scale were used.

Keywords: Perceived social support, psychological well-being, adolescence, emotional distress

GİRİŞ

Psikolojik iyilik hali, kişinin duygusal sıkıntı yaşamamasının yanı sıra, pozitif bir ruhsal durumu ifade etmektedir. (Ryaff, 1995). Duygusal sıkıntı; depresyon, anksiyete, öfke gibi psikolojik sorunları kapsayan bütüncül bir kavramdır (Arenas ve ark., 2007; Tschann, ve ark., 2005). Semptom odaklı bir bakış açısıyla psikolojik iyilik hali, duygusal sıkıntının yokluğu olarak tanımlanabilmektedir. Öte yandan pozitif psikoloji, sağlığı “hastalığın yokluğundan fazlası” olarak görmektedir (Winefield ve ark., 2012).

Teoriler üzerinden Ryaff (1995) psikolojik iyiliğin farklı boyutlarını tespit etmiştir; öz kabul, diğerleriyle olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel yetkinlik (environmental mastery), yaşamda amaç ve kişisel gelişim. Literatürde, psikolojik iyiliğin tek bir tanımı olmadığı, ölçme ve değerlendirme noktasında da çeşitlilik olduğu görülmektedir.

Sosyal destek kişinin sosyal çevresinden aldığı destektir. Maddi veya manevi olabilecek bu destek, kişinin sorunlarıyla başa çıkarken ihtiyaç duyduğu çeşitli kaynakların ailesi, arkadaşları, partneri ve/veya akrabaları tarafından sunulması olarak tanımlanabilir. Sosyal destek kavramının 20. Yüzyılın ortalarından bu yana incelendiği görülmektedir. Durkheim, 1952’de aile üyeliğinin intihar üzerindeki etkisini araştırmıştır (Williams, 2005).

Sosyal desteğin üç teorik yaklaşımla değerlendirildiği görülmektedir: 1) stres ve başa çıkma, 2) sosyal yapısal yaklaşım, 3) ilişkisel yaklaşım (Lakey ve Cohen, 2000). Bu üç boyutta da görüldüğü gibi; sosyal desteğin stres durumlarında kişinin başa çıkmasına yardımcı olduğunu, stresin olmadığı durumlarda da desteğin özgüven ve regülasyonu arttırarak sağlığa olumlu etki ettiğini ve ilişkisel düzlemde yakınlık, düşük sosyal çatışma gibi sonuçlarla eşzamanlı olarak desteğin ortaya çıktığını söylemek mümkündür.

Sosyal destek; süre (uzun-kısa), zamanlama, ilişkiler ve sosyal bağ, kaynak (duygusal-maddi-beceri-emek-zaman-bilişsel-bilgi-geri bildirim), desteğin niyeti, etkisi, destek ihtiyacının tespiti, algılanışı, tatmini, alıcının ve vericinin karakteristik özellikleri gibi pek çok boyutta incelenebilmektedir (Williams, 2005). Son dönem sosyal destek araştırmalarında; desteğin kendisinden çok, kişinin sosyal ilişkileri ne düzeyde destekleyici bulduğuna yönelik değerlendirmesine; yani algılanan sosyal desteğe odaklanıldığı görülmektedir (Eker, Arkar ve Yaldız, 2001). Araştırmalar *algılanan* sosyal desteğin, sosyal desteğin kendisinden daha önemli bulunduğunu ifade etmektedir (Matsuda ve ark., 2014). Kişinin var olanı nasıl algıladığı, gerçeklikten bağımsız olarak kişi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla, algılanan sosyal desteğin etkilerinin daha yüksek bulunması anlamlıdır.

Psikolojik İyilik ve Algılanan Sosyal Destek ilişkisi

Son zamanlarda sosyal destek üzerine yapılan araştırmalarda artış görülmektedir. Psikolojik iyilik için sosyal desteğin gerekliliği tartışılmazdır (Shahdadi ve ark., 2017). Algılanan sosyal desteğin ölçülmesi ve değerlendirilmesi doğrudan sağlık ve psikolojik iyilik haliyle ilişkisine odaklanmaktadır (Lakey ve Cohen, 2000). Beklendiği şekilde Chou (2000) yaptığı araştırmada algılanan sosyal destekle depresyon ve anksiyete arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Yapılan bir araştırma, annelerde yüksek sosyal destek algısı ve yüksek psikolojik iyilik halinin çocuk istismarını önlemede büyük katkısı olduğunu öne sürmüştür (Ono ve Honda, 2017).

Algılanan sosyal destek ve psikolojik iyiliğin ilişkili olduğunu kanıtlar nitelikte pek çok araştırma vardır (Adamczyk ve Segrin, 2015; Karim, Ali ve Devri, 2015; Tahmasbipour ve Tahari, 2012; Yıldırım ve ark., 2017). Örneğin, hastane ziyaretinin daha sık olduğu gözlemlenen bir örnekleme psikolojik iyilik ve algılanan sosyal desteğin düşük olduğu tespit edilmiştir (Byrne ve ark., 2003). Shahdadi ve arkadaşları (2017), üniversite öğrencileriyle yaptıkları araştırmada psikolojik iyilik ve algılanan sosyal destek arasında güçlü bir ilişki bulmuşlardır. Sosyal destek alt ölçekleri açısından bakıldığında; en önemli kaynağın aile olduğunu, bunu sırasıyla önemli biri ve arkadaşların izlediğini bulmuşlardır. Ergenlerde de algılanan sosyal desteğin ruhsal sağlığı etkilediği bulunmuştur (Glozah, 2013). İtfaiyeci, polis, gardiyan ve bekçilerden oluşan bir örnekleme yapılmış bir çalışma benzer bir ilişki tespit etmiştir (Oginska-Bulik, 2005). Japon, Çinli ve Koreli üniversite öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek ve öznel iyilik hali arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma özellikle aile ve önemli biri kaynaklı algılanan sosyal desteğin öznel iyilik halini etkilediğini ortaya koymuştur (Matsuda ve ark., 2014). Türkiye’de yapılan çalışmalarda da algılanan sosyal desteğin psikolojik iyilik halinin yordayıcısı olduğu görülmüştür (Bilgiç ve Yılmaz, 2013; Selçuk Tosun ve Akça, 2014).

Cinsiyet farklılıkları açısından değerlendirildiğinde sosyal desteğe bağlı olarak psikolojik iyilik halinin kadın-erkekler arasında farklılık göstermediği görülmüştür (Tam, Fao ve Lee, 2011). Öte yandan, algılanan sosyal destek düzeylerinin kadınlarda daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Mevcut bilgiler ışığında, bu çalışma çocuk destek merkezlerinde kalmakta olan ve yaşı 14-20 arası değişen ergenlerin algıladıkları sosyal destek ve psikolojik iyilikleri arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır.

YÖNTEM

Örnekleme

Araştırmanın örneklemini İstanbul'da 4 farklı çocuk destek merkezinde kalmakta olan ve koruma altında bulunan 14-20 yaş arası ergenler oluşturmaktadır.

İşlem

Araştırma, tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların değişkenlerle ilişkili bilgileri için anket yoluyla tasarlanmış ölçeklerden faydalanılmıştır. Araştırmanın başında kuruluş idarelerinden izin alınmış, katılımcılara sözel açıklama yapılmış; ayrıca bilgilendirilmiş onam formunu okuyup onaylamaları istenmiştir. Katılımcılar, sıra etkisini önlemek amacıyla ölçekleri farklı sıralarda doldurmuşlardır. Gizliliğin sağlanması adına katılımcılardan formlara isimlerini yazmamaları istenmiştir. Demografik bilgi formu ve ölçeklerin doldurulması ortalama 10 dakika sürmüştür. Katılımcıların kuruluşta kalış süreleri ve izinsiz terk davranış sıklığı-süresi kayıt formlarından elde edilmiştir.

İstatistik işlemler SPSS 20 paket programıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler sayı tabloları oluşturularak verilmiştir. Ölçeklerin faktör yapısını değerlendirmek amacıyla varimax rotasyon kullanılmıştır. Gruplar arası karşılaştırmalar için normal dağılım koşulu sağlandığı durumlarda, bağımsız örneklerde T-testi analizi, kategorik değişkenlerdeyse Ki-Kare testi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak değerlendirilmiştir.

Araştırma Soruları

Araştırma kapsamı ve bilgiler ışığında araştırmanın soruları şu şekilde oluşturulmuştur:

- Çocuk destek merkezlerinde kalan ergenlerde psikolojik iyilik ve algılanan sosyal destek açısından bir ilişki var mıdır?
- Ergenlerin kuruluşta kalma süresi ve diğer değişkenler (algılanan sosyal destek, psikolojik iyilik) arasında bir ilişki var mıdır?
- İzinsiz terk davranışında bulunan ve bulunmayan ergenler arasında değişkenler açısından anlamlı bir fark var mıdır?
- İzinsiz terk sıklığı ve süresiyle psikolojik iyilik ve algılanan sosyal destek arasında bir ilişki var mıdır?

Veri Toplama Araçları

Ergenlerde algılanan sosyal destek ölçümü için Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek ölçeği, psikolojik iyiliği ölçmek için Genel Sağlık Anketi-12 kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerini almak üzere hazırlanmış olan Bilgi Formu kullanılmıştır.

Bilgi Formu: Katılımcıların demografik bilgilerini almak amacıyla oluşturulmuş Bilgi Formunda; katılımcıların doğum yılı-yeri, eğitim durumu, kuruluşa kabul tarihi, izinsiz terk sayısı ve süresi sorulmaktadır.

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (ÇBASD), Zimer, Dahlem, Zimet ve Farley (1988) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, kişinin üç farklı kaynaktan aldığı sosyal desteği öznel olarak değerlendirdiği 12 sorudan oluşmaktadır (Zimet ve ark., 1988). Ölçeğin Türkçe adaptasyonu Eker ve Arkar (1995) tarafından yapılmış ve cronbach alfa katsayıları 0.77-0,92 olarak aktarılmıştır. Güvenirlik katsayısı 0.906'dır. Her bir madde 7'li likert şeklinde derecelendirilmektedir. Alt ölçekleri aile, önemli biri ve arkadaşlar oluşturmaktadır. Değerlendirme sırasında her bir alt ölçek toplam madde puanları üzerinden kullanılabilir gibi toplam ölçek puanı da kullanılabilir. Elde edilen puanın yükselmesi algılanan sosyal desteğin arttığını ifade etmektedir.

Ölçeğin ve alt ölçeklerin iç tutarlılığı ve tekrar test korelasyonları yeterlidir (Eker ve Arkar, 1995). Ancak "önemli biri" alt ölçeği yapı geçerliği açısından en zayıf ölçek olarak bulunmuştur (Eker, Arkar ve Yaldız, 2001).

Mevcut çalışma kapsamında ölçeğin iç tutarlılığı $\alpha=0.819$ olarak bulunmuştur. Ayrıca alt ölçekler değerlendirildiğinde aile $\alpha=0.906$, önemli biri $\alpha=0.889$ ve arkadaş $\alpha=0.868$ olmak üzere yüksek iç tutarlık gözlemlenmiştir. Varimax rotasyon kullanılarak yapılan analizlerde öz değeri 1'in üzerinde üç faktör elde edilmiştir. Orijinal ölçekle birebir örtüşen bu dağılımda, birinci faktör (aile) varyansın %33,91'ini, ikinci faktör (önemli biri) %22,40'ını (Toplam %56,21), üçüncü faktör (arkadaşlar) ise %19,72'sini açıklamaktadır.

Genel Sağlık Anketi: Genel Sağlık Anketi, Goldberg (1979) tarafından geliştirilmiştir. Psikotik olmayan ruhsal belirtileri (anksiyete, depresyon, vb.) tespit etmeye yönelik 12 maddeden oluşmaktadır. Türkçe adaptasyon çalışması Kılıç (1996) tarafından yapılmış ve cronbach alfa katsayısı 0.84, tekrar test korelasyonu 0,67 olarak saptanmıştır. Orijinal 60 soruluk formun ardından; 30, 28 ve 12 soruluk versiyonları geliştirilmiş ve orijinal form kadar güvenilir oldukları bulunmuştur (Goldberg ve ark. 1997) Çebi (2009), Türkiye'de

üniversite öğrencileriyle yaptığı geçerlik güvenirlik çalışmasında Barlett Küresellik değerini anlamlı ve KMO değerini 0,90 olarak bulmuştur. Ölçekte her bir madde 1-4 arası (hiçbir zaman, her zamanki kadar, her zamankinden sık, çok sık) bir puanlamayla değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 48'dir. Alınan puan arttıkça, genel ruhsal sağlık düzeyinin düştüğü kabul edilmektedir (Kılıç, 1996). Alınan puan toplam olarak değerlendirilebileceği gibi, tarama amaçlı olarak 0-0-1-1 şeklinde puanlama yoluyla vaka tespiti için de kullanılabilir.

Mevcut çalışmada, ölçeğin iç tutarlığı $\alpha=0.798$, Barlett Küresellik değeri anlamlı ve KMO değeri 0,74 olarak bulunmuştur. Varimax rotasyon kullanılarak yapılan analizlerde öz değeri 1'in üzerinde üç faktör elde edilmiştir. Birinci faktör varyansın %32,03'ünü, ikinci faktör %16,38'ini (toplam %48,41), üçüncü faktörse %10,03'ünü (toplam %58,45'ini) açıklamaktadır.

Veri Analiz Süreci

Veriler, SPSS Statistics 20 paket programında analiz edilmiştir. Öncelikle veri analizinde kullanılacak testleri belirlemek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri yapılmıştır. Bu test sonucunda kullanılan ölçek verilerinin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının uygun olduğu görülmüştür (ruhsal sıkıntı: Shapiro-Wilk $p=0.537$ ve algılanan sosyal destek: Kolmogorov-Smirnov $p=0.200$). Öte yandan Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek alt ölçeklerinin, kurumda kalma süresi ve izinsiz terk süresinin normal dağılmadığı tespit edilmiştir. Tanımlayıcı istatistik analizler değerlendirilmiş, algılanan sosyal destek ve genel sağlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak adına Pearson korelasyon analizinden ve normal dağılım olmayan değerler için Spearman Sıra korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca demografik değişkenler, izinsiz ayrılma davranışı ve süresine göre ilişkilerin farklılıklarının incelenmesi adına Spearman Sıra korelasyon analizi ve Mann-Whitney U-testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Çalışmaya yaşları 14- 20 arasında değişen 81 kız çocuğu katılmıştır. Çocukların %16,7'si ($n=13$), 15 yaş altındadır. Yüzde 9'u ($n=7$) ise 18 yaş üstündedir. Bir katılımcı (%1,3) okur-yazar değildir. Yüzde 51,3'ü ($n=40$) liseye devam eden çocukların, %3,8'i ($n=3$) okur-yazar, %19,2'si ($n=15$) ilköğretim, %21,8'i, ($n=7$) açık öğretimden eğitimine devam etmektedir. Katılımcılardan 1'i uygulama sırasında katılmaktan vazgeçtiğinden, 2'si ölçek doldurma hatalarından dolayı araştırma dışında bırakılmıştır. Okur-yazar olmayan bir katılımcıya ölçekler araştırmacı tarafından okunarak katılımı sağlanmıştır.

Toplam 78 katılımcının verisi değerlendirilmiştir. Katılımcılara yönelik tanımlayıcı istatistikler Tablo.1'deki gibidir.

Tablo 1. Katılımcıların Genel Özellikleri

Özellikler	n (%)
Cinsiyet	
Kız	78 (100)
Yaş	
≤15	13 (16,7)
16	18 (23,1)
17	21 (26,9)
18	19 (24,4)
≥19	7 (9)
Eğitim Durumu	
Okur-yazar değil	1 (1,3)
Okur-yazar	3 (3,8)
İlköğretim	15 (19,2)
Lise	40 (51,3)
Açıköğretim	17 (21,8)
Bilinmiyor	2 (2,6)

Katılımcılar izinsiz terk davranışı gösterip göstermediklerine göre iki gruba ayrılarak değerlendirilmiştir. Bir kez veya daha fazla kez kuruluştan izinsiz olarak ayrılan çocuklar bir gruba, hiç izinsiz terk davranışı göstermeyen çocuklar bir gruba yerleştirilmiştir. Yaş aralıklarına göre davranış gösteren/göstermeyenler Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. İzinsiz Terk Davranışı ve Yaş Aralığı Dağılımı

Yaş	Davranış Var n	Davranış yok n
15 yaş ve altı	5	8
15 yaş üstü	18	47
Toplam	23	55

Yapılan analizler sonucu, ruhsal sıkıntı ile algılanan sosyal destek arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.354, p = 0.001$). Regresyon analizi sonucu algılanan sosyal desteğin ruhsal sıkıntısındaki değişimi %12,5 oranında açıkladığı görülmüştür ($p = 0.001$). Ruhsal sıkıntıyla algılanan sosyal destek arasında negatif (-0.156) bir ilişki bulunmuş olup, t- değerinden bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür ($t = -3,297, p = 0,001$).

Normal dağılım göstermediği dikkate alınarak yapılan incelemeler sonucu ergenlerin yaşları, eğitim durumu, kuruluştaki kalış süreleri, izinsiz terk sıklıkları, süreleri, algılanan sosyal destek alt ölçekleri (aile, önemli biri, arkadaş) ve ruhsal sıkıntı düzeyleri arasındaki ilişkiler Spearman Sıra

Korelasyon analiziyle değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, yaş ile izinsiz terk süresi ($rs = -0.256$, $p = 0.023$) ve yaş ile izinsiz terk sayısı ($rs = -0.260$, $p = 0.022$) arasında anlamlı ancak düşük ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, arkadaş alt ölçeği ile ruhsal sıkıntı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($rs = -0.396$, $p = 0.000$).

Yaş gruplarını “15 yaş ve altı” ve “15 yaş üstü” olarak ve izinsiz terk davranışı “hiç göstermeyen” ve “1 veya birden çok gösteren” olmak üzere iki gruba ayırarak yapılan değerlendirmelerde de gruplar açısından değişkenler arasında anlamlı herhangi bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada kurum bakımında olan 14-20 yaş arası ergenlerin algılanan sosyal destek düzeyleri ve psikolojik iyilik düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca kuruluştan izinsiz ayrılma davranışı-sıklığı, kuruluştaki kalma süresi ile söz konusu değişkenlerin ilişkileri de değerlendirilmiştir. Kullanılan ölçekler Genel Sağlık Anketi ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek ölçeğidir.

Bulgular, kullanılan ölçeklerin orijinal ölçek faktör yapılarıyla tutarlı olduğunu göstermiştir. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek ölçeği ve alt ölçeklerinin güvenilirlikleri yüksek olmakla birlikte Genel Sağlık Anketinin orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında bazı sorular değerlendirilmiştir. Bunlar; “Çocuk destek merkezlerinde kalan ergenlerde psikolojik iyilik ve algılanan sosyal destek açısından bir ilişki var mıdır?”, “Ergenlerin kuruluştaki kalma süresi ve diğer değişkenler (algılanan sosyal destek, psikolojik iyilik) arasında bir ilişki var mıdır?”, “İzinsiz terk davranışında bulunan ve bulunmayan ergenler arasında değişkenler açısından anlamlı bir fark var mıdır?” ve son olarak “İzinsiz terk sıklığı ve süresiyle psikolojik iyilik ve algılanan sosyal destek arasında bir ilişki var mıdır?” Araştırma bulgularına bakıldığında söz konusu değişkenler arasında bazı anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular, literatüre bakıldığında ergenlerle yapılan araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Araştırmanın birinci sorusu; kuruluştaki kalan ergenlerde psikolojik iyilik ve algılanan sosyal destek açısından bir ilişki olup olmadığını değerlendirmiştir. Literatüre bakıldığında algılanan sosyal destek ve psikolojik iyilik arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğuna dair pek çok araştırma görülmektedir. Mevcut çalışmada da, bulgularla örtüşen anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan değerlendirmeler, kurum bakımında kalan ergenlerin algıladıkları sosyal destek arttıkça ruhsal sıkıntı düzeylerinin düştüğünü göstermiştir. Özellikle algılanan sosyal desteğin “arkadaşlar” alt boyutunun anlamlı derecede psikolojik iyiliği arttırdığı görülmüştür. Arkadaşlardan aldıkları sosyal destek ruhsal sıkıntıyı anlamlı düzeyde azaltırken, aile ve önemli biri

kaynaklarının aynı etkiyi göstermiyor oluşunun incelenmesi gelecek araştırmalarla mümkün olacaktır.

Araştırmanın ikinci sorusu kuruluştaki kalma süresiyle algılanan sosyal destek ve ruhsal sıkıntı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kalma süresiyle diğer değişkenler arasında herhangi anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Katılımcı profiline bakıldığında çocukların kuruluşa kabul tarihlerinin ağırlıklı olarak 2017 yaz ayları olduğu görülmektedir. Göreceli olarak uzun süredir kuruluş yaşantısı olmayan bu ergenlerde sosyal destek algılarının şekillenmekte olduğu, genel olarak psikolojik iyilik hallerinin adaptasyon sürecinden etkilenmiş olduğu düşünülebilir.

Araştırmanın üçüncü ve dördüncü sorusu çocukların izinsiz terk davranışları üzerinedir (“İzinsiz terk davranışında bulunan ve bulunmayan ergenler arasında değişkenler açısından anlamlı bir fark var mıdır?” ve “İzinsiz terk sıklığı ve süresiyle psikolojik iyilik ve algılanan sosyal destek arasında bir ilişki var mıdır?”) Bulgular sadece yaş ile izinsiz terk davranışı sıklığı ve süresi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yaş arttıkça ergenlerin kuruluştan izinsiz ayrılma davranışının ve dışarıda kalma sürelerinin azaldığı görülmektedir. Kronik olarak izinsiz terk davranışı gösteren ergenlerin araştırma sürecinde kuruluştan olmamaları ve araştırma kapsamı dışında kalmış olmaları bu sonucun olası bir nedenidir. Hali hazırda kuruluştaki olan ergenler genel olarak izinsiz terk davranışı göstermeyen bir gruptan oluşmaktaydı. Gelecek araştırmalarda kuruluştan izinsiz ayrılan ergenlerin gitmeyi seçtikleri yerlerin incelenmesinin, süre farklılığına ışık tutması beklenmektedir. Örneğin, küçük yaş grubu çocukların kuruluştan izinsiz ayrıldıkları süreçte ailelerinin yanında olmaları ve büyük yaş grubunun sokak yaşantısı vb. riskli ortamlar seçmelerinin tespit edilmesi, bu farklılığın olası bir açıklamasıdır.

Örneklem sayısının artırılması, araştırmaya erkek çocuklarının da katılması ve araştırmanın tekrarlanmasıyla elde edilecek sonuçlar yorumlama noktasında gereklilik göstermektedir. Ayrıca, kuruluştaki kalan ergenler söz konusu olduğunda, genel olarak çok fazla çalışmanın var olmadığı görülmektedir. Son derece özel bir grup olan bu ergen grubuyla daha çok çalışma yapılması ve profil hakkında daha çok bilgi edinilmesi gerekmektedir. Yurt bakımındaki ergenler için travmatik yaşantılar, benlik algısı gibi farklı değişkenlerin daha güçlü etkileri söz konusu olabilir. Algılanan sosyal desteğin farklı kaynakları olabileceği gibi, ailelerinden uzakta yaşamakta olan bu ergenlerin algıladıkları sosyal destek farklı değişkenlerle etkileşimde olabilir.

Sonuç olarak; kurum bakımında kalmakta olan ergenlerle ilişkili daha geniş kapsamlı ve farklı değişkenlerin de dahil edildiği gelecek çalışmaların bu konudaki literatür eksiğini gidermesi ve mevcut çalışma sonuçlarının anlamı konusunda ışık tutması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Adamczyk, K., ve Segrin, C. (2015). Perceived social support and mental health among single vs. partnered Polish young adults. *Current Psychology*, 34, 82-96.
- Arenas, M. D., Alvarez-Ude, F., Reig-Ferrer, A., Zito, J. P., Gil, M. T., Carretón, M. A.,
- Albiach, B., Moledus, A. (2007). Emotional distress and health-related quality of life in patients on hemodialysis: the clinical value of COOP-WONCA charts. *Journal of Nephrology*, 20(3), 304-310.
- Bilgiç, R., ve Yılmaz, N. (2013). The correlates of psychological health among the Turkish unemployed: Psychological burden of financial help during unemployment. *International Journal of Psychology*, 48(5), 1000-1008.
- Byrne, M., Plunkett, P. K., McGee, H., Murray, A., ve Bury, G. (2003). Frequent attenders to an emergency department: a study of primary health care use, medical profile, and psychosocial characteristics. *Annals of Emergency Medicine*, 41, 309-318.
- Chou, K. L. (2000). Assessing Chinese adolescents' social support: the multi-dimensional scale of perceived social support. *Personality and individual differences*, 28, 299-307.
- Çebi, E. (2009). University students' attitudes toward seeking psychological help: Effects of perceived social support, psychological distress, prior help-seeking experience and gender. Thesis submitted to the graduate school of Middle East Technical University.
- Eker, D., Arkar, H., ve Yıldız, H. (2001). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1), 17-25.
- Eker, D, ve Arkar, H. (1995). Perceived social support: psychometric properties of the MSPSS in normal and pathological groups in a developing country. *Social Psychiatry Psychiatric Epidemiology*, 30, 121-126.
- Goldberg DP, Gater R, Sartorius N ve ark. (1997) The validity of two versions of the GHQ in the WHO study of mental illness in general health care. *Psychological Medicine*, 27, 191-97.
- Goldberg, D.P., Hillier, V.F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9(1), 139-145.
- Glozah, F. N., (2013). Effects of academic stress and perceived social support on the psychological wellbeing of adolescents in Ghana. *Open Journal of Medical Psychology*, 2, 143-150.

- Karim, N., Ali, A., ve Deuri, (2015). A comparative study of care burden and social support among caregivers of persons with schizophrenia and epilepsy. *Open Journal of Psychiatryve Allied Sciences*, 6, 132-137.
- Kılıç, C. (1996). Genel Sağlık Anketi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 7, 3-11.
- Lakey, B., ve Cohen, S. (2000). Social support theory and measurement. In S. Cohen, L. G. Underwood, ve B. H. Gottlieb (Eds.) *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists* (29-52).
- Matsuda, T., Tsuda, A., Kim, E., ve Deng, K. (2014). Association between perceived social support and subjective well-being among Japanese, Chinese, and Korean college students. *Psychology*, 5, 491-499.
- Ryaff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4 (4), 99-104.
- Selçuk Tosun, A., ve Akça, G. (2014). Konya kent merkezinde sosyoekonomik özellikleri farklı olan bölgelerde yaşayan bireylerin sosyal destek ve ruhsal sağlık durumlarını etkileyen faktörler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17, 4.
- Shahdadi, H., Monsouri, A., Nasiri, A. A., ve Bandani, E. (2017). An assessment of the relationship between social support and mental health of students of Zabol University of Medical Science in 2017. *World Family Medicine / Middle East Journal of Family Medicine*, 15 (10).
- Tam, C. L., Foo, Y. C., ve Lee, T. H. (2011). The association between perceived social support, socio-economic status and mental health in young Malaysian adults. *East Asian Arch Psychiatry*, 21(2), 73-78.
- Tahmasbipour, N., ve Taheri, A. (2012). A survey on the relation between social support and mental health in students Shahid Rajaei University. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 47, 5-9.
- Tschann, J. M., Flores, E., Pasch, L. A., Marin B. V. (2005). Emotional distress, alcohol use, and peer violence among Mexican-American and European-American adolescent. *Journal of Adolescent Health*, 37(1), 11-18.
- Oginska-Bulik, N. (2005). The role of personal and social resources in preventing adverse health outcomes in employees of uniformed professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18(3), 233-240.
- Ono, M., ve Honda, S. (2017). Association between social support and child abuse potential among Japanese mothers. *Children and youth services review*, 73, 88-92.

- Williams, P. (2005). What is social support? A grounded theory of social interaction in the context of the new family. Thesis for Department of public health, University of Adelaide.
- Winefield, H. R., Gill, T. K., Taylor, A. W., Pilkington, R. M. (2012). Psychological well-being and psychological distress: is it necessary to measure both? *Theory, Research and Practice*, 2:3.
- Yıldırım, N., Karaca, A., Cangur, S., Açıkgöz, F., ve Akkuş, D. (2017). The relationship between educational stress, stress coping, self-esteem, social support, and health status among nursing students in Turkey: A structural equation modeling approach. *Nurse education today*, 48, 33-39.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. ve Farley, G. K. (1988) The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52, 30-41.

YAZARLARA NOTLAR VE YAZIM KURALLARI

► Yazıların Değerlendirilmesi

Yazılar, bilgisayar ortamında ve dizgi programlarında kullanılabilecek şekilde Word formatında derginin internet sitesinde yer alan Makale Gönder menüsü üzerinden ve ayrıca mail üzerinden gönderilmelidir.

Dergiye yayımlanmak üzere yollanan makaleler, "kör hakem" yöntemiyle değerlendirilmektedir. Editörler tarafından incelenen ve değerlendirilmesi uygun bulunan çalışmalar, iki ayrı hakeme gönderilmektedir. İki hakemin görüş ayrılığı durumunda, üçüncü bir hakemin görüşüne başvurulmaktadır. Hakemlerden gelen raporlar doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, yazardan hakem raporuna göre düzeltme istenmesine ya da yazının reddedilmesine karar verilmekte ve karar yazara iletilmektedir. Basımı uygun bulunan yazıların, yayımlanıp yayımlanmayacağına ya da derginin hangi sayısında yayımlanacağına editörler karar verir. Yazar, süreç konusunda e-posta ve makale değerlendirme sistemi yoluyla bilgilendirilmektedir.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'ne ulaşan yazılar için yanıt verme süresi otuz gündür. Bu süre içinde yanıtlanmayan yazılar ulaşmamış demektir. Yazılarla ilgili olumlu ya da olumsuz görüş yazara mutlaka bildirilir.

► Yazım Kuralları

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'ne gönderilen yazılar için bir sayfa sınırlaması yoktur. Ancak, yazıların 2500-6000 arası kelime sayısında olması tercih edilmektedir. Gerekli kısaltma ve uzatmalar yazarla iletişim içinde yapılabilir.

Yazılarla birlikte, toplamda 1700 karakteri (boşluklu) geçmeyen; Türkçe ve yabancı dilde özetle, 5-10 kelime arası Türkçe ve yabancı dilde anahtar kelimeler, yabancı dilde başlık ve ilaveten Türkçe kısa özgeçmiş de iletilmelidir. Ayrıca, yazarla irtibat kurabilmek için gerekli telefon numarası, adres ve e-posta bilgileri de gönderilmelidir.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'ndeki makalelerin imlâ ve noktalamasında yazarın tercihleri geçerlidir. Ancak sehven yapıldığı anlaşılan yazım ve noktalama hataları düzeltilir.

Yayımlanması talebiyle **HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'**ne ulaştırılan yazılarda, metin içindeki alıntı ve göndermeler, araç içinde (yazar soyadı, kaynağın basım yılı: sayfa numarası sırasıyla), APA (American Psychological Association)'nın en son gönderme ve kaynak gösterme kılavuzuna uygun olarak yapılmalıdır. Metin dışında yapılan açıklamalarda, sonnot yerine, o sayfanın altında yer alacak olan dipnot kullanılmalıdır.

Yazar(lar) tarafından dergiye ulaştırılan yazının ismi geçen tüm yazarlarca okunduğu, onaylandığı, başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu kabul edilir. Yazı yayımlandığı takdirde tüm yayın haklarının yayıncıya devredildiğini yazar(lar) kabul eder. Yayımlanan yazıların içeriğinde olabilecek çarpıtmalardan alıntıyı yapan sorumludur.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'nde yayımlanan makalelerin yazarlarına, yazılarının bulunduğu sayıdan iki adet verilir.

Makale çalışmalarınızı derginin internet sitesinde yer alan MAKALE GÖNDER menüsü üzerinden (<http://www.hakisemekvetoplum.org.tr/makale-gonder.html>) gönderebilirsiniz.

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

Tunus Caddesi No: 37 06680 Kavaklıdere /ANKARA

<http://www.hakisemekvetoplum.org.tr>

E-mail: hakisdergi@gmail.com

GELECEK SAYILAR

Çalışma hayatını temel alarak toplumsal sorunları anlama ve çözüm yollarını geliştirmek amacıyla yayın hayatına sürdüren **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** Nisan, Ağustos, Aralık olmak üzere yılda üç sayı çıkmaktadır. Derginin her sayısında aşağıda önerilen konu başlıkları çerçevesinde gelecek bütün makaleler değerlendirmeye alınacaktır. Önerilen konu başlıkları içerisinde olmayan ancak toplumsal sorunları tartışan makalelere de yer vereceğimiz gelecek sayılarımıza katkılarınızı bekliyoruz.

ÖNERİLEN KONU BAŞLIKLARI:

- Emek Kavramı ve Toplum
- Emegin Tarihi
- Emek Teorilerinde Yeni Yaklaşımlar
- Sendikal Mücadelenin Tarihi
- Sendikal Sorunlar ve Çözüm Yolları
- Çalışma İlişkileri ve Çalışma Ekonomisi
- Siyaset ve Çalışma Hayatı İlişkileri
- Çalışma Sosyolojisi
- Çalışma Hukuku
- İşçi ve İşveren İlişkileri
- İstihdam ve Emek Piyasası
- Gelir Dağılımı, Adalet ve Eşitlik Tartışmaları
- Siyaset ve Gelir Dağılımı İlişkisi
- Toplumsal Eşitlik ve Refah Modelleri
- Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Modelleri
- Sosyal Politika Yaklaşımları ve Tarihi
- Sosyal Yardım Politikaları
- Yoksullukla Mücadele Stratejileri
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
- Sosyal Güvenlik Teorileri ve Modelleri
- Sosyal Güvenlik Hukuku
- Çalışma Hayatı, Ücret Politikaları ve Verimlilik