



ISSN: 2564-7229

e-ISSN: 2630-5941

Cilt: 4, Sayı: 1, Haziran 2020

Yaşlılarda Sosyal Dışlanma Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması
Emrah Apak ve Hıdır Apak

İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk
Emine Kaymaz ve Mehmet Devran Kaymaz

İlk Haçlı Seferine Karşı Ulema Sınıfından Tepkiler
Hilal Ağalday

İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Boyutunda Okul Yöneticilerinin Rolü
Mukadder Boydak Özan ve Cebrail Öztürk

Kurum Bakımında Kalmış Kişilerin Aileye Dair Görüşleri
Hüseyin Çayır

Okul Sosyal Hizmeti
Rukiye Şimşek

Katillerin Katili: Salgın Hastalıklar
Murat Bingöl

Kadim
Akademi SBD
Sosyal Bilimler Dergisi | Journal of Social Sciences

Kadim Akademi SBD

Sosyal Bilimler Dergisi | Journal of Social Sciences

Cilt: 4, Sayı: 1, Haziran 2020

ISSN: 2564-7229 | e-ISSN: 2630-5941

Editör | Editor In Chief

Dr. Muhammet Cevat ACAR

Editör Kurulu | Board of Editorial

Prof. Dr. İbrahim ÖZCOŞAR

Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Doç. Dr. Musa ÖZTÜRK

Doç. Dr. Oktay BOZAN

Dr. Öğr. Üyesi Hıdır APAK

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan TURGUT

Dr. Deniz İŞIKER BEDİR (Kitap İnceleme Editörü)

Danışma Kurulu | Advisory Board

Prof. Dr. Abd al-Fattah El-Awaısı | Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi,

Prof. Dr. Abdullah EKİNCİ | Harran Üniversitesi, Prof. Dr. Abdulwahab K. MOUSA

| Zaho Üniversitesi, Irak, Prof. Dr. Abdülhalim AYDIN | Fırat Üniversitesi,

Prof. Dr. Ahmet CİHAN | İstanbul Medeniyet Üniversitesi,

Prof. Dr. Ali Rıza ABAY | Yalova Üniversitesi, Prof. Dr. Atabey KILIÇ

| Erciyes Üniversitesi, Prof. Dr. Bedri GENCER | Yıldız Teknik Üniversitesi,

Prof. Dr. Cevat ÖZYURT | Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi,

Prof. Dr. Erdoğan ERBAY | Atatürk Üniversitesi, Prof. Dr. Kadir CANATAN

| İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Prof. Dr. Ömer AYTAÇ | Fırat Üniversitesi,

Prof. Dr. Turan KARATAŞ | Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi,

Doç. Dr. Celalettin YANIK | Bandırma 17 Eylül Üniversitesi,

Doç. Dr. Dirk KRAUSMÜLLER | Avusturya, Doç. Dr. Gökhan TUNCEL

| İnönü Üniversitesi, Doç. Dr. Hazem Burhan MOSTAFA | Salahaddin Üniversitesi, Irak,

Doç. Dr. Hazem Said MONTASIR | El-Ezher Üniversitesi, Mısır,

Doç. Dr. Hüseyin AKPINAR | Harran Üniversitesi, Doç. Dr. İbrahim KESKİN

| Uludağ Üniversitesi, Doç. Dr. M. Zahir ERTEKİN | Bingöl Üniversitesi,

Doç. Dr. Masoumeh DAEİ | Tabriz Payame Noor Üniversitesi, İran,

Doç. Dr. Nazım KARTAL | Sinop Üniversitesi, Doç. Dr. Reşat AÇIKGÖZ

| Selçuk Üniversitesi, Doç. Dr. Serkan ÜNSAL | Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,

Doç. Dr. Turan AÇIK | Aksaray Üniversitesi, Doç. Dr. Yılmaz DEMİRHAN

| Dicle Üniversitesi, Dr. Abuzer KALYON | Gazi Üniversitesi,

Dr. Ekrem AKMAN | Mardin Artuklu Üniversitesi,

Dr. Hatem ETE | Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi,

Dr. Nesim SÖNMEZ | Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Dr. Yunus KAPLAN

| Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Doç. Dr. Ziya POLAT | Mardin Artuklu Üniversitesi,

Dr. Erhan ÇAPRAZ | Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi.

Yönetim Yeri | Head Office

Kadim Akademi Derneği

13 Mart Mahallesi, Mehtap Caddesi,

Aksoy Su Apartmanı, Zemin Kat, Artuklu-MARDİN

İletişim | Contact

Tlf: +90 482 212 22 12, Gsm: +905052218502, e-mail: kadimakademisbd@gmail.com

© Kadim Akademi SBD yılda iki kez (Haziran-Aralık) yayınlanan hakemli bir dergidir. Bu dergide yayınlanan çalışmaların bilim ve dil sorumluluğu yazarlarına aittir. Dergimize gönderilen çalışmalar, alanında uzman iki ayrı hakem tarafından incelendikten sonra yayınlanmaktadır. Yazım kurallarına ilişkin bilgilere dergimizin son kısmında yer verilmiştir. Bu derginin tüm hakları saklıdır.

Kadim Akademi SBD

Sosyal Bilimler Dergisi | Journal of Social Sciences

Cilt: 4, Sayı: 1, Haziran 2020

ISSN: 2564-7229 | e-ISSN: 2630-5941

Editör | Editör In Chief

Dr. Muhammet Cevat ACAR

Editör Kurulu | Board of Editorial

Prof. Dr. İbrahim ÖZCOŞAR

Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Doç. Dr. Musa ÖZTÜRK

Doç Dr. Oktay BOZAN

Dr. Öğr. Üyesi Hıdır APAK

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan TURGUT

Dr. Deniz İŞIKER BEDİR (Kitap İnceleme Editörü)

Sayı Hakemleri | Reviewers

Dr. Abdalbaki BOZKURT

Dr. Abdulhalim OFLAZ

Dr. Ahmet GÖÇEN

Dr. Bünyamin AĞALDAY

Dr. Deniz İŞIKER BEDİR

Dr. Ender DEMİR

Dr. Hıdır APAK

Dr. Mehmet Sadık AYDIN

Dr. Oktay TATLICIOĞLU

Dr. Sabahattin BALA

Yönetim Yeri | Head Office

Kadim Akademi Derneği

13 Mart Mahallesi, Mehtap Caddesi,

Aksoy Su Apartmanı, Zemin Kat, Artuklu-MARDİN

İletişim | Contact

Tlf: +90 482 212 22 12, Gsm: +905052218502, e-mail: kadimakademisbd@gmail.com

© Kadim Akademi SBD yılda iki kez (Haziran-Aralık) yayınlanan hakemli bir dergidir. Bu dergide yayınlanan çalışmaların bilim ve dil sorumluluğu yazarlarına aittir. Dergimize gönderilen çalışmalar, alanında uzman iki ayrı hakem tarafından incelendikten sonra yayınlanmaktadır. Yazım kurallarına ilişkin bilgilere dergimizin son kısmında yer verilmiştir. Bu derginin tüm hakları saklıdır.

İÇİNDEKİLER | CONTENTS

Araştırma Makalesi

**EMRAH APAK-
HIDIR APAK**

Yaşlılarda Sosyal Dışlanma Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması (1-15)

**EMİNE KAYMAZ-
M. DEVRAN KAYMAZ**

İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk (16-45)

HİLAL AĞALDAY

İlk Haçlı Seferine Karşı Ulema Sınıfından Tepkiler (46-61)

**MUKADDER BOYDAK ÖZAN-
CEBRAİL ÖZTÜRK**

İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Boyutunda Okul Yöneticilerinin Rolü (62-74)

HÜSEYİN ÇAYIR

Kurum Bakımında Kalmış Kişilerin Aileye Dair Görüşleri (75-96)

Kitap İncelemesi

RUKİYE ŞİMŞEK

Okul Sosyal Hizmeti (97-100)

MURAT BİNGÖL

Katillerin Katili: Salgın Hastalıklar (101-105)

Apak, E. ve Apak, H. "Yaşlılarda Sosyal Dışlanma Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Kadim Akademi SBD*, 4 (1) s. 1-15

Makale Türü / Article Type: Araştırma

Makale Başvuru Tarihi / Application Date: 25.02.2020

Makale Kabul Tarihi / Accepted Date: 02.05.2020

Makale Yayın Tarihi / Publishing Date: 02.05.2020

YAŞLILARDA SOSYAL DIŞLANMA ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

DEVELOPING THE SOCIAL EXCLUSION SCALE IN THE ELDERLY: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Emrah APAK¹

Hıdır APAK²

ÖZ: Yaşlılık dönemi özelliklerinden kaynaklı olarak meydana gelen çok boyutlu sorunlardan bir tanesi sosyal dışlanmadır. Bu çalışma yaşlıların sosyal dışlanma süreçlerini anlamak için tasarlanmış "Yaşlılarda Sosyal Dışlanma Ölçeği"nin geliştirilmesi amacıyla taşımaktadır. Çalışmaya 600 yaşlı birey dâhil edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğinin saptanmasında açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için kullanılan açımlayıcı faktör analizinden sonra 22 maddeden ve dört faktörden (maddi yoksunluk, enformel sosyal destekten yoksunluk, ulaşım ve finansal hizmetler, çevre dışlanması) oluşan bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranı %55.90'dır. Ölçekteki maddelerin faktör yükleri .54 ile .85 arasında değişim göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin yeterli uyum indeksi değerlerine sahip olduğu doğrulanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarını belirlemek için hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları .71 ile .89 arasında değişim göstermektedir. Tüm geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin sonucu olarak, Yaşlılarda Sosyal Dışlanma Ölçeği'nin yaşlıların yaşadıkları sosyal dışlanmanın saptanmasında kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar sözcükler: Güvenirlik, geçerlilik, ölçek geliştirme, sosyal dışlanma, yaşlı

ABSTRACT: One of the multidimensional problems that arise from the characteristics of the old age period is social exclusion. This study aims to develop the "Social Exclusion Scale in the Elderly", which is designed to understand the social exclusion processes of the elderly. 600 elderly individuals were included in the study. Exploratory and confirmatory factor analyzes were used to determine the construct validity of the scale. After the exploratory factor analysis used to determine the construct validity of the scale, a structure consisting of 22 items and four factors (material deprivation, lack of informal social support, transportation and financial services, environmental exclusion) was obtained. The total variance rate explained by the scale is 55.90%. The factor loads of the items in the scale vary between .54 and .85. As a result of confirmatory factor analysis, it was confirmed that the scale has adequate fit indice values. Cronbach Alpha coefficients calculated to determine the reliability coefficients of the sub-dimensions of the scale vary between .71 and .89. As a result of all validity and reliability analysis, it was revealed that the Social Exclusion Scale in the Elderly is a valid and reliable measurement tool that can be used in determining the social exclusion experienced by the elderly.

Keywords: Reliability, validity, scale development, social exclusion, elderly

¹ Arş. Gör., Bingöl Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, ORCID: [0000-0002-4392-6757](https://orcid.org/0000-0002-4392-6757), eapak@hotmail.com

² Dr. Öğr. Üyesi, Mardin Artuklu Üniversitesi Sağlık Bil. Fak., ORCID: [0000-0002-2330-3093](https://orcid.org/0000-0002-2330-3093), hidirapak@gmail.com

1. GİRİŞ

Yaşlılık; beraberinde birçok farklılığı meydana getiren insan yaşamının son evresidir. Yaşlanma ile birlikte birçok psikolojik, fizyolojik ve sosyal sorun ortaya çıkmaktadır. Hem bireysel hem toplumsal yaşantı boyutlarında olumsuz etkileri bulunan bu sorunlar, yaşlıların yaşam kalitelerinde ve yaşam doyumlarında farklılaşmaya yol açmaktadır. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de yaşlı nüfusun giderek artıyor oluşu, yaşlılık döneminde yaşanan bireysel sorunlara ve bireysel sorunların yol açtığı daha farklı toplumsal sorunlara odaklanmayı gerekli kılmaktadır. Yaşlılık dönemi özelliklerinden kaynaklı meydana gelen çok boyutlu özellikleri olan (Macleod, Ross, Sacker, Netuveli ve Windle, 2017) sorunlardan bir tanesi sosyal dışlanmadır.

Sosyal dışlanma 1990’ların ikinci yarısından itibaren tanımlama ve belirleme açısından; yani sosyal dışlanmanın kapsamı ve sosyal dışlanmaya yol açan faktörlerin belirlenmesi gibi noktalardan, odak noktası haline gelen bir kavramdır. Sosyal dışlanma ile mücadeleye yönelik politika geliştirmek amacıyla sosyal dışlanmanın nelere yol açtığı, varlığını ortaya koymak için hangi göstergelerin kullanılabileceği ve hangi faktörlerin onu etkileyeceğini anlama çalışmaları sürdürülmüştür (Jehoel-Gijsbers ve Vrooman, 2007). Güven’e (2009) göre sosyal dışlanma; sosyal bütünleşme ve sosyal entegrasyon kavramları ile zıt anlamlıdır. Dolayısıyla, sosyal dışlanma, bireyin sivil, politik, ekonomik, sosyal vatandaşlık haklarından mahrum olma/edilme veya bu haklardan yoksunluğu anlamına gelmektedir. Benzer bir tanım Avrupa Toplulukları Komisyonu’nun yayınladığı raporda da yer almaktadır. Bu rapora göre sosyal dışlanmanın kapsamında toplumun herkes için fırsat eşitliğini sağlaması yer almaktadır. İş yaşamı, eğitim, sağlık hizmetleri, adalet sistemi, haklar, karar alma ve katılım için fırsat eşitliği bunlardandır (European Commission, 2000; akt. Saraceno, 2001). Yani toplumun sunması gereken fırsat eşitliğinden bireylerin mahrum kalmasının sosyal dışlanma kavramını açıkladığı söylenebilir. Sosyal dışlanmanın karmaşık ve çok boyutlu bir süreç olduğuna vurgu yapan Levitas ve arkadaşları (2007) sosyal dışlanmayı, kaynaklara, haklara, hizmetlere ulaşamama veya reddetme; ekonomik, sosyal, kültürel veya politik arenada toplumun çoğunluğunun erişebildiği normal ilişkiler ve etkinliklere katılamamak şeklinde tanımlamaktadır.

Genel anlamda bakıldığında, sosyal dışlanma ele alınırken, sosyal dışlanma kapsamına ekonomik ve toplumsal boyutların dâhil edildiği görülmektedir. Bu boyutlardan birincisi, Anglo-Amerikan yaklaşıma dayanan, daha çok sosyal dışlanmanın ekonomik ve yoksulluk ile ilişkili olan boyutudur. İkincisi ise Fransız sosyolojisindeki dışlanma kavramından temellenen, dışlanmanın toplumsal bütünleşme yönüne vurgu yapan boyuttur (Jehoel-Gijsbers ve Vrooman, 2007; Walsh, Scharf ve Keating, 2017). Morgan ve arkadaşlarının da (2007) belirttiği gibi sosyal dışlanma ile ilgili yapılan tanımlamalar genel olarak sosyal etkinliklere katılım eksikliğine vurgu yapmaktadırlar. Bu çalışmada da, literatürden yola çıkılarak, sosyal dışlanmanın her iki boyutu ele alınmıştır.

Sosyal dışlanmaya ilişkin yapılan çalışmalar yaşlı nüfus için de uyarlanmıştır. Yaşlı nüfus oranının artışı ile birlikte yaşa dayalı sosyal politika geliştirmenin önem kazanması yaşlıların dışlanmasına yönelik çalışmaları gündeme getirmiştir (Walsh vd., 2017). Dezavantajlı gruplardan biri olan yaşlıların yaşadığı fiziksel ve mental kısıtlılıklar sosyal dışlanmanın bu grupta daha

belirgin bir şekilde yaşanmasına sebep olabilmektedir (Danışoğlu, 2009). Kişiler yaşlandıkça sosyal dışlanma riski artmakta ve bu durum yaşlıların iyilik hali üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Sosyal dışlanma riski ayrıca, yaşam tatmininin düşmesine yol açmakta (Demir, 2018), yaşlılara sunulan sağlık hizmetlerini olumsuz anlamda etkilemektedir (Çunkuş, Taşdemir-Yiğitoğlu ve Akbaş, 2019). Genç ve Dalkılıç (2013) yaşlılarda sosyal dışlanmanın varlığına ilişkin yaptıkları çalışmada, yaşlıların sosyal dışlanma riskiyle karşılaştıklarına dair varsayımların geçerli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yazarlar, özellikle yaşın artışı ile birlikte sosyal dışlanma ihtimalinin yükseldiğini de bulgulamışlardır. Bu durum, diğer yaş gruplarından farklı olarak, yaşlılarda sosyal dışlanma riskinin daha yüksek olduğunu ve ele alınması gereken konulardan birisi olduğunu göstermektedir. Ancak Yarbuğ'un (2019) Sakarya ilinde yaptığı nitel çalışmada, Sakarya'da var olan koruyucu aile yapısından dolayı yaşlıların henüz sosyal dışlanma riski yaşamadıkları sonucuna ulaşmıştır. Son olarak, bazı durumlarda, yaşlı bireyler dışlanma mekanizmalarının etkilerine karşı daha fazla savunmasız konumda olurlar. Yaşlılıkla birlikte değişen konum, kötüleşen sağlık koşulları, sosyal destek ağlarının değişmesi ve azalan gelir gibi faktörler sosyal dışlanmaya maruz kalma ihtimalini artıran unsurlardır (Jehoel-Gijsbers ve Vrooman, 2007).

Literatürde sosyal dışlanmayı incelemek adına yaşlılarda sosyal dışlanmayı gösteren faktörler ve alanlar oluşturulmuştur. Bu alanlar oluşturulurken, yukarıda belirtilen sosyal dışlanmanın her iki boyutunun yani; Fransız sosyolojisine dayanan daha çok toplumsal bütünleşme yönü ile Anglo Sakson kültürüne dayanan ekonomik ve yoksulluk boyutunun birlikte (Walsh vd., 2017) ele alındığı görülmektedir. Yaşlılarda sosyal dışlanmayı gösteren faktörlere ilişkin Macleod ve arkadaşlarının (2017) yaptıkları çalışmada sosyal dışlanmayı üç farklı alana ayırmışlardır: *Hizmet sunumu ve erişimi, sivil katılım ve sosyal ilişkiler ve kaynaklardır*. Buna göre hizmet sunumu ve erişiminin içerisinde; temel hizmetlere erişim, sağlık hizmetleri, alışveriş imkânları, spor ve boş zaman imkânları yer almaktadır. Sivil katılım; kurumların etkinliklerine katılım, kültürel etkinliklere katılım ve gönüllülük çalışmalarına katılımı içermektedir. Sosyal ilişkiler ve kaynaklar ise; yalnız yaşama, dışarıda yaşayan çocuklarıyla iletişim, evlilik, yakın arkadaş, sosyal amaçla dışarı çıkma ve arkadaş ziyaretini kapsamaktadır. Bundan farklı olarak Scharf ve arkadaşları (2001) İngiltere'nin üç farklı şehrinde yaşayan yaşlılarla yaptıkları grup tartışmalarından elde ettikleri sonuçlara göre yaşlıların sosyal dışlanmasına ilişkin üç temel tema geliştirmişlerdir. Bunlar; istihdamın ötesinde katılım ve bütünleşme, mekânsal ayırım ve kurumsal geri çekilmedir. Benzer olarak, Barnes ve arkadaşları (2006), yaşlılarda sosyal dışlanma için 7 boyut oluşturmuşlardır: sosyal ilişkiler ve aile ilişkileri, kültürel ve boş zaman etkinlikleri, sivil katılım, temel hizmetler, çevre, finansal ürünler ve materyal ürünler. Walsh ve arkadaşlarının (2017) ise yaptıkları sistematik derlemede yaşlıların sosyal dışlanması ile ilgili alanların genel olarak; materyal ve finansal kaynaklar, sosyal ilişkiler, hizmetler, sivil katılım, çevre ve sosyo kültürel etkinliklerden dışlanma olduğunu belirtmişlerdir.

Sosyal dışlanma ile yaşlanma arasında etkileşimin bulunması, konu ile ilgili çalışmaların ve ölçümlerin yapılması gerektiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Yaşlıların yaşam kalitelerine etki edecek olan sosyal dışlanma mekanizmasının anlaşılması, ölçülmesi ve önlemlerin alınması bu açıdan önem arz etmektedir. Toplumun sunduğu hizmetlerden yararlanamamak anlamına gelen sosyal dışlanma kavramı, yaşlılar özelinde literatürde incelenmesine rağmen, Türkiye'de henüz konunun yeteri kadar ele alındığı söylenemez. Ayrıca Türkiye özelinde yapılan çalışmalara bakıldığında (Danışoğlu, 2009; Demir, 2018; Genç ve Dalkılıç, 2013; Yarbuğ, 2019), sosyal

dışlanmanın yaşlı bireyler özelinde ölçülmesi amacıyla ölçme aracı geliştirme çalışmasına da rastlanmamıştır. Bu nedenle yaşlı bireylere yönelik, sosyal dışlanmanın temel boyutları ele alınarak bir ölçme aracının geliştirilmesi önem taşımaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmada 60 yaş üstü bireylerin sosyal dışlanma düzeylerini ve sosyal dışlanmayı hangi alanlarda deneyimlediklerini ölçmeyi mümkün kılacak bir ölçme aracı geliştirmek amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

Makalenin bu bölümünde ölçeğin geliştirilme süreci, çalışma grubu, verilerin toplanması ve analizi açıklanmaktadır.

2.1. Ölçeğin Geliştirilme Süreci

Ölçeğin geliştirilme sürecinin ilk aşamasında sosyal dışlanma ve yaşlılarda sosyal dışlanma ile ilgili literatür taraması ve ölçekler taranmıştır (Barnes, Blom, Cox ve Lessof, 2006; Bayram, Aytaç, Aytaç, Sam ve Bilgel, 2012; Jehoel-Gijsbers ve Vrooman, 2007; Macleod vd., 2017; Scharf, Phillipson, Kingston ve Smith, 2001; Walsh vd., 2017). Literatür taraması sonucunda yaşlılarda sosyal dışlanmayı en iyi şekilde değerlendiren boyutlar belirlenmeye çalışılmış ve buna göre 60 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur.

İkinci aşamada taslak ölçek üzerinden ölçme aracının maddelerinin kapsamı, madde tutarlılığı ve ilgili olmayan maddelerin belirlenmesi için uzman görüşü alınmıştır (Krysiak ve Finn, 2015; Judd vd., 1991'den akt. Balci, 2013). Bu kapsamda psikoloji, sosyal hizmet ve sosyoloji alanlarında uzman 5 öğretim üyesine danışılmıştır. Bu uzmanların incelemesinden sonra, madde sayısı 48'e düşürülmüştür.

Üçüncü adımda, ölçeğin dil açısından anlaşılmasını sağlamak için bir Türk Dili ve Edebiyatı uzmanından görüş alınmıştır. Ölçek maddelerine, redaksiyonla ilgili sunulan görüşler doğrultusunda son hali verilmiştir. Son adımda ise ölçek maddeleri herhangi bir boyut altında olmadan karışık bir şekilde dizilmiş olup ölçeğin başına ölçek hakkında bilgilendirme eklenmiştir. Hazırlanan ölçek formu için Bingöl Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurul Başkanlığı'ndan (09/12/2019 tarih ve E.25011 sayılı karar) gerekli izin alınmıştır. Uygulamaya hazır olan taslak ölçeğe "Yaşlılarda Sosyal Dışlanma Ölçeği (YSDÖ)" adı verilmiştir. Ölçeğin ön uygulamasının yapılması düşünülmüş ancak yaşlılara ulaşılabilirliğin zor olması nedeniyle ön uygulama yapılamamıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2019 yılı Ekim-Ocak ayları arasında Bingöl, Elazığ ve Diyarbakır'da yaşayan 60 yaş üzeri 600 yaşlıdan oluşmaktadır. Ölçek geliştirme çalışmalarında örneklemin belirlenmesinde literatürde ölçek madde sayısının 10 katının uygun olacağı belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2002; Tavşancıl, 2014).

Yaşlılığın hangi yaşta başladığına dair net bir uzlaşma bulunmamaktadır. Farklı çalışmalarda 60 veya 65 yaşın genel olarak yaşlılığın başlangıcı kabul edildiği görülmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2015; Birleşmiş Milletler, 2017; TÜİK, 2019). Bu nedenle, Türkiye'deki

temel sosyal hizmet mevzuatından olan “Huzurevleri İle Huzurevi Yaşlı Bakım Ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği” nin 2. maddesinde 60 yaş üstü bireylerin huzurevine kabul edilmesinden yola çıkılarak, bu çalışmada örneklem grubu olarak 60 yaş üstü bireyler seçilmiştir. Ölçek çalışmasına katılan yaşlı bireylerin %47’si kadın, %53’ü erkektir. Yaşları 60 ile 88 arasında değişen yaşlı bireylerin yaş ortalaması 68’dir.

2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Yaşlı bireylere öncelikle araştırmanın amacı ve gizlilik güvencesi konusunda bilgi verilmiştir. Ölçeğin uygulama aşamasında sosyal hizmet bölümü öğrencilerinden de ölçek formlarının katılımcılara ulaştırılması ve doldurulması konusunda destek alınmıştır. Araştırmada toplam 600 form kullanılmıştır. Eksik veya yanlış doldurulan 16 form veri setinden çıkartılmış ve kalan 584 form üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir.

Ölçek çalışma grubuna uygulandıktan sonra, değerlendirmelerin psikometrik özelliklerini ortaya çıkarmak için istatistiksel analizler yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde verilerin normal dağılıp dağılmadığına dikkat edilmiştir. Normallik dağılımı sonucunda maddelerin Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerleri -1.50 ile +1.50 arasında yer aldığı ve maddelerin normal dağıldığı tespit edilmiştir (Can, 2013).

Ölçeğin yapı geçerliği açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. DFA’da modelin uygunluğunu test etmek için yaygın olarak Ki-Kare (χ^2), Kök Ortalama Kare Yaklaşım Hatası (RMSEA), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Artırmalı Uyum İndeksi (IFI), İyilik Uyum İndeksi (GFI) ve Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI) kullanılabilmektedir. Uyum indeksleri bağlamında RMSEA için .05 iyi uyum değeri ve CFI, IFI, AGFI ve GFI indeksleri için kabul edilebilir uyum değeri .90 ve iyi uyum değeri .95 ve üzeri olarak kabul edilmektedir (Bayram, 2016; Meydan ve Şeşen, 2011). DFA sonrası güvenilirlik için Cronbach-alpha değerlerine bakılmıştır. Araştırmanın verileri SPSS ve Amos yazılımları ile analize tabi tutulmuştur.

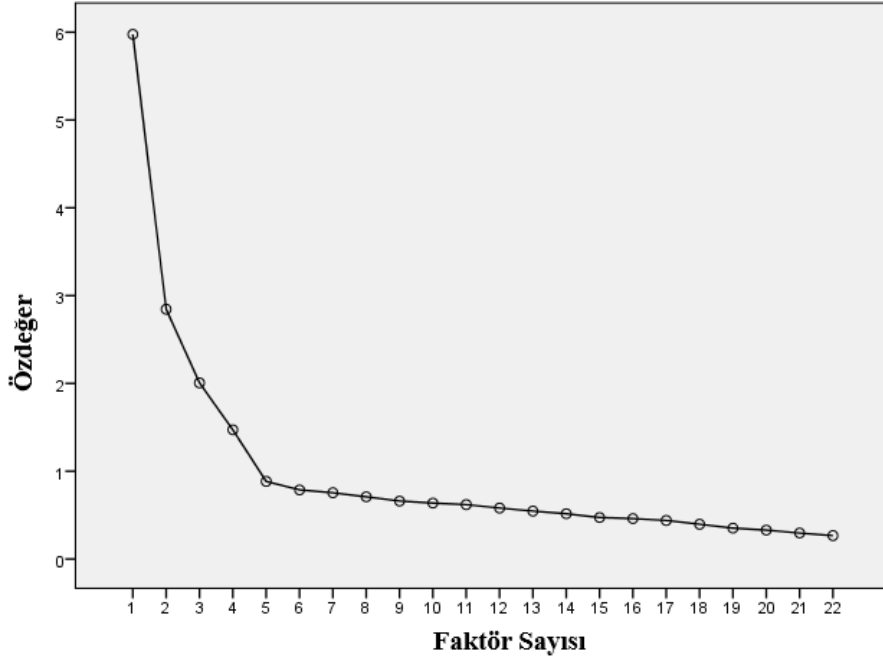
3. BULGULAR

Bu bölümde YSDÖ ile ilgili olarak yapılan AFA, DFA, güvenilirlik ve madde analizlerine ilişkin bulgulara yer verilecektir.

3.1. Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

YSDÖ için yapılan AFA’ya geçmeden önce Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testlerine bakılmıştır. Bu testler örneklemin faktör analizi için uygun olup olmadığının belirlenmesinde kullanılmaktadır (Bayram, 2016; Büyüköztürk, 2012). Ayrıca KMO’nun .80 ile .90 arasında olması değerlerin ‘iyi’ olduğunu göstermektedir (Field, 2009). Yapılan analizde KMO değerinin .88 ve Barlett testi χ^2 değeri ise 5259,337 ($p < .001$) olarak bulunmuştur. Böylelikle KMO değerinin ‘iyi’ ve Barlett Küresellik Testi sonucunun da anlamlı olduğu görülmektedir. Böylelikle KMO ve Barlett değerlerinin AFA için uygun olduğu tespit edilmiştir.

YSDÖ'nün faktör yapısının incelenmesinde maddelerin faktör yüklerinin .32 üzerinde olmasına ve iki farklı faktörde yeterli yük değerine sahip olan maddelerde ise aradaki farkın minimum .10 olmasına dikkat edilmiştir (Büyüköztürk, 2012). Bu değerler bağlamında ölçek sorularından 16 madde binişik ve 10 madde faktör yükü düşük olduğu için toplamda 26 madde çıkarılmış ve 22 maddelik form elde edilmiştir. Ölçeğin faktör yapısını gösteren yamaç grafiği, Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Ölçeğin Yamaç Grafiği

Grafikte özdeğeri gösteren noktalar arasındaki kırılmalar faktörleri ifade etmektedirler (Büyüköztürk, 2012). Ölçeğin yamaç grafiği incelendiğinde özdeğer ivmesinin dördüncü faktörden sonra azalarak yatay konuma geldiği ve doğrusal olarak uzandığı görülmektedir. Böylelikle grafiğe bakıldığında ölçeğin 4 faktörlü olduğu ifade edilebilir.

AFA'da ayrıca değişken kümelerin tanımlanmasında ve yorumlanabilirliğin artmasında faktör döndürme işlemi yapılmaktadır. İstatistiksel anlamda faktörlerin birbirlerinden bağımsız olması durumunda Varimax dik döndürme yöntemi kullanılmaktadır (DeVellis, 2014). Bu çalışmada da Varimax dik döndürme yöntemi kullanılmış ve ölçek maddelerinin faktör yükleri Tablo 1'de verilmiştir.

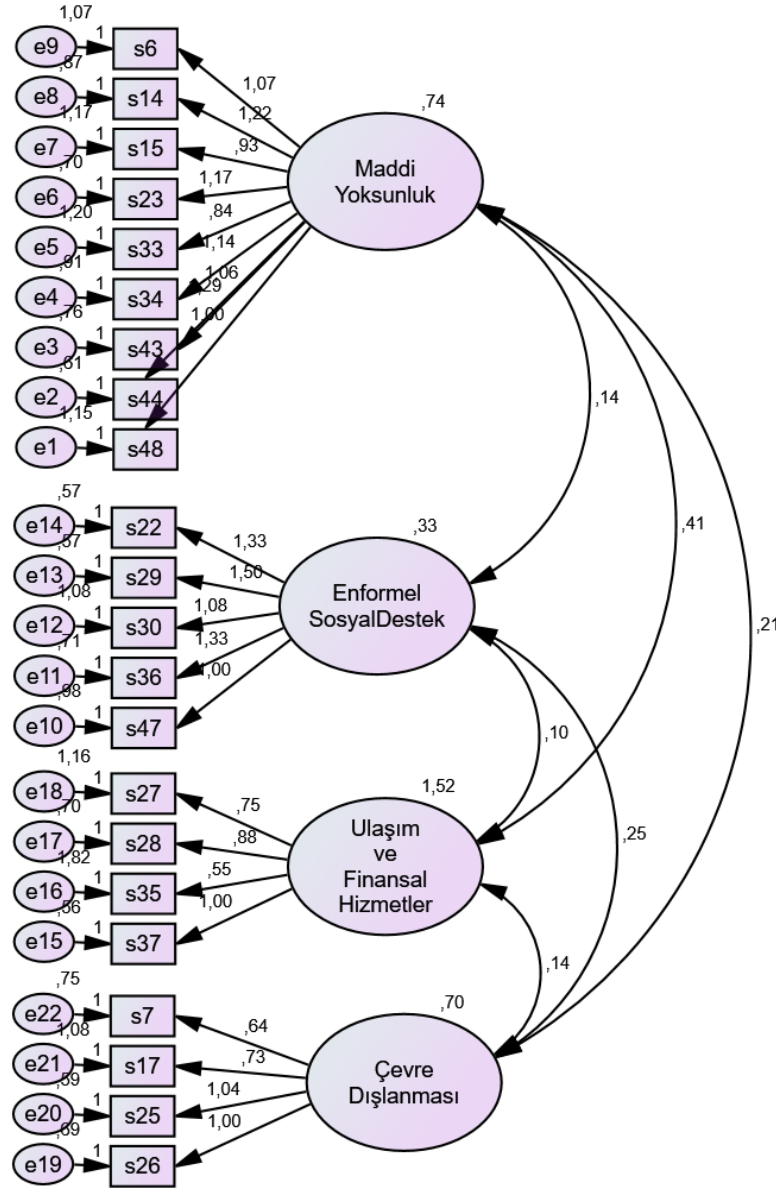
Tablo 1: YSDÖ Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Maddi yoksunluk	Enformel sosyal destekten yoksunluk	Ulaşım ve finansal hizmetler	Çevre dışlanması
Ay sonunu getirmekte zorlanıyoruz.	.85			
Aniden ortaya çıkan masraflarla baş etmek zordur.	.79			
Eve et, balık, tavuk gibi gıda maddelerini almak zordur.	.77			
Özel sağlık hizmeti (özel hastane) masraflarını ödemek benim için zordur.	.76			
Maddi durumum hakkında endişelenirim.	.75			
Borçlarımı ödemek benim için zordur.	.67			
Borç para bulmakta zorluk çekerim.	.66			
Buzdolabı, TV, çamaşır makinesi eskিয়েince kolayca yenisini alırım.(R)	.63			
Evin yeterince ısınması ile ilgili sorun yaşıyorum.	.54			
Herhangi bir sorunum olduğunda arkadaşlarım yardımına koşmazlar.		.77		
Herhangi bir sorunum olduğunda yakın akrabalarım yardımına koşmazlar.		.76		
İhtiyacım olduğunda çevredeki/muhitteki insanlar yardımına gelmezler.		.73		
Hastalandığımda ziyaretime kimse gelmez.		.64		
Sırlarımı paylaşabileceğim arkadaşlarım yoktur.		.59		
ATM'den (Bankamatik) veya postaneden para çekmek benim için zordur.			.83	
Bankada hesap veya birikim ile ilgili işlemler yapmak benim için zordur.			.78	
İstediğim yere rahatlıkla tek başıma ulaşım sağlamak zorluk çekiyorum.			.76	
Gece sokakta tek başıma rahatça yürüyemem.			.64	
Yaşadığım çevrede/muhitte gürültü vardır.			.78	
Yaşadığım muhitte/mahallede olaylar çıkar.			.74	
Yaşadığım çevre/muhit kirlidir.			.73	
Yaşadığım çevrede/muhitte kendimi güvende hissetmem.			.54	
Özdeğer	5.97	2.85	2.01	1.47
Varyans %	27.16	12.93	9.12	6.69

AFA sonucunda 22 madde ve dört boyut oluşmuştur. Bu çalışmada mevcut literatürden yararlanılarak “Maddi Yoksunluk” (Barnes vd., 2006; Walsh vd., 2017; Jehoel-Gijsbers ve Vrooman, 2007), “Sosyal Destek” (Macleod vd., 2017; Barnes vd., 2006; Walsh vd., 2017; Jehoel-Gijsbers ve Vrooman, 2007) “Ulaşım ve Finansal Hizmetler” (Barnes vd., 2006; Walsh vd., 2017), “Finansal Hizmetler” (Barnes vd., 2006; Walsh vd., 2017) ve “Çevre Dışlanması” (Scharf vd., 2001; Barnes vd., 2006; Walsh vd., 2017) boyutları sosyal dışlanmanın boyutları olarak ele alınmıştır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranı %55,90 olarak tespit edilmiştir. Maddelerin faktör yük değerleri ise .54-.85 arasında değişmektedir.

3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

AFA sonucunda oluşan 22 madde ve dört boyuta DFA uygulanmıştır. Birinci düzey DFA sonuçları Şekil 2’de verilmiştir. DFA sonucunda herhangi bir modifikasyon yapılmamıştır. DFA’da ölçeğin geçerliliğini ortaya koymak üzere çeşitli uyum indeksleri (χ^2 , IFI, CFI, GFI, AGFI, RMSEA vb.) kullanılabilir (Bayram, 2016).



Şekil 2: Ölçeğin DFA Verileri

Kabul edilebilir uyum indeksleri bağlamında (Bayram, 2016; Meydan ve Şeşen, 2011) ölçeğin uyum indekslerinin anlamlı ($\chi^2/sd = 2.441, p=.00$) ve kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (RMSEA=.050, CFI=.94, IFI=.94, AGFI=.91 ve GFI=.93).

3.3. Güvenirliğe İlişkin Bulgular

YSDÖ'nün güvenirlilik analizinde Cronbach-alpha iç tutarlılık katsayısı değerine bakılmıştır. Ölçeğin toplamının Cronbach-alpha güvenirlilik katsayısı .86 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2: Ölçeğin Güvenirlilik Analizi

Yaşlılarda Sosyal Dışlanma	Cronbach Alpha
Maddi yoksunluk	.89
Enformel sosyal destekten yoksunluk	.76
Ulaşım ve finansal hizmetler	.78
Çevre dışlanması	.71
YSDÖ Toplam	.86

Ölçeklerde önerilen Cronbach-alpha iç tutarlılık katsayıları; .60 ve altı kabul edilemez, .60 ve .65 aralığı istenilen düzey değil, .65 ve .70 aralığı kabul edilebilir, .70 ve .80 arası kayda değer, .80 ve .90 aralığı çok iyi ve .90 ve üstü ise mükemmel şeklindedir (DeVellis, 2014: 109). YSDÖ için maddi yoksunluk alt boyutu için Cronbach- alpha .89, enformel sosyal destekten yoksunluk alt boyutu için .76, ulaşım ve finansal hizmetler alt boyutu için .78 ve çevre dışlanması .71'dir. Buna göre uyarlanan ölçeğin güvenirliliğinin istenilen düzeyde olduğu ifade edilebilir. Bu sonuçla ölçeğin 22 madde için güvenirliliğinin sağlandığı söylenebilir.

3.4. Madde Analizi

3.4.1. Alt-Üst Grup Ortalama Farklarına Dayalı Madde Analizi

YSDÖ'de yer alan maddelerin ayırt edicilik düzeylerini belirlemek ve toplam puanı yordama gücünü saptamak amacıyla madde analizi yapılmıştır. Bu kapsamda %27'lik alt-üst grup karşılaştırmaları ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonu hesaplanmıştır. Bu bölümde katılımcıların toplam puanlarına göre en yüksekte en düşüğe sıralanarak en üst ve en alttan %27'lik grup alınmıştır. 22 maddelik ölçeğe ilişkin verilerin analizinde alt ve üst grupların birbirinden bağımsız olması nedeniyle, bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Madde toplam korelasyonunun hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu kullanılmıştır. %27'lik alt üst grup karşılaştırmalarında ise bağımsız gruplar t-testinden yararlanılmıştır. Sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: YSD Ölçeğindeki her maddeye ilişkin alt ve üst grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları

Madde	Madde Toplam Korelasyonu	Grup	X	t	p	Madde	Madde Toplam Korelasyonu	Grup	X	t	p
s6	.61	A	1.72	19.07	.000	s29	.43	A	1.52	10.81	.000
		Ü	3.94					Ü	2.83		
s7	.29	A	1.74	7.18	.000	s30	.36	A	1.79	8.91	.000
		Ü	2.56					Ü	2.94		
s14	.64	A	1.71	22.49	.000	s33	.56	A	1.64	15.62	.000
		Ü	4.15					Ü	3.60		
s15	.51	A	2.58	13.88	.000	s34	.57	A	2.43	17.18	.000
		Ü	4.43					Ü	4.55		
s17	.35	A	1.51	8.99	.000	s35	.33	A	2.18	8.42	.000
		Ü	2.66					Ü	3.51		
s22	.38	A	1.48	8.46	.000	s36	.41	A	1.55	10.69	.000
		Ü	2.49					Ü	2.79		
s23	.66	A	1.64	22.41	.000	s37	.45	A	2.98	10.56	.000
		Ü	4.00					Ü	4.56		
s25	.39	A	1.95	9.71	.000	s43	.55	A	2.73	14.80	.000
		Ü	3.14					Ü	4.54		
s26	.43	A	1.78	10.60	.000	s44	.64	A	1.89	21.74	.000
		Ü	3.06					Ü	4.24		
s27	.46	A	2.31	11.58	.000	s47	.31	A	1.49	7.26	.000
		Ü	3.98					Ü	2.39		
s28	.44	A	3.02	11.96	.000	s48	.57	A	1.85	15.57	.000
		Ü	4.66					Ü	3.84		

Anlamlılık düzeyi: $p < .001$ (A: Alt Grup, N=157; Ü: Üst Grup, N=157)

Yapılan analiz sonucunda her bir maddenin üst ve alt gruplardaki puanlarının $p < .001$ anlamlılık düzeyinde bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu bulgu ile ölçeğin olumlu puana sahip olanları ile olumsuz puanlara sahip olanları ayırt edebilme konusunda yeterli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca %27'lik alt-üst grup karşılaştırmaları ve madde toplam korelasyonuna ilişkin ölçütler doğrultusunda değerlendirildiğinde, YSDÖ'de yer alan maddelerin tamamının ayırt edici olduğu söylenebilir.

3.4.2. Madde Toplam Korelasyon Analizi

YDSÖ incelendiğinde maddelerin madde toplam korelasyon değerlerinin .30 ile .66 arasında değiştiği görülmektedir. Madde toplam korelasyon değerlerinin .30 ve üzeri olması ölçek maddelerini, ölçeğin özelliğini ayırt etme açısından yeterli olduğu ifade edilebilir (Büyüköztürk, 2012). Buna ek olarak maddelerin her birinin toplam ölçek puanıyla arasındaki korelasyon da incelenmiş, bütün maddelerin ölçeğin toplam puanıyla ilişkisine bakıldığında korelasyon değerlerinin .33 ile .70 ($p<.001$) arasında değiştiği görülmüştür.

3.4. YSDÖ Puanlanması ve Değerlendirilmesi

YSDÖ toplam 22 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin çevre dışlanması ile ulaşım ve finansal hizmetler alt boyutlarında 4'er madde; enformel sosyal destekten yoksunluk boyutunda 5 madde ve maddi yoksunluk alt boyutunda ise 9 madde bulunmaktadır.

Yaşlıların ölçekteki her bir maddeye katılma düzeylerinin belirlenmesinde Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Bazen (3), Genellikle (4) ve Her zaman (5) şeklinde beşli likert tipi bir derecelendirme ölçeği kullanılmıştır (Ek-1). Maddelerin 21'i olumlu, 1'i olumsuz olarak yazılmıştır. 14. madde olumsuz madde olup tersten hesaplanmaktadır. Ters çevirme işlemi tamamlandıktan sonra 1, 4, 5, 7, 9, 11, 12, 14 ve 16. soruların toplamı "maddi yoksunluk" alt boyutunu, 2, 8, 15, 17, 19. soruların toplamı "enformel sosyal destek" alt boyutunu, 6, 13, 20, 21. soruların toplamı "ulaşım ve finansal hizmetler" alt boyutunu ve 3, 10, 18 ve 22. soruların toplam puanı "çevre dışlanması" alt boyutunu ölçmektedir. Bununla birlikte dört alt boyutun toplamı "yaşlılarda sosyal dışlanma toplam puanını" vermektedir. Puan arttıkça yaşlılarda sosyal dışlanma da artmaktadır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada 60 yaş üstü yaşlı bireylerin sosyal dışlanma durumlarını ölçmeyi mümkün kılan YSDÖ'nün geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Literatürde sosyal dışlanmayı incelemek adına yaşlılarda sosyal dışlanmayı gösteren faktörler ve alanlar oluşturulmuştur. Bu alanlar oluşturulurken, sosyal dışlanmanın Fransız sosyolojisine dayanan daha çok toplumsal bütünleşme yönü ile Anglo-Sakson kültürüne dayanan ekonomik ve yoksulluk boyutunun birlikte (Walsh vd., 2017) ele alındığı görülmektedir. Yaşlılarda sosyal dışlanmayı gösteren faktörlere ilişkin Macleod ve arkadaşları (2017), yaptıkları çalışmada sosyal dışlanmayı üç farklı alana ayırmışlardır: Hizmet sunumu ve erişimi, sivil katılım ve sosyal ilişkiler ve kaynaklardır. Buna göre hizmet sunumu ve erişiminin içerisinde; temel hizmetlere erişim, sağlık hizmetleri, alışveriş imkânları, spor ve boş zaman imkânları yer almaktadır. Sivil katılım; kurumların etkinliklerine katılım, kültürel etkinliklere katılım ve gönüllülük çalışmalarına katılımı içermektedir. Sosyal ilişkiler ve kaynaklar ise; yalnız yaşama, dışarıda yaşayan çocuklarıyla iletişim, evlilik, yakın arkadaş, sosyal amaçla dışarı çıkma ve arkadaş ziyaretini kapsamaktadır. Bundan farklı olarak İngiltere'nin üç farklı şehrinde yaşayan yaşlılarla yapılan (Scharf vd., 2001) ve grup tartışmalarından elde edilen sonuçlara göre yaşlıların sosyal dışlanmasına ilişkin üç temel tema geliştirilmiştir. Bunlar; istihdamın ötesinde katılım ve bütünleşme, mekânsal ayırım ve kurumsal geri çekilmedir. Benzer olarak başka bir çalışmada (Barnes vd., 2006), yaşlılarda sosyal dışlanma için 7 boyut oluşturulmuştur: sosyal ilişkiler ve aile ilişkileri, kültürel ve boş zaman etkinlikleri, sivil katılım, temel hizmetler, çevre, finansal ürünler ve materyal ürünler.

Yapılan araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, çalışma yalnızca belli illerde (Bingöl, Elazığ ve Diyarbakır) yürütülmüştür. Türkiye'deki yaşlı popülasyona uygulanmak üzere geliştirilen bu ölçeğin yalnızca bu illerden örneklem seçimi yapılarak uygulanması araştırmanın sınırlılıklarından birisidir. Ayrıca, örneklem grubunun, söz konusu illerde olmasından dolayı Türkçe'ye hâkimiyetlerinin yeterli düzeyde olmaması da (araştırmacı ve anketörlerin gözlemleri yoluyla) araştırma yürütülürken karşılaşılan sınırlılıklardan birisi olmuştur. Ön uygulamanın yapılamaması ve AFA-DFA analizleri için farklı örneklem gruplarının seçilememesi de araştırmanın sınırlılıklarındandır. Ayrıca ölçeğin uyum geçerliliği de yaşlılarda sosyal dışlanmayı ölçebilecek bir ölçek bulunmadığından yapılamamıştır. Bu durum da araştırmanın başka bir sınırlılığıdır.

Araştırmanın sonuçları, ölçeğin yapılan analizler bağlamında uygulanabilir olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma bir ölçek geliştirme çalışması olduğundan yaşlı bireylerde sosyal dışlanmayı etkileyen diğer unsurlara bakılmamıştır. Yapılacak çalışmalarda yaşlılarda sosyal dışlanma çeşitli değişkenlerle ele alınabilir. Ayrıca söz konusu ölçme aracı yaşlılara yönelik çeşitli müdahaleler ile bütünleştirilerek öntest-sontest çalışmaları ile kullanılabilir ve kanıta dayalı uygulamaya yönelik veriler sunabilir.

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler* (10. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Barnes, M., Blom, A., Cox, K., & Lessof, C. (2006). *The social exclusion of older people: Evidence from the first wave of the English Longitudinal Study of Ageing (ELSA) Final Report*. London: SEU/OPDM.
- Bayram, N., Aytaç, S., Aytaç, M., Sam, N., & Bilgel, N. (2012). Poverty, social exclusion, and life satisfaction: A study from Turkey. *Journal of Poverty*, 16(4), 375-391.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Amos uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çunkuş, N., Taşdemir-Yiğitoğlu, G., & Akbaş, E. (2019). Yaşlılık ve toplumsal dışlanma. *Geriatric Bilimler Dergisi*, 2(2), 58-67.
- Danışoğlu, E. (2009). Yaşlılık ve sosyal dışlanma/dışlama. *Sosyal Dışlanma ve Sosyal Hizmet Sosyal Hizmet Sempozyumu 2009* (s. 79-84) içinde. Ankara.
- Demir, A. (2018). *Yoksulluk ve sosyal dışlanmanın yaşlıların yaşam tatmini üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DeVellis, R. F. (2014). *Ölçek geliştirme: Kuram ve uygulamalar* (T. Totan, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS: And sex and drugs and Rock 'N' Roll*. London: Sage publications.
- Genç, Y. & Dalkılıç, P. (2013). Yaşlıların sosyal dışlanma sendromu ve toplumsal beklentileri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(4), 461-482.
- Güven, K. (2009). Sosyal dışlanmışlık karşısında hukukun aldığı tedbirler. *Sosyal Dışlanma ve Sosyal Hizmet Sosyal Hizmet Sempozyumu 2009* (s. 7-18) içinde. Ankara.
- Huzurevleri İle Huzurevi Yaşlı Bakım Ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği. <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.4414&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>. Erişim Tarihi: 19.04.2020.

- Jehoel-Gijsbers, G., & Vrooman, C. (2007). *Explaining social exclusion a theoretical model tested in the Netherlands*. The Hague: The Netherlands Institute for Social Research.
- Krysiak, J. L., & Finn, J. (2015). *Etkili uygulama için sosyal hizmet araştırması*. (E. Erbay, Çev.) Ankara: Nika Yayıncılık.
- Levitas, R., Pantazis, C., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd, E., & Patsion, D. (2007). *The multi-dimensional analysis of social exclusion*. Bristol: Department of sociology and school for social policy, University of Bristol.
- Macleod, C. A., Ross, A., Sacker, A., Netuveli, G., & Windle, G. (2017). Re-thinking social exclusion in later life: A case for a new framework for measurement. *Ageing and Society*, 39(1), 74-111.
- Meydan, H. C. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi Amos uygulaması*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Morgan, C., Burns, T., Fitzpatrick, R., Pinfold, V., & Priebe, S. (2007). Social exclusion and mental health: conceptual and methodological review. *The British Journal of Psychiatry*, 191(6), 477-483.
- Saraceno, C. (2001). *Social exclusion: cultural roots and diversities of a popular concept*. Conference on Social Exclusions and Children. Paper presented at the conference on 'Social Exclusion and Children', Institute for Child and Family Policy, Columbia University, 3-4 May 2001.
- Scharf, T., Phillipson, C., Kingston, P., & Smith, A. E. (2001). Social exclusion and older people: exploring the connections. *Education and Ageing*, 16(3), 303-320.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- UN (United Nations). (2013). *World Population Ageing*, New York: United Nations.
- Walsh, K., Scharf, T., & Keating, N. (2017). Social exclusion of older persons: Ascoping review and conceptual framework. *European Journal of Ageing*, 14(1), 81-98.
- WHO (World Health Organization). (2015). *World Report on Ageing and Health*, Luxemburg.
- Yarbuğ, B. (2019). *Yaşlıların sosyal dışlanması: Sakarya/Adapazarı İlçesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EK 1: Yaşlılarda Sosyal Dışlanma Ölçeği (YSDÖ)

Aşağıdaki ifadelerin her birinin karşısına katılma derecenizi belirtiniz.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
1	Maddi durumum hakkında endişelenirim.	1	2	3	4	5
2	Herhangi bir sorunum olduğunda yakın akrabalarım yardımımıza koşmazlar.	1	2	3	4	5
3	Yaşadığım muhitte/mahallede olaylar çıkar.	1	2	3	4	5
4	Aniden ortaya çıkan masraflarla baş etmek zordur.	1	2	3	4	5
5	Ay sonunu getirmekte zorlanıyoruz.	1	2	3	4	5
6	İstedğim yere rahatlıkla tek başıma ulaşım sağlamakta zorluk çekiyorum.	1	2	3	4	5
7	Eve et, balık, tavuk gibi gıda maddelerini almak zordur.	1	2	3	4	5
8	Herhangi bir sorunum olduğunda arkadaşlarım yardımımıza koşmazlar.	1	2	3	4	5
9	Özel sağlık hizmeti (özel hastane) masraflarını ödemek benim için zordur.	1	2	3	4	5
10	Yaşadığım çevrede/muhitte kendimi güvende hissetmem.	1	2	3	4	5
11	Borçlarımı ödemek benim için zordur.	1	2	3	4	5
12	Borç para bulmakta zorluk çekerim.	1	2	3	4	5
13	Bankada hesap veya birikim ile ilgili işlemler yapmak benim için zordur.	1	2	3	4	5
14	Buzdolabı, TV, çamaşır makinesi eskিয়েince kolayca yenisini alırım. (R)	1	2	3	4	5
15	Sırlarımı paylaşabileceğim arkadaşlarım yoktur.	1	2	3	4	5
16	Evin yeterince ısınması ile ilgili sorun yaşıyorum.	1	2	3	4	5
17	İhtiyacım olduğunda çevredeki/muhitteki insanlar yardımımıza gelmezler.	1	2	3	4	5
18	Yaşadığım çevrede/muhitte gürültü vardır.	1	2	3	4	5
19	Hastalandığımda ziyaretime kimse gelmez.	1	2	3	4	5
20	Gece sokakta tek başıma rahatça yürüyemem.	1	2	3	4	5
21	ATM'den (Bankamatik) veya postaneden para çekmek benim için zordur.	1	2	3	4	5
22	Yaşadığım çevre/muhit kirlidir.	1	2	3	4	5

Kaymaz, E. ve Kaymaz, M. Devran. “İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”,

Kadim Akademi SBD, 4(1) s. 16-45

Makale Türü / Article Type: Derleme

Makale Başvuru Tarihi / Application Date: 20.04.2020

Makale Kabul Tarihi / Accepted Date: 30.05.2020

Makale Yayın Tarihi / Publishing Date: 01.06.2020

İŞ HUKUKUNDA BARIŞÇIL ÇÖZÜM YOLU OLARAK ARABULUCULUK

MEDIATORSHIP AS A PEACEFUL SOLUTION IN LABOR LAW

Emine KAYMAZ*

Mehmet Devran KAYMAZ*

ÖZ: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunda yapılan düzenleme ile 01.01.2018 tarihi itibarıyla bireysel veya toplu iş sözleşmelerine dayanan işçi veya işveren alacağı, tazminatlar ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabuluculuk dava şartı olarak kabul edilmiştir. Dava şartı olarak arabuluculukta, uyuşmazlık taraflarının bir araya getirilerek alanında uzman arabulucuların objektif bir şekilde taraflarla görüşme sağlayarak kendi çözüm yöntemlerini geliştirmeleri sağlanmakta ve iletişim kurmalarına aracı olunmaktadır.

ABSTRACT: Mediation has been accepted as a legal requirement with the regulation made in The Act No. 7036 Regarding Labour Courts No. 7036, which has come into effect as of 1st of January, 2018; in this way, in cases filed by employee or employer claims based on individual or collective labor agreements, with compensation and claims for return to work. In the practice of mediation as a cause of action, the parties to the dispute are brought together, and experts in the field are ensuring an objective negotiation between the parties to develop their own solution methods through communication.

* Öğretim Görevlisi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Gelişim Meslek Yüksek Okulu, Hukuk Bölümü, Adalet Programı, , ekaymaz@gelisim.edu.tr

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0001-8365-5560>

* Avukat, Arabulucu, Kaymaz Bulut Hukuk Bürosu, mdk@kaymazbulut.com

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-5667-6881>

Çalışmamızın ilk bölümünde alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri incelenmiş, ardından yargısal çözüm yöntemleri karşılaştırmalı olarak ele alınmış enson arabuluculuk yöntemi detaylı olarak incelenmiştir. Bu başlık altında kavram olarak arabuluculuk, mevzuat ve mukayeseli hukuktaki yeri, arabuluculuğa ilişkin temel ilkeler ayrıca incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde iş hukukunda dava şartı arabuluculuk, yasal düzenleme, uygulama, istatistik veriler, öğreti ve yargısal kararlar irdelenmiştir. Üçüncü bölümde ise toplu iş hukukuna ilişkin olarak arabuluculuk yöntemi ele alınıp değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, Alternatif Çözüm Yolu

In the first part of our study, alternative dispute resolution methods were examined, then judicial resolution methods were discussed comparatively, and finally the mediation method was examined in detail. Under this heading, the concept of mediation, legislation and its place in comparative law, the basic principles of mediation are also examined. In the second part of the study, the condition of litigation in labor law, legal regulation, implementation, statistical data, doctrine and judicial decisions are examined. In the third part, mediation method regarding collective labor law is discussed and evaluated.

Keywords: Mediation, Mediation Of The Case, Alternative Dispute Resolution

GİRİŞ

Günümüzde bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, toplumsal yaşamın tüm alanlarını çok geniş kapsamlı etkilediği gibi ekonomik ve siyasi hayatı da etkilemekte, ihtiyaç ve beklentilerin artmasına ve farklılaşmasına sebep olmaktadır. Bireyler arası ilişkiler adeta zaman ve mekândan bağımsız hızla değişime uğramakta ve gelişmektedir (Ekmekçi, Özekes ve Atalı, 2018: 2). Bu hızlı değişim ve gelişim yeni tip davranış ve etkileşimler ile daha önce öngörülemeyen anlaşmazlıkları ve uyuşmazlıkları kaçınılmaz olarak ortaya çıkarmaktadır (Özekes, 2016, s.42). Ancak bu yeni tip anlaşmazlık ve uyuşmazlıklara klasik çözüm yöntemleri ile günün koşulların uyum sağlayan, tatmin edici ve yeterli çözümler bulmak oldukça zordur. Bu kapsamda uyuşmazlıkların çözüme yönelik arayışların sonucu, aslında toplumda daha önce var olan ancak kurumsallaşmamış, sistematik olarak uygulanma alanı bulamayan ve klasik anlaşmazlık çözüm yöntemlerine göre daha kapsayıcı –barışçıl- çözüm yöntemleri geliştirilmiştir. Bu çözüm yöntemleri normatif olarak düzenlenmeye başlanmış ve kurumsallaşmıştır. Böylece diğer yargısal faaliyetlere alternatif, barışçıl, kazan-kazan esasına dayalı çözüm yöntemleri hızlı bir şekilde hukuk sistemlerince benimsenmiştir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin uygulanmaya başlanmasıyla devlet yargısının –mahkemelerin- iş yükü oldukça azalmış, yıllarca süren yargısal faaliyet çok daha kısa ve ekonomik olacak şekilde çözüme kavuşturulabilmektedir. Öte yandan bulunan çözümün tarafların çözümü olması da alternatif çözüm yöntemlerinin barışçıl özelliğini ortaya koymaktadır.

1. ALTERNATİF UYUŞMAZLIK ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ

1.1. Genel Olarak

Türk Dil Kurumun' da *Anlaşmazlık*, iki veya daha çok tarafın düşünce ve amaçları arasında ayrılık, bir hak, bir konu üzerinde iki yanın görüşleri arasında beliren aykırılık, karşıt yaklaşımlardan kaynaklanan köklü tutum ya da görüş ayrılığı şeklinde tanımlanmıştır. Öğretide *Anlaşmazlık*, “menfaatleri bütün yönleriyle tam olarak tatmin edilmesi imkânsız durumda olan iki ya da daha fazla kişinin içinde buldukları çatışma hali” olarak tanımlanmıştır (Kekeç ve Yazıcı Tıktık, 2016: 4). Tanımlarda da görüldüğü üzere karşılıklı menfaatlerin bulunduğu her noktada karşımıza Anlaşmazlık çıkabilir.

Uyuşmazlık, anlaşmazlığın netleşmesi, dışa vurumu, aleniyet kazanması diğer bir ifadeyle anlaşmazlığın bir talebe dönüştüğü aşamadır (Ekmekçi vd., 2018: 7; Kekeç ve Yazıcı Tıktık, 2016: 4). Buna göre, anlaşmazlığın karşı tarafa iletilmesi, duyurulması veya yargıya taşınması vs. şekillerde alenileştirilmesi onu uyuşmazlık boyutuna taşıyacaktır. Uyuşmazlık ortaya çıktıktan sonra devletin yargı organları eliyle sonlandırılabilceği gibi devlet yargısına alternatif dostane veya barışçıl uyuşmazlık çözüm yöntemleri ile de giderilebilir (İldır, 2003: 71-72; Özbek, 2007: 265vd.; Yazıcı Tıktık, 2013: 15; Yıldırım, 2007: 350vd.).

Anayasa mahkemesi 10.07.2013 tarih 2012/94E. 2013/89K. sayılı kararında (RG:25.01.2014 tarih, S.28893); alternatif uyuşmazlık çözümü kavramında geçen “alternatif” terimiyle mahkemelere alternatif bir yol olarak algılanamayacağını belirledikten sonra alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin, uyuşmazlıkların çözümünde yargısal yolların yanında yer alan ve tarafların istemleri hâlinde işlerlik kazanan, esas itibarıyla ilişkilerin koparılmadan sürdürülmesini ve adil bir karardan ziyade, her iki tarafı da tatmin edici bir çözüme ulaşılmasını hedefleyen yöntemler olduğunu belirlemiştir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, aslında yargı sistemi ile rekabet içinde olmadığı gibi, amaç yargısal yollara başvuru imkânını ortadan kaldırmadığını belirlemiştir. Böylece anayasa mahkemesi, yerinde olduğunu düşündüğümüz bu kararı ile alternatif uyuşmazlık çözümlerini Devlete ait yargı yetkisinin mutlak egemenliğine zarar vermeden işlerlik kazanan ve uygulama alanı bulan ek yöntemler bütünü olarak nitelendirmiştir. Benzer şekilde öğretide de alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin devletin yargı erkinin alternatifini veya sistemin yerine ikame edilmeye çalışılan ya da onunla rekabet içinde bulunan yöntemler olmadığı aksine yardımcı ve tamamlayıcı yöntemler olduğu kabul edilmektedir (Bulur, 2007: 33; Oğuz, 2019: 15; Tanrıver, 2006: 151). *Niteliği gereği yargısal bir yetkinin kullanımı olarak sadece hâkim tarafından yapılabilecek işlemler arabulucu tarafından yapılamaz biçimindeki hükümden de arabulucunun yaptığı faaliyetin yargısal bir faaliyet olmadığı açıkça anlaşılmaktadır (HUAK m.15/4).*

Nihayet alternatif uyuşmazlık çözüm yolları yargısal çözümden farklı olarak zor kullanmayı içermez, gönüllü katılımı esas alır, menfaatleri korumayı amaçlar; ayrıca süreç daha basit ve kolaydır; kişisel tatmine ve sosyal barışa hizmet eder. Bu yöntemlerde daha az formalite, daha az zaman, daha az masraf, daha az gerilime rağmen, tarafların daha fazla kontrolü, daha fazla iletişim ve daha menfaat odaklı, kalıcı çözümler ortaya çıkarır ve yargısal yollar tamamen ortadan kalkmaz (Ekmekçi vd., 2018: 8).

1.2. Uyuşmazlığın Giderilmesine Yönelik Yöntemler

Uyuşmazlığın giderilmesi öğretisi ve uygulamada farklı ayırımlarla kategorize edilmektedir. En genel kabul gören ve uygulama alanı bulan uyuşmazlık çözüm yöntemleri ise devlet yargısı ile tahkim sonucunun bağlayıcılığı açısından aynı kategoride; uzlaşma, arabuluculuk, kısa duruşma, kısa jüri yargılaması ve müzakere ise alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak ayrı bir kategoride ele alınmakta ve uygulama alanı bulmaktadır (Ekmekçi vd., 2018: 9-15).

1.2.1. Yargısal Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri

1.2.1.1. Devlet Yargısı

Devlet yargısı, kazan ya da kaybet esasına dayalı olan ve özellikle devletin yargı organları vasıtasıyla yürütülen kamu erki ve gücüne dayanan, egemenlik hakkından kaynaklı ve tamamen kurumsal olarak yürütülen yargı faaliyetleridir. Devlet yargısında uyuşmazlığın usul ve esasına ilişkin olarak kurallar daha önceden belirlenmiştir. Tarafların bu konuda herhangi bir üstünlüğü bulunmadığı gibi verilen karar da tarafların değil; yargı organlarındadır. İlave olarak bu kararlar doğrudan icrai etkiye sahip ve bağlayıcıdır.

1.2.1.2. Tahkim

Tahkim, genel itibarıyla devlet yargısı gibi kazan-kaybet esasına (Ekmekçi vd., 2018: 5) dayalı bir çözüm yöntemidir. Bazı durumlarda kaybet-kaybet şeklinde de sonuçlanabilmektedir. Tahkim, bir uyuşmazlığa düşmüş olan iki tarafın bu uyuşmazlığın çözümünü üçüncü kişilere bırakmalarına ve uyuşmazlığın bu kişilerce mahkeme kararı gibi icra edilebilecek nitelikte karara bağlanmasıdır (Kuru, 2001: 5869 vd.; Kuru, İstinaf, 2019: 928; Pekcanitez vd., Pekcanitez Usul, 2017: 2593).

Tahkimin alternatif çözüm yöntemi olup olmadığı öğretide tartışmalıdır. Tahkimi alternatif bir çözüm yöntemi olarak kabul eden görüştekilere göre, her şeyden önce hakemler teknik anlamda devletin bir yargı organı değildir, hakem ya da hakem heyeti taraflarca seçilir, ayrıca devlet yargısına bir alternatif olduğuna göre tahkim bir alternatif çözüm yolu/yöntemidir (Biçkin, 2006: 34 Vd.; Özbek, Alternatif, 2016: 211-213). Diğer görüştekilere göre (Ekmekçi vd., 2018: 10-11; Ildır, 2003: 27; Kekeç ve Yazıcı Tıktık, 2016: 15), tahkim, alternatif çözüm yöntemleri dışında ele alınması gerekir. Bu görüştekiler tahkimi devlet yargısına bir alternatif olarak kabul etmekle birlikte tahkim yargılamasının yüksek masraflı olması özellikle tahkim kararlarının denetimine ilişkin olarak gerektiğinde devlet yargısının müdahalesi bir yargılama faaliyetini ortaya çıkarmaktadır. Üstelik tahkimdeki gönüllülük diğer uyuşmazlık çözüm yöntemlerindeki gibi yüksek düzeyde değildir. Bunun dışında tahkimde tarafların herhangi bir anlaşmasına bağlı olmaksızın bağlayıcı kararlar sonuçlanan devlet yargısına yakın bir çözüm yöntemidir. Bu nedenle tahkim gerçek anlamda alternatif bir çözüm yöntemi değildir (Kekeç, 2014: 22; Pekcanitez, 2005: 15). Öte yandan her konuda tahkime başvurulamayacağı da gözden uzak tutulmamalıdır. Zira HMK m.408'deki düzenlemeye göre, ancak iki tarafın iradelerine tabi uyuşmazlıklarda tahkim yoluna başvurmak mümkündür (Pekcanitez vd., Pekcanitez Usul, 2017: 2631). Bununla birlikte tahkime konu uyuşmazlığın belirli olması gerekir (Kuru, İstinaf, 2019: 934).

Tahkim yargılamasında uyuşmazlığı karara bağlayacak kişilere hakem denir. Ancak burada taraflar uyuşmazlığın çözümüne ilişkin karar verme yetkisini üçüncü bir kişi veya heyete bırakmaktadır. Devlet yargısından farklı olarak karar verici üçüncü kişileri seçme yetkisi ile usul ve esasa ilişkin hangi normun uyuşmazlığa uygulanacağını ise taraflar kendileri belirlemektedir (Ekmekçi vd., 2018: 5). Hakem ya da hakem heyetinin uygulanacak usul ve esas normunu tarafların rızası hilafına değiştirme yetkisi yoktur. Ancak bu hakem kararlarının kanuna aykırı olabileceği anlamına gelmemelidir. Tahkim süreci, devlet yargısındaki dava süreci gibi, hasmane ve genellikle resmidir. Devlet yargısının aksine süreç özel olarak yürütülüp sonuçlandırılır. Tahkimde de devlet yargısındaki gibi karar tarafların değil özel hakemin kararı olup icrai etkisi bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile tahkimde alınan kararlar tarafların belirlediği usulde ve ilgili norma uygun olarak alınır, bağlayıcıdır ve genel itibariyle temyize tabi değildir.

1.2.2. Dostane-Barışçıl Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri

Geleneksel yargılama sonucunda uyuşmazlıklarda bir taraf kazanmakta diğer taraf kaybetmekte ya da bazen her iki taraf da kaybetmektedir. Oysa uzlaşma temeline dayanan Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde genel olarak “kazan-kazan” esası geçerli olmaktadır. Bu yöntemlerle uyuşmazlıklar daha az maliyetle ve daha kısa sürede sonuçlandırılmaktadır (Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri Sempozyumu Sonuç Bildirgesi, <https://www.yargitay.gov.tr/documents/TUUCMSonucBildirgesi.pdf> adresinden alınmıştır). Kazan-kazan uyuşmazlık çözüm yönteminde süreç tamamen tarafların iradesine bağlı olarak ve onların kontrolünde yürütülür (Özbek, 2007: 197). Tarafların üçüncü bir kişiden yardım almış olmaları kararın onlara ait olduğu gerçeğini ortadan kaldırmaz (Ekmekçi vd., 2018: 6).

1.2.2.1. Arabuluculuk; En geniş uygulama alanına sahip barışçıl uyuşmazlık çözüm yöntemidir.

1.2.2.2. Kısa duruşma; Taraflar ve temsilcileri ile tarafsız üçüncü kişinin yer aldığı bilgi ve sunular temelinde gizlilik içerisinde uyuşmazlığı çözmeyi amaçlayan karma bir alternatif çözüm yöntemidir (Kekeç, 2014: 19). Bu yöntem daha çok büyük kuruluşlara yönelik bir uyuşmazlık yönetimi sistemidir. Mini dava olarak da adlandırılır (Özbek, 2002: 140).

1.2.2.3. Kısa Jüri Yargılaması; Kısa jüri yargılaması daha çok Anglo-Amerikan sistemlerinde görülen ancak ülkemizde uygulaması bulunmayan bir çözüm yöntemidir. Kısa jüri sisteminde jüri kararının bağlayıcılığı yoktur (Biçkin, 2006: 38).

1.2.2.4. Müzakere; Tüm alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin temelinde aslında müzakere yer alır. Bu nedenle en yaygın uyuşmazlık çözüm yöntemidir (Ekmekçi vd., 2018: 11). Tarafların ve/veya temsilcilerinin uyuşmazlıkları tartışma, eğitim, ikna ve pazarlık yoluyla ve kural olarak üçüncü kişinin katılımı olmadan gizlilik içinde yürütülen tarafların kendi çözümlerini bulmaya çalıştığı; elde etmek istediği bir şey üzerinde ortak bir karar vermek için yapılan karşılıklı iletişimidir (Kekeç ve Yazıcı Tıktık, 2016: 5).

1.2.2.5. Arabulucu-Tahkim; İçinde hem arabuluculuk hem de tahkimi barındıran karma bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir (Ekmekçi vd., 2018: 14). Taraflar arabuluculuk olarak müzakerelere başlar ancak bağlayıcı ve nihai bir karar istendiğinde sürece tahkim ile devam edilir

(Ekmekçi vd., 2018: 15; Ildır, 2003: 89). Bu uyuşmazlık yönteminde karar nihai olup bağlayıcıdır.

1.2.2.6. Uzlaştırma; Arabuluculuğa benzeyen bir süreçtir. Ancak genelde bir yasa ile düzenlenir ve bir tarafın katılımı zorunludur. Uzlaştırıcı süreçte arabulucuya nazaran daha müdahalecidir. Dünya genelinde, birçok örf ve geleneklere dayanan uyuşmazlık çözüm biçimlerinde, bir aile veya toplum büyüğü tarafından uzlaştırma, üçüncü bir kişinin taraflara potansiyel uzlaşma seçenekleri hakkında tavsiyeler vermesini içerir.

1.3. Arabuluculuk (Mediation)

Arabuluculuk, köken olarak Latince “Mediare: ortada olmak” kelimesinden gelmektedir. Uluslararası literatürde “Mediation” olarak ifade edilmektedir. “Mediation” kelimesi İngilizce “T”mediate: arabulmak” tan gelmektedir (Işık, 2011: 17; Kekeç ve Yazıcı Tıktık, 2016: 6; Özbay, Altenatif, 2016: 465; Özmumcu, 2013: 276).

Arabuluculuk, tarafsız bir üçüncü kişinin taraflar arasındaki müzakere sürecinde iletişimi sağladığı, müzakereyi kolaylaştırdığı; tarafları, uyuşmazlık hakkında kendi çözümlerini dolayısıyla kendi kararlarını oluşturmaya teşvik ettiği ve gönüllülük esasına dayanan, gizlilik içinde yürütülen dostane bir uyuşmazlık çözüm usulüdür. Arabuluculuk, genel itibarıyla özel hukuk alanındaki uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulması için başvurulmuş ve alternatif, özel ve barışçıl çözüm yolları içinde de en yaygın olan uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Arabuluculuk taraflara, çatışma/uyuşmazlıklarını belirleme ve somutlaştırma, uyuşmazlığa ve çözüme yönelik farklı bakış açılarını getirebilme, tarafların menfaatlerini tanımlama (Pekcanitez vd., 2016: 674-675), tarafların olası çözümlerini bulmalarına yardımcı olma, doğru analiz ve değerlendirme ile çıkarlarını gözetme esasına dayanır.

1.3.1. Arabuluculuğun Mukayeseli Hukuktaki Yeri

Arabuluculuk sistematik olarak ilkin ABD.’de uygulanmış ve gelişmiştir (Ildır, 2003: 88). Daha sonra İngiltere, Avustralya ve Kanada dâhil olmak üzere diğer ülkelerde de kabul görmüş ve uygulanmaya başlamıştır. Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nin, üye devletlerdeki uyuşmazlık tarafları arasındaki sınır ötesi uyuşmazlıklara ilişkin 2008 tarihli AB Arabuluculuk Direktifi, Arabuluculuk yönteminin Avrupa genelinde kurumsallaşması ve uygulanmasına ön ayak olmuştur. Amerika ve Avrupa’daki gelişmeler özellikle Dünya Bankası/IFC ve Birleşik Krallık Uluslararası Kalkınma Departmanı (DfID) gibi destek sağlayıcı kuruluşların yönlendirmesiyle Orta Doğu (Lübnan, Pakistan), Kuzey Afrika (Mısır, Fas) ve bazı uzak doğu (Hindistan, Bangladeş) ülkelerinde arabuluculuğa ilişkin birtakım düzenlemeleri ve reformları beraberinde getirmiştir. Arabuluculuk, uygulayıcı ülkelerde başta medeni hukuk ve aile hukuku olmak üzere ticaret hukuku çalışma ve istihdama yönelik olarak iş hukuku, kamu hukuku gibi alanlarda bilinir hale gelmiş ve uygulama alanı bulmuştur. Basit, hızlı, ucuz, barışçıl olması, gizlilik esaslı ve güvenilir olması, tarafların süreçte etkin rol oynaması ve kendi çözümlerini kendilerinin üretmesi öte yandan devlet yargısını da devre dışı bırakmaması gibi birçok olumlu etkenden dolayı hızla dünya genelinde uygulama alanı bulmuş, gelişmiş/geliştirilmiş ve devlet yargısının en geniş kapsamlı alternatifini olmuştur.

1.3.2. Arabuluculuğun Mevzuatımızdaki Yeri

Arabuluculuk 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunuyla (HUAK) hukuk sitemimize normatif bir düzenleme olarak girmiştir. (Kanun Numarası: 6325, Kabul Tarihi: 7/6/2012, R.G. 22/6/2012). Arabuluculuk yöntemi her geçen gün hukuk sistemimizdeki yerini sağlamlaştırmakta ve uygulama alanını oldukça genişletmektedir. Bu kapsamda başta 6102 sayılı Ticaret Kanunu olmak üzere temel mevzuatta arabuluculuk yönetiminin uygulanma alanlarını önemli ölçüde genişleten değişiklik ve yenilikleri beraberinde getirmektedir.

1.3.2.1. Kavram

HUAK m.2'deki düzenlemeye göre; “*Arabulucu*, arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Bakanlıkça düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişiyi; *Arabuluculuk*, sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi” dir.

Arabulucunun işi uyuşmazlığa ilişkin karar vermek değil, uyuşmazlığa düşen tarafları etkili bir şekilde bir araya getirip görüştürmek ve kendi çözümlerini bulmalarına yardımcı olmaktır. Arabulucunun bağımsız olması, tarafların bir araya getirilip görüştürülmesinde ve etkin bir arabuluculuk sürecinin yürütülmesinde yeterli olması gerekir. Arabulucu tarafları iyi dinlemeli, sabırlı ve duyarlı olmalı ve tarafların güven ve saygısını da kazanmış olmalıdır (İldır, 2003: 90). Öğretide arabulucunun sadece tarafların üzerinde anlaşabilecekleri konuları tespit ederek, bu konularda anlaşmalarını sağlayıcı önerilerde bulunabileceği; ancak kendisinin bir çözüm önerisi geliştiremeyeceği ileri sürülmüştür (Odaman ve Karaçöp, 2016: 56). Uyuşmazlık sonucu karar verme yetkisi arabulucuda değil taraflardadır. Arabulucu uyuşmazlığa ilişkin olarak taraflara kendi çözümlerini bulmada yardımcı olan ve çözüm ortamını hazırlayan kişi konumundadır. Arabuluculuk ise, bir yargısal faaliyet olmayıp alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Arabuluculuk bir hakka ya da olguya dayalı uyuşmazlığın çözümünde, taraflara yardımcı olmak suretiyle tarafsız bir üçüncü kişi vasıtasıyla yürütülen etkili bir çözüm yöntemidir (İldır, 2003: 88). Bu çerçevede yargısal erki ilgilendiren konularda diğer bir ifadeyle yargısal faaliyete yönelik olarak örneğin keşif yapılması, bilirkişiye başvurulması veya tanık dinlenilmesi (Kuru, İstinaf, 2019: 566) arabulucunun yapacağı faaliyetlerden değildir.

1.3.2.2. Mevzuat

Gerek temel Kanun HUAK 'da gerekse ilgili yönetmelikte hem ihtiyari hem dava şartı (R.G., 02.06.2018, S.30439) arabuluculuğa hem de arabulucularla ilgili, temel ilke ve yükümlülüklerle ilişkin genel düzenlemeler getirilmiş olmanın yanı sıra bu hususlarla ilgili olarak etik kurallar ile uygulama kurallarına ilişkin hususlarda ayrıca belirlenmiştir. HUAK yürürlüğe girdikten sonra arabuluculuğun Anayasa m.36' da “*Herkes, meşrû vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir*” şeklinde tanımını bulan hak arama özgürlüğünü ihlal ettiği

dolayısıyla hukuk devleti ilkesi ve hak arama özgürlüğünü sınırlandırdığı gerekçesiyle 6325 sayılı HUAK'ın iptali talebiyle Anayasa Mahkemesine başvuru yapılmıştır. Ancak başvuru Anayasa Mahkemesi tarafından kabul edilmemiştir. Red gerekçesinde özetle; “*Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının başarılı olabilmesinin ön koşulu da bu yolların yargı yoluyla yarışmaması ve yargının yerine ikame edilmemeye çalışılmasıdır. Bu yolların asıl hedefi, basit ve kamu düzenini ilgilendirmeyen uyuşmazlıkların adli bir soruna dönüşmeden çözümünü sağlamaktır. HUAK m.2/1-b bendinde de arabuluculuk “Sistemik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi” olarak tanımlanmıştır. Aynı Kanun’un m.3/1’de tarafların, arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak veya bu süreçten vazgeçmek konusunda serbest oldukları açıkça ifade edilmiştir. Bir başka ifadeyle, taraflar arasında arabuluculuk yöntemine başvurulmuş olması, Devletin yargılama yetkisini bertaraf edemez. Arabuluculukta iradilik ilkesi gereğince yargıya ve diğer çözüm yollarına başvuru yolu her zaman açık bulunmaktadır. Dolayısıyla, kuralın, Anayasa’nın 9. ve 36. maddelerine aykırı bir yönü yoktur. Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa’nın 2., 9. ve 36. maddelerine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir.” (Anayasa Mahkemesinin 10.07.2013 tarih ve 2012/94E, 2013/89K. sayılı kararı, RG., 25.01.2014 S.28893).*

1.3.3. Arabuluculuğa İlişkin Temel İlkeler

Arabuluculuk faaliyetinin nasıl yürütüleceğine ilişkin ilkeler HUAK ’ta yer almaktadır. HUAK’ ta yer alan ilke ve kuralların çoğunluğu yedek hukuk kurallarıdır. Bu nedenle taraflarca aksi kararlaştırmadıkça arabuluculuk sürecinde bu ilkeler dikkate alınmalıdır. Aşağıda incelenen bu ilkelere ilave olarak arabuluculuk sürecinin esnek olması, daha hızlı kolay ve daha az masraflı olması da arabuluculuk temel ilkeleri olarak ele alınabilir (Oğuz, 2019: 20-23).

1.3.3.1. Gönüllülük Esasına Dayanması-İradi Olması

Arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak veya bu süreçten vazgeçmek tamamen tarafların iradesine bağlıdır (HUAK m.3). İradi olmada en önemli husus, taraflar süreci başlatmakta tamamen serbest oldukları gibi sürecin yöntemi ve devamı konusunda da serbesttir. Öte yandan tarafların devlet yargısına başvurma imkânlarının da her zaman devam etmesi bu ilkenin bir gereğidir (Ekmekçi vd., 2018: 8; Oğuz, 2019: 15). Ancak İş Mahkemeleri Kanunu ile HUAK’ ta yapılan değişiklikle bu düzenlemeye istisna getirilmiştir (Ek cümle:6/12/2018-7155/22). Buna göre, işçilik hak ve alacakları ile işe iade taleplerine ilişkin uyuşmazlıklarda arabuluculuğa başvurmak dava şartı olup zorunludur.

1.3.3.2. Gizlilik

Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça arabulucu, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür. Aksi kararlaştırılmadıkça taraflar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de bu konudaki gizliliğe uymak zorundadırlar (HUAK m.4).

Gizlilik arabuluculuk yönteminin en önemli ilkelerindedir. Taraflar süreçte paylaştıkları bilgi ve belgeler ile konuşulanların sonradan kendi aleyhlerine kullanılmayacağını bilmeleri kendilerini güvencede hissetmeleri sağlar. Bu da tarafların çözüm bulabilmek için daha istekli olmalarını sağlar (Yazıcı Tıktık, 2013: 46). Tarafları arabuluculuğa teşvik eden, arabuluculuğu çekici kılan en önemli özelliklerinden birisi, devlet yargısındaki aleniyetin aksine buradaki mahremiyettir. Taraflar süreçte gizliliğin olduğundan emin olduktan sonra kendilerini rahat ve güvende hisseder (Ekmekçi vd., 2018: 29), duygu ve düşünceleri ile ellerinde bulunan bilgi ve belgeleri karşılıklı paylaşır. Böylece çözüm odaklı ve menfaat temelli çözümlerini bulabilme dolayısıyla anlaşmaya varma imkânını elde etmiş olurlar.

Gizlilik ilkesi kapsamında süreç mahrem bir şekilde yürütülecek olup, başta arabulucu olmak üzere taraflar ile süreçte yer alan üçüncü kişiler süreçte ortaya konulan veya ileri sürülen bilgi ve belgeleri ifşa edemeyecek, dava veya başka merci (tahkim vs) önünde kullanamayacaktır (HUAK m.5). Gizliliğin kapsamı kişi ve konu bakımından HUAK m. 5'te ele alınmıştır. Buna göre, taraflarca yapılan arabuluculuk daveti veya bir tarafın arabuluculuk faaliyetine katılma isteği, uyuşmazlığın arabuluculuk yolu ile sona erdirilmesi için taraflarca ileri sürülen görüşler ve teklifler, arabuluculuk faaliyeti esnasında, taraflarca ileri sürülen öneriler veya herhangi bir vakıa veya iddianın kabulü ve sadece arabuluculuk faaliyeti dolayısıyla hazırlanan belgelerin açıklanması mahkeme, hakem veya herhangi bir idari makam tarafından istenemez. Böylece hakem, diğer yargı makamları ile idari makamlarda kişi bakımından yasak kapsamına alınmıştır. Görüldüğü üzere konu açısından sadece arabuluculuk sürecinde ileri sürülen ve ortaya konulan beyan bilgi ve belgeler yasak kapsamında değerlendirilmiştir (HUAK m.5/1). Bu yasağın istisnası ise, söz konusu bilgiler bir kanun hükmü tarafından emredildiği veya arabuluculuk süreci sonunda varılan anlaşmanın uygulanması ve icrası için zorunlu olması durumudur (HUAK m.5/3 son cümle).

HUAK 'ta öngörülen yasağa aykırılığın müeyyidesi de açıkça ele alınmıştır. Buna göre, söz konusu beyan veya belgeler, taraflarca veya tarafların bilgisi dışında herhangi bir şekilde delil olarak sunulursa, hükme esas alınamayacaktır (HUAK m.5/3 c.2). Gizliliğe aykırılığın hukuki yaptırımının yanında cezai yaptırımı da yasada düzenlenmiştir. Buna göre, gizliliği ihlal eden, bir kişinin hukuken korunan menfaatinin zarar görmesine neden olmuşsa altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır (HUAK m.33).

HUAK m.6' ya göre, ancak sicile kayıtlı olan arabulucular, arabulucu unvanını ve bu unvanın sağladığı yetkileri kullanma hakkına sahiptir. Bu durumda sicile kayıtlı olmayan arabulucular açısından ise HUAK uygulama alanı bulamayacağı için gizlilik de dâhil olmak üzere HUAK' tan kaynaklanan hak ve yükümlülükler doğmayacaktır. Buradaki suç şikâyete bağlı olup, HUAK m.4' te belirtilen kişiler açısından uygulama alanı bulacaktır.

1.3.3.3. Tarafsızlık ve Bağımsızlık Esası

Arabuluculuk sürecinin esaslı sùjelerinden olan arabulucunun tarafsız ve bağımsız olması yöntemin zorunlu bir gereğidir. Arabuluculuk, tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla yürütülen bir süreçtir. Bu ilkeye uygun davranmak arabulucu açısından ise bir yükümlülüktür. HUAK' a göre arabulucu görevini özenle, tarafsız bir biçimde ve şahsen yerine getirir. Arabulucu olarak görevlendirilen kimse, tarafsızlığından şüphe edilmesini gerektirecek önemli hâl ve

şartların varlığı hâlinde, bu hususta tarafları bilgilendirmekle yükümlüdür (Taşpolat Tuğsavul, 2012: 149). Bu açıklamaya rağmen taraflar arabulucudan birlikte talep ederlerse, arabulucu bu görevi üstlenebilir yahut üstlenmiş olduğu görevi sürdürebilir (HUAK m.9).

Arabulucunun tarafsızlığı ve bağımsızlığı hem taraflar açısından hem de uyuşmazlığın konusuna ilişkin olarak ele alınmalıdır. Arabulucunun bağımsızlığı, arabulucunun taraflardan herhangi birine karşı özel bir yükümlülüğü olmaması şeklinde anlaşılmaktadır (Kekeç ve Yazıcı Tıktık, 2016: 26). Buna göre arabulucunun taraflarla herhangi bir şahsi menfaati bulunmaması gerektiği gibi uyuşmazlık konusuna yönelik olarak herhangi bir ilişkisi çıkar ya da menfaatinin bulunmaması gerekir. Arabulucu taraflara eşit şekilde davranmalı, tarafların hak ve menfaatleri gözetmeli varılan anlaşmaya yönelik ise herhangi bir çıkarı bulunmamalıdır.

Tarafsızlığın ve bağımsızlığın bir gereği olarak, arabulucu yer aldığı uyuşmazlıkla ilgili olarak açılan davada, daha sonra taraflardan birinin avukatı olarak görev üstlenemez. Ancak bu tarafsızlığın katı bir surette uygulanması durumunda özellikle dava şartı arabuluculukta birtakım sorunları beraberinde getireceği de açıktır. Buna göre işverene karşı zayıf, hukuki ve teknik destekten yoksun olan işçinin, katı bir tarafsızlığın adaletsizliğe hatta İş K.'nin işçi lehine nispi emredici hükümlerine aykırı sonuçların ortaya çıkmasına sebep olmayacak mı? Bu doğrultuda tarafsızlık özellikle dava şartı arabuluculuk düşünüldüğünde bazen zayıfın karşısında güçlüyü korumak gibi adaletsiz hatta yasanın emredici hükümlerine aykırı sonuçlar doğurabilecektir. Böylece süreç tarafsız ve eşit davranma ilkelerine uygun işleminin karşılığı adil olmayan sonuçların doğmasına sebep olabilecektir.

1.3.3.4. Eşitlik Esası ile Hâkimiyet ve Çözümün Taraflara Ait Olması

Taraflar gerek arabulucuya başvururken gerekse tüm süreç boyunca eşit haklara sahiptirler (HUAK m.3/2). Arabuluculuk, devlet yargısı ve tahkimden farklı olarak bir yargılama faaliyeti değildir. Sürecin kontrolü tarafların elinde olup çözüm dolayısıyla kararda tarafların kendi kararı ve kendi çözümü olmaktadır (Kekeç ve Yazıcı Tıktık, 2016: 27).

Arabulucu devlet yargısı karşısında daha hızlı daha basit ve daha mahrem bir şekilde yürütülen arabuluculuk sürecinde taraflara yardımcı olmakta; fakat tarafların karar verme sürecini etkileme hakkı bulunmamaktadır. Ancak, HUAK' da İş MK. m.22 ile yapılan değişiklikle, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde arabulucunun bir çözüm önerisinde bulunabileceği kabul edilmiştir (Günay, 2017: 109). Bu düzenlemenin taraf iradesine bir müdahale olup olmadığı hususu öğretilerde tartışmalı olmakla birlikte, düzenlemeyle bu süreçte arabulucu eşit davranma yükümlülüğüne aykırı olmayacak şekilde uyuşmazlığın çözümüne ilişkin taraf menfaatlerini hatırlatıp çözüm önerilerinde bulunabilir. Çeşitli tekniklerle arabuluculuk yönteminin faydalarını ve tarafların menfaatleri hakkında görüşler ileri sürebilir. Çözümlerine yardımcı olacak hatırlatmalar gerekirse ayrı ayrı görüşmeler yapabilir. Ancak kimin haklı kimin haksız olduğuna karar vermeyeceği gibi bunu ima yoluyla dahi taraflara hissettiremez, güvenilirliğine ve tarafsızlığına gölge düşürecek söz ve davranışlarda bulunamaz. Neticede arabulucunun uyuşmazlığa ilişkin çözüm önerisi veya görüşleri ancak tavsiye niteliğinde olabilir.

Arabulucunun eşit davranma ilkesine görüntüde dahi olsa aykırı davranması güvenli bir müzakere süreci yürütmesine de engel olur. Bu kapsamda taraflardan biriyle özel görüşme

yapılırken diğeriyle yapılmaması, taraflar müzakerelerde eşit oranda söz verilmemesi veya birine ayrıcalık tanınması gibi eşitliğe aykırı durumlar (Ekmekçi vd., 2018: 28) başta HUAK m.3/2 olmak üzere Anayasa m.10' da ifade bulan eşitlik ilkesine de aykırılık teşkil edecektir. Zira devlet yargısı önünde eşit olan tarafların, gönüllü olarak başlatıp yürüttükleri arabuluculuk sürecinde eşit olmamaları kabul edilemez (Kekeç ve Yazıcı Tıktık, 2016: 28). Bunlara ilave olarak kanun koyucu arabulucuya da ayrıca taraflar arasında eşitliği gözetme yükümlülüğü yüklemiştir (HUAK.m.9/3). Kanunda ve Anayasada eşitlik ilkesi taraflar için bir hak olarak düzenlenmişken; arabulucu açısından ise süreç boyunca taraflar arasında eşitliği gözetme yükümlülüğü getirilmiştir.

2. İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA DAVA ŞARTI ARABULUCULUK

2.1. Genel Olarak

Kanun koyucu İş Mahkemeleri Kanunu ile iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğu dava şartı olarak kabul etmiş yanısıra çok önemli düzenlemeler getirmiştir. Ayrıca 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır (R.G., 25/10/2017 tarih, S. 30221). HUAK m.3'ün istisnası niteliğindeki bu düzenleme açısından dava açılmadan önce Arabulucuya başvurmak zorunlu hale gelmiştir (Oğuz, 2019: 16). Düzenlemeye göre, 01.01.2018 tarihinden itibaren kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır (İş MK. m.3/1).

Öğretide düzenlemenin Anayasa ile güvence altına alınan hak arama hürriyeti gibi temel ilkeler karşısında sorunlu olduğu belirtilmiştir. İleri sürülen bir görüşe göre, bu düzenlemedeki amaç yargı makamlarının iş yükünü hafifletmektir. Oysa adaletin temel sorunu iş yükü değil; kaldı ki iş yükü sorununun da bu şekilde çözülmesi kalıcı bir çözüm değildir. Bunun yerine daha yerinde ve kalıcı çözümler üretmek ve adli mekanizmayı doğru işleterek adalete erişimi etkin hale getirmek gerekir (Ekmekçi vd., 2018: 110). Bu görüşteki yazarlara katılmakla beraber ilave olarak “...*Bu uyuşmazlıkların, mahkeme dışında alternatif uyuşmazlık çözüm yolları marifetiyle çözülmesinin gerekliliği, özellikle son yıllarda konunun paydaşları ve aktörleri tarafından dile getirilmektedir. ...böylece adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma ilkesine riayet edilebileceği değerlendirilmektedir.*” şeklindeki kanunun genel gerekçesindeki düşüncede bize göre yerinde değildir. Nedeni ise yargı, devletin en önemli erklerinden biri olup devlet olmanın ve egemenliğin de temel unsurlarındandır. Hal böyle olunca genel gerekçede geçen “*adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma ilkesine riayet edilebileceği*” şeklindeki ifade devletin zorunlu ve vazgeçilmezi yargı makamlarının, makul sürede yargılama yapamadığının itirafıdır. Gerekçedeki bu cümleyle devlet adeta; “*ben makul sürede yargılama yapamıyorum, dolayısıyla adaleti sağlayamıyorum*” demektedir. Öte yandan konunun paydaşlarının istek ve talepleri doğrultusunda düzenleme yapıldığı şeklindeki gerekçede işin esasına uygun değildir. Zira konunun tarafları işçi ve işveren olduğuna göre, bunların ihtiyari arabuluculuğa başvurmalarının önünde herhangi bir engel bulunmamaktayken ve 2013 tarihinden itibaren yasal düzenleme olmasına rağmen neden bu sisteme ilgi artmadı veya en azından bu aktörlerin güçlü bir şekilde kamuoyuna yansımış herhangi bir talebi bulunmamaktadır. Bu kapsamda Arabuluculuk Daire Başkanlığı verilerine göre 2013 yılından bu yana *ihtiyari arabuluculuk* uygulamasında 239.927 dosyadan 217.859 dosya mahkemelere intikal

etmeden %97 oranında çözüme kavuşturulmuştur. 02.01.2018-19.12.2019 tarihleri arasındaki iş uyuşmazlıklarında yani *dava şartı arabuluculuk* istatistiklerine baktığımızda ise 739. 255 dosyadan 460.090' nı yani %65' lik kısmı anlaşma ile sonuçlanmıştır (<http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/istatistikler/davasarti.pdf>). Bu istatistiğe göre arabuluculuğa elverişli mahkemelerinin yıllık ortalama iş yükü 740 bin dosya, altı yıllık dosya sayısı ise (6 yıl x 740 bin) 4 milyon 440 bin civarındadır. HUAK'ın yürürlüğe girdiği 2013 ile 2019 arasında yani altı yıllık süreçte yaklaşık 240 bin uyuşmazlık için ihtiyari arabuluculuğa başvurulmuş ve %97 başarıya ulaşılmıştır. Ancak arabuluculuğun dava şartı olduğu sürede ise yaklaşık 740 bin uyuşmazlığın 460 bini yani %65' i anlaşmayla sonuçlanmıştır. Hak aramanın dolayısıyla hukukun bir istatistik bilimi olmadığı gerçeğinden hareketle ihtiyari arabuluculuğun dolayısıyla arabuluculuk yöntemine başvuruya yönelik iradiliğin yöntemin ruhuna ve amaca daha uygun olduğu açıktır. Bu kapsamda iradilik ve gönüllülük esaslarına dayalı bir alternatif çözüm yöntemi olan arabuluculuğun dava şartı olarak zorunlu hale getirilmesi sorunludur. Kurumun temel dinamiği ve ilkelerine aykırı zorunluluk kavramının arabuluculuk faaliyetiyle bağdaşır bir tarafı bulunmaktadır. Zira gönüllülük ve zorunluluğun bir arada bulunması dahi başlı başına çelişkidir. Öte yandan düzenleme ile genel gerekçe de birbiriyle çelişmektedir.

Gerekçeye, göre arabuluculuğun dava şartı olmasının sebeplerinden biri zayıfın korunmasıdır. Oysa devlet/yasa koyucu, zayıf olan işçiyi koruma yükümlülüğünü arabulucuya göre çok daha bağımsız ve tarafsız olabileceğini düşündüğümüz ayrıca duruşmaya hâkimiyeti ve yetkisi daha fazla ve net olan yargıca rağmen, devlet yargısında işçi lehine onca düzenleme ile yetinilmemiş yargıca işçi lehine yorum yapma sorumluluğunu da yükletmişken; çok daha özel bir ortamda gerçekleşen ve nerede ise hiçbir etkiye sahip olmayan arabulucunun huzurunda ve denetime pek de elverişli olmayan bir ortamda, gerekli teknik ve hukuki desteği almakta yetersiz ve zayıf işçinin haklarının ne denli adalete uygun korunacağı belirsizdir. Bunlara ilave olarak yasanın özellikle işçi lehine olan emredici düzenlemelerinin de arabuluculuk müzakerelerinde ne denli dikkate alındığı da ayrıca izaha muhtaçtır (Ekmekçi vd., 2018: 112-113). Nihayet, arabuluculuk süreci sonunda varılan anlaşmanın 6098 sayılı TBK genel hükümleri açısından – özellikle irade sakatlıkları açısından- geçerliliği de sorgulanmalıdır.

2.2. Konu İtibariyle Dava Şartı Arabuluculuk

Dava şartı olarak arabuluculuk İş MK. m.3 ile hukuk sistemimize girmiş ve buna dayalı olarak HUAK' a da 18/A maddesi eklenmiştir. Böylece bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olmuştur. Böylece tarafların üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabildikleri özel hukuka ilişkin bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iadeye yönelik uyuşmazlıklar dava şartı arabuluculuk kapsamına alınmıştır. Öte yandan 6772 sayılı Devlet Ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2. maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanundan doğan ilave tediye alacağı da dava şartı arabuluculuk kapsamındadır, karşı dava açısından da kural olarak dava şartı söz konusudur (Çil, 2018: 19).

2.2.1. Arabuluculuğun İhtiyari Olduğu Uyuşmazlıklar

HUAK m.3' e göre, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebildikleri uyuşmazlıklar

yabancılık unsuru taşısa dahi arabuluculuğa elverişlidir. Bu düzenlemeyle kanun koyucu arabuluculuğun kapsamını, tahkime nazaran oldukça genişletmiştir. Ancak uyuşmazlık iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bu hususlara ilişkin tespit, itiraz ve rücu davalarına ilişkinse dava şartı arabuluculuk kapsamında değerlendirilemez (Ekmekçi vd., 2018: 119). Yinede bu tür uyuşmazlıklarda HUAK kapsamında ihtiyari arabuluculuk mümkündür. Uyuşmazlık konusu, iş mahkemelerinin görev alanına girmesine rağmen kanundan, iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacak ve işe iade taleplerine yönelik değilse dava şartı kapsamında değerlendirilemez (Ekmekçi vd., 2018: 121). Asıl işveren ve alt işveren arasındaki uyuşmazlıklar da ihtiyari arabuluculuk kapsamında değerlendirilir.

2.2.2. Arabuluculuğun Zorunlu Olduğu Uyuşmazlıklar

Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talepleriyle açılan davalarda, tarafların dava açmadan önce arabulucuya başvurmuş olmaları ve bu başvurularını belgelemeleri gerekmektedir (İş MK. m.3/1). Dava açıldığında arabulucuya başvurulduğuna dair son tutanak ya da arabulucunun imzasını taşıyan onaylı bir örneğinin mahkemeye sunulması gerekir. Dava açıldıktan sonra mahkeme öncelikle dava şartı yönünden dosyayı ele alır. Mahkeme davacıya, arabuluculuk son tutanağını bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunmasını aksi durumda, davanın usulden reddedileceği ihtarı içerir davetiye gönderilir. Mahkemenin ihtarına rağmen belirlenen süre içerisinde gereğinin yerine getirilmediğini görürse davalıya dava dilekçesini tebliğe çıkarmaksızın dava şartı yokluğundan davayı usulden red eder. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığı hangi aşamada anlaşılırsa anlaşılırsın mahkeme herhangi bir işlem yapmaksızın derhal dava şartı yokluğundan usulden davayı reddine karar verir (HUAK m.18/A; İş MK.m.3). Zira HMK m.115/1'e göre dava şartları davanın her aşamasında ileri sürülebileceği gibi mahkeme tarafından da resen dikkate alınır.

Düzenlemeyle dava şartı arabuluculuk kapsamında kanun koyucu hem uyuşmazlığın tarafları hem de konusunu açık bir şekilde ele almıştır. Basın İş Kanunu kapsamında gazeteciler ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamları ile işverenleri arasındaki uyuşmazlıklarda dava şartı arabuluculuk kapsamındadır (Ekmekçi vd., 2018: 117). Böylece işçi ve işveren arasında ki bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade taleplerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda dava şartı arabuluculuk kapsamında değerlendirilmiştir.

Hangi kanundan kaynaklandığına bakılmaksızın kıdem ve ihbar tazminatı, sendikal tazminat, kötü niyet ve ayrımcılık tazminatı, belirli süreli hizmet sözleşmesinin süresinden önce feshi halinde ödenmesi gereken bakiye süreye ilişkin tazminat, fazla çalışma ücreti de dâhil her türlü ücret talepleri, yıllık izin ücreti, rekabet yasağına aykırılıktan kaynaklanan talepler, UBGY ücreti, ceza koşulu bedeli, avans iadesi ve eğitim giderleri talebi, yeni iş arama izin ücreti gibi taleplere ilişkin olarak dava açılmadan önce arabuluculuk dava şartıdır (KURU, İstinaf, 2019: 200-202). Benzer şekilde işçinin hayattayken hak kazandığı ücret ve tazminat taleplerine ilişkin yani mirasçılardan açabileceği davalara ilişkin uyuşmazlıklar açısından da arabulucuya başvurma, dava şartı kapsamında değerlendirilmelidir (Ekmekçi vd., 2018: 118-120). Görüldüğü üzere ister İş K., ister TBK., ister Sendikalar Kanunu vs. olsun düzenlemede belirtilen konu ve taraflar

açısından dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. Ancak askerden dönen işçiyi işverenin işe almaması iş sözleşmesinin kurulmasından önceki tazminat talepleri dava şartı kapsamında değerlendirilemez (Ekmekçi vd., 2018, s.120).

2.2.3. Arabuluculuğa Elverişli Olmayan Uyuşmazlıklar

HUAK, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır. Düzenlemede, yabancılık unsuru taşıyan uyuşmazlıkların da arabuluculuğa elverişli olduğu ayrıca belirtilmiştir. Böylece kanun koyucu tahkimden daha geniş bir alanı, arabuluculuğa elverişli hale getirmiştir.

Aile içi şiddet iddiasını içeren uyuşmazlıklar ise arabuluculuğa elverişli değildir (HUAK m.1/2). Her ne kadar maddede açıkça ifade edilmemiş olsa da bu madde gerekçesinden kamu düzenine ilişkin konuların, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri alan kapsamında kaldığı kabul edilmektedir.

İş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar arabuluculuğa elverişli değildir (Çil, 2018: 24). Uyuşmazlık iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bu hususlara ilişkin tespit, itiraz ve rücu davalarına ilişkinse yine dava şartı arabuluculuk kapsamında değerlendirilemez (Ekmekçi vd., 2018: 119). Ancak bu tür uyuşmazlıklarda HUAK kapsamında ihtiyari arabuluculuk mümkündür.

HUAK m.17/1-d bendine göre, uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığı tespit edilmesi durumunda arabuluculuk süreci sona erecektir. Buna göre uyuşmazlığın tarafların üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabileceği bir uyuşmazlık olmadığı veya aile içi şiddetten kaynaklandığı veyahut kamu düzenine ilişkin olduğu anlaşılırsa sürecin sonlandırılması gerekir.

2.3. Arabuluculuk Sürecinde Yer Alabilecek Süjeler

Dostane bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olan arabuluculuk müzakerelerinde esasen taraflar ve Adalet bakanlığı arabuluculuk daire başkanlığı sicilinde kayıtlı ve daire başkanlığının adli yargı ilk derece mahkemeleri adalet komisyon başkanlığına bildirilen listelerde bulunan arabulucu yer alır. Taraf olarak işçi veya işveren süreçte yer alabilir. Taraflar bizzat katılabilecekleri gibi, yasal temsilcileri ile avukatları vasıtasıyla da katılabilir.

HUAK m.3/18'e göre, işverenin yazılı belge ile yetkilendirdiği çalışanı da müzakerelerde yer alıp tutanakları imzalayabilir (Ekmekçi vd., 2018: 119). Bu şekil bir yetkinin avukatlara mahsus olduğunu dolayısıyla bu durumun Av K. m.35'deki düzenleme karşısında sorunlu olduğu ileri sürülmektedir. Öte taraftan bu düzenlemenin işvereni işçi karşısında daha avantajlı duruma soktuğu diğer bir ifadeyle arabuluculuğun temel ilkelerinden eşitlik ilkesini ihlal ettiği de kuşkusuzdur. Zira öğretide isabetle belirtildiği üzere her şeyden önce işveren avukat zorunluluğundan kurtulmakta iken daha zayıf durumda olan işçi ise ancak avukat ücreti ödeyip böyle bir imkândan faydalanabilmektedir. Yine işçi açısından adli yardım sürecinin zahmetli olması ve süreci uzatma gibi dezavantajları düşünüldüğünde (Ekmekçi vd., 2018: 155-156) söz konusu düzenlemenin amaca uygun olmadığı kanaatindeyiz. Bu süjelere ilave olarak ihtiyaç duyulursa uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişiler de müzakerelere katılabilir

(HUAK m.15/6).

İşe iade taleplerinde taraf katılımına ilişkin uyuşmazlıklarda asıl işveren ve alt işverenlik ilişkisinin olduğu durumları kanun koyucu ayrıca ele almıştır. HUAK m.3/15' e göre, uyuşmazlığın anlaşma ile neticelenebilmesi daha doğru bir ifadeyle geçerli bir anlaşma için hem alt işveren hem de asıl işveren hukuki dinlenilme hakkının da bir gereği olarak sürece katılmalı ve iade talebine yönelik olumlu görüş bildirmiş olmalıdır (Günay, 2017: 109).

2.4. Dava Şartı Arabuluculuk Sürecinin Başlaması ve Süresi

Dava şartı kapsamında olan uyuşmazlıklar için dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması gerekir. Başvuru üzerine, öncelikle tarafların komisyon başkanlıklarına bildirilen listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir. Tarafların bu yönde talebi olmaz ya da arabulucuda anlaşamazlarsa yine listeden ilgili büro tarafından atanan arabulucu uyuşmazlığın çözümünde görev alacaktır.

Başvuran taraf, kendisine ve elinde bulunması hâlinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini arabuluculuk bürosuna verir. Büro da tarafların resmî kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya yetkili olup talep halinde ilgili kurum ve kuruluşlar, talep edilen bilgi ve belgeleri büroya vermekle yükümlüdür. Arabulucu kendisine büro tarafından verilen iletişim bilgilerini esas alır, ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden araştırma da yapabilir. Elindeki bilgiler itibarıyla her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Bilgilendirme ve davete ilişkin işlemlerini belgeye bağlar. Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir. Yetkisizlik itirazında, sulh hukuk mahkemesi yetki itirazının reddine karar verirse burada belirtilen süreler yeni görevlendirme tarihi itibarıyla baştan itibaren işlemeye başlar.

2.4.1. Arabuluculuk Sürecinin Sürelere Etkisi

Dava şartı arabuluculukta sürecin başlamasından bitişine kadar zamanaşımı ve hak düşürücü süreler durur. Ancak, HUAK ile İş MK.'daki sürelerin sürece etkisi aynı değildir. HUAK m.16'ya göre, dava açılmadan önce arabulucuya başvuru hâlinde, tarafların ilk toplantıya davet edilmeleri ve taraflarla arabulucu arasında sürecin devam ettirilmesi konusunda anlaşmaya varılıp bu durumun bir tutanakla belgelendirildiği tarihten itibaren sürecin sonlandırıldığı tarihe kadar zaman aşımı işlemez ve hak düşürücü süreler durur. Dava açılmasından sonra arabulucuya başvuru hâlinde ise bu süreç, mahkemenin tarafları arabuluculuğa davetinin taraflarca kabul edilmesi veya tarafların arabulucuya başvurma konusunda anlaşmaya vardıklarını duruşma dışında mahkemeye yazılı olarak beyan ettikleri ya da duruşmada bu beyanlarının tutanağa geçirildiği tarihten itibaren sürecin sonlandırıldığı tarihe kadar zamanaşımı işlemez ve hak düşürücü süreler durur. İş MK. m.3/17'ye göre ise, -dava şartı arabuluculukta- büroya başvuru ve son tutanağın düzenlendiği tarihler arasında zamanaşımı işlemez ve hak düşürücü süreler durur.

2.4.2. Görevli ve Yetkili Mercii

Dava şartı kapsamında başvurunun yapılacağı mercii yani görevli mercii öncelikle

arabuluculuk bürolarıdır. Arabuluculuk bürolarının bulunmadığı veya henüz kurulmayan yerlerde ise arabuluculuk başvurusu Adli Yargı İlk Derece Mahkemesi Adalet Komisyonu tarafından görevlendirilen Sulh Hukuk Mahkemesi Yazı İşleri Müdürlüğüdür (HUAK m.3/5).

Büronun dolayısıyla arabulucunun yetkisi ise karşı tarafın yerleşim yerindeki ya da işin yapıldığı yerdeki büroya göre belirlenir. Buradaki yetki kamu düzenine ilişkin değildir (Çil, 2018, s.31). Karşı taraf birden fazla ise bunlardan herhangi birinin yerleşim yerindeki büro yetkilidir. Sicile kayıtlı arabulucular görev yapmak istedikleri büronun bağlı bulunduğu adli yargı ilk derece mahkeme adalet komisyonuna doğrudan ya da UYAP üzerinden kayıt yaptıktan sonra komisyon başkanları bunları kendi listelerine kaydedip bağlı büroya iletirler. Arabulucular bu listeden bağlı buldukları yargı çevresinde görevlendirilir. Taraflar dilerse sicile kayıtlı olmak koşuluyla liste dışında da başka bir arabulucuyu görevlendirebilir (İş MK m.3/4,6). Böylece kanun koyucu mahkeme yetkisine benzer bir düzenleme getirmiştir (Ekmekçi vd., 2018: 157-158).

Taraflar, ilk toplantıya kadar büronun dolayısıyla arabulucunun yetkisine itiraz edebilirler, aksi halde yetki itirazı dinlenmez. Eş ifadeyle en geç ilk oturumda yetki itirazında bulunmak gerekir. Arabulucu re'sen görevlendirmeyi yapan büronun dolayısıyla kendisinin yetkisine ilişkin inceleme ve değerlendirmede bulunamaz. Karşı tarafın yetki itirazında bulunması üzerine arabulucu dosyayı sulh hukuk mahkemesine göndermek amacıyla görevlendirmeyi yapan büroya iade eder. Karşı tarafın belgeleriyle birlikte yetki itirazı üzerine sulh hukuk mahkemesi harçsız olarak dosya üzerinden inceleme yaparak yetkili büroyu belirler. Mahkemenin yetkiye ilişkin kararı kesindir. Yetki itirazının en önemli dezavantajı süreci uzatmaya neden olabilmesidir. Örneğin üç haftalık süreyi sonuna kadar kullanan karşı taraf son haftaya ayarlattığı ilk toplantıda itirazda bulunursa arabulucunun da yetkiye ilişkin herhangi inceleme yetkisi olmadığından dosyayı komisyona oradan da sulh hukuk mahkemesine gönderir. Üç hafta ilk toplantı için bir haftası arabulucu komisyon arası dosya teslim ve yazışmalar en iyi ihtimalle sulh hukuk mahkemesinde de bir hafta dosya kalır. Ardından yetki itirazının reddine karar verilirse HUAK m.18/A-9'a göre üç haftalık bir süre daha sürecin uzaya bilme ihtimali bulunmaktadır. Benzer olumsuzluk yetki itirazının kabulünde de söz konusu olabilecektir. Sulh hukuk mahkemesinin yetki itirazını kabul etmesi durumunda kararın tebliğinden itibaren bir hafta içerisinde yetkili büroya başvuru yapıp sürecin yeniden başlatılması gerekir. Yetki itirazının reddi durumunda ise dosya için aynı arabulucu tekrar görevlendirilecektir. Üç haftalık süre yeni görevlendirme ile yeniden başlayacaktır.

2.4.3. Dava Şartı Arabuluculuk Görüşmeleri

Arabuluculuğun en belirgin niteliği, doğası gereği özel ve gizli olmasıdır. Gizlilik ilkesi, genel olarak taraflar arasındaki uyuşmazlığın içeriğinin ve arabuluculuk sürecinde ileri sürülen bilgi ve belgelerin açıklanmasını ve başkalarına iletilmemesini ifade eder. Gizlilik ilkesinin korunmasında menfaati olanlar bizzat taraflardır. Kurala ilişkin gerekçeden, tarafların arabuluculuk faaliyetleri kapsamında uyuşmazlık konusunu bütün yönleriyle tartışmaları sırasında ortaya çıkabilecek ticari sırları ya da mahrem bilgilerin üçüncü kişilerce öğrenilmesini istemeyecekleri gerçeğinden hareketle kuralın yasalaştırıldığı anlaşılmaktadır. Kaldı ki, kuralda, tarafların gizlilik ilkesini kaldırma yönünde anlaşma yapabilecekleri ifade edilerek, bu konuda taraflara bir serbesti de tanınmıştır (HUAK m.4).

Arabulucu, arabuluculuk sürecini yürütürken tarafların temel çıkar ve gereksinimlerini ortaya koymaları ve bu doğrultuda menfaat temelli anlaşma sağlamaları için çaba gösterir. Arabulucu bu aşamada çözüm önerisinde bulunamaz. Ancak müzakerelerin tıkanması ve tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde arabulucu menfaat temelli bir çözüm önerisinde bulunabilir. Bununla beraber tarafları bir çözüm önerisi ya da öneriler dizisini kabule zorlayamaz. Ancak, taraflardan birinin uyuşmazlığın çözümü bağlamında sunmuş olduğu bir önerinin arabulucu tarafından, diğer tarafa iletilmesi ve onun bu konudaki beyanının alınması bu kapsamda değerlendirilemez (Yön.m.15/6).

2.4.4. İş İade Davaları Açısından Özel Durum

İşe iade taleplerine ilişkin uyuşmazlıklarda başvurunun varsa alt işverenlik ilişkisini ve işe iade talebini açıkça ifade etmelidir (Ekmekçi vd., 2018: 163). İşçi fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde işverenin yerleşim yerindeki alt işverenlik varsa ikisinden birinin yerleşim yerindeki büroya komisyonca belirlenen yazı işleri müdürlüğüne arabuluculuk için başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyetinin anlaşmama ile sona ermesinden sonra yani son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde işe iade davası açılmak zorundadır (İş K m.20/1). Kanun koyucu işe iadeler açısından işçiye bir hak daha tanımıştır. Buna göre arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması halinde dava usulden red edilir. Red kararı resen taraflara tebliğ edilir. Kesinleşen red kararının da taraflara resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

Buradaki süreler hak düşürücü süreler olup her aşamada ileri sürülebilir ve re'sen dikkate alınır. Ancak buna rağmen uyuşmazlığın arabulucunun önüne taşınması durumunda yargısal bir faaliyet yürütme imkânının olmadığı gerçeği karşısında arabulucunun resen zaman aşımı ve hak düşürücü süreleri nazarı dikkate alması mümkün değildir. İşveren buna rağmen toplantıya katılmışsa pek tabii sonuçlarına da katlanacaktır (Ekmekçi vd., 2018: 165).

2.5. Sürecin Sona Ermesi ve Sonuçları

2.5.1. Dava şartı Arabuluculuğun Sona Erdiği Durumlar

Süreçte taraflara ulaşılamaması, taraflardan herhangi biri veya ikisinin de toplantıya katılmadığı için müzakere yapılamaması yahut yapılan müzakereler sonucunda tarafların anlaşmaya varamaması veya varılamaması hâllerinde, arabulucunun, arabuluculuk faaliyeti sona erer. Bunun üzerine arabulucu son bulma hususunu belirtir son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir (İş MK. m.3/11).

2.5.2. Sonuçları

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşmışları, anlaşmadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığı arabulucu tarafından düzenlenen arabulucu, taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanan bir tutanak ile belgelendirilir. Belge taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanmazsa, sebebi belirtilmek suretiyle sadece arabulucu tarafından imzalanır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen tutanağa, faaliyetin sonuçlanması dışında hangi hususların yazılacağına taraflar karar verir. Arabulucu, bu tutanak ve

sonuçları konusunda taraflara gerekli açıklamaları yapar.

Arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi hâlinde, arabulucu, bu faaliyete ilişkin kendisine yapılan bildirim, tevdi edilen ve elinde bulunan belgeleri, ikinci fıkraya göre düzenlenen tutanağı beş yıl süre ile saklamak zorundadır. Arabulucu, arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlediği son tutanağın bir örneğini arabuluculuk faaliyetinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde Genel Müdürlüğe gönderir. Son olarak arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz.

2.5.3. Tarafların Anlaşamaması

Yapılan müzakerelerin sonucunda tarafların anlaşamaması durumunda tutulan son tutanakla birlikte başvuru genel mahkemeler önünde davasını açmakta serbesttir. Başvuru son tutanağın aslı ya da arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesinde ekleyerek davasını açabilecektir. Dava açılırken son tutanak sunulmamışsa mahkeme dosya üzerinden son tutanağın sunulması için başvurucuya bir haftalık kesin bir süre verir. Bu süre içerisinde tutanak sunulmazsa mahkeme dava şartı yokluğu nedeniyle usulden davayı red eder.

2.5.4. Tarafların Anlaşmaya Varması

Anlaşma, tarafların uyuşmazlık konusunda çözüme ulaşması olarak tarif edilebilir. Sürecin sonunda varılan anlaşmanın kapsamını taraflar belirler. Anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır. Tarafların anlaşmaya varması uyuşmazlığın çözüm bulduğu ve olumlu sonuçlandığı anlamına gelir (Büyükcay, 2018: 97-122; Demir, 2013: 291vd.; Oğuz, 2019: 137). Taraflar, bu anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler.

Anlaşmanın özellikle iş hukukunun işçi lehine nispi emredici düzenlemeleri karşısında ilam niteliğinde kabul edilmesi dolayısıyla bağlayıcılığı ve özellikle ibraya yönelik olarak öğretide tartışılmakta ve eleştirilmektedir (Büyükcay, 2018: 107-121; Ekmekçi vd., 2018: 99-101, 123-145). Yargıtay 9. HD. 08/10/2016 tarih 2016/25300-21744 sayılı karar'ında özetle; HUAK m.1/2, "Bu Kanun, yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır. Şu kadar ki, aile içi şiddet iddiasını içeren uyuşmazlıklar arabuluculuğa elverişli değildir." hükmü getirilmiştir. Diğer taraftan 6098 sayılı TBK'nın m.420/2, "...ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür." düzenlemesine yer verilmiştir. 6098 sayılı TBK'nın bu düzenlemesi emredici niteliktedir. Bu düzenleme nedeni ile işveren ve işçi arasında, işçilik alacakları konusundaki uyuşmazlığa ilişkin arabuluculuk tutanağının düzenlendiği tarih ve ibra beyanının içeriği dikkate alındığında, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri bir zamanda uyuşmazlık konusu olmadan ve işçinin başvurusu bulunmadan ibra niteliğinde arabuluculuk tutanağı düzenlemişlerdir. Alınan bu ibra niteliğindeki tutanak, tarih ve içeriği itibari ile arabuluculuğa ve niteliği itibari ile de cebri icraya elverişli değildir." şeklinde sonuca varmıştır. 6098 sayılı TBK m. 420'deki düzenleme karşısında yüksek

mahkemenin kararına sonuç itibarıyla katılmamak mümkün değildir. Zira TBK' da her ne kadar ibra kavramı altında düzenleme yapılmış ise de düzenlemenin içeriğinden kanun koyucunun aslında işçilik hak ve alacakları açısından kabul etmediği sonucuna ulaşılabilmektedir (Ekmekçi vd., 2018: 129-136).

2.5.4.1. İşe İade Taleplerinde Özel Durum

Dava şartı arabuluculukta anlaşmaya ilişkin İş Mahkemeleri Kanununda bir düzenleme olmadığından bu konuda HUAK genel hüküm olarak uygulanmaktadır. Ancak işe iade talepleri açısından ise anlaşmanın içeriği, geçerliliği açısından büyük önem arz etmektedir. İş Kanunu m.21' e, İş MK. ile eklenen ek fıkra (7) göre, arabuluculuk süreci sonunda işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaya varılması halinde anlaşma metninde daha doğrusu son tutanakta aşağıdaki hususlar yer almazsa anlaşma geçersiz sayılacak dolayısıyla taraflar anlaşamamış kabul edilecektir. Buna göre arabuluculuk son tutanağında;

- a) İşe başlatma tarihini,
- b) İşçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin en fazla dört aylık ücret ve diğer hakların parasal miktarını,
- c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ödenmesi gereken işe başlatmama tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur.

Böylece kanun koyucu işe iade taleplerinde, içerik açısından mahkeme ve özel hakem/tahkim kararlarına paralel bir düzenleme getirmiştir (Ekmekçi vd., 2018: 176). Bu hususlardan herhangi birinin eksik yâda şarta bağlı olması anlaşmayı geçersiz hale getirecektir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Yani işveren, işçinin hak ettiği hak ve alacakları ile tazminatlarını ödemek zorundadır. Son olarak İş K. m.21/3 fıkrasında geçen “kararın kesinleşmesine kadar” şeklindeki ifadenin, arabuluculuğun bir yargılama faaliyeti olmadığı gerçeği karşısında “anlaşmanın yapılmasına kadar” şeklinde anlaşılmalıdır (Ekmekçi vd., 2018: 177). Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez.

2.5.4.2. İcra Edilebilirlik Şerhi

Dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmuşsa, anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden talep edilebilir. Davanın görülmesi sırasında arabuluculuğa başvurulması durumunda ise şerh verilmesi, davanın görüldüğü mahkemeden talep edilebilir. İcra edilebilirlik şerhinin verilmesi, çekişmesiz yargı işidir ve buna ilişkin inceleme dosya üzerinden yapılır. Ancak arabuluculuğa elverişli olan aile hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda inceleme duruşmalı olarak yapılır. Bu incelemenin kapsamı anlaşmanın içeriğinin arabuluculuğa ve cebri icraya elverişli olup olmadığı hususlarıyla sınırlıdır. Anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilmesi için mahkemeye yapılacak olan başvuru ile bunun üzerine verilecek kararlara karşı ilgili tarafından istinaf yoluna gidilmesi hâlinde, maktu harç alınır. Taraflar anlaşma belgesini icra edilebilirlik şerhi verdirmeden başka bir resmî işlemde kullanmak isterlerse, damga vergisi de maktu olarak alınır. Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır.

3. TOPLU İŞ HUKUKUNDA ARABULUCULUK

3.1. Genel Olarak

Bir ülkede işçi işveren ilişkilerinin uyumlu ve sistematik bir şekilde düzenlenmiş olması sosyal ve ekonomik olarak gelişmesine doğrudan etki edebilir (Esener, 1970: 3). İşçi topluluklarının çalışma koşullarına ilişkin hak talepleri dolayısıyla işverenle yaşanan uyuşmazlıklar toplumun tamamını etkileyebilecek şekilde kapsayıcı olabilmektedir. Bu bakımdan ve demokratik toplum ilkesinin bir gereği olarak yasa koyucular içinde buldukları toplumun bünyesine ve kültürüne uygun bir takım yasal düzenlemeler yapmaktadır. Bunun bir sonucu olarak grev ve lokavt hakkına ilişkin düzenlemeler olmazsa olmaz olarak ülkelerin yasalarında yer bulmaktadır. Ancak her zaman bu demokratik yöntemlere başvurulması toplum yararına değil zararına sonuçlar da doğurmaktadır. İşte bunun zorunlu bir gereği olarak hukuk sistemleri ara formüllerle barışçıl çözüm yöntemleriyle işçi işveren arasındaki menfaat uyuşmazlıklarına yönelik alternatif sistemler bulmaya ve uygulamaya başlamıştır (Subaşı, 2003: 751).

Ülkemiz açısından demokratik haklardan olan grev ve lokavt hakkı başta olmak üzere bireysel ve toplu işe yönelik ilk hukuki dayanak 1982 Anayasası ve ülkemizin taraf olduğu ILO gibi sözleşmelerdir (Ekmekçi, 2018: 4-27). Toplu pazarlık sistemi esasında, işçi ve işçi kuruluşları ile işveren ve işveren kuruluşlarının iradi olarak, anlaşmaları esasına dayanır. Taraflar pazarlıktan bir netice alınmadığında ise ara formül olarak barışçıl çözüm yöntemlerine buradan da anlaşma sağlanamazsa en son çare olarak grev ve lokavta başvurma hak ve yetkisine sahiptir (Kılıkış, Başdoğan ve Baştürk, 2014: 55). Öte yandan çalışma koşullarına ilişkin yasal düzenlemelerin günün sosyal ekonomik ve özellikle siyasi koşullarından etkilenmediğini söylemek imkânsızdır.

Sosyal ve ekonomik koşulların yanı sıra özellikle ücret ve diğer çalışma koşullarından kaynaklı hususlarda işçi sendikası ile işveren sendikasına üye olmayan işveren veya işveren sendikası arasında meydana gelen uyuşmazlıklar toplu iş uyuşmazlığı olarak ifade edilmektedir (Sur, 2019: 363). Başka bir görüşe göre de toplu iş uyuşmazlığının, taraflar arasındaki uyuşmazlığın, işveren topluluğu (sendika) veya işveren sendikasına üye olmayan işveren ile bir işçi topluluğu (sendika) arasında gerçekleştiğinde ortaya çıktığı söylenebilir (Tuncay ve Savaş Kutsal, 2017: 314). Uyuşmazlığın kişilerinin topluluk ya da topluluklar olduğu bireyler olmadığı uyuşmazlıkların toplu iş uyuşmazlıkları olduğu ifade edilmektedir. Toplu iş uyuşmazlıkları, toplu hak uyuşmazlıkları veya toplu menfaat uyuşmazlıkları şeklinde karşımıza çıktığı söylenebilir. Hukuk sistemimizde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü 07/11/2012 tarihinde yürürlüğe giren Sen. TGLK ile sağlanmaya çalışılmaktadır.

Her uyuşmazlık konusu toplu iş sözleşmesinin konusu olamaz. Zira toplu iş sözleşmelerinin kapsamı başta anayasa olmak üzere yasalarla belirlenmiştir. Sözleşmenin konusu genel itibarıyla işçi ve işveren unsurlarınca yerine getirilebilecek unsurlar olmalıdır. Buna rağmen belirlenen kapsam dışında ki hususlar sözleşmeye yazılmış olsa bile herhangi bir etkisi olmaz, işçi veya işveren açısından borç veya hak doğurmaz (Ekmekçi, 2018: 171). Son olarak toplu iş uyuşmazlıklarının kanunda belirtilen usul ve esaslara göre çözümlenmesi gerekmektedir.

3.2. Toplu İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yollarına Genel Bakış

3.2.1. Genel Olarak

Toplu iş uyuşmazlıklarının konusu esas itibariyle çıkar veya menfaat uyuşmazlıklarına ilişkindir. Kanun koyucu 275 sayılı yasa (TSGLK) döneminde (1693 ila 1980 arası) yapması zorunlu sonucu ihtiyari uzlaştırma; başvurusu ihtiyari sonucu bağlayıcı mecburi tahkim; yine sonucu zorunlu başvurusu ihtiyari özel hakem kurumunu uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak belirlemiştir (Esener, 1970: 5). 1982 Anayasasının kabulünden sonra ise TİSGLK ile uzlaştırma yerine arabuluculuğu alternatif çözüm yöntemi ve zorunlu aşaması olarak kabul edilmiştir. 2822 sayılı TİSGLK, Sen.TGLK ile ilga edilene kadar yürürlükte kalmıştır. Sen.TGLK' de yer alan düzenlemeye göre, toplu iş sözleşmesi için taraflar pazarlık aşamasında anlaşmaya varamadıysa barışçıl çözüm yöntemi olan arabuluculuk yöntemine başvurulmalıdır. Diğer ifadeyle arabuluculuk toplu iş hukuku açısından da zorunlu bir kurum olarak kabul edilmiştir.

İşçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren arasındaki karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarına yönelik yapılan toplu pazarlıklar sonucu toplu iş sözleşmesinin imzalanması hedeflenmektedir. İşte tarafların toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin müzakerelerde anlaşamaması durumu toplu iş uyuşmazlıklarını ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda anayasal güvence altında olan grev ve lokavt hakkına başvurunun adeta ön koşulu olarak arabuluculuk kurumu kabul edilmiştir. Böylece son çare olarak düşünülen ve kimi zaman toplum geneli açısından ve ülkenin sosyo-ekonomik refahı açısından olumsuz neticelere gebe grev ve lokavta başvurmadan önce barışçıl çözüm yoluna yani arabuluculuğa başvurmak gerekir.

3.2.1.1. Toplu İş Uyuşmazlıkları-Bireysel İş Uyuşmazlıkları

Toplu iş uyuşmazlığı tüzel kişiliği bulunan bir işçi topluluğunun müşterek hak ve çıkarlarını ilgilendiren ve topluluğun da taraf olarak hareket ettiği uyuşmazlıklardır (Esener, Uyuşmazlık, 2017: 3; Günay, 2017: 698; SUR, 2019: 390). Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre Sen.TGLK.m.71 kapsamında düzenlenen grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığına ilişkin uyuşmazlıklar da arabuluculuk yöntemi ile çözülebilecektir (Ekmekçi vd., 2018: 112). Bireysel iş uyuşmazlığı, işçi ve işverenin kişisel olarak taraf olduğu ve bireysel ilişkiden kaynaklanan veya işçi topluluğunca üstlenilmeyen uyuşmazlıktır (Ekmekçi, 2018: 349; Esener, 1970: 4; Günay, 2017: 698). Ancak bireysel bir uyuşmazlık topluluğun müdahalesiyle toplu bir uyuşmazlığa evrilebilir.

3.2.1.2. Toplu Hak Uyuşmazlığı-Toplu Menfaat Uyuşmazlığı

Toplu hak uyuşmazlığı, daha çok yasa normunun yorumlanması veya uygulanmasına ilişkindir. Daha çok hukuka ve yasaya yönelik bir ihlale dayanır. Bu nedenle öncelikle iş mahkemesi vasıtasıyla giderilebilir (Ekmekçi, 2018: 350; Esener, 1970: 4). Taraflar dilerse tahkim, özel hakem veya arabulucuya başvurabilir.

Toplu menfaat veya çıkar uyuşmazlığı ise, işçi kuruluşlarının hâlihazır durumun değiştirilmesi, iyileştirilmesi veyahut yeni bir hakkın, ücretin talep edilmesine karşın bu talebin

işveren ya da işveren kuruluşunca kabul edilmemesi üzerine ortaya çıkan uyuşmazlıktır. Genel itibariyle sosyo-ekonomik şartların değişmesiyle var olan koşulların iyileştirilmesi düzeltilmesi veya değiştirilmesi talebine dayanır (Sur, 2019: 390; Ekmekçi, 2018: 350).

3.2.2. Toplu İş Uyuşmazlıklarında Sistemler

3.2.2.1. Zorunlu Sistem; Grev ve lokavtın yasak olduğu zamanlarda ve yerlerde uygulanan sistemdir. Uyuşmazlık zorunlu tahkim yoluyla çözülür ve tahkimde ortaya çıkan karar bağlayıcıdır (Esener, 1970: 5; Sur, 2019: 391).

3.2.2.2. Serbeslik Sistemi; Konuya ilişkin yasal bir düzenleme olsa da bu sistemde tarafların iradelerine üstünlük tanınır. Taraflar özgür iradelerine dayalı kendi çözümlerine ulaşabilmektedir.

3.2.2.3. Karma Sistem; Öğretide kısmi serbesti sistemi olarak da nitelendirilmektedir. Ülkemizde genel itibariyle bu sistem uygulanmıştır. Grev ve lokavt hakkı bulunsa dahi taraflar bu haklarını kullanmadan önce barışçıl çözüm yöntemlerine başvurmak zorundadır (Esener, 1970: 5). Buna göre, konuya ilişkin yasal bir düzenleme olsa da bu sistemde tarafların iradelerine üstünlük tanınır. Taraflar özgür iradelerine dayalı kendi çözümlerine ulaşabilmektedir. Bu sistemde uyuşmazlığı çözecek zorunlu kurumlar bulunmasına rağmen, taraflar bizzat uzlaşma makamını belirleyebilir (Tunçomağ, 1973: 18).

3.3. Toplu İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yöntemi Olarak Arabuluculuk

Toplu iş hukukunda arabuluculuk ilk olarak TİSGLK' da kurumsal bir yapı olarak düzenlenmiştir. Sen.TGLK' nin (Resmi Gazete, 07/11/2012 tarih ve S.28460) yürürlüğe girmesi ile TİSGLK yürürlükten kaldırılmıştır. Toplu iş hukukunda barışçıl çözüm yolları öğreti ve uygulamada, uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim olarak ele alınmaktadır (Canbolat, 2013: 247; Günay, Sendika, 2017: 699). Kanun koyucu Sen.TGLK m.50 ile arabuluculuğa ilişkin düzenleme yapmış ancak önceki kanun gibi açık bir tanım yapmaktan kaçınmıştır. Öte yandan resmi arabulucu kavramı yerine arabulucu kavramı kullanılmıştır.

3.3.1. Arabuluculuk Kavramı

Sen.TGLK yönetmeliğinin 3. maddesindeki ifadeye göre, arabulucu, uyuşmazlığın taraflarınca yapılan toplu pazarlıkların uyuşmazlıkla sonuçlanmasına bağlı olarak seçici kurulca belirlenerek RG.'de yayımlanan listeden görevli makamca görevlendirilen ve uyuşmazlığın taraflarını anlaşmaya varması için her türlü çaba harcayarak ilgililere önerilerde bulunan kişidir.

HUAK' ta arabuluculuk, tarafları uyuşmazlıkta çözümlerini kendilerinin üretmesinin sağlamak amacıyla bir araya getiren, gönüllü olarak yürütülen, müzakerelere bağımsız ve tarafsız bir üçüncü kişinin katılımıyla gerçekleşen uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak ifade edilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinin müzakereleri sırasında uyuşmazlığın ortaya çıkması durumunda greve, grev yasakları olan durumlarda ise yüksek hakem kuruluna gitmeden önce uyuşmazlıkta tarafların kendi çözümlerini bulduğu, bağımsız ve tarafsız üçüncü bir kişi tarafın katılımıyla gerçekleşen barışçıl bir çözüm yöntemidir. Öğretide toplu menfaat uyuşmazlıklarında üçüncü bir kişinin

katılımı öneri ve yardımıyla uyuşmazlığın giderilmesine yönelik çözüm yöntemi olarak da tanımlanmıştır (Sur, 2019: 400).

3.3.2. Arabulucunun Tayini ve Türleri

Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (Sen.TGLK m.49). İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer (Sen.TGLK m.47/2). Görüldüğü üzere kanun koyucu toplu iş görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması halinde arabulucuya gitmeyi zorunlu bir safha olarak görmektedir (Ekmekçi, 2018: 335).

3.3.2.1. Arabulucunun Tayini ve Olağan Arabuluculuk

275 sayılı yasada yer alan uzlaştırma kurumu TİSGLK döneminde yerini arabuluculuğa bırakmış Sen.TGLK kapsamında ise fazla değişikliğe uğramadan ele alınmıştır. Sen.TGLK kapsamında arabulucu tayin halleri (Ekmekçi, 2018: 335-337; Subaşı, 2003: 751-757; Sur, 2019: 402-403);

- İlk toplantıya gelmeme
- İlk toplantıya katılmış olmasına rağmen görüşmeye başlamama,
- Toplantıya katılmış ve görüşmelere başlamış olmasına rağmen devam etmeme,
- Sürenin dolması ve nihayet (yasaya göre toplu iş görüşme süresi altmış gündür.)
- Toplu görüşme sürecinde tarafların anlaşamadıklarının tutanakla tespit edilmesi arabulucu tayinine neden olur (Ekmekçi, 2018: 335).

İlk toplantıya gelmeme veya ilk toplantıya katılmış olmasına rağmen görüşmeye başlamama durumunda taraflardan bir uyuşmazlığa ilişkin yazıyı altı iş günü içerisinde ilgili makama ulaştırır (Sen.TGLK m.49). Uyuşmazlığa ilişkin yazıyı alan makam altı iş günü içerisinde taraflardan en az birinin katılımıyla, katılım olmazsa kendiliğinden resmi listeden bir arabulucuyu uyuşmazlığın çözümü için görevlendirir (Sen.TGLK m.50/1). Toplu iş görüşmesi süresinin dolması üzerine arabuluculuk sürecinin başlaması için durumun taraflardan biri vasıtasıyla tutanağa gerek olmaksızın ilgili makama iletilmesi yeterlidir (Canbolat, 2013: 254). Bu durumda da ilgili makam altı iş günü içerisinde listeden bir arabulucuya görevi tevdi eder (Sen.TGLK m.50/1).

3.3.2.2. Olağanüstü Arabuluculuk

İstisnai koşulların varlığı halinde başvuru arabuluculuk yöntemidir. Grev ve lokavtın

milli güvenliği ve genel sağlığı tehdit etmesi durumunda Cumhurbaşkanı altmış günlük bir süre için grev ve lokavtı erteleyebilir. Buna *olağanüstü arabuluculuk* denir. Bununla birlikte (Sen.TGLK m.63/2) karar verilen veya başlamış bulunan bir grevin Cumhurbaşkanı tarafında ertelenmesi üzerine ilgili bakan veya onun yetkilendireceği arabulucu vasıtasıyla yürütülen faaliyet de olağanüstü arabuluculuktur (Ekmekçi, 2018: 338; Sur, 2019: 403). Esasında grev sırasında ilgili bakan ya da onun belirleyeceği arabulucu üzerinden yürütülen olağanüstü arabuluculuk süreci Sen.TGLK ile (Sen.TGLK m.63/7) getirilmiş yeni bir düzenlemedir. Öte yandan bakanın katılımı veya belirleyeceği arabulucu vasıtasıyla yürütülen arabuluculuk zorunlu değil ihtiyaridir (Canbolat, 2013: 274; Çelik vd. 2015: 996; Ekmekçi, 2018: 339; Sur, 2019: 404; Tuncay Ve Savaş Kutsal, 2017: 364).

3.3.3. Arabulucunun Görevi ve Süresi ve Çalışma Esasları

Arabulucunun görevi, kendisine yapılacak bildirimden itibaren onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir. Görev süresinin uzatıldığı ilgili makama ayrıca bildirilir. Süre sonunda anlaşma sağlanamazsa resmi arabuluculuk tutanağıyla durum tespit edilip ilgili makama iletilir. Arabulucunun görev süresini uzatma yetkisi münhasıran uyuşmazlığın taraflarına aittir. Arabulucunun bu konuda herhangi bir yetkisi bulunmamaktadır. Tarafların arabuluculuk sürecinde anlaşmaları halinde de süreç ve dolayısıyla arabulucunun görevi sona erer. Böylece toplu iş sözleşmesi kabul edilmiş ve kurulmuş olur ve görevli makama verilir (Ekmekçi, 2018: 337). Arabulucu, tarafları ayrı ayrı veya birlikte toplantıya çağırarak üzere bir davet yazısı düzenler ve taraflara tebliğ eder. Arabulucu, tarafları görevli makamın bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde ya da tarafsız bir yerde bir araya getirmeye özen gösterir.

Arabulucu, görev süresi içerisinde tarafları mümkün olan en fazla sayıda bir araya getirmeye gayret eder. İlk toplantıda belirlenen uyuşmazlık konuları üzerinde her iki tarafın taleplerine uygun çözüm önerileri geliştirir ve taraflara sunar. Yapılan her toplantı sonucunda üzerinde anlaşma sağlanan veya sağlanamayan hususlar toplantıya katılanlarca düzenlenecek bir tutanakla açıkça belirtilir. Arabulucu, Arabulucu Raporunu düzenler ve beşinci fıkrada belirtilen tutanaklarla birlikte üç iş günü içinde görevli makama tevdi eder.

3.3.4. Resmi Arabuluculuk Sistemi

Sen.TGLK m.57 kapsamında çıkarılan Yönetmeliğin 4/1 maddesine göre, Arabuluculuk Sistemi; Genel Müdürlük, Seçici Kurul ve arabuluculardan oluşur. Seçici kurul, resmi arabulucuları belirleyen ve listeye ekleyen kuruldur. Kurulun çalışma esasları ve üyelik süreleri yönetmelikle belirlenmiştir. Kurul başkanlıkça en az üç gün önceden yapılan çağrı üzerine ve başkan dışında en az beş üyenin katılımı ile toplanır. Son olarak Çalışma genel müdürlüğüne bağlı resmi arabuluculuk daire başkanlığı kurulmuştur. Resmi arabulucunun taşınması gereken nitelikler ve seçimi hususu ise aşağıda kısaca açıklanmıştır.

3.3.4.1. Arabulucunun Nitelikleri

Yönetmeliğin 7. maddesinde Arabulucularda aranan nitelikler sıralanmıştır. Buna göre, arabulucu olarak tayin edilebilmek için, Türk vatandaşı olmak, medeni ve siyasi hakları kullanma ehliyetine sahip olmak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48 inci maddesinin birinci

fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde öngörülen genel koşulları taşımak, siyasi parti organlarında görevli olmamak, sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmamak, Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmamak, Hukuk, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, maliye, iktisat ve işletme öğrenimi yapılan en az dört yıllık bir yükseköğretim kurumunu bitirmiş ve işçi-işveren ilişkileri alanında en az beş yıl çalışmış veya diğer yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında en az on yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olmak gerekir (Günay, Sendika, 2017: 703-709).

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümünde arabulucunun kişilik özelliklerinin de çok önemli olduğu muhakkaktır. Her şeyden önce uyuşmazlığın konusuna hâkim olması, tarafları anlaması, kişisel yetenekleri, taktiksel, teknik ve psikolojik yeterlilikleri, sosyo-ekonomik çevre iletişim ve becerileri, mevzuat bilgisi, yeni çözüm önerileri sunabilme bilgi ve becerisi, deneyimleri ve güvenilirliği gibi birçok kişisel özelliği uyuşmazlığın çözümünde etkili olacaktır.

3.3.4.2. Arabulucunun Seçimi

Seçici kurul, görev yapacak arabulucu sayısı ile görev alanı ve görev alanını kapsayan il veya illeri önceden belirler; kurul bu sayıyı ihtiyaca göre değiştirebilir. Genel Müdürlük, Yönetmelik gereğince arabulucularda aranan nitelikleri, Seçici Kurula yapılacak başvuruların şeklini, son başvuru tarihini ve seçilecek arabulucu sayısını seçim tarihinden en az bir ay önce Bakanlık internet sitesinden ilan eder. Seçici Kurul, başvuruları inceler ve Aralık ayı içinde arabulucu seçimini yapar. Seçilen arabulucuların listesi RG.'de ilan edilir ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirilir. Arabulucular, seçildikleri ayın son iş günü göreve başlamış sayılır. Arabulucular, tercihleri dikkate alınarak en çok iki görev alanı il ya da iller için seçilir. Ancak istek olmayan görev alanı il ya da iller için diğer görev alanlarına yapılan başvurular arasından Seçici Kurulca resen görevlendirme yapılabilir. Arabulucuların görev süresi üç yıldır; istekleri halinde yeniden seçilmeleri mümkündür.

Öğretide arabulucu seçiminde tarafların iradesi ve tercihinin öncelik tanınmasının önemi vurgulanmış ve bu kapsamda barışçıl çözüm yöntemlerindeki amaca uygun yöntemde tarafların ortak kararı ile resmi arabulucu listesinin yanı sıra liste dışından bir arabulucuyu seçmelerinin mümkün olduğu vurgulanmaktadır (Canbolat, 2013: 277; Subaşı, 2003: 807-817).

3.3.5. Arabuluculuk Faaliyetinin Sonucu

Uyuşmazlık anlaşma ile sonuçlanırsa toplu iş sözleşmesi yapılır taraflarca imzalanır ve ilgili kurma gönderilir. Taraflar arabulucu katılımı olmadan da kendi aralarında anlaşmaya varabilirler (Sur, 2019: 407). Görüşmeler sonunda anlaşma sağlanamazsa arabulucu üç gün içinde uyuşmazlığın tespitine yarar bir tutanak hazırlar, isterse ve varsa tavsiye ve düşüncesini ekleyerek görevli makama teslim eder. Görevli makam da tutanağı üç gün içerisinde taraflara tebliğ eder. Tebliğ kararı üzerine grev kararı alınabilir (Sen.TGLK m.60/1). Bununla birlikte, işveren ya da işverene ait iş yerinde görevli olanlar toplu menfaat uyuşmazlıklarında arabulucu olarak görev alamazlar.

SONUÇ

Arabuluculuğun basit, hızlı, ekonomik ve barışçıl olması; gizlilik esaslı ve güvenilir olması; tarafların süreçte etkin rol oynaması ve kendi çözümlerini kendilerinin üretmesi oldukça önemlidir. Bu olumlu özelliklerinin yanı sıra devlet yargısını da devre dışı bırakmaması gibi birçok olumlu faktöre sahip olmasından dolayı arabuluculuk yöntemi hızla dünya genelinde uygulama alanı bulmakta gelişmekte ve devlet yargısına alternatif olmaktadır.

Arabuluculuk, Türk hukuk sistemi içerisinde tarafların ihtiyari başvurduğu bir çözüm yöntemi, 7036 sayılı Kanun'la yapılan düzenlemeyle işçi-işveren uyuşmazlıklarında dava şartı olarak ilk defa yer almıştır. Bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak kabul edilmiştir. Böylece mahkeme önüne gelen uyuşmazlıklarda öncelikli olarak arabulucuya başvurmuş olma koşulunu arayacaktır. Mahkemelerin iş yükünün çok fazla olması nedeniyle uzun süren yargılama faaliyetleri hak kayıplarına neden olduğu gerçeğinden de hareketle de arabuluculuk dava şartı olarak kabul edilmiştir. T.C. Adalet Bakanlığı Arabuluculuk Daire Başkanlığı verilerine göre HUAK'ın yürürlüğe girdiği 2013 yılından 31.12.2019 tarihine kadar ihtiyari arabuluculukta 239bin 927 uyuşmazlığın 217 bin 859'u (%97); dava şartı arabuluculukta, 739 bin 255 uyuşmazlığın 460bin 90'ı (%65) mahkemelere intikal etmeden çözüme kavuşturulmuştur. İhtiyari arabuluculuğun yöntemin içeriği ve amacına daha uygun olduğu gerçeğinin yanı sıra iş yükünün azaltılması amacına beklenen oranda ulaşıldığını söyleyebiliriz. Ancak, iradilik ve gönüllülük esaslarına dayalı bir alternatif çözüm yöntemi olan arabuluculuğun dava şartı olarak kabul edilmesi özellikle kurumun temel dinamiği ve ilkelerine aykırı *zorunluluk* kavramının arabuluculuk faaliyetiyle bağdaşır bir tarafı bulunmaktadır. Zira gönüllülük ve zorunluluğun bir arada bulunması dahi başlı başına çelişkidir. Öte yandan düzenleme ile kanunun genel gerekçesi de birbiriyle çelişmektedir. Gerekçeye göre, arabuluculuğun dava şartı olmasının sebeplerinden biri zayıfın korunmasıdır. Oysa devlet/yasa koyucu zayıf olan işçiyi koruma yükümlülüğünü arabulucuya göre çok daha bağımsız ve tarafsız olabileceğini düşündüğümüz ayrıca duruşmaya hâkimiyeti ve yetkisi daha fazla olan yargıca rağmen kanun koyucu, devlet yargısında işçi lehine onca düzenleme ile yetinmemiş yargıca ayrıca işçi lehine yorum yapma sorumluluğunu da yüklemiştir. Bu gerçeğe rağmen çok daha özel bir ortamda gerçekleşen ve nerede ise hiçbir yetkiye sahip olmayan arabulucunun huzurunda ve denetime pek elverişli olmayan bir ortamda, gerekli teknik ve hukuki desteği almakta yetersiz ve zayıf işçinin haklarının ne kadar korunacağı belirsizdir. Öte yandan iş yasalarının işçi lehine olan emredici düzenlemelerinin arabuluculuk müzakerelerinde ne denli dikkate alındığı da ayrıca izaha muhtaçtır. Bunlara ilave olarak varılan anlaşmanın 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu genel hükümleri açısından –özellikle irade sakatlıkları açısından- geçerliliği de sorgulanmalıdır.

Yapılan yeni düzenlemeler ile arabuluculukta elde edilen rakamların çok daha fazla olacağını ve bu yöntemin avantajları ile birlikte ekonomik nedenlerle de birçok dosyanın çözüme kavuşturulacağını belirtmek gerekir. Ancak tüm bunlarla birlikte arabuluculuk uygulaması, mahkemelerin yeni iş yükünün önüne geçmesi yönüyle olumlu olsa da yukarıda belirtilen riskleri de içinde bulundurduğu muhakkaktır.

KAYNAKÇA

- Biçkin, İ. (2006), Genel Olarak Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, *Hukuki Perspektifler Dergisi*, S.7 Temmuz 2006, s.34-39.
- Bulur, A. (2007), Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arabuluculuk Yöntemi, *Ankara Barosu Dergisi*, Y. 65, S. 4, 2007, s. 33.
- Büyükkay, F. (2018), *Arabuluculuk Anlaşma Belgesi ve İcra Edilebilirlik Şerhi*, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Canbolat, T. (2013), 6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/4 S.39.
- Çil, Ş. (2018), *İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi*, Ankara, Yetkin Hukuk Yayınları.
- Demir, Ş. (2013), Arabuluculuk Arkadaşlığı, *Ankara Barosu Dergisi*, S.2, Y.2013.
- Ekmekçi, Ö. (2018), *Toplu İş Hukuku Dersleri, Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt*, İstanbul, XII Levha Yayınları.
- Ekmekçi, Ö., Özekes, M., Atalı, M. (2018), *Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk (6325 sayılı HUA/K/7036 sayılı İş MK. ve Diğer Mevzuat Kapsamında)*, İstanbul, On İki Levha Yayınları.
- Esener, T. (1970), *İş Hukukunda Uyuşmazlıkların Barış Yolu İle Çözümü*, İstanbul.
- Günay, C. İ. (2017), *İş Yargısı Ve Arabuluculuk*, Ankara, Yetkin Hukuk Yayınları.
- Günay, C. İ. (2017), *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, Ankara, Yetkin Hukuk Yayınları (Sendika).
- İldır, G. (2003), *Alternatif Uyuşmazlık Çözümü Medeni Yargıya Alternatif Yöntemler*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Işık, O. (2011), Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı Çerçevesinde Arabuluculuk Yönteminin Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ile Karşılaştırılması, *Terazi Hukuk Dergisi*, Y. 6, S. 64, 14-25.
- Kaplan, Y. (2008), Arabuluculuk ve Türk Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısına Eleştirel Bir Bakış, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni Dergisi*, Yıl:28 S.1- 2.
- Kekeç, E. K. (2014), *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlıkların Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*, Ankara, Adalet Yayınevi.

- Kekeç, E. K., Yazıcı Tıktık, Ç., (2016), Arabuluculuk *Hukuku*, 01.04.2020 tarihinde <http://balikesirbarosu.org.tr/wp-content/uploads/2016/05/2.pdf> adresinden alındı.
- Kılıkş, İ. Y., Başdoğan, S., Baştürk, Ş., (2014), Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk ve Uzlaştırma Sisteminin Evrimi ve Sistemin Etkinliğini Arttırıcı Öneriler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.16, S.1.
- Kuru, B., (2001), *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.VI., İstanbul, Demir Yayıncılık.
- Kuru, B., (2019), *İstinaf Sistemine Göre Hazırlanmış Medeni Usul Hukuku*, Ankara, Yetkin Hukuk Yayınları, (İstinaf).
- Odaman, S., Karaçöp, E., (2016), İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağında Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.35.
- Oğuz, Ö., (2019), *Türk İş Hukukunda Dava şartı Olarak Arabuluculuk*, İstanbul, Legal.
- Özbay, İ., (2006), Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.10, S.3-4.
- Özbek, M. S., (2016), *Alternatif Uyuşmazlık Çözümü*, C.1, Ankara, Yetkin Hukuk Yayınları (Alternatif).
- Özbek, M. S., (2007), Avrupa Birliği’nde Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.2007/68.
- Özbek, M. S., (2002), Dünya Çapındaki Adalete Ulaşma Hareketiyle Ortaya Çıkan Gelişmeler ve Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.51 S.2, (Adalete Ulaşma).
- Özekes, M., (2016), Uyuşmazlık Çözüm Yolları İçinde Arabuluculuk ve Bir Düzenleme Önerisi, *Hukuki Perspektifler Dergisi*, S.7.
- Özmumcu, S., (2013), Arabulucunun Rolü Kolaylaştırıcı ve Değerlendirici Arabuluculuk, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. LXXI, S. 1, 2013.
- Pekantez, H., (2005), Alternatif Uyuşmazlık Çözümleri, *Hukuki Perspektifler Dergisi*, S. 5, (Alternatif Çözüm).
- Pekantez, H., Atalay, O., Özekes, M., (2016), *Medeni Usul Hukuku*, İstanbul, On İki Levha Yayınları.
- Pekantez, H., Özekes, M., Akkan, M., Korkmaz Taş, H., (2017), *Pekantez Usul - Medeni Usul Hukuku*, C.III, İstanbul, On İki Levha Yayınları, (Pekantez Usul).
- Subaşı, İ., “Toplu İş Hukuku’nda Arabuluculuk”, Prof. Dr. Ünal Tekinalp’e Armağan, C. II,

İstanbul 2013.

Sur, M., (2019), *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Ankara, Turhan Kitabevi.

Tanrıver, S., (2006), Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Yıl:19, Sayı:64, Mayıs-Haziran 2006.

Taşpolat Tuğsavul, M., *Türk Hukukunda Arabuluculuk*, Ankara, Yetkin Hukuk Yayınları.

Tuncay, A. C., Savaş Kutsal, F. B., (2017), *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, Beta.

Tunçomağ, K., (1973), *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim*, İstanbul.

Uyumaz, A., Erdoğan, K., (2016), Aile Hukukundan Doğan Uyuşmazlıkların Alternatif Çözüm Yolları, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 1.

Yazıcı Tıktık, Ç., (2013), *Arabuluculukta Gizliliğin Korunması*, İstanbul, On İki Levha Yayınları.

Yıldırım, K., (2007), İhtilafların Mahkeme Dışı Usullerle Çözülmesi Hakkında, *Prof. Dr. Yavuz Alongoya için Armağan*, İstanbul, Vedat Kitapçılık.

Ağalday, H. “İlk Haçlı Seferine Karşı Ulema Sınıfından Tepkiler”, (2020). s.46-61.

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi

Makale Başvuru Tarihi / Application Date: 08.06.2020

Makale Kabul Tarihi / Accepted Date: 29.06.2020

Makale Yayın Tarihi / Publishing Date: 30.06.2020

İLK HAÇLI SEFERİNE KARŞI ULEMA SINIFINDAN TEPKİLER

REACTIONS FROM THE ULEMA CLASS AGAINST THE FIRST CRUSADE

Hilal AĞALDAY*

ÖZ Papa Urban'ın çağrısı ile 1095'te başlayan Haçlı seferleri, ilk aşamada İslam dünyasında yerel ve cılız sayılabilecek bir direnişle karşılaşmıştır. Gelişmelerden rahatsızlık duyan bazı İslam âlimleri bu durumu önce şiirleriyle daha sonra hilafetin merkezi olan Bağdat'ta fiili protesto eylemlerinde bulunmak suretiyle, ümmet bilincini harekete geçirmeye çalışmışlardır. Bu çalışmada Müslümanların şehir olarak üçüncü kutsal kabul edilen Kudüs'ün Haçlı istilasına uğramasına ve gerek bu istilada ve gerekse diğer İslam topraklarında yaşanan soykırım mesabesindeki katliama sessiz kalan İslam dünyasını uyandırma çabası güden bazı alimlerin yazdıkları şiir, kitap ve fiili protestolarına yer verilmiştir. Öz olarak çalışmamız; Birinci Haçlı seferi sonrası İslam dünyasında yaşanan umursamazlık ve iç çatışmalara karşı, ulemanın hem fiili hem de yazılı metinlerle verdiği tepkiyi kapsayacaktır.

Anahtar sözcükler: Haçlı, İstila, İsyan, Zafer

ABSTRACT The Crusades, which started in 1095 with the call of Pope Urban, encountered a resistance that could be considered local and undersized in the Islamic world. Some Islamic scholars, who are uncomfortable with this, have attempted to mobilize this awareness with their poems, first by going to Baghdad, which is the center of the caliphate, and by carrying out actual protest actions. In this study, the poems, books and de facto protests written by Muslims who tried to wake up the Islamic world that remained silent in the Crusader invasion of Jerusalem, which was accepted as the third blessing of the city, and in the genocide struggle both in this invasion and in other Islamic lands, were included. In essence, our work; It will include the reaction of the ulema to both the actual and written texts against the indifference and internal conflicts in the Islamic world after the First Crusade.

Keywords : Crusade, Invasion, Rebellion, Victory

* Mardin Artuklu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Bölümü Doktora Öğrencisi,

hilalagalday@artuklu.edu.tr  <https://orcid.org/0000-0003-0364-3418>

GİRİŞ

1. Araştırmanın Konusu ve Yöntemi

Papa II.Urban 27 Kasım 1095'te Clermont'ta vaaz niteliğinde bir konuşma yaparak zamanla Haçlı seferleri olarak anılan askeri hareketleri başlatmıştı. Bu seferlerin ilki olan Birinci Haçlı seferi ile İslam'ın üçüncü kutsal şehri olarak kabul edilen Kudüs, Haçlılarca işgal edilmiş, bu süreçte yaşanan kıyımlar ve zulümler Müslümanların zihninde büyük bir travma yaratmıştı. Müslümanların yaşadığı sıkıntılara karşılık halife ve emirler vurdumduymaz tavırlar sergilemişlerdi. İslam dünyasının Kudüs'e ve orada yaşananlara karşı olan ilgisizliği bazı kadı ve âlimleri oluşan boşluğu doldurmaya ve sorumluluk almaya sevk etmiştir. Bu araştırma; o dönemde yaşananlara bizzat şahit olan bazı kadı ve âlimlerin İslam dünyasını uyandırma adına protesto derecesindeki tepkileri özelinde olacaktır. Araştırmamızın çerçevesini de Birinci Haçlı seferi sonrası yaşanan gelişmeler oluşturacaktır. Zira Birinci Haçlı seferi sonrası yaşanan gelişmeler Urfa Kontluğunun İmaduddin Zengi tarafından fethi ile başlayan süreçten farklı değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin Kudüs'ün işgali sonrası Arap şiirindeki protesto zayıf kalırken, Zengiler ve özellikle Selahaddin'in Kudüs'ü fethi sonrası şiirler zafer nidalarıyla doludur. İleride görüleceği gibi ilk dönemde Suriye ve Kudüs'te yaşanan sıkıntıların önemsizmediği hatta çeşitli nedenlerle görmezden gelindiği bir sürecin varlığı söz konusu olmuştur. Hatta Kudüs'ten uzaklaştıkça tepkilerin de zayıfladığını söyleyebiliriz. Araştırmamızın içeriği; sözü edilen süreçte yaşanan umursamazlıklara karşı gerek şiirlerle verilen tepkileri gerekse cami minberinden ve hilafetin merkezi konumundaki Bağdat'a kadar gidilerek ümmetin kolektif dinamiklerini harekete geçirmeye çalışan bazı kadı ve âlimlerin girişimlerini kapsayacak şekilde olacaktır.

Araştırmamızın yönteminde yerine göre açıklama, tasvir ve tartışma modelleri kullanılacaktır. Bu yöntemler açıklanan konu çerçevesinde ihtiyaca göre belirlenecektir. Örneğin kavramsal çerçevede açıklama yöntemi tercih edilirken, Kadıların Bağdat'ta yaptıkları görüşmelerin çerçevesi tasvir şeklinde olacaktır.

2. Kavramsal ve Teorik Çerçeve

İlk dönem İslam tarihçileri Haçlı tabiri yerine “Frenkler” kelimesini kullanmış, Haçlı savaşları ya da “*el-Hurubu’s Salibiyye*” tabiri ise 19. Yüzyıl dan sonra kullanılmaya başlandı (Azzam, 2015: 26; Hillenbrand, 2015: 26). Haçlılar tabiri, Doğu’da ilk defa Osmanlılar tarafından Fransızca “*Croisades*” kelimesinin karşılığı olarak “*ehl-i salib*”, Araplar tarafından da “*Salibiyyûn*” şeklinde kullanılmıştır. (Demirkent, 1996: 525-546). Bu seferlere katılan askerlerin üniformalarının üzerinde taşıdıkları haç işareti bu ismin kullanılmasına neden olmuştur. Ayrıca bu tabirin ilk defa İkinci Abdulhamid tarafından modern sömürgecilik ile Orta çağ Haçlı seferlerini mukayese amaçlı kullanıldığı da ifade edilmektedir. Sultan, hatıralarında Batılı liderleri özellikle de İngiliz başbakanı William Gladstone’u, Osmanlı’ya karşı Haçlı seferi başlatmakla suçlar ve “*İhtiyar Gladstone bu açıdan Papa’yı takip ediyor. Osmanlı devletine karşı Haçlı seferleri başka isimler ve unvanlar altında devam ediyor.*” der (Eş-Şankiti, 2016: 26). Bu durumun çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Zira Haçlı savaşlarının ilk dönem İslam tarih kitaplarında sembolik bir manadan ziyade tarihin akışı içinde gelişen bir olgu olarak yer aldığı görülmektedir. Modern dönemde ise, İslam dünyasına karşı Batı müdahalesi söz konusu olduğunda kavramlar ve işin boyutu değişmeye başlamıştır. Özellikle Kudüs’ün 1917’de İngilizlerin 1967’de de İsrail’in eline geçmesi ile birlikte şehir hakkındaki Müslüman algısı müşahhas hale geldi. Hatta bu algı, zamanın sonu üzerine kurulu kıyamet inancına sahip İsrail devletiyle bütünleşen Protestan köktencilüğünün yükselmesiyle artmıştır (Eş-Şankiti, 2016: 26-27). Özellikle Avrupalıların bölgede yüzyıllardır ihmal edilmiş psikolojik yaraları yeniden açma girişiminin başladığı dönemde, Selahaddin’in Arap alemiyle yeniden tanıştırılması kesinlikle tesadüf değildir (Azzam, 2015: 14). 12 ve 13. yüz yıllarda yaşanan Haçlı savaşları o döneme ait olaylar şeklinde kalmadı. Hillenbrand; meseleyi biraz daha öteye taşıyarak 12 ila 13. yüzyıllarda Müslümanların gösterdiği tepkinin modern Arap ve İslami toplumların bağımsızlık mücadeleleri için model olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca Salahadin’in efsane olarak mirasının yaşatıldığı ve Arap liderlerin ikinci Selahaddin olmak için yarıştıklarını, Haçlı seferlerinin günümüze yansımaları ile ilgili olarak Seyyid Kutup başta olmak üzere birçok kişi ya da grupların (Hamas, Hizbullah, Hizbut-tahriril-islam) hatta devletlerin (Libya gibi) bu argümanı kullandıklarını söylemektedir. Dolayısıyla Hillenbrand, Haçlıların 1291’de bölgeden çıkartılmasına karşı Haçlıların Müslüman zihninde bıraktığı olumsuz etkinin günümüze kadar devam ettiğini iddia etmektedir (Hillenbrand, 2015: 613-630).

2.1. Haçlı Seferlerinin Ortaya Çıkışı ve Nedenleri

İlk Haçlı seferi, Batıda Papa II. Urban'ın meşhur silaha sarılma çağrısı ile 1095 yılında başladı (Runciman, 2008: 82). Devam eden yıllarda değişik tarihlerde dokuz defa Haçlı seferi düzenlendi. Batı dünyası ısrarla bu seferlerin dini saiklerle düzenlendiği fikrini savunsa da gerçekte Avrupa toplumunu bu seferlere zorlayan siyasî, sosyal ve ekonomik sebepler mevcuttur. Zira Avrupa'da ilk Haçlı düşüncesinin ortaya çıktığı dönemin koşullarına bakıldığında, insanların toprak azlığı, açlık ve yoksullukla boğuştuğu ve bunun bir sosyal patlamaya neden olabileceği de değerlendirilmelidir. Bunun yanında dini gerekçeler halkın motivasyonu ve katılımı için itici bir güç olarak kullanılmıştır (Demirkent, 1996: 525-546). Örneğin Papa'nın çağrısına cevap verenlerin aleyhine açılan davaların ertelenmesi, ruhban sınıfının himayesiyle mülklerinin korunmasının sağlanması ve giysilerinin üzerine bir haç işlendiği içingörevlerini tamamladıklarında günahlarının affedileceği taahhüdü verilmiştir (Tate, 2015: 32-33). Ayrıca altıncı Fatımi Halifesi Hakim'in kötü şöhreti, Suriye ve Filistin topraklarında yaşayan Hristiyanlara yapılan eziyet ile Kutsal Kabir Kilisesinin yıkılması gibi nedenler de Müslümanların aleyhinde kullanılan önemli hususlar olmuştur. (Hillenbrand, 2015: 13). Hâlbuki dengesiz davranışlarıyla bilinen Fatımi Halifesi Hâkim-Biemrillâh döneminde Kudüs'te sadece Hristiyanlar değil Yahudi ve Müslümanlar da birçok zorlukla karşılaşmışlardı (Harman, 2002: 323-327).

Dini motifli çağrılar aslında o gün yapılması gereken normal bir çağrı niteliğindedir. Zira bu seferlerin asıl hedefi olarak gösterilen Kudüs 638 tarihinde bir Müslüman olan Halife Ömer tarafından fethedilmişti. Bu ise Hristiyan Batı düşüncesine göre Hz. Muhammed'in ortaya attığı zararlı doktrinin bir sonucuydu (Ayan, 2016: 27). Dolayısıyla Doğu- Batı mücadelesinin en önemli safhasını teşkil eden Haçlı seferleri Hristiyan Avrupa'nın Kudüs ve kutsal saydıkları diğer yerleri Müslümanların zulmünden kurtarma adına her Hristiyan için bir görev olarak gösterilmiştir. Tabii ki burada ileri sürülen dini nedenler, asıl hedefi gizlemek için bir kamuflaj görevi görmüştür. Gerçekte esas hedef Müslümanların hâkim olduğu ve özellikle Müslüman Türkler'in hâkimiyet tesis ettiği Suriye ve Filistin ile birlikte 1071 Malazgirt zaferinden sonra ebedî vatan yaptıkları Anadolu'yu işgal ve istilâ edip burada siyasî hâkimiyet kurmak, böylece Hristiyan âleminin Batı sınırlarını güvence altına almaktır (Özaydın, 2016: 1-18). Gerçekten de İslam'ın bayraktarlığını o güne kadar üstlenmiş olan Arap toplumu özellikle Abbasi devletinin dağılmasıyla bu rolü işlevsiz hale gelmişti. Şankiti, Mukaddime adlı eserinde İbn-i Haldun'un, Hz. Peygamber'in birbirini yok eden kabileci Arapları güçlü ve birleşmiş bir millete dönüştürdükten sonra kuvvetlerini koruyamamalarına karşı derin üzüntü duyduğunu, Arapların kendi ortak kimliklerinin iki kaynağı olan din ve kan bağıını ihmal ettiklerini söyler. Ayrıca İbn-

i Haldun'dan nakille bu dönemden sonra da liderlikte ve İslam medeniyetinin savunusunda Arapların yerini Türklerin aldığını iddia ettiğini ve bu duruma sevindiğini ifade etmiştir (Eş-Şankiti, 2016: 42)

. 2.2.İslam Dünyasının Durumu

Papa ve Avrupalı yöneticiler, kutsal yerleri ziyaret amacıyla Kudüs'e giden Hristiyan hacıların anlatımlarına dayanarak Müslümanların askeri ve siyasal gücünün zayıfladığını, merkezi yapıdan uzaklaştığını öğrenmişlerdi. Haçlılar İslam dünyasının içinde bulunduğu dini ve siyasi kargaşadan istifade ederek 1099 yılında Kudüs'ü ele geçirmişlerdi (İbn Kalanisi, 2015: 5-6; İbnü'l-Esir, 1987: 235). Kudüs'e giren Haçlı ordusu, şehirdeki Müslümanları öldürüp büyük bir katliam gerçekleştirerek zaferlerini kutlamışlardı. (İbnü'l-Esir, 1987: 236). İbnü'l-Esir aralarında çok sayıda din adamı, alim, abid ve zahid olmak üzere yetmiş binden fazla Müslümanın Mescidi Aksa'da öldürüldüğünü kaydeder (İbnü'l-Esir, 1987: 236). Müslümanların dışında diğer din mensupları da bu zulüm ve katliamlardan nasiplenmişti. Örneğin Sinagoga sığınmış olan Yahudiler, sinagogla birlikte yakılarak imha edilmişlerdi. Haçlılar sinagogu ateşe vererek başlarına yıkmıştır. Mabet can güvenliği teminatıyla 22 Şaban günü teslim olmasına rağmen Haçlılar, İbrahim as.'ın tapınaklarını ve türbesini yakmışlardı. (Hillenbrand, 2015: 93). Bütün bu olaylardan sonra en trajik olansa baştan beri kutsallığını istismar ettikleri şehri şimdi de yağmalıyorlardı (Maalouf, 1997: 79).

Kudüs'te korkunç katliamlar yaşanırken İslam dünyası birbirlerinin boğazını sıkmakla ve bitmez-tükenmez iç çatışmalarla meşguldü. İbnü'l-Esir bu durumu şöyle özetlemektedir:” *Sultanlar birbirlerine düştüler, böylece Haçlılar İslam ülkelerine yerleştiler.*” (İbnü'l-Esir, 1987: 236). Gerçekte de durum Şii Fatimi devleti ile Bağdat Halife yanlısı Selçuklular arasında süregelen çatışmalarla Haçlıların işi kolaylaştırmıştı. 11. yüzyılın son on yılı Müslümanlar arasında siyasi zayıflığın, istikrarsızlığın ve bölünmenin daha da artmasına neden olmuştu. Selçuklu veziri Nizamülmülk'ün ve Sultan Melikşah'ın 1092'de kısa bir arayla, ardından da Abbasi halifesi Muktedi ve Fatimi halifesi Mustansır'ın 1094 yılında ölümleri büyük bir siyasi boşluk oluşturmuştu. Selçuklulardaki kardeş kavgaları ve Fatimilerin içe dönük kavgaları sonucunda her iki taraf da kargaşaya boğulmuş ve bunun neticesi olarak da Haçlı seferlerine karşı ilk tepkiler umursamazlık şeklinde belirmişti. Hatta Suriye'nin ufak tefek emirleri bu tehdide karşı koyma yerine Frenklerle ateşkes antlaşmaları yapmıştı ve çoğu kez Müslüman-Haçlı ittifakları çerçevesinde toprak kavgalarına tutuşmuştu. Frenkler ise İslam dünyasının bu durumunu ve uyuşukluğunu iyi kullanarak bölgedeki varlığını inşa etmeye çalışmıştır. (Hillenbrand, 2015: 47).

Birinci Haçlı seferi İslam dünyasını gökten düşen bir yıldırım gibi vurmuştu. Haçlılar birkaç yıl önce gelmiş olsalardı Sultan Melikşah ve Nizamülmülk ile karşı karşıya geleceklerdi. Ancak yukarıda da ifade ettiğimiz gibi İslam dünyasındaki belirsizlik ve kargaşa Haçlıların işini hem kolaylaştırmış hem de onları umutlandırmıştır. (Azzam, 2015: 37).

3. İlk Haçlı Şokuna Karşı Ulemanın Tepkisi

İslam dünyasının Birinci Haçlı seferine karşı verdiği ilk tepki alimlerden gelmişti. Batı Avrupa'nın Haçlılarda simgeleşen dini, askeri, kültürel ve ekonomik saldırganlığı uzunca bir süreden beri uyumakta olan cihad ruhunu İslam dünyasındaki bazı bölgelerde yeniden alevlendirmiştir. (Nicolle, 2011: 8). Frenkler bölgeye geldikten sonra kaba saba davranışlarıyla, barbarlıklarıyla ve dar kafalıklarıyla İslam alimlerinde öfke uyandırmışlardı. Bu durum ise Frenklerin, Müslüman topraklarına yerleşmesine karşı bir direnişin fitilini ateşlemişti. (Tate, 2015: 78). Zengilerle başlayıp Selahaddin ile taarruza dönüşen bu toplumsal tepki önce şairlerin şiirleriyle daha sonra ise ulemanın sözlü, fiili ve yazılı tepkileriyle ortaya çıkmıştı.

Haçlıların oluşturduğu tahribata verilen ilk tepkinin şiir şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. Dönemin savaşlarında yaşanan sıkıntılara bizzat şahitlik etmiş bazı şairler hem kendi tanıklıklarını hem de halkın gözlemlerini şiirlerine yansıtmışlardır. Şiirin Arap dünyasının hafızasındaki yeri irdelendiğinde bunun ne kadar önemli olduğu görülecektir. Zira Arap toplumu, şiiri her zaman toplumsal tepkinin bir aracı olarak kullanmıştır. Buna bir örnek olarak Bağdat'ta hayatını sürdüren el-Ebiverdi, zayıf kalan Müslüman tepkisini mısralarına şöyle dökmüştür:

Uyuyan herkesi uyandıracak bir felaket döneminde gözkapakları nasıl kapanıyor?

Suriyeli kardeşleriniz ancak küheylanların sırtında veya akbabaların karnında uyuyabiliyor!...

Bu savaş işte, kâfir her an boyunlara ve kafalara indirilmeye hazır yalın kılıcıyla bekliyor.

Bu savaş işte, Medine'deki türbede yatan zat sanki sesini yükseltip "Ey Haşim oğulları!" diye haykırıyor. (Hillenbrand, 2015: 98)

İbnü'l-Hayyat adlı bir başka şair ise Frenklere karşı cihad edilmesi gerektiğini şöyle ifade etmiştir:

Müşrikler dehşet saçıcı bir tufan halinde kabarmış. Bu daha ne kadar sürecek?

Art arda gelen dağ gibi ordular Frenk diyarından sıraya dizilmiş.

Frenklerle dövüşmeye çalışanlar imha edilmiş veya rüşvetle ele geçirilmiş;

Onlar cesaretle ileriye atılanları şiddetle çamura itiyor,

Dövüşecek olanları da parayla kandırıp uyutuyor. (Hillenbrand, 2015: 98-99)

İbnü'l-Hayyat, Haçlı katliamının hız kesmeden sürdüğünü görüp çileden çıkar ve hemen Haçlılara karşı harekete geçilmesi gerektiğini şöyle haykırır:

Müşriklerin kelleri şimdiden olgunlaşmamış.

Aman kaçırmayın bu mahsulü ve hasadı.

Ellerindeki kılıcın keskin kenarı köreltilmeli,

Sığındıkları direk yıkılıp başlarına geçirilmeli. (Hillenbrand, 2015: 99)

Kimliği bilinmeyen başka bir şair, İlk Haçlı seferinin getirdiği felaketlere ses çıkarmayan Müslümanlara acı dolu bir feryatla seslenir:

Küçükleri ve yaşlıları savunma konusunda Allah'a ve İslam'a karşı bir vecibemiz yok mu?

Allah'a cevap verin! Yazıklar olsun size! Cevap verin! (Hillenbrand, 2015: 99)

Buna rağmen Kudüs'ün kaybı Arap şiirinde gerektiği kadar yer almamıştır. Şiire yansıyan asıl konu Kudüs'ün fethinden sonraki zafer nidaları olmuştur. Arap şairler özellikle İmaduddin Zengi'nin Urfa Kontluğunu fethi ile birlikte başlayan zaferleri şiirlerine büyük bir coşkuyla yansıtmışlardır (Polat, 2016: 229). Urfa Kontluğunun fethi Haçlı seferlerinde bir dönüm noktası olmuştur. Zira bu fetih İslam dünyasının üzerindeki Haçlı kompleksinin yenilmesine ve rüzgârın ters yönden esmesine neden olmuştur. (Polat, 2015: 35-36).

İslam dünyasında asıl tepkiler şiirden ziyade alimler ve kadılar aracılığıyla gerçekleşmiştir. Çünkü Haçlı gölgesinin ürpertisini herkesten önce ilk hisseden onlar olmuştur.

Bu sebeple alimler, İslam dünyasının uğradığı büyük ölçekli vahşet ve şiddete boyun eğmemek için bir mücadele başlatmışlardır. Bu mücadeleyi başlatanların bazıları ise şunlardır:

3.1. Ali b. Tahir es-Sülemi (Ölümü 1106)

Ali b. Tahir es-Sülemi ilk Haçlı seferi sonrası cihad çağrısı yapan Şam'lı vaiz ve hukukçudur. Birinci Haçlı seferinin o dönem için güncel ve nesnel değerlendirilmesi bakımından Ali b. Tahir es-Sülemi'nin sunduğu analiz kayda değerdir. Sülemi, *Kitab'ul-Cihad* adlı eserini 1105 yılında yayımlamış ve fikirlerini Şam'daki Ulu Cami'den duyurmuştur. Sülemi, *Kitab'ul-Cihad* adlı eserini 1105 yılında yayımlamış ve fikirlerini Şam'daki Ulu Cami'den duyurmuştur. Sülemi, eserini İtalya ve İspanya Endülüs'te devam eden ve Müslümanlara karşı başlatılan Hristiyan istilacılığının tehlikelerini de göz önünde bulundurarak kaleme almıştır. 1106 tarihinde vefat eden Sülemi'nin o günlerin analizi yaptığı eserinde dikkate değer olan, Haçlıların Suriye kentlerini kuşattığı sıradaki siyasi tabloyu kavrayışta ortaya koyduğu netliktir. Şöyle ki, Sülemi bu defa saldıran düşmanın şimdiye kadar savaşılan Bizanslılardan farklı olduğunu net bir şekilde haykırmıştır. Özellikle kitabın yazılış tarihi dikkate alındığında olağanüstü bir ileri görüş ve aydınlatıcı bilgilerin yer aldığı görülecektir. Sülemi, Bizanslılar ile Frenkler arasındaki ayırımı net bir şekilde ortaya koyduktan sonra yeni gelenlerin nihai amaçlarının Kudüs şehrini ele geçirmek olduğu uyarısını yapmış (Hillenbrand, 2015: 100; Azzam, 2015: 64) ardından Fatımilerle Abbasilerin, ayrılıklarını bir kenara bırakarak süratle güç birliği yapmalarının aciliyetini dile getirmiştir.

Sülemi'nin o gün yaptığı çağrı, Sünni-Şii çatışmasının yoğunluğu düşünüldüğünde olağanüstü bir çağrıdır. Sülemi, ayrıca Müslümanların yaşadığı bu olumsuzlukların dini ve ahlaki alanda yaşanan gerileme ve ihmalin sonucu olduğunu, bu durumun ise İslam düşmanlarına cesaret verdiğini ifade ettikten sonra Müslüman topraklarını ele geçirme fırsatı sunduğunu iddia etmiştir. İslam dünyasındaki yöneticilerin birbirlerinden nefret edip kavgaya tutuşmalarının da siyasi açıdan bir boşluk oluşturduğunu ifade eden yazar bu sorunun çözümünü Müslümanların ahlaki değerlere sahip çıkarak önce kendi nefislerine yönelik bir cihad hareketi başlatmalarını ve bunun başarılması halinde İslam düşmanlarına karşı başarılı olunacağını ifade eder. Müellifin kitabının başından sonuna kadar bir aciliyet beklentisi vardır. Sülemi, iş işten geçmeden Suriye kıyı şeridinin savunulması gerektiğini, bunun için de Suriye, Mısır ve Kuzey Irak'ın birbirlerine karşı olan eski nefret ve gizli düşmanlıklarını bir kenara bırakmaları halinde zaferin kazanılacağını ifade etmiştir. Sülemi yaşadığı dönemde Haçlıların zayıf durumuna işaret ederek harekete geçilmesi gerektiğini şöyle açıklamıştır: “*Vurun şimdi, hazır düşman bir avuç*

süvariye ve destekten uzaktayken, çok geçmeden vurun şimdi.” (Azzam, 2015: 64)..” (Azzam, 2015: 64).

3.2. Halep Kadısı Ebu'l Fadl İbnü'l-Haşeb(Ölümü 1125)

İkinci örnek mücadele, kadı İbnü'l-Haşeb'in verdiği mücadeledir. İbn el-Haşeb, Halep'te sözü en çok geçenlerden biri olup aynı zamanda odun ticaretiyle uğraşan zengin bir ailenin çocuğudur. Ayrıca Halep kentinin yönetiminde öncelikli bir role sahiptir. Şii mezhebine mensup bir kadı olarak Halep'te mezhebinin de tanıdığı büyük bir dini ve manevi otoriteye sahiptir. Halep'in en büyüğü olan Şia mezhebine mensup kişiler arasında her türlü mali ve kişisel sıkıntıları çözmeye işini de yüklenen İbn el-Haşeb, Sülemi'nin bir vaiz olarak verdiği mücadelenin sadece cami minberiyle sınırlı kalmasına karşılık sarıklı bir direnişçi olarak tarih sayfalarına girecektir. 17 Şubat 1111 Cuma günü, kadı İbnü'l-Haşeb, aralarında peygamber soyundan Haşim'i bir şerifin, sufi dervişlerin, imamların, tüccarların olduğu kalabalık bir Halepli grubun peşinde olmasına rağmen Bağdat'ta sultanın camiine girer. İnsanları katleden ve kadınlarla çocukları köleleştiren Frenklerin yüzünden Müslümanların maruz kaldıkları felâketleri haykırmaya başlarlar. Frenklerin Müminlerin ibadet etmesini engellemesinden dolayı onları yatıştırmak üzere sorumlular sultanın adına vaatlerde bulundular: *İslam'ı, Frenklere ve bütün kâfirlere karşı savunmak üzere ordular gönderilecektir* (İbn Kalanisi, 2015: 47-48; İbnü'l-Esir, 1987: 386).

Fakat bu iyi sözler İbnü'l-Haşeb ve yanındakileri yatıştırmaya yetmez. Ertesi cuma, gösterilerini bu kez halifenin camiinde yaparlar. Muhafızlar onların yolunu kesmeye çalışınca, onları sert bir şekilde devirirler, oymalar ve Kuran'dan ayetlerde süslenmiş ahşap minberi parçalarlar ve bizzat halifenin kendisine hakaretler yağdırırlar. Bağdat büyük bir karışıklığın içine düşer (Maalouf, 1997: 117). O sırada büyük bir debdebe ile İsfahan'dan Bağdat'a gelen Halifenin eşi ve aynı zamanda sultanın kızı olan Hatun Seyyide kendini bu kargaşanın içinde bulur. Halife Muztazhir Billah Emir-ul Müminin, olup bitenlere kızgındır; ancak esas kızgınlığı daha çok Rum beyinin halifeden daha Müslüman olduğu şeklindeki sloganlardır. Aslında İbnü'l-Haşeb ve beraberindekilerin attıkları bu sloganlar, İmparator Aleksios'tan gelen, Frenklere karşı beraber mücadele etme ve onları ortak topraklardan atma mesajının bir hatırlatmasıdır. Görünen o ki Halep kadısı ve imparator, meseleyi halifeden daha iyi kavramış durumdadır. Nitekim daha sonra yaşanacak olanlar, iki tarafın da ne kadar haklı olduğunu gösterecektir. Zira Haçlılar Antakya'yı Bizanslılara geri vereceklerine dair söz vermelerine karşılık geri vermedikleri gibi Bizans elçilerine de kötü muamelede bulunmuşlardır. Halife kızgınlığını göstericilerin

cezalandırılmasını isteyerek çıkartmak istediye de Sultan Giyase'd-Dünya ve'd-Din Muhammed b. Melikşah bu isteğe karşı çıkmış ve onları affetmiştir. (İbn Kalanisi, 2015: 49).

İbnü'l-Haşeb, Bağdat'tan eli güçlü dönmüştür. Sultan da yanındaki emirleri beldelerine gönderip cihad için gerekli hazırlıkları yapmalarını emretmiştir. Sultan, oğlu Mesud'u da Musul hâkimi Emir Mevdud ile birlikte beldelere göndemiştir. Mesud ve emirler diğer emirlerin kendilerine iltihak etmesi sağlamak ve oradan da hep birlikte Haçlıların üzerine yürüme için Musul'a gitmiştir (İbnü'l-Esir, 1987: 387). Harran dolaylarında güçlerini birleştiren emirler 505 senesinin Muharrem ayında (1111-1112) harekete geçmişlerdir. (Maalouf, 1997: 11)

İbnü'l-Haşeb'in Bağdat zaferi, Halep Emiri Rıdvan'ı da hizaya getirmiştir. İbnü'l-Haşeb görevinin başarıyla tamamlandığı haberini verince Rıdvan zahiren de olsa sevindiğini söylemiş ve cihada katılma isteğini kuzeniyle haber vermiştir. Ancak Sultanın birlikleri Halep'e yaklaşınca bütün kapılara barikatlar koydurmuş ve İbnü'l-Haşeb ve yandaşlarını tutuklatarak Hisar'daki zindana atmıştır (İbn Kalanisi, 2015: 51; Maalouf, 1997: 122).

1113'te Rıdvan'ın ölümüyle Halep şehri daha derin bir kaosa sürüklenmiştir (İbnü'l-Esir, 1987: 397). Frenkler zaman kaybetmeden şehri muhasara altına almıştır. Bu mühim noktada imami fakih İbnü'l-Haşeb, şehri kurtarmak için başarılı bir hareket yürütür ve daha sonra Martın'in sünni Türk emiri Necmeddin İlgazi'den, Halep'i kurtarmak için bir heyet hazırlamasını ister. İlgazi ilk başlarda isteksiz davransa da Halep'in Sünni milis gücünün başı olan İbn Bedi'in çabalarıyla ikna edilir ve hem Sünnilerden hem İmamilerden oluşan bir orduyla Frenklere karşı yola çıkar. İbnü'l-Haşeb'in bu savaşlarda da elinde bir mızrakla insanları Frenklere karşı savaşa teşvik ettiğini görürüz. Arap kaynaklarda Sarmada Savaşı (Eş-Şankiti, 2016: 133) olarak bilinen nihai çarpışmada İlgazi, Frenkleri mağlup etmiştir (İbnü'l-Esir, 1987: 440).

1125 yılında Halep'e yapılan müdahaleden sonra Nizariler İbnü'l-Haşeb'i suikastla öldürürler (Eş-Şankiti, 2016: 134). Hayatı boyunca Haçlı saldırılarına karşı mücadele eden İbnü'l-Haşeb, Halep'in Frenklerin eline geçmesini önleyen adam olarak görülür. İbnü'l-Haşeb'in bu hikâyesi Haçlı seferleri sırasında Sünni-İmami birliğinin sağlanabileceğini gösteren çarpıcı bir örnektir.

3.3. Şam Kadısı Ebu Said el-Herevî (Ölümü 1123)

El-Herevi'nin Bağdat'a gitme sebebi İbnü'l-Haşeb'inki ile aynı amacı taşımaktadır. Şam Kadısı Ebu Said el-Herevî, 1099 yılının ağustos ayında (İbnü'l-Esir, 1987: 236) Suriye çölünün kavurucu güneşi altında üç hafta süren Şam-Bağdat yolculuğundan sonra Abbasi Halifesi el-Mustazhibillah'ın divanına, matem işareti olarak kazınmış saçları ve sarıksız başı ile girmiştir O da İbnü'l-Haşeb gibi İslam'ın üçüncü kıblesinde ve Suriye'de Müslümanların uğradığı felaketler ile Haçlı zulmünü haykırmak üzere yola çıkmıştır. Divana giren kadı, olup biteni Halife'nin huzurunda şöyle haykırmıştır: "*Suriye'deki kardeşlerinize develerin eyerlerinden veya akbabaların kursağından başka eğleşecek bir mekân kalmamışken, bahçe çiçeği gibi uçarı bir hayat sürüp talih eseri başınızı soktuğunuz şu emniyetli kuytuda miskin miskin uyuklamaya nasıl cüret edersiniz? Ne çok kan döküldü! Kim bilir kaç genç kız utanç içinde o tatlı yüzlerini elleriyle gizlemek zorunda kaldı! Değerli Araplar hakarete alışıyor mu, yiğit Acemler şerefsizliği kabul mu ediyor?"* (Maalouf, 1997: 11)

Haçlı katliamından sağ kurtulmuş az sayıdaki Kudüs muhacirini de yanına alan Kadı el-Herevî, divanda anlattıklarıyla herkesi ağlatmış ve dehşete düşürmüştür. Ancak Kadı ve yanındakiler cemaatin gözyaşlarından ve üzüntülerinden başka bir şey göremeyecektir. Kadı'ya göre, "*Kılıçlar savaş ateşini körüklerken, insanın kullanabileceği en kötü silah gözyaşı dökmektir.*" Kadı, Bağdat'a merhamet dilenmek için değil, İslam'ın en yetkili makamı olan Halife'yi uyararak bu kıyıma müdahale etmesini ve kıyımı sonlandırmasını sağlamak için gitmiştir. Yazık ki muhacirler Bağdat'ta büyük bir hayal kırıklığından başka bir şey elde edememiştir. Bunu üzerine Halife, aralarında Kadı Ebu Muhammed ed-Damgani, Ebu Bekir eş-Şasi, Ebul-Vefa b. Ukayl, Ebu Said el-Hulvani ve Ebul-Hüseyn b. Semmak'ın da olduğu kişileri olayları araştırmakla görevlendirmiştir. Bu heyet Hulvan'a kadar gitmiştir (İbnü'l-Esir, 1987: 236). Bu olay tayin edilen altı kişilik heyet ile sınırlı kalacak ve bir daha da bu durumdan söz edilmeyecektir. (Bundan sonra ayrı bir konuya girmişsin yeni bir paragrafa ihtiyaç var)

İslam ile Batı arasında günümüze kadar sürecek bir düşmanlığın kaynağı olan Kudüs'ün Haçlılarca işgali sonrasında yaşanan katliam ve zulümler ilk etapta hiçbir tepkiye veya ayaklanmaya yol açmamıştır. Şam Kadısı Ebu Said el-Herevî'nin Bağdat'a gidip, halifenin divanında bu tepkiyi göstermesi ilk resmi direniş hareketi olarak kabul edilmektedir. İslam dünyasının Haçlılara karşı cihad ruhunu savunma durumundan taarruz durumuna geçmesi için elli yıl daha beklemek gerekmiştir (Hizmetli, 2017: 411).

El-Herevi'nin Şam'dan Bağdat'a kadar bölgenin yazında uzun süren bir yolculuğa katlanarak gelmesi aslında işin vahametini ortaya koymak içindir. Kadı, İslam dünyasının içinde bulunduğu zor durumu resmetmek ve en üst mercinin harekete geçmesini sağlamak görevini üstlenmiştir. Hem bu işi tek başına değil, bizzat katliamı yaşayan ve katliamdan kurtulabilen bir avuç insanla gerçekleştirmiştir. Kadı, “*Müslümanlar hiç bu kadar aşağılanmadılar, ülkeleri bundan önce hiç bu kadar vahşice perişan edilmedi.*” diye tekrarlayıp durmuştur; ancak bu feryatlara rağmen maalesef istediği gibi ne Sultanı ne de Halifeyi harekete geçirememiştir.

Örneklerini sunduğumuz ulemanın ilk aşamada etkili oldukları ve ümmetin kolektif bilincini harekete geçirdikleri söylenemez. Ancak ettikleri tohumların gelecek için büyük bir çınara dönüştüğünü de göz ardı etmemek gerekir. Kadıların yaklaşık elli sene önce başlatmaya çalıştıkları cihad seferberliği önce İmaduddin ve Nureddin Zengi'de ardından Selahaddin Eyyubi'de müşahhas hale gelmiştir. Ulemanın başlattığı cihad ateşi İmaduddin ve Nureddin Zengi tarafından daha da ileri taşınarak İmaduddin'in Urfa Kontluğunu ele geçirmesine neden olacaktır. Urfa Kontluğunun fethi Haçlıların yenilebileceği fikrini de oluşturmuştur. Zengilerin yaktığı bu ateş, Selahaddin üzerinde büyük bir etki bırakacak ve Kudüs'ün fethini kolaylaştıracaktır. Dolayısıyla ulemanın tepkilerini göz ardı etmemek ve bunun cihad ruhunun tekrar canlanmasında ve bu ruhun savaş alanına taşınmasında büyük rolü olduğunu unutmamak gerekir.

SONUÇ

İslam dünyası mezhepsel ayrıklıkların başını çektiği iç çatışmalarla meşgulken bu durumu fırsat bilen Haçlıların Kudüs'ü ele geçirmeleri karşısında Kadı ve Alimlerin verdiği mücadele kayda değerdir. Özellikle hilafetin merkezi konumundaki Bağdat'ın meseleye ilgisiz kalışı tüm İslam dünyasını olumsuz mânâda etkilemiştir. Kudüs'te yaşanan katliam ve zulümlere karşı sessiz kalan İslam dünyasını uyandırma görevini vazife gören dönemin alim ve kadıları kendi yaşadıkları yerlerde ve Bağdat'a giderek de Halifelik seviyesinde İslami uyanışı sağlamaya çalışmışlardır. İlk aşamada kıvılcım misali sönük kalan bu çağrı daha sonra o kıvılcımın meydana getirdiği büyük bir yangına dönüşerek Kudüs'ün fethini sağlayacaktır. Kadı el-Herevi ile Bağdat'ta başlayan bu tepkiler, önce Şam Emevi camiinin minberine sığramış daha sonra ilk etapta zayıf da olsa Arap şiirine yansımış ve ileride de küçümsenmeyecek derecede büyük zaferlere vesile olmuştur. İlk tepkiler Arap edebiyatında önemli bir yere sahip olan şiir türü ile ortaya konmuştur. Ancak bu tepkiler, Kudüs'ün fethi sonrası ortaya konan şiirlerle kıyaslanamaz derecede zayıf ve cılız olarak nitelendirilebilir. Selahaddin'in Kudüs'ü fethi ile başlayan süreçten sonra şiirde adeta bir patlama yaşatmıştır. Ancak şiirlerle başlayan bu tepkilerin asıl vücut buluşu ise ulema ve kadıların kıvılcım misali başlattığı ve daha sonra büyük bir yangına dönüşecek tepkilerle oluşmuştur. Bu tepkilerin sonucunda Sünni-Şii dayanışmasının en güzel örneği yaşanmıştır. Sülemi ve el-Herevi gibi sünni ulema ile birlikte İmami Fakih İbnü'l-Haşeb gibi dönemin ve yaşadığı Halep kentinin güçlü siması İslam dünyasını harekete geçirme görevini üstlenmiştir.

Askeri mukavemetin değişik saiklerle zayıf kaldığı bir dönemde Ulemanın gösterdiği tepki anlamlıdır. Bu tepki ileride büyük bir kırılma noktası oluşturan Urfa Haçlı Kontluğunun ele geçirilişini ve ardından Kudüs kentinin fethini kolaylaştıracaktır. Urfa Haçlı Kontluğunun İmaduddin tarafından ele geçirilişi yenilmez gibi görünen Haçlıların da yenilgiye uğrayabileceğini ortaya çıkarmıştır. Bu durum ise İslam dünyasını psikolojik olarak rahatlatmış ve İslam dünyasının üstündeki ölü toprağı atmosferini sağlamıştır. İslam dünyasına dinamizmini sağlayan cihad ve fetih ruhunun tekrar kazandırılmasında ulemanın ilk tepkileri kayda değerdir. Örneğin İbnü'l-Haşeb'in Bağdat zaferi hem Sultan tarafından verilen talimatla cihad hazırlıklarına başlanması için emirlerin harekete geçmelerini sağlamıştır hem de sürekli sorun çıkararak Halep Emiri Rıdvan'ı da hizaya getirmiştir. Bu olaydan sonra başlayan askeri hareketler ileride Kudüs'ün fethine kadar varacak olan bir süreci başlatmıştır. İşin bir başka yönü ise 1095 yılında Hristiyanların ruhani lideri Papa tarafından başlatılan Haçlı seferleri Kudüs'e varıncaya kadar zulüm, işgal ve katliamlarla ilerlemesi, Kudüs'ün işgaliyle de katliamların zirve yapmış olmasıdır. Binlerce Müslüman katledilmiş, mabetlere sığınan Yahudiler canlı canlı yakılmıştır.

Buna karşılık İslam alimlerinin tepkisi zulme ve işgale karşı başlatılacak direnişe bir çağrı niteliği taşımaktadır. Nitekim büyük hazırlıklardan sonra Selahaddin tarafından Kudüs fethedilince orada yaşayan değişik din mensuplarının can ve mal güvenliği korunmuştur. Kudüs yeniden imar edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Ayan, E. (2016). Tyrensis Willermus'un Haçlı Kroniği. İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Azzam, A. R. (2015). Selahaddin Eyyubi (Pınar Arpaçay, Çev.). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Demirkent, I. (1996). "Haçlılar". Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi içinde (Cilt. 14, ss.525-546). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi.
- Eş-Şankıti, M. M. (2016). Haçlı Seferleri Etkisinde Sünni-Şii İlişkileri (İdris Çakmak, Çev.). İstanbul: Mana Yayınları.
- Harman, Ö. F. (2002). "Kudüs". Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi içinde (Cilt. 26, ss.323-327). Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi.
- Hillenbrand, C. (2015). Müslümanların Gözünden Haçlı Seferleri (Nurettin Elhuseyni, Çev.). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Hizmetli, M. (2017). Kudüs'ün Haçlılar (1099) ile Müslümanlar (1187) Arasında El Değiştirmesi Sırasında Şehir Halkına Yapılan Muamele Hakkında Bazı Değerlendirmeler. Uluslararası Selahaddin Eyyubî 21-23 Eylül 2016 içinde (ss. 411-416) İstanbul: Beyan Yayınları.
- İbn Kalanisi (2015). Şam Tarihine Zeyl (Onur Özatağ, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- İbnü'l-Esir (1987). El-Kâmil fi't-Tarih (Abdülkerim Özaydın, Çev.). İstanbul: Bahar Yayınları.
- Maalouf Â. (1997). Arapların Gözüyle Haçlı Seferleri (M. A. Kılıçbay, Çev.). İstanbul: Telos Yayınları.
- Nicolle, D. (2011). Üçüncü Haçlı Seferi 1191 (L. Ece Sakar, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Özaydın, A. (2016). I. Haçlı Seferinin Başarıya Ulaşmasında Büyük Selçukluların İçinde Bulunduğu Siyasi ve İctimai Şartların Rolü. USAD, Güz,5, 1-18.

Polat, İ. E. (2016). Haçlılara Kılıç&Kalem Çekenler. İstanbul: Vadi Yayınları.

Polat, Z. (2015). Salâhaddin Eyyûbî'nin Haçlı siyaseti ve Kudüs Haçlı Krallığıyla Yaptığı Antlaşmalar. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.

Runciman, S. (2008). Haçlı Seferleri Tarihi (Fikret Işıltan, Çev.). Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

Tate, G. (2015). Haçlı Seferleri Zamanında Doğu (Orçun Türkay, Çev.). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Boydak Özán, M. ve Öztürk, C. (2020). “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Boyutunda Okul Yöneticilerinin Rolü”. *Kadim Akademi SBD*, 4 (1) s. 62-74
Makale Türü / Article Type: Araştırma
Makale Başvuru Tarihi / Application Date: 30.05.2020
Makale Kabul Tarihi / Accepted Date: 30.06.2020
Makale Yayın Tarihi / Publishing Date: 30.06.2020

İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ BOYUTUNDA OKUL YÖNETİCİLERİNİN ROLÜ

THE ROLE OF SCHOOL MANAGERS IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

Mukadder BOYDAK ÖZAN¹
Cebrail ÖZTÜRK²

Öz: Bu çalışma ile Mardin ilinde yer alan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise okullarında görev yapan yöneticilerin insan kaynaklarının geliştirilmesindeki rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Okul yöneticilerinin görüşlerine göre insan kaynaklarının geliştirilmesinde okul yöneticisinin nelere dikkat etmesi ve bu konuda neler yapması gerektiği sorusu araştırmanın temel problemini teşkil etmektedir. Veri elde etmek amacıyla 5 sorudan oluşan açık uçlu görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formu, 2018-2019 öğretim yılında Mardin ilinde maksimum örneklem yöntemiyle seçilmiş 36 devlet 4 özel okul olmak üzere toplam 40 okulda görev yapan yöneticiye, görüşü alınmak üzere uygulanmıştır. Okul yöneticileri, öğretmenlerin mesleki gelişimi konusunda sırasıyla yeterli, yetersiz ve orta düzeyde görüş bildirmiş olup, çalışmada öğretmen gelişiminde kişisel faktörlerin önemli bir etkiye sahip olduğu ve öğretmenlerin mesleki gelişimi konusunda ne gibi faaliyetler yaptıklarına dair bilgilere ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda insan kaynaklarının gelişiminde okul yöneticilerinin önemli bir etkiye sahip olduğu yönünde bir sonuca varılmış olup; bu konuda bir takım önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: İnsan Kaynakları, okul yöneticisi, Geliştirme

Abstract: This study aims to determine the role of school administrators in kindergarten, primary schools, secondary schools and high schools in the development of human resources in Mardin province. According to the opinions of the school administrators, the question of what the school administrator should pay attention to in developing human resources and what to do about it constitutes the main problem of our research. In order to obtain data, an open ended interview form consisting of 5 questions was prepared. The interview form was applied to a total of 40 school principals in Mardin with 36 state and 4 private schools in the 2018-2019 academic year. School administrators reported adequate, inadequate and moderate level of opinions about the professional development of teachers, and it was found that personal factors had a significant effect on teacher development and what kind of activities were carried out on teachers' professional development. As a result of the research, it has been concluded that school administrators have a significant effect on human resources development. some suggestions were made on this issue.

Key Words: Human Resources, school administrator, Development

¹ Prof. Dr., Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi, mboydak@firat.edu.tr, Orcid: 0000-0001-5690-6985

² Doktora Öğrencisi, Fırat Üniv. Eğitim Fakültesi, ceboozturk@hotmail.com.tr, Orcid: 0000-0002-1751-648X

GİRİŞ

İnsanların temel ihtiyaçlarının karşılanması adına mal ve hizmet üretimi için emek gücüne ihtiyaç vardır. Başka bir deyişle insanlığın yeryüzüne inmesiyle başlayan insan gücü ihtiyacı, sanayi devrimiyle hız kazanmış ve her geçen gün önemi daha da artırmıştır. Kurumlar, niceliksel olarak bünyesinde bulundurduğu insan kaynağının niteliğini artırmak ve üretim veya hizmet sunumunu daha da artırmak adına çeşitli çabalar ortaya koymuşlardır. Örgütler, temel amaçları doğrultusunda uygun kişiler bulup örgüte kazandırmak istemektedirler. Örgütlere insan kaynağı seçme sürecinde her ne kadar en uygun elman seçilmiş olsa da iş sürecinde, sahip olunan beceri, potansiyel ve bilginin tam anlamıyla ortaya konmasında istenen seviyede olamaması gibi durumlar ile karşı karşıya kalınabilir. Ayrıca iş başında kişi, görev sorumluluklarını yerine getirmede farklı engellerle karşılaşabilir. Böyle durumlarda örgüt yöneticisi, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmak için mevcut insan kaynağının sahip olduğu potansiyeli ortaya koymasından yetiştirme ve geliştirme eğilimine girer.

Örgütlerde etkililiğin temelini insan kaynağı oluşturmaktadır. Bu kaynağın etkili ve verimli kullanılması ve işin gereğini tam anlamıyla yerine getirilebilmesi için insan kaynağının sürekli olarak eğitilmesi, yetiştirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir (Özdemir, 2014).

Kurumların sahip olduğu insan kaynağını yetiştirmesi ve geliştirmesi, çalışan açısından önemli bir motivasyon kaynağı oluşturmaktadır. Çünkü mesleğinde kendisine önem verildiğini hisseden bir iş gören, içinde bulunduğu örgütte motivasyona bağlı olarak daha fazla emek gösterip daha üretken hale gelir (Özan, 2004). Toplumlar için hayati bir önemi olan unsurlardan biri de yetişmiş insan gücünü sağlayan eğitim kurumlarıdır. Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarında da okul yöneticisinin, örgüt amaçlarını en etkili bir şekilde gerçekleşmesindeki rolü büyüktür. Şişman'a (2014) göre okul müdürünün, okuldan beklenen amaçlara ulaşabilmesi için hem kendisinin yerine getirmesi gereken hem de örgütte çalışan insan kaynağını etkileyerek yerine getirilmesi gereken potansiyeli ortaya koyarak verimliliği artırması gerekmektedir. Okul yöneticisinin önemli görevlerinden biri, personelin becerilerini ortaya çıkarmak, yeteneklerini üst düzeyde kullanmalarını sağlamak ve potansiyellerini kullanabilmeleri için uygun ortam sağlamaktır. İnsan kaynaklarını geliştirme faaliyetleri personelin işlerini daha iyi yapmasını ve gelecekte ortaya çıkabilecek yeni işlerin öğrenilmesini kolaylaştırır. İnsan kaynaklarını geliştirmek, başarılı bir okulun temelini oluşturmak anlamına gelir. (Derbedek, 2008). Bu nedenle bir okulun etkili olarak yönetilmesi, mevcut insan ve madde kaynağının geliştirilmesi ve bu kaynakların amaçlar doğrultusunda okul yöneticilerinin etkin olmaları ile sağlanabilir (Gültekin, 2007).

Değişen koşullarla birlikte Kurumlarda çalışan personelin bakış açılarının gelişmesi ve uyum sağlaması adına bir takım değişim süreçlerini yaşamaları gerekmektedir. Eğitim kurumlarının daha etkili olması ve çalışanların iş ortamlarında daha mutlu olması için yöneticilerin, söz konusu gelişmeleri ve değişimleri yakından takip etmesi gerekmektedir. Bu bağlamda hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin geliştirilmesi ve alanlarında

kendilerini yetiştirmeleri bir zorunluluk haline gelmiştir. Her ne kadar okullarda çalışan öğretmenler lisans eğitimlerinde alan ve formasyon eğitimi almış olsalar da değişen koşullar karşısında var olan bilgileri eskimekte veya eğitim öğretim metotlarına yeni yaklaşımlar eklenmektedir. Bu nedenlerden dolayı özellikle öğretmenlerin, hızla gelişen bilgi ve teknolojik gelişmeler karşısında geliştirilmesi ve yetiştirilmesi bir zorunluluk haline gelmiştir (Başaran, 1993). Geliştirme faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesi için uygun şartların sağlanması gerekmektedir. Bunu sağlamada okul yöneticilerine büyük görev düşmektedir. Okul yöneticisinden beklenen, uygun öğrenmelerin gerçekleşebilmesi için gerekli kaynakları sağlama, ortamı hazırlama, öğrenmeyi kolaylaştırması ve böylece öğrenmeye liderlik yapmasıdır (Şişman, 2014). Blase (1999), yaptığı bir araştırmada öğretmen görüşlerine başvurmuş ve şu sonuca varmıştır. İyi bir yönetici, öğrenme faaliyetlerine önem veren, takım çalışması oluşturan, öğretim programlarını sürekli iyileştirme ve geliştirme için çaba sarf eden, uygulama alanında eğitimsel araştırmalar ve tartışmalar yapan kişidir. Karagözoğlu'na göre (1977), okul yöneticilerinin insan kaynağının geliştirmesindeki görevleri; eğitim-öğretim alanındaki yenilikleri, eğitim teknolojisi alanındaki yeni gelişmeleri takip etmek, okul içi sorunlara çözüm bulmak için yeni yöntemler geliştirmek ve bu yöntemleri öğretmenlere aktarmak suretiyle öğretmenlerin daha aktif ve daha güvenle çalışmalarını sağlamaktır.

İnsan kaynaklarının geliştirilmesinde önemli bir etkiye sahip kavramlardan biri kariyer gelişimidir. Kariyer kişinin yaşamı boyunca çeşitli eylemlerle elde ettiği makam mevkilerdir. Özellikle kişinin çalıştığı meslek dalında yükselmesi, daha fazla para ve ödül kazanması veya daha fazla sorumluluk alacak pozisyonlara gelmesidir (Bakioğlu, 1996). Aytaç'a (1997) göre kariyer, kişinin kamu ve ye özel sektörde ilerleme sağlayacağı başarılar elde etmesidir. Kariyer gelişiminin, birey ve Kurum açısından iki boyutu mevcuttur. Örgüt açısından kişilerin kendilerini geliştirmesi, alanında uzmanlaşmaya çalışması örgütün daha da etkili olmasını sağlar. Birey açısından kariyer bireyde mutluluk vereceği gibi iş doyumunu da sağlayacağından her iki durumda da örgütsel amaçlara ulaşmada yöneticiye kolaylıklar sağlanacaktır. Bir öğretmenin örgütsel bağlılığını artırmanın en iyi yolu; ona kariyer basamaklarını açık tutmaktır. Başka bir ifadeyle iş görenin geleceğini çalıştığı kurumda görmesi, onun örgüte daha da bağlanmasını sağlayacaktır.

Örgüt ortamında işgörenlerin öğrenmelerine izin verilememesi, önlerine engeller konulması veya nasıl öğreneceklerini bilmemesi, gelişim engelleri sayılmaktadır (Özden, 1998). Ayrıca okul yöneticilerinin, çalışanları karar sürecine dahil etmemesi, çalışan ve yönetici arasındaki iletişimin yetersiz olması ve örgütsel özendiricilerin yöneticiler tarafından yeteri kadar kullanılmaması insan kaynaklarının geliştirilmesi önündeki önemli engellerdir (Çelik, 1999).

Problem Durumu:

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre insan kaynaklarının geliştirilmesinde okul yöneticisinin nelere dikkat etmesi ve bu konuda neler yapması gerektiği sorusu araştırmanın temel problemini teşkil etmektedir. Bu problemde hareketle aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Kurumda görev yapan öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişim düzeyleri ne şekildedir ve Okul yöneticisi, kurumda görev yapan öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi adına ne gibi çalışmalar yapmaktadır?

2. Öğretmenlerin gelişimlerinin önünde ne tür engeller vardır? Okul yöneticisi, bu engelleri kaldırmak adına ne gibi faaliyetler yapmaktadır?

3. Okul yöneticisi, personelin kariyerlerini geliştirme konusunda rehberlik ve desteklerde bulunmakta mıdır?

Bu araştırmada, çalışanların mesleki anlamda eğitilmesi, geliştirilmesi ve yetiştirilmesinin okul yöneticilerinin bakışıyla ne şekilde yapıldığı ve yapılan bu faaliyetlerin eğitim kurumuna ne gibi faydalar sağladığı incelenerek yöneticilere farklı bir bakış açısı kazandırılmaya çalışılmıştır. Bu araştırma sonucunda ortaya konacak veriler, eğitim kurumunda çalışan personelin gelişimine katkı sağlayacağı ve okul yöneticilerine birçok açıdan kolaylıklar sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullardaki yöneticilerin, insan kaynaklarını geliştirme ve yetiştirme üzerindeki görüşlerini belirlemek amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden olan olgu bilim (Fenomenoloji) deseninde yürütülmüştür. Olgu bilimi deseninde araştırmanın temel amacı teorik çerçeveden ziyade gerçekçi bir bakış açısıyla araştırılan olgunun özelliğini olabildiğince net ve açık bir şekilde tanımlayabilmektir (Groenewald, 2004).

Çalışma Grubu Örneklem alanı

Çalışma grubu, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Mardin ilinde farklı eğitim düzeylerindeki ve farklı türlerde (Anaokulu ilkokul, ortaokul ve lise) okullarda görev yapan 40 yöneticiden oluşmaktadır. Çalışma grubu belirlenirken amaca yönelik örnekleme türlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme ile farklı tür olaylar arasındaki ortak ve benzer yanların tespitinde yardımcı olması ve örnekleme kimlerin dahil edilmesi gerektiği konusunda açık kıstasların olmasıdır (Gliner, Morgan, Leech, 2011).

Tablo 1. Katılımcıların Bireysel Özellikleri

Cinsiyet	Kadın	11
	Erkek	29
Görev Yaptıkları Okul Türü	Anaokulu	5
	İlkokul	15
	Ortaokul	11
Müdürlükteki Görev Süreleri	Lise	9
	0-5 Yıl	16
	6-10 Yıl	9

11-15 Yıl	8
16-20 Yıl	4
21 Yıl üzeri	3

Tablo 1 incelendiğinde, çalışma grubu içerisinde bulunan katılımcıların cinsiyete göre dağılımı: n=29'u (%72,5) erkek ve n=11 (%27,5) kadındır. Okul türlerine göre 5 yönetici (%12,5) anaokulu 15 yönetici (%37,5) ilkokul, 11 yönetici (%27,5) Ortaokul ve 9 yönetici (%22,5) lisede görev yapmaktadır. Yöneticilikteki görev sürelerine göre 16 yönetici (%40) 0-5 yıl, 9 yönetici (%22,5) 6-10 yıl, 8 yönetici (%20) 11-15 yıl, 4 yönetici (%10) 16-20 yıl ve 3 yönetici (%7,5) ise 21 yıl ve üzeri hizmete sahiptirler.

Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan yöneticilere görüşme formları çıktı alınarak elden verilmiş ve formları iki hafta içerisinde kendilerinden teslim alınmıştır. Katılımcılara gerekli açıklamalar yapılarak elde edilecek verilerin bilimsel bir araştırma kapsamında kullanılacağı ve formların üstüne isimlerini yazmamaları konusunda hatırlatmalar yapılmıştır. Katılımcılardan toplanan formlar “Y1, Y2 ,Y3, ..., Y40” şeklinde kodlanmıştır. Bir sonraki adımda katılımcılara ait görüşler doğrultusunda aynı görüşler gruplanarak temalar oluşturulmuştur. Katılımcıların görüşleri uygun ve kendine yakın olan temalara atanmıştır. Bir görüşün farklı temalar tarafından temsil edilmesinden ötürü toplam görüş miktarı, katılımcı sayısının üzerine çıkmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen görüşlerden üzerinde durulması gerekenler olduğu gibi aktarılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler nitel araştırma yöntemi olan içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir.. İçerik analizi deseni ile veri havuzunda yer alan aynı türdeki konular, sınıflar ve kodları birleştirip sonuçları anlaşılabilir düzeyde ortaya koymada kolaylıklar sağlar (Weber, 1990).

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, verilerden elde edilen bulgular doğrultusunda cevaplar gruplandırılarak, temalar oluşturulmuş ve yorumlamalar yapılmıştır. Araştırma kapsamında yöneticilere “Sizce okulunuzda görev yapan öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişim düzeyleri nasıl ve öğretmenlerin gelişimi için neler yapıyorsunuz?” sorusu yöneltilmiş ve yöneticilerin bu konu hakkındaki görüşleri temalar oluşturularak Şekil.1 de verilmiştir.



Şekil 1. Öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişim düzeyleri

Katılımcı görüşlerine göre öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişim düzeyleriyle ilgili olarak, yeterli (% 45), orta düzeyde (% 20) ve yetersiz (% 35) şeklinde görüşler ortaya çıkmıştır.

Yönetimi altındaki öğretmenlerin mesleki gelişim düzeylerine yeterli düzeyde olduğunu belirten yöneticiler, genel anlamda atanmaya hak kazanan öğretmenlerin çok zorlu aşamalardan (Lisans süreci, KPSS, Mülakat, vb.) geçtiğini ve bu şekilde göreve başladıklarını belirtmişlerdir.

Orta düzeyde görüş bildiren yöneticiler, bazı öğretmenlerin çeşitli etkinlikler ve faaliyetlerle mesleki ve kişisel gelişimlerini arttırmaya çalışırken, çoğu öğretmenin ise bu konuda herhangi bir gayretlerinin olmadığını, mesai saatlerini doldurmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin yetersiz olduğunu belirten yöneticiler, öğretmenlik mesleğinin statü yönünden toplumda saygınlığının düşük olması, bir kısım öğretmenlerin gelişim düzeylerini artırmak adına kendilerini motive eden bir durum olmaması, çalıştıkları okul türlerine (meslek liseleri, sosyo ekonomik seviyesi düşük çevrelerde bulunan okullar vb.) göre öğrenci başarı düzeyinin düşük olması, mesleki tükenmişlik içerisinde olmalarının ve ekonomik kaygılar gibi çeşitli sebeplerin bu bağlamda önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bazı yöneticiler ise atama türü ve kıdem yılına göre öğretmenlerin mesleki gelişim düzeylerinin değişkenlik gösterdiğini belirtmiştir. Ayrıca yaşı ilerlemiş öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için çaba sarf etmedikleri yönünde görüş bildirmişlerdir.

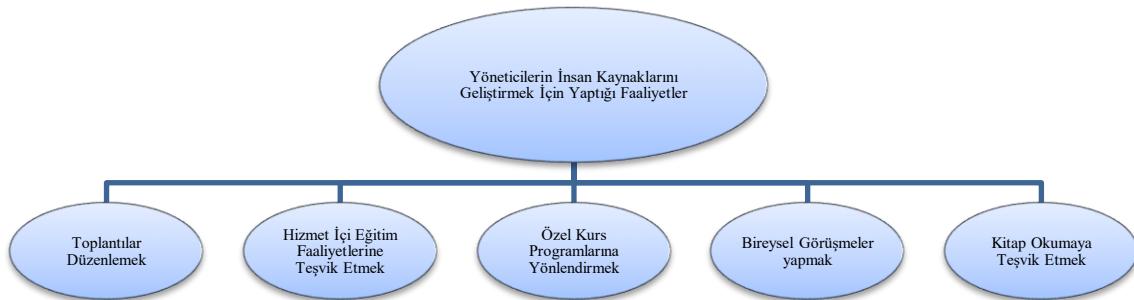
67

Y7. Okulumuzda çalışmakta olan sözleşmeli öğretmenler mesleki gelişimleri açısından daha fazla çaba göstermektedir. Çünkü yetersiz görüldüğü takdirde sözleşmelerinin feshedileceği endişesi taşımaktadırlar.

Araştırma
Makalesi

Y35. Yöneticilik yaptığım okul çevresi sosyo ekonomik anlamda düşük bir profile sahip olmasından dolayı velilerimiz çocuklarının başarısı konusunda her hangi bir baskı unsuru oluşturmamaktadır. Bu durum öğretmenlerimizi rehavete sokmakta ve kendilerini geliştirme gereğini ortadan kaldırmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişim düzeylerini artırmak isteyen yöneticilerin bu gelişime faaliyetlerini nasıl yaptıklarına dair görüşleri Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Yöneticilerin İnsan Kaynaklarını Geliştirmek İçin Yaptığı Faaliyetler

Şekil 2’de görüldüğü üzere, okul yöneticileri, öğretmenlerin mesleki alanda gelişmeleri ve yetişmeleri için verdiği cevapların başında belli aralıklarla toplantılar yaptıklarını ve bu toplantılarda personeline mesleki açıdan neler yapılması gerektiği konusunda tavsiyelerde bulduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca yöneticiler öğretmen gelişimi için seminerler, kurslar, hizmet içi eğitime katılım ve kitap okumaları konusunda teşvikte buldukları yönünde cevaplar vermişlerdir. Ayrıca bazı yöneticiler mesleki açıdan yetersiz gördüğü personel ile bireysel görüşmeler yaptığını belirtmiştir. Bu veriler doğrultusunda öne çıkan bazı görüşler şunlardır.

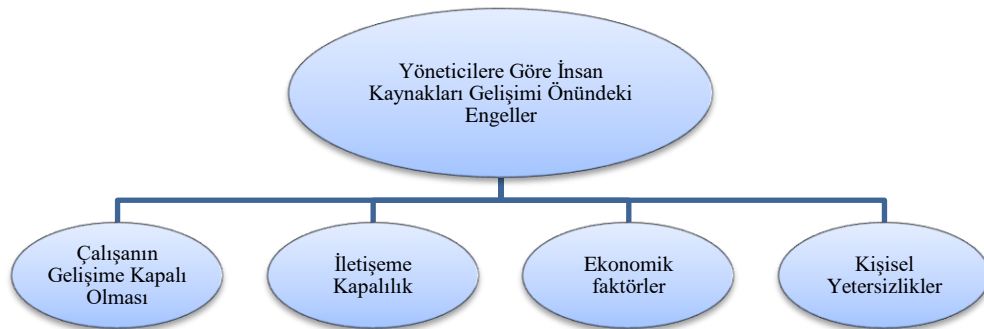
Y23: *DYS yazışma sistemi üzerinden duyuruya çıkan sosyal kültürel faaliyetler ve çeşitli üniversiteler tarafından yapılan eğitim alanındaki çalışma ile ilgili davetlere öğretmenlerin katılımı için duyuru yapıp, katılım olması için gerekli kolaylığı sağlıyorum.*

Y2: *Okul yöneticisi olarak öğretmenlerin gelişimi için öğretmenler odasında öğretmenlerin ulaşabileceği bir kitaplık oluşturdum.*

Y12: *Yaptığımız aylık toplantılarla bilgi ve tecrübelerimizi, bir kriz durumunda yapılması gereken müdahalelerin neler olduğu vb. konularda okul çalışanlarımızı bilgi paylaşımı yaparak onların mesleki alanda gelişimlerine katkı sağlayarak tecrübe paylaşımı yapıyoruz.*

Y30: *Sınıf yönetimi konusunda sıkıntı yaşayan, öğrencilerle ilgili iletişim sorunu yaşayan hatta mesleğine karşı olumsuz duygular içersinde olan personelimle bire bir görüşmeler yaparak bu tür sorunların çözümü için kendilerine katkıda bulunmaya çalışırım.*

Araştırma kapsamında insan kaynaklarının geliştirilmesinin önünde belirli bir engel olup olmadığı sorusuna (n=16) yöneticilerin % 40’ı herhangi bir engelin olmadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin gelişimlerinin önünde engel olmadığı yönünde görüş bildiren katılımcılar, kendisini geliştirmek isteyen bir öğretmenin önünde hiçbir engelin duramayacağını, bilgiye, gelişime ve yeniliklere ulaşmak isteyen bir eğitimcinin önündeki tek engelin kendisi olabileceğini belirtmişlerdir. Yöneticilerin bakış açısıyla öğretmen gelişimi önünde ne gibi engellerin olduğu sorulmuş, katılımcı görüşleri gruplandırılarak temalara yerleştirilmiştir. Katılımcı görüşlerinin tematik görünümüne Şekil.3’te yer verilmiştir.



Şekil 3. Yöneticilere Göre İnsan Kaynakları Gelişimi Önündeki Engeller

Yöneticilerin görüşme sorusu doğrultusunda verdikleri cevaplar, çalışanın gelişime kapalı olması (n=20), iletişime kapalılık (n=18), ekonomik faktörler (n=16) ve kişisel yetersizlikler (n=8) şeklinde olmuştur.

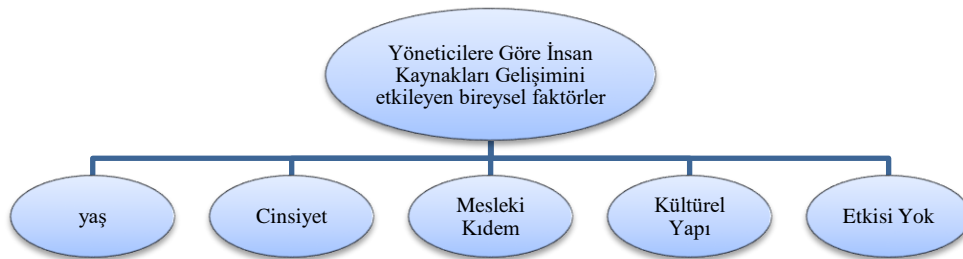
Çalışanın gelişime kapalı olması görüşünü bildiren katılımcılar, yönetici her ne kadar gelişim konusunda personeli teşvik etse de kimi öğretmenlerin mesleki anlamda kendini geliştirme gibi bir kaygı hissetmediği aksine kendisini yeterli gördüğü şeklinde olmuştur. Kimi öğretmenlerin yapılan toplantı, kurs, hizmet içi eğitim veya sosyal aktivitelere katılım konusunda imtina ettiği ancak yasal anlamda cezadan kaçınmak için katılım sağladığı anlaşılmıştır.

İletişime kapalılık konusunda bazı yöneticiler, kimi öğretmenlerin okul idaresiyle, meslektaşlarıyla hatta zümreleriyle yeteri seviyede iletişim kurmadığı, bilgi paylaşımı yapmadığı konusunda görüş bildirmişlerdir.

Ekonomik faktörler konusunda bazı yöneticiler, Gelişim önündeki önemli bir engel olarak öğretmenlerin ekonomik anlamda yaşadığı sıkıntılardan dolayı mesleki anlamda moral ve motivasyon düşüklüğü yaşadığı, bu durumun gelişim faktörünü olumsuz etkilediği yönünde görüş bildirmiştir.

Kişisel yetersizlikler konusundan görüş bildiren yöneticilerin bir kısmı ise kimi öğretmenlerin mesleki anlamda her ne kadar kendilerini geliştirmeye çalışsa da yine de gelişim konusunda bir mesafe kaydedemediğini belirtmişlerdir.

Araştırma kapsamında, yöneticilere göre insan kaynaklarını gelişimini etkileyen bireysel faktörlerin neler olduğu sorulmuştur. Bu hususa dair katılımcı görüşlerine Şekil 4'te yer verilmiştir:



Şekil 4. yöneticilere göre insan kaynakları gelişimini etkileyen bireysel faktörler

Katılımcı görüşlerine göre insan kaynaklarının gelişimini etkileyen bireysel faktörler, şöyle gruplandırılmıştır: Yaş (n=24), mesleki kıdem (n=23), cinsiyet (n=20), kültürel yapı (n=5) etkisi yok (n=3). Bu görüşler ışığında, yaşın ve meslekteki kıdemine öne çıktığı görülmektedir.

Bazı yöneticiler yaşın, tecrübe getirdiğini dile getirerek, ileri yaştaki öğretmenlerin mesleki olarak kişisel gelişimleri açısından verimli olduğu görüşünü belirtse de, yöneticilerin büyük çoğunluğu genç öğretmenlerin daha istekli ve yeniliklere açık olmalarının, kendilerini geliştirme hususunda önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir.

Mesleki kıdem başlığı altında toplanan görüşlerde, yöneticiler, mesleki kıdemin artmasının beraberinde tecrübeyi getirdiğini ve bunun kişisel ve mesleki açıdan gelişimlerine olumlu yansımalarının olduğunu belirtse de, çalışılan okul türüne göre belirli bir kıdeme erişen öğretmenlerin kendilerini yenilemediklerini, monoton bir düzene girdiklerini, mesleki yorgunluk ve tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Cinsiyet faktörünün önemli bir etkiye sahip olduğu yönünde görüş bildiren katılımcılar, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kurumsal bağlılıklarının daha düşük olduğu okul işlerinin yanında ev işlerinin de önemli bir yükünü üstlenmiş olmalarından kaynaklı mesleki gelişim konusunda erkek öğretmenler kadar istekli olmadığı görüşü ön plana çıkmaktadır. Ancak bu görüşün aksine de görüş bildiren yöneticiler; annelik içgüdüleriyle öğrencilerinin gelişimlerini sağlamak adına ayan öğretmenlerin kendilerini geliştirdikleri ve yeniliklere daha açık oldukları yönünde görüş bildirmişlerdir.

Elde edilen bulgulara göre insan kaynaklarının geliştirilmesinde etkili olan faktörlerden biri de kültürel farklılıklardır. Alınan görüşler neticesinde farklı coğrafyalardan gelerek öğretmenlik yapan birçok öğretmende oryantasyon sürecinden kaynaklı sorunların ortaya çıktığı sonucuna varılmıştır.

Y18: *Yöneticilik yaptığım okulda il dışından gelen öğretmenlerin büyük çoğunluğu bir şekilde memleketine tayin isteme peşinde olmasından kaynaklı geliştirme faaliyetlerine pek katılım sağlamadığını görmekteyim.*

Y30: *Başka illerden okuluma çalışan öğretmenler, okulumuzdaki personelin gelişiminde önemli katkılar sağlamaktadır. Çünkü farklı kültürden insanların tanımak aynı atmosferde beraber olmak bizim için önemli bir zenginlik kaynağı oluşturmaktadır. Belki de büyük maliyetlerle ziyaret edip kültürünü tanımaya çalışacağımız bölgeleri ziyaret etmektense o bölgenin insanıyla bir arada çalışmak, bize büyük katkı sağladığını düşünüyorum.*

Yöneticinin personel gelişimi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı yönünde görüş bildiren katılımcılar ise mevcut eğitim sistemi içerisinde yeteri kadar bilginin ve imkânın var olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca bilgiye ulaşmanın çok kolay olduğunu, böylelikle istenildiği takdirde öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimini sağlayabileceğini belirtmişlerdir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır.

Y24: *Yaş ve kıdem önemli bireysel faktörlerdendir çünkü: Yıllardır çalışan ve mesleğine emek vermiş bir insan gelişim konusunda önemli bir birikim sahibi olmuştur.*

Y21: *Genç öğretmenler daha aktif ve kendisini geliştirmeye daha istekli olduğunu düşünüyorum.*

Y19: Kıdemli bir öğretmen muhakkak ki yeni başlayan bir öğretmene göre daha deneyime sahiptir. Ancak yeni gelişmeler karşısında kendini güncellemesi zor görünüyor.

Y5: İleri yaşlara sahip öğretmenlerimizde yorgunluk ve mesleki tükenmişlik görüyorum. Emeklilik yolu gözlediğinden mesleki anlamda geliştirme gibi faaliyetlere katılım sağlamamaktadırlar beni tanıdığım kıdemi veya yaşı ilerilermiş çalışanlarımız emeklilik için gün saymaktadır.

Y22: Bayanlar hocalarımız gözlemlediğim kadarıyla yeniliklere konusunda çok istekli görünüyorlar ancak çocuk sahibi olduktan sonra sürekli izin ve rapor alma yoluna girdiklerinden gelişim alanında pek istekli olduklarını sanmıyorum.

Araştırma kapsamında yöneticilere “Personelin kariyer gelişimi konusunda ne gibi rehberlik ve desteklerde bulunuyorsunuz” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya genellikle aynı türden cevaplar verilmiş olup katılımcıların neredeyse tamamı her türlü yönlendirmeyi yaptıkları, personelini yüksek lisans ve doktora çalışmaları yapmaya teşvik ettikleri ve ders programlarını eğitimlerine devam edebilecekleri şekilde ayarladıkları şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda, okul yöneticilerinin insan kaynaklarını geliştirmedeki rolü ile ilgili görüşlerini belirlemek amacıyla nitel araştırma desenlerinden olgu bilimi (Fenomenoloji) deseninde, Mardin ili ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli 40 yöneticinin maksimum örnekleme yöntemiyle çalışma grubuna dâhil edilmiştir..

Okul yöneticileri, birlikte görev yaptıkları öğretmenlerin mesleki gelişim düzeylerini yetersiz, orta düzeyde yeterli, kişilik özelliklerine göre değişkenlik gösterdiğini ve yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Görüş bildiren yöneticilerin %35'i yetersiz görüş bildirmesi dikkat çekici bir durumdur. Eğitim öğretim amaçlarının gerçekleşmesinde öğretmenlerin önemli bir faktör olduğu gerçeği, bu durumu daha önemli hale getirmektedir. Bu noktadan hareketle öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesi gerekmektedir. Yöneticilere yöneltilen sorularda alınan görüşlere göre % 45 oranında öğretmenlerin mesleki ve kişisel yeterlik düzeylerinin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Mesleki ve kişisel gelişimlerinin yeterli düzeyde olduğu ileri sürülen öğretmenlerin genel anlamda lisansüstü eğitim yaptıkları, kurs ve hizmet içi eğitim gibi fark yaratan eğitimlere katıldıklarını, okuma yaptıklarını ve sürekli kendilerini geliştirmek için yenilikleri takip ettiklerini belirtmişlerdir. Bilimsel anlamda yaşanan değişimlere öğretmenlerin ayak uydurabilmeleri, bilgilerini sürekli güncel tutmaları bakımından lisansüstü eğitim yapmaları, hizmet içi eğitimlere katılmaları ve değişik okumalar yapmaları önemlidir (Demirkol, Özdemir, Polat, 2018).

Okul yöneticileri, öğretmenlerin mesleki alanda gelişmeleri için verdiği cevapların başında, belli aralıklarla toplantılar yaptıklarını ve bu toplantılarda mesleki gelişim için yapılması gerekenleri öğretmenlere tavsiye ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca yöneticiler öğretmen gelişimi için seminerler, kurslar, hizmet içi eğitime katılım ve kitap okumaları konusunda teşvikte buldukları yönünde cevaplar vermişlerdir. Yine bazı yöneticiler, mesleki açıdan yetersiz gördüğü personel ile bireysel görüşmeler yaptığını belirtmiştir. Öğretmenlerin

mesleki açıdan geliştirilmesinde okul yöneticilerine büyük görev düşmektedir. Çünkü okul içersinde personelin hangi eksikliğini olduğu konusunda en iyi tespiti kuşkusuz yönetici bilebilir. Bu nedenle personel gelişimi konusunda okul yöneticilerine mesleki gelişim konusunda uzmanlar tarafından kursların verilmesi insan kaynaklarının geliştirilmesinde daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Eğitim sisteminin başarısı büyük oranda yönetici ve öğretmenin verimli çalışmalarına bağlıdır. Bu okul yöneticisi okulun en üst düzeyindeki yetkilidir. Okulun amaçlarını gerçekleştirecek, yapısını yaşatacak, örgütsel iklimini koruyacak, nitelikleri geliştirecek olan okul yöneticisidir.

Yöneticilere göre öğretmenlerin gelişiminin önündeki engeller sırasıyla; gelişime karşı direnç, iletişime kapalı olma, ekonomik faktörler ve kişisel yetersizlikler olarak belirtilmiştir. Mesleki anlamda tükenmişlik sürecine girmiş olan öğretmenlerin gelişime karşı büyük bir direnç gösterdiği anlaşılmıştır. Yönetici görüşlerine göre gelişimi engelleyen önemli faktörlerden biri de kimi öğretilerin kişisel özelliklerinden kaynaklı diğer çalışanlar ve okul idaresiyle iletişim kurmaktan kaçınmasıdır. Öğretmen gelişimi önündeki önemli bir engel olarak öğretmenlerin ekonomik anlamda yaşadığı sıkıntılardan dolayı mesleki anlamda moral, motivasyon düşüklüğü yaşadığı ve bu durumun gelişim faktörünü olumsuz etkilediği konusudur. Kişisel yetersizlikler konusunda görüş bildiren yöneticiler, kimi öğretmenlerin mesleki anlamda her ne kadar kendilerini geliştirmeye çalışsa da yine de gelişim konusunda bir mesafe kaydedemediğini belirtmişlerdir. Bu noktada öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerinin önündeki engellerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu süreçte yöneticilere önemli bir görev düşmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda, öğretmenin verimliliğini artıran en önemli faktörlerin başında okul yöneticisi gelmektedir. Okul yöneticisinin demokratik tutumu öğretmen motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir. Öğretmen motivasyonunun yüksek olması, okulun temel hedeflerine ulaşması ve en önemlisi öğrenci başarısının artmasında önemli bir etken teşkil etmektedir (Özan, Türkoğlu, Şener, 2010).

Araştırmada öğretmen gelişimini etkileyen kişisel faktörler: Yaş, meslek kıdem, cinsiyet, kültürel farklılıklar şeklindedir. Görüş bildiren yöneticilere göre yaşın, olumlu ve olumsuz yönleri olduğu yönünde farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Kimi yöneticiler yaş, tecrübe ile ilişkilendirirken, kimi yöneticiler ise ilerleyen yaşlarda tükenmişliğin baş gösterdiği yönünde görüş ortaya koymuşlardır. Mesleki kıdem başlığı altında toplanan görüşlerde, öğretmenler kıdemlerinin artmasının beraberinde tecrübeyi getirdiğini ve bunun kişisel ve mesleki açıdan gelişimlerine olumlu yansımalarının olduğunu belirtse de, çalışılan okul türüne göre belirli bir kıdeme erişen öğretmenlerin kendilerini yenilemediklerini, monoton bir düzene girdiklerini, mesleki yorgunluk ve tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Cinsiyet faktörünün önemli olduğu yönünde görüş bildiren katılımcılar, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu okul işlerinin yanında ev işlerinin de önemli bir yükünü üstlenmiş olmalarından kaynaklı mesleki gelişim konusunda erkek öğretmenler kadar istekli olmadığı görüşü ağır basmaktadır. Ancak bu görüşün aksine de görüş bildiren yöneticiler; annelik içgüdüleriyle öğrencilerinin gelişimlerini sağlamak adına kendilerini geliştirdiklerini ve bayan öğretmenlerin yeniliklere daha açık olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Edinilen görüşlere göre insan kaynaklarının geliştirilmesinde etkili olan faktörler biri de kültürel farklılıklardır. Alınan görüşler neticesinde farklı coğrafyalardan gelerek öğretmenlik yapan bir çok öğretmende oryantasyon sürecinden kaynaklı sorunların ortaya çıktığı sonucuna varılmıştır.

Kişisel faktörler ne olursa olsun okul yöneticilerinin uygun öğrenme ortamları oluşturması ve ortak paydada tüm iş görenleri birleştirmesi gerekmektedir. Kurumlar, takım ruhuyla açık ve sınırları aşan devamlı öğrenen bir anlayışla gelişmeyi sağlayabilirler. Örgütler, hem kendi amaçlarını hem de işgörenlerin amaçlarını gerçekleştirmesi için uygun bir öğrenme ortamı hazırlamalı ve ortak değerler ve paylaşımlar oluşturmak zorundadır. Örgütler çalışanlarını geliştirmeyi, açık iletişim ve yapıcı görüşlere sahip liderlik rolüne dönüşmelidirler böylelikle gelişim önündeki engeller ortadan kalmış olacaktır (Bozkurt, 2014) .

Kariyer gelişimi konusunda ne gibi rehberlik ve desteklerde bulunuyorsunuz sorusuna yöneticiler genellikle aynı türden cevaplar vermiş olup katılımcıların nerdeyse tamamı her türlü yönlendirmeyi yaptığını ve personelini doktora, yüksek lisans konusunda teşvik ettiklerini ve ders programlarını eğitimlerine devam edebilecekleri şekilde ayarladıkları şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bu durum her ne kadar olumlu olsa da bu konuda bakanlık nezdinde gerekli yasal alt zeminin yapılması insan kaynaklarının kariyer anlamında gelişiminde büyük katkılar sağlayacağı umulmaktadır.

KAYNAKLAR

- Aytaç, S. (1997). *Çalışma hayatında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları*. Epsilon Yayıncılık.
- Bakioğlu, A. (1996). Öğretmenlerin Kariyer Evreleri. ii. Ulusal Eğitim Bilimleri Sempozyumu. M.Ü Atatürk Eğitim Fakültesi Yayınları
- Bakioğlu, A., İnandı, Y. (2001). Öğretmenin Kariyer Gelişiminde Müdürün Görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(4), 513-52
- Başaran, I. E. (1993). *Eğitim Yönetimi*. Ankara. Gül Yayınevi.
- Blase, J., & Blase, J. (1999). Principals' instructional leadership and teacher development: Teachers' perspectives. *Educational administration quarterly*, 35(3), 349-378.
- Bozkurt, A. (2014). *Öğrenen Örgütler. Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*, Ankara: Anı Yayıncılık. 45-64.
- Çelik, V. (1999). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem
- Demirkol, M., Özdemir, T. Y., & Polat, H. (2019) Öğretmen Görüşleriyle Öğretmen Profesyonelliğinin İncelenmesi. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 10(3), 296-320.
- Derbedek, H. (2008), İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Öz Yeterlilikleri Üzerindeki Etkileri (Bursa İli Örneği), Denizli s:20
- Gliner, J. A., Morgan, G. A., & Leech, N. L. (2011). *Research methods in applied settings: An integrated approach to design and analysis*. Routledge.

- Groenewald, T. (2004). A phenomenological research design illustrated. *International journal of qualitative methods*, 3(1), 42-55.
- Gültekin, A. (2007). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenleri Etkileme Davranışları, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karagözoğlu, G.(1977). *İlköğretimde Teftiş Uygulamaları*. Ankara
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim yönetimi*. Nobel Akademik Yayıncılık. S.463
- Özan, B. M., (2004). Okul Yöneticilerinin Öğretmenlere Saygınlık Kazandırmadaki Rolü, XII. Eğitim Bilimleri Kongresi, cilt:2
- Özan, B. M., Türkoğlu, A. Z., & Şener, G. (2010). Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Demokratik Tutum ve Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 275-294.
- Özdemir, M. (2014). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi: Kuram uygulama teknik*. Anı Yayıncılık. S.86
- Özden, Y. (1998). *Eğitimde Dönüşüm*. Ankara. Pegem
- Şişman, M. (2014). *Öğretim liderliği*. Ankara. Pegem Yayınevi.
- Weber, R. P. (1990). *Basic content analysis* (No. 49). Sage.

Çayır, H. (2020). “Kurum Bakımında Kalmış Kişilerin Aileye Dair Düşünceleri.” *Kadim Akademi SBD*, 4(1) s. 75-96

*Makale Türü / Article Type: Araştırma,
Makale Başvuru Tarihi / Application Date: 10.05.2020
Makale Kabul Tarihi / Accepted Date:30.06.2020
Makale Yayın Tarihi / Publishing Date:30.06.2020*

KURUM BAKIMINDA KALMIŞ KİŞİLERİN AİLEYE DAİR DÜŞÜNCELERİ¹

INSTITUTIONAL CARE EXPERIENCES OF INDIVIDUALS FAMILY THOUGHTS

Hüseyin ÇAYIR²

ÖZ: Kurum bakımı özellikle küçük yaşlardaki çocuklar için temel güven, ait olma ve sevgi ihtiyacını karşılayamamaktadır. Son yıllarda ülkemizde devlet, çocukların korunma sorumluluğunu maliyet ve verimlilik gibi nedenlerle Batı’da olduğu gibi aile merkezli koruyucu aile ve evlatlık modellerini yaygınlaştırarak toplum ile paylaşmaya çalışmaktadır. Bu doğrultuda hazırlanan çalışmanın amacı, kurum bakımında kalmış kişilerin aileye yönelik düşüncelerini; koruyucu aile ve evlat edinme modellerine dair tutum ve yaklaşımlarını, alandaki sorunları ve beklentilerini incelemektir. Nitel araştırma yöntemi ile tasarlanan çalışmada kurum bakımında kalmış kişiler ile derinlemesine görüşmeler yapılarak betimsel analiz edildi. Çalışma grubu, bakım kurumlarında 5395 sayılı kanun kapsamında koruma altına kalmış 20 kişiden oluşmaktadır. Yakınlarının ve kendileri için kurum bakımına maruz kalmayı istemediklerini ve yaşadıkları sevgi, ait olma, bağlanma ve ilişki sorunlarının gelişim ve eğitimlerini etkilediği belirtilmiştir. Aile merkezli hizmetler için sorumluluk alamayacaklarını fakat aile merkezli modellerin yararlı olacağını düşünmektedirler.

Anahtar sözcükler: Kurum bakımı, koruyucu aile, sosyalleşme

Abstract: Institutional care is inadequate, especially for young children, the need for basic trust, belonging and love. In recent years, in our country, the government has been trying to share the responsibility of protecting children with the society by spreading family-centered foster family and adoption models, as in the West, for reasons such as cost and efficiency. The aim of the study prepared in this direction is the thoughts of the people who remained in institutional care for the family; to examine attitudes and approaches towards foster family and adoption models, problems and expectations in the field. In the study designed with qualitative research method, in-depth interviews were made with the people who remained in institutional care and analyzed descriptively. The working group consists of 20 people who are protected under the law numbered 5395 in care institutions. It was stated that they do not want to be exposed to institutional care for their relatives and for themselves, and their love, belonging, attachment and relationship problems affect their development and education. They think that they cannot take responsibility for family-centered services, but family-centered models will be useful.

Keywords: Institution care, foster family, socialization,

¹ Bu çalışma, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlanmış “Kurum Bakımı Geçmiş Olan Bireylerin Kurum Bakımı Deneyimleri ve Etiketlenme Durumları” adlı başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Sosyal Çalışmacı, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, rezanalı524@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8828-003X>

GİRİŞ

Günümüzde geleneksel ya da cemaatsel dayanışma yerine cemiyetleşme ve bireyselleşme ile aile kurumunun rol ve sorumlulukları niceliksel ve niteliksel olarak değişikliğe uğramıştır. Zastrow (1999)'a göre kendisini aile olarak tanımlayan her yaşam biçimine aile denilse de geleneksel olarak aile, evlilik ve kan bağı ile bağlı yasal, sosyal ve ekonomik bir kurumdur. Anne yoksunluğu çocuğun anne veya anne yerine geçebilecek kişinin olmaması iken aile yoksunluğu da aile yerine geçebilecek kişilerin olmamasıdır (Yücer Kardeş, 2018, s.6). Aile; üyelerinin eğitimi, korunması, barınması, güvenlik ve neslin devamı gibi önemli fonksiyonlarını değişen şartlar ile beraber uzmanlaşmış merkeziyetçi kurumlara devretmiştir. Aile bağının zayıflığı, istismar, ekonomik sorunlar, zayıf ebeveyn süpervizyonu ve aile parçalanması veya ölümü çocuklar için kurum bakımında korunmasını gerektirmiştir (Baykara, 2011, s. 51-55). Batı toplumlarında yetişkinlerin en sık karşılaştığı kayıp olan ebeveynin ölümü ebeveynin ölümü 25 yaş altı bireylerinde %10'u da bu durumla karşılaşmaktadır (Umberson, 2011, s.30). Ailenin yapısal değişimiyle beraber ekonomik³ (emek-piyasa sistemi) nedenler, artan işsizlik, kentleşme, eğitimsizlik ve doyumsuzluk bu sorunları karmaşıklştırmaktadır (Kalaycı, 2007, s. 4-5). Çocukların kurum bakımına maruz kalması fiziksel ihtiyaçları karşılanırsa bile, temel hak ve ihtiyaçlarının karşılanmaması nedeniyle gelişimlerini olumsuz etkilemektedir. Kurum bakımında kalmış kişilerin; sorunları (Kalaycı, 2007), bağlanma durumları (Karataş, 2011) ve aile ilişkileri (Yücer kardeş, 2018) (Baykara, 2011) gibi çalışmalara rağmen kurum bakımı deneyimli kişilerin aileye dair düşünceleri ile ilgili çalışmalara rastlanmamıştır. Kurum bakımı deneyimi olana kişilerin aileye dair duygu, düşünce, tecrübe ve gözlemlerin incelenmesi alandaki boşluğu giderecek ve yapılacak yeni çalışma ve hizmetlere katkı sağlayacaktır. Ayrıca sevgi, güven ve ait olma ihtiyacından kaynaklandığı düşünülen: kendi kaderini tayin etme, öz- saygı, özerklik, düşkünlük, uç bağlanma, dürtüsellik, öfke sıklığı, suçluluk, bağımlılık, depresyon, intihar ve kişilik bozukluklarına da değinilmiştir. Literatür taraması kapsamında kurum bakımına dair dünyadaki ve Türkiye'de ki durum, tarih, mevzuat ve bakım modelleri özellikle aile merkezli modeller üzerinde durulmuştur.

1. Kurum Bakımı

Modernleşme, sanayi devrimi, geleneksel ailenin dağılması, kentleşme, savaşlar, göç ve ulus devletin ideolojik tavrı çocukların kurum bakımında korunması ve bakımını gerektiren başlıca sebeplerdendir. Batı'da sanayileşme ve kentleşme ile başlayan ve geleneksel yöntemlerin yetersiz kalması nedeniyle başlayan çocuklara yönelik sosyal hizmetler ülkemizde, savaşlar ve göçlerin etkisiyle devletin müdahalesini gerektirmiştir (Karatay, 2018 s.1-3). Ülkemizde çocuklara yönelik kurum bakımı

³ Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Sekizinci beş Yıllık Kalkınma Planı Çocuk Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda (2001, s.41) "Korunma muhtaç çocuklara götürülecek hizmetlerin yerine getirilmesi geniş bir kamusal iş bölümü ve dayanışma ile mümkündür. Korunma muhtaçlık olgusu içinde ekonomik nedenler daha ağırlıklı olduğundan, gelir bölüşümünün bozulduğu dönemlerde, bu sorun daha da ağırlaşmaktadır".

Batı ile kıyaslandığında; nicelik ve nitelik olarak yetersiz, merkeziyetçi, sivil olmayan ve sonradan ortaya çıkmış⁴ yönleri ile ayrılmaktadır. Fakat son yıllarda bu sorumluluk koruyucu aile ve evlatlık aile gibi modeller ile toplum ile paylaşılmaya başlanarak aşılmaya çalışılmaktadır. Aile yapısının değişimi veya dağılması, ailenin rol ve sorumluluklarını değişimi, evliliklerin azalması, evlilik yaşının artması ve boşanma sonucu parçalanmış ve dağılan aileler hem korunma ihtiyacı olan çocuk sayısını artırmakta hem de aile yanına verilen çocukların korunma ve gelişimlerini aksatabilmektedir. Kurum bakımının zararları ve alana dair yenilikçi çalışmalar Batı ülkelerinde yaklaşık yüzyıl önceye dayanmakta iken ülkemizde buna dair çalışmalar ve alternatif modeller sınırlıdır. UNICEF, İnsan Hakları Beyannamesi ve Çocuk Hakları Sözleşmesi/Bildirisi gibi evrensel dayanaklar olmakla beraber ülkemizde çocukların korunmasına dair temel kanunlar 5395 ve 2828 sayılı kanunlardır⁵. 5395 sayılı kanuna göre korunma ihtiyacı olan çocuk: “*bedensel, zihinsel, ahlaki, sosyal ve duygusal gelişimi ile kişisel güvenliği tehlikede olan, ihmal veya istismar edilen ya da suç mağdur*” şeklinde tanımlanmıştır. 5395 sayılı kanun; önleyici, destekleyici ve danışmanlık hizmetlerini kapsarken aile merkezli bakım ve koruma sağlanmasına da özel önem verilir. Ayrıca çocuğun; yaşama, gelişme, korunma ve katılım haklarının güvence altına alınması, yarar ve esenliğinin gözetilmesi, kendisi ve ailesinin ayrımcılığa tâbi tutulmaması, bilgilendirilerek karar sürecine katılımlarının sağlanması gerektiği vurgulanmıştır⁶.

Türkiye’de aile yapısı uğradığı yapısal değişim, aileye dair öncelikleri ve ilkeleri değiştirmiştir. Böylece çocuklara ve aileye yönelik Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kurulmuştur. 4271 sayılı kanunun 347. Maddesine göre çocuğun fiziksel ve ruhsal durumuna zarar verdiği tespit edilirse çocuğun kendi ailesinden alınıp başka bir ailenin yanına ya da kurum bakımına verilebileceği belirtilmiştir (AÇSHB, 10 Mayıs 2020). Cumhuriyet sonrası devlet veya kurum merkezli yaklaşım yerine aile merkezli yaklaşım ve modeller yaygınlaşarak çocukların korunması alanında dönüşüm yaşanmıştır (Karatay, 2018). Böylece hem sivil toplum alanında ve hem de toplumsal alanda çocuklara dair yaklaşım değişmiştir. Sivil⁷ olarak korunmaya ihtiyacı olan çocuklara yönelik STK ve sendika

⁴ 1917’de kurulan Himaye-i Etfal Cemiyeti yarı-resmi bir kurum olduğundan batıdaki sosyal hizmetlerden farklı olarak sivil kaynaklı olmamıştır. Kurumsal sosyal hizmetin ilk dönem sanayi toplumlarında başlamış olması çocukların korunması ve bakımının sanayi devrimi ve modernleşmenin sonucu olduğu söylenebilir. Abdullah Karatay *Erken Cumhuriyet Dönemi Korumaya Muhtaç Çocuklar Politikası*, 2018, s.123-124

⁵ 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu 3/7/2005 tarihinde 2828 sayılı kanuna ek ve tamamlayıcı olarak çıkarılmıştır. 5395 ve 2828 sayılı kanun çocuklara yönelik kurum bakımı, kurum personeli ve mahkemelerine dair belirgin farkları yoktur. 2828-5395 sayılı kurum bakımında kalan/kalmış kişilerin kurum öncesi ve kurum sonrası tüm iş ve işleyiş üzerinde durulmuştur. Eğitim, meslek edinme, personel, kurum fiziki yapısı gibi kurum bakımında kalmış kişiler kendi temel yaşam becerileri ve ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanabilmektedirler. Çünkü 18 veya 25 yaşına kadar tüm ihtiyaçlar (temizlik, yemek) rutine ve kurum personelinin etkisine bağlı olarak yapılmıştır. Koruyucu aile bu duruma alternatif olarak sağlıklı bir ortamda gelişimini sağlamak ve kendine yetebilmesini sağlamak amacıyla eğitimi sağlamaktır.

⁶ Ayrıca çocuğun, ailesinin, ilgililerin, kamu kurumlarının ve sivil toplum kuruluşlarının işbirliği içinde çalışarak insan haklarına dayalı, adil, etkili ve süratli bir usulün izlenmesi; böylece kurum bakımının en son çare olarak görülmesi gerektiği vurgulanmıştır.

⁷ Bu alanda aile merkezli bakım modelleri üzerine eğitim ve araştırma çalışmaları ile Hayat Sende Gençlik ve Araştırma Derneği farklı bir yol izlemektedir. Türkiye Korunma Muhtaç Çocuklar Vakfı (Koruncuk), korunma ihtiyacı olan çocuklar alanında çalışan köklü sivil toplum kuruluşlarındandır.

örgütlenmeleri dayanışma ve politikalarda etkili olabilmektedir. Tablo 1' de 2011-2017 yılları arasında bakım modellerindeki niceliksel değişimler hakkındaki veriler incelendiğinde, korunma ihtiyacı olan çocuk sayısının artmakla beraber aile merkezli modellerin de yaygınlaştığı anlaşılmaktadır.

Tablo 1: 2011-2017 Yılları Arasında Kurum İstatistikleri

	2011		2013		2015		2017	
	Kurum Sayısı	Çocuk Sayısı	Kurum Sayısı	Çocuk Sayısı	Kurum sayısı	Çocuk Sayısı	Kurum Sayısı	Çocuk Sayısı
Çocuk Yuvaları	68	3724	21	901	7	390		
Erkek Yetiştirme Yurtları(13-18)			37	1.201	10	401		
Kız Yetiştirme Yurtları	89	4.342	5	138				
Çocuk Yuvası ve Kız Yetiştirme Yurdu(0-18)			9	460	6	319		
Sevgi Evi (Çocuk Evleri Sitesi)	36	3.004	61	3.952	86	4.950	108	6.208
Çocuk Evleri	448	2.494	906	4.953	1.057	5.366	1.195	6,341
Çocuk Destek M. (CODEM = KBRM+BSRM+ÇOGEM)	46	756	61	1.076	67	1.241	65	1.640
TOPLAM	687	14.320	1101	12.681	1.233	12.667	1.368	14.189
Kuruluş Bakımı Altında Bulunan		14.320		12.681		12.667		14.189
Koruma Altına Alınmadan Aile Yanında Destek Verilen		34.982		42.920		71.847		104.729
Aileye Döndürülen Çocuk		8.099		9.937		11.085		11.342
Evlat Edindirilen		11.444		12.822		14.515		16.171
Koruyucu Aile Yanında Bakımı Sağlanan		1.282		3.351		4.615		5.642
Koruyucu Aile Sayısı	1.190		2.776		3.797		4.654	
Özel Kreş ve Gündüz Bakım Evlerinde Ücretsiz Bakılan		1.639		56.024		1.831		2.400

2. Bakım Modelleri

Korunma ihtiyacı olan çocuklara yönelik kurum bakım modellerini çocuk yuvaları, sevgi evleri, yetiştirme yurtları, kadın konukevi, gözlem evleri, çocuk evleri, koruma bakım ve rehabilitasyon merkezleri, bakım ve rehabilitasyon merkezleri, çocuk ve gençlik merkezleri⁸ şeklinde sıralayabiliriz (Yazıcı, 2012, s. 499-525). Bunlar oda düzeni, kalınan yerler ve etkileşimleri açısından beş sınıfa ayrılabilir. Toplumdan belli sınırlar ile ayrılmış ve koğuş sistemi olanlar, toplumdan belli sınırlar ile

⁸ 2828 sayılı korunma, bakıma ve yardıma ihtiyacı olan çocuklara yönelik sosyal hizmetler kanununun 3.maddesinde çocuklara yönelik bakım modelleri belirtilmiştir.

ayrılmış ve ev ortamı olanlar, topluma kısa sürede dönüşü ve rehabilitasyonu sağlamak amacıyla ayrılmış olanlar, topluma uyumu sağlamak amacıyla sosyal alanlarda (apartman) geçici olarak bakımlarının sağlandığı yapılar olarak ayırabiliriz. Bu kurumlar genel olarak kapalı-açık(etkileşimli), geçici-sürekli ve koğuş (kışla)-ev tipi şeklinde kategorilere ayrılabilir. Koruyucu aile ve evlat edinme gibi aile merkezli bakım modelleri de kurum bakımına alternatif ve yaygındır.

2.1. Kapalı, Sürekli ve Ev Tipi Yapılar

Kapalı, sürekli ve ev tipi olan Çocuk Yuvaları; 0-12 yaş aralığında korunma ihtiyacı olan çocuklar ve 12 yaşını doldurduğu halde ilde kızlara yönelik bakım kurumlarının olmaması gibi nedenler ile kız çocuklarının da kalabildiği kurumlardır. Ayrıca bu kurumlar bedensel, eğitsel, psiko-sosyal gelişimlerini ve sağlıklı bir kişilik veya iyi alışkanlıklar kazanmalarını sağlamakla görevli ve yükümlü yatılı sosyal hizmet kuruluşlarıdır (Madde 3/f/1). Çocuk Evleri Sitesi ise korunma ihtiyacı olan çocukların bakımlarının sağlandığı aynı yerleşkede bulunan birden fazla ev tipi yapıdan oluşan kuruluştur (Madde 3/f/12). İsim olarak sevgi evleri olarak da kullanılan bu kurumlar çocukların toplumsal bütünleşmelerini sağlamak amacıyla kurulmuşlardır. Site içerisinde müstakil ev tarzı yapılardan oluşan ve çoğunlukla bahçesinde spor alanlarını olduğu yapılarıdır. Ülkemizde 2016 yılı Aralık sonu itibarıyla 92 Sevgi Evinde 5.257 çocuk fiilen kalmaktadır (Varol, 2017, s. 21). Bu kurumları koğuş veya kışla tipi kurumlardan ayıran en önemli özellik, aile ve ev ortamına benziyor olmaları ve çocukların tercih, beğeni ve isteklerinin dikkate alınarak bireyselliklerinin kısmen de olsa geliştirilebildiği kurumlardır. Suç mağduru, suça sürüklenen, sokakta ve risk altında bulunan çocuklara özgü Çocuk Destek Merkezleri (ÇODEM) 2015 yılında ASPB (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı) bağlı olarak kuruldu. Bakanlık, sosyal destek ağlarının da aktif katılımının sağlayarak topluma katılımlarını sağlamak ve fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak amaçlamaktadır. Böylece istismar mağduru çocuklara yönelik istismarın etkileri ve istismar sonrası oluşan davranış problemleri ile suça sürüklenen ve sokaktaki çocukların davranış problemlerinin iyileştirmesine yönelik çalışmalar yapılıyor (AÇSHB, 03 Mart 2020).

2.2. Kapalı, Sürekli ve Koğuş Tipi Yapılar

Kapalı, sürekli ve koğuş veya kışla tipi yapılarda bir dönem yetiştirme yurtları olarak bilinen kurumlar kastedilmektedir. 2828 sayılı Sosyal Hizmetler kanununun 4. Madde' sinde korunma ihtiyacı olan çocuğa yönelik kurumlardan Yetiştirme Yurdunu; 13-18 yaş ve üzerindeki korunma muhtaç çocukları korumak, bakmak, bir iş veya meslek sahibi edilmeleri ve topluma yararlı kişiler olarak yetiştirilmelerini sağlamakla görevli ve yükümlü olan yatılı sosyal hizmet kuruluşları olarak tanımlanmıştır. Türkiye'de koğuş tipi yapılar yerine ev tipi modellere geçilmektedir. Çocuk Hizmetleri Müdürlüğünün Tablo 1'de belirtilen verilerinde görüldüğü üzere yetiştirme yurdu modeli Türkiye genelinde kaldırılmış olup çocuk evleri sitesi, çocuk evleri veya çocuk destek hizmetleri şeklinde hizmet

vermektedir. Yetiştirme Yurtları⁹, duvarlar veya sınırlar ile kamusal alandan ayrılmış ve gece gündüz giriş ve çıkışların kontrollü yapıldığı kapalı alanlardır. Büyük şehirlerdeki kurumların sınırları küçük şehirlere göre daha katıdır. Koşullar 2-4 kişilik olup yaş, okul ve sınıf gibi farklılıklara göre (kısmen de olsa kurum sakinlerinin inisiyatifine bırakılabilir) yerleştirilmektedir. Kurumda yardımcı hizmetler, teknik hizmetler, eğitim hizmetleri ve sağlık hizmetleri sağlanır. Oyun, spor ve müzik alanlarının olduğu kurumlar ayrıca mesleki gelişimlerini sağlanacağı kurslar da düzenler.

2.3. Açık, Sürekli ve Etkileşimsel Yapılar

Açık, sürekli ve etkileşimsel model olan Çocuk Evleri veya Çocuk Evi modelleri ile korunma altında bulunan çocukların toplum ile etkileşimlerini artırmak ve daha küçük birimlerde bakımının sağlanması amaçlanmaktadır. Bu evler her ilin sosyal, kültürel ve fiziksel yapısının çocuk yetiştirmeye uygun bölgelerinde, tercihen il merkezinde, okullara ve hastanelere yakın apartman dairesi veya müstakil dairelerde uygulanan yatılı sosyal hizmet modelidir (<https://alo183.aile.gov.t>, 2015). Çocuk evleri; 0-18 yaşlar arasındaki korunma ihtiyacı olan çocukların kaldığı ev tipi yapılardır (Madde 3/f/11). Apartman ve müstakil yapılardan oluşan, toplu bakım modelinin aksine 5-6 çocuğun kaldığı evlerden oluşan, her ilin sosyo-kültürel öğeleri dikkate alınarak, çocuklara karşı hassasiyet ve sevgi gösterebilecek kişi ve ailelerin yoğunlukta yaşadığı bölgelerde verilen hizmettir (Varol, 2017, s. 22)

2.4. Aile Merkezli Bakım Modelleri

Son zamanlarda geliştirilen ve yaygınlaştırılan aile merkezli bakım modeli ile total kurumların etkisi azaltılmaya çalışılmaktadır. Aile Yanında Destek ve Aileye Dönüş Uygulaması; çocukların kurum bakımında kalma sebeplerinden başında maddi yetersizlik geldiğinden aile yanında desteklenmesini amaçlanmaktadır (Dogru & Saltalı, 2015, s. 237 akt. Tuncer & Erdogan, 2018, s. 524)¹⁰. Aileye, Aile İçinde Yardım Uygulaması kurum bakımına alınması gerekli olduğu düşünülen çocukların veya ailesinden alınmadan destek verilmesinde sakınca olacağı düşünülmeyen çocukların, meslek elemanlarının rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile kurum bakımının zararlı etkisinden korunması ve böylece ailenin de işlevlerinin daha sağlıklı işlemesi sağlanır (Erbay, 2015, s. 70). Kurum bakımı, ulus devletin gerek sosyal devlet olma gereği gerekse koruyuculuk ve babalık gibi rollerinden dolayı en tercih ettiği hizmet olsa da maliyetli oluşu ve verimli olmaması nedeniyle Türkiye’de koruyucu aile ve evlat edindirme yaygınlaşmaktadır¹¹. Türkiye’de şimdiye kadar evlat edinilen çocuk sayısı kadar çocuğun,

⁹ Bu yurtlar, çocukların ve gençlerin temel ihtiyaçları olan barınma, giyim ve beslenme ihtiyaçlarını reşit olana kadar karşılarken, eğer koruma ihtiyacı giderilirse veya aileye dönüşü sağlanırsa koruma kararı kaldırılır. Kurum görevlileri nöbet veya vardiya usulüyle görev yapmakta, mesai saatleri içinde formel ve duygusal iletişim tarzı geçerlidir. Çocuğun 18 yaşına kadar kurumda bakımı sağlanır, eğitimi devam ediyor ise bu koruma kararı 25 yaşına kadar devam ettirilir. Kız çocuklar için evlilik durumunda, yüksek devlet memuru aylığının bir buçuk katı miktarında yardım edilebilmektedir (Seyyar & Genç, 2010, s. 849).

¹⁰ Ayni Nakdi Yardımlar çerçevesinde temel ihtiyaçlarını karşılayamayan ailelere yönelik SED (sosyo-ekonomik destek) ayni ve nakdi sosyal yardım faaliyetleri yapılmaktadır.

¹¹ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Abdullah Karatay, *Erken Cumhuriyet Dönemi Korumaya Muhtaç Çocuklar Politikası*, 2018.

Avrupa ülkelerinin bazılarında sadece bir yıl içerisinde evlat edinildiği görülmektedir. Kalabalık yuva ve yurtlar koğuş sisteminden oda ve ev sistemine dönüştürülerek sosyal uyumlarının artırılması amaçlanmaktadır (Yazıcı, 2012, s. 501).

Kurum bakımının çocuklar üzerinde neden olduğu gelişimsel, duygusal ve eğitimsel vb. sorunlar aile merkezli bakım modellerine dönüşümü sağlayan önemli başlıca etkenlerdir. *Sıcak, hoşgörülü, sabırlı, güvenli ve şefkatli bir ortam sağlayabilen, sevgisi ile bir çocuğun hayatında fark yaratmak isteyen ve mevzuatta belirtilen şartları taşıyan ve kurumla işbirliği içinde çocuk yararına hizmet vermeye kendini hazır hisseden herkes koruyucu aile olabilmektedir* (cocukhizmetleri.aile.gov.tr, 10 Kasım 2019). Geleneksel toplumlarda çocuklara yönelik korunma ve bakım ihtiyacı içinde bulunduğu sosyal destek sistemi (aile, akraba ve çevre) içerisinde korunması ve bakımı sağlanırdı¹². Geçmişte 'besleme' şeklinde öz evlat gibi özellikleri olmayan (Gökçe, 2017, s. 22-24) etiketleyici, dışlayıcı, ezici ifadeler günümüze benzer şekilde var olmuştur. Ülkemizde diğer Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında devletin sorumluluğu halk ile paylaşması ve teşvik etmesi nedeniyle çocukların evlatlık veya koruyucu aile ile aile ortamında çocukların desteklenmesi sağlanmaktadır. İsviçre'de ailelere verilecek çocuk sayısının yetersiz olması nedeniyle diğer ülkelerden bile çocuk alınmakta hatta bu amaçla evlatlık aile yaşı düşürülmüştür. Bu çocuklardan en şanslı olanları aile yanına verilen çocuklardır. Fakat ülkemizde evlatlık uygulaması dini nedenlerinde etkisi ile oldukça yetersiz olduğu söylenebilir (Yörükoglu, 2007, s. 208-211)¹³.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, kurum bakımında kalmış kişilerin aileye yönelik düşünce ve görüşlerini; koruyucu aile ve evlatlık modellerine dair tutum ve yaklaşımlarını, alanda yaşadıkları sorunları ve beklentilerini inceleyerek ortaya koymaktır.

Araştırmanın Modeli

Kurum bakımı ve aileye dair duyguların ve bakış açılarının incelenmesi amacıyla hazırlanan çalışma Nitel olarak fenomenolojik tarzda tasarlandı. Nitel araştırma yöntemi kullanılmasının nedeni katılımcıların sayısal verilerinden ziyade deneyimleri ve duygularını anlaşılması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

¹² Koruyucu aile başvuruları il müdürlüklerine ve e-devlet uygulaması üzerinde başvuru yapılarak görüşmeler yapılır. Başvuru kabul edilirse sosyal inceleme yapılır ve değerlendirmeler koruyucu aile komisyonuna iletilir (Kesgin, 2016, s. 79). Koruyucu ailenin ilk örneği "ıcarı sagir" denilebilir (Karatay, 2018, s. 122).

¹³ Ayrıca Misafir Aile ve Gönüllü Aile modelleri de mevcuttur.

Nitel araştırma yönteminin kullanılması sayısallaştırma ve genelleme konusunda çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Kadın sayısının 3 kişiden oluşması çalışmanın sınırlılıklarındandır.

Veri Toplanması ve Analizi

Nitel veriler katılımcılar ile yüz yüze görüşülerek önceden belirli standartları olan fakat görüşme sırasında esnekleştirilen açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşturulan (Tekin, 2006, s. 101) yarı yapılandırılmış görüşme metodu ile toplanmıştır. Görüşmeler başlamadan önce, katılımcılardan randevu alınarak belirlenen gün, yer ve saatlerde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı, görüşmeleri Ocak ve Şubat 2019 tarihleri arasında gerçekleştirmiştir. Görüşmeler katılımcılar ile önceden görüşülerek; çalıştıkları kurumlarda ve kahvehanelerde buluşularak yapılmıştır. Görüşmeler genel olarak yarım saat sürmüştür; görüşme süreleri ise ortalama 25 dakika ile 50 dakika arasında değişmiştir. Anlama ve yorumlama süreçlerini bir arada bulunduran nitel araştırmalarda araştırmacının konuya ilişkin yaşam deneyiminin bulunması öznelliği ön plana çıkarmaktadır (Kümbetoglu, 2012, s. 183). Fakat öznelliğin bilimsel sınırları aşmadan keyfilik ve yanlılık ifade etmemesi ve araştırmacının duygu, düşünce ve kanaatlerini açıklayarak hesap verilebilirliğinin sağlanmasına dikkat edilmiştir. Araştırmacının kurum bakımı deneyimi olması araştırmanın oluşmasındaki en önemli nedendir. Araştırmacı 2006-2012 yılları arasında kurum bakımında kalmış, böylece deneyimleri, duyguları bizzat gözlemleyerek aktarabilmesi sağlanmıştır. Nitekim böyle bir yerin mensubu olmak araştırmacıya daha en başından anlatıların yalnızca kurmaca metinlerden ibaret olmadığını, bu anlatıların bir 'derdinin' olduğunu kabul ederek işe başlama sorumluluğu yüklemiştir. Alan araştırması kısmında araştırmacı tarafından uygulanan yarı yapılandırılmış mülakat ile elde edilen veriler araştırmanın veri analiz aşamasında işlenmiş ve böylece araştırma konusuna dair bulgulara ulaşılmıştır. Verilerin çözümünde betimsel analizi kullanıldı. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilen yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Nitel görüşmeler bittikten sonra veri analizine geçilmiş bilgisayar ortamına aktarılan veriler deşifre edilmiştir. Katılımcıların ifadeleri, kurum bakımı ve aileye dair kavramlar ve özgün ifadeler kullanılmıştır. İfadelerin kullanım sıklığı bölümlerin oluşumunda etkili olmuştur. Katılımcılardan doğrudan alıntılarda yapılmış ve bu alıntılarda katılımcılara ait bilgiler G(3),G(8) şeklinde ifade edilmiştir.

Çalışma Grubu

Yıldırım ve Şimşek'e (2008) göre, Olgu bilim (fenomenoloji) araştırmalarında veri kaynakları araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışa vurabilecek veya yansıtabilecek bireyler ya da gruplardır. Çalışmada, amaçlı örneklem modeli ile Çalışmayı kabul eden 20 katılmayı çalışmanın örneklemini oluşturdu. Katılımcıların; 17 erkek, 3 kadındır. Yaş ortalamaları $X=26$ 'dır, katılımcıların

medeni durumları incelendiğinde on biri evli ve dokuzu bekârdır. Katılımcılardan sadece altı kişi üniversite eğitimi almıştır.

BULGULAR

Kurum Bakımına Dair Düşünceler

Kurum bakımının etkileri ile ilgili çalışmalar yaygınlaşmakla beraber benzer yaşantıya sahip araştırmacıların yapmış olduğu çalışmalara rastlanmamıştır. Bu durum korunma ihtiyacı olan çocuklar gibi riskli grupların duygularının anlaşılmasında etkilidir. Katılımcıların çoğunluğu kurum bakımının yararlı olmadığını belirterek, geçmiş yaşantılarına karşı olumsuzluklar ve karamsarlıklarını belirtmişlerdir. Inak'ın (2018, s. 80), kurum bakımının yararlı yönlerinin de olduğunu ve bunların %44,2'si iş sahibi edindirmesi ve %32,7'si ise devletin çocukları sahiplenmesi ile sınırlandırmıştır.

“Hayır, inanmıyorum. Hayatım, yaşadıklarım ortadadır. Bu kadar şey varken nasıl diyeyim yaralı olduğumu” G(11). Kesinlikle hayır düşünmüyorum yaralı olduğumu. Bizde de sorumsuzluk vardı hem de yurtta vardı. Daha sonrada böyle umursamazlık devam etti. Gözetim iyi değildi. Derdimizi dinleyen yoktu (G10).

Kurum bakımında kalanların kendilerini kuruma ait hissetmedikleri, mülkiyet veya aidiyet hislerinin olmadığı için özerklik ve öz saygıları etkilenir böylece saldırganlık ve kaçma davranışı gösterebilmektedirler. Karabekir (2010) aile yoksunluğunun kurumdan kaçma veya saldırganlık gibi davranışlar tetikleyebildiğini belirtmiştir. Eğer kurumda şiddet ve akran zorbalığı da var ise bu durumlar daha fazla etkili olabilmektedir.

Yararlı olduğunu çok düşünmüyorum. Yani kısmen düşünüyorum. Allah kimseyi oraya düşürmesin. Benim başımdan geçenlerin kimsenin başından geçmesini istemem. Ama şiddet olmasa kimse kimseye karışmazsa... İyi bir yer olabilir böyle olursa yurtlar G(4). Hayır düşünmüyorum. Yani insanı dışarıda kalmasından iyidir tabii. Ama insanın ailesi gibisi yoktur. En güzel yer ailenin yanıdır. Çok zorunlu bir durum olmadıkça insanın yurtta kalması çok kötü olur G(1).

‘Dışarıdan kalmaktan iyidir’ düşüncesi kurumun kendilerini koruyan yönüne vurgulamakta, ‘Derdimizi dinleyen yoktu’ veya ‘kimsenin bizi taktığı yoktu’ şeklindeki ifadeler ise kurumdaki düzensizlik ve denetimsizliği vurgulamaktadır. Bakım kurumunun yararlı olmamasının nedeninin sorumsuzluğu-umursamazlığı tetiklemesi, rehberlik veya danışmanlık hizmetlerinin yetersiz olması ile ilişkilendirilebilir.

Kesinlikle hayır düşünmüyorum yararlı olduğunu. Hem bizde sorumsuzluk vardı. Hem de yurtta ve hocalarda vardı. Daha sonrada böyle umursamazlık devam etti. Yurtta gözetim ve disiplinde iyi değildi. Derdimizi dinleyen yoktu G(10). Hayır, bana bugün bir daha fırsat verseler ne olursa olsun gitmem. Onun etkilerini üzerimden atmam çok zor oldu. Hatta birçok etkisi daha devam ediyor. İnsanlar ile uyumlu ilişkiler kurmak gibi konularda zorlanıyorum. Bazı arkadaşlarım Suriye’ye gitti, madde bağımlılığı olanlar vardı, aşırı kredi çekenler oldu, işten ayrılanlar oldu G(6).

G(6)'nın belirttiği durumlar kurum bakımına maruz kalan kişilerin yaygın olarak maruz kaldığı risklerdendir. Radikalizm, madde bağımlılığı, aşırı şekilde para harcama ve istifa etme gibi özelliklerde eklenebilir. Kurum bakımının yararlı olduğuna ilişkin görüşleri ise şu şekildedir:

Kesinlikle yararlı olduğunu düşünüyorum. Bana bugün git bir daha kal deseler kalırım. Hatta ömür boyu da kalırım. Yurttayken gayet rahattım. Hiçte sorunlu bir yer değildi. Ben memnundum G(7). Yerine göre değişir arkadaş ortamı olarak yurt çok iyiydi bana... Ama ailevi olarak ve dışlanmalar olursa hayır istemem. Çünkü çok çektim. Örneğin dükkâna gidiyorsun yanındaki diyor ki bu çocuk yetimdir buna indirim yap. Normal biri gibi davranmıyorlar G(14).

Bakım kurumların resmi, içten olmayan, etiketleyici ve ilgisiz özelliklerine benzer özellikler belirten Üstün (2008, s. 19), kurumları; otoriter, disiplinci ve merkezîyetçi yönetimin olduğu toplu bakım modelleri olarak belirtmiştir. Böylece çocuklar yakın, sıcak ve sürekli ilişkiden yoksundurlar (Karataş, 2017, s. 870). Kurum bakımının resmi, soğuk, içten olmayan ve ilgisiz yapısı ve sevgi ve ait olma ihtiyacı yoğun arkadaş veya grup ilişkileri ile giderilmeye çalışılmaktadır. Yakın arkadaş ilişkileri bağlanma ve ait olma ihtiyacını giderebildiği için kurum bakımını yararlı olduğunu düşündürmüş olabilir. Eğer bakım kurumundan önce kalınan yerin imkânları yetersiz ve sosyal destek ağları zayıf ise kurum bakımının daha iyi bir yer olduğu savunulabilir. İstihdamın önemli bir katkısı da sosyalleşmeyi sağladığı aşağıdaki ifade de belirtilmiştir.

Kesinlikle öyle düşünüyorum. Zaten yurttaki arkadaşlar arasında bir sıcaklık vardı onun dışında çok soğuk ve umursamaz bir hava vardı. İşin ehli olan insanların tersine boş insanlar yönetiyordu G(15). “Bana yararlı oldu. Çünkü geldiğim yer bütün imkânlardan mahrumdu. Bu yüzden gelmeseydim kuruma, şu an çok kötü bir yerde olurum” G(16). “Evet, çünkü orda olmasalardı çok kötü durumlara girebilecek arkadaşlarım oldu. İyi ki kalabildikleri yer vardı en azından” G(15). Benim babam öldükten sonra bana bir gelecek hazırlayan birisi olmadığı için devletimizin bana ve yurttaki kardeşlerime böyle bir imkân tanınması iyi bir şeydir. Ayrıca onları tekrardan topluma kazandırmak adına çok güzel bir şey olduğunu düşünüyorum G(17).

G(15)'in belirttiği kurumun olmaması durumunda kötü ortamlara girebileceklerini belirtmiş olması, kurumların kendileri için önemli bir meşruiyet ve dayanak noktasıdır. Ayrıca kurum bakımındaki imkânlar, istihdam imkanı, arkadaş ilişkileri kurum dışındaki risklerden koruması kurum bakımının yararlı ve dayanağıdır.

Aileye Dönüş Bilgisi veya İsteği

Kurum bakımı ve aile ortamı iki zıt durumu temsil etmektedir. Kurumdan ayrılanların durumunu belirten ‘sudan çıkmış bir balık’ metaforu kurum ortamı ile kurum sonrası yaşadıkları ortamların farklılıklarını zorluklarını anlatmaktadır. Böylece ‘anormal’leştirme, yabancılaşma, yalnızlaşma durumu oluşmaktadır. Aile merkezli modellerin yaygınlaşması sonucu aile dönüş ve koruyucu aile şeklinde uygulamalar başlatılmıştır. Katılımcıların bazıları aileye dönüş veya koruyucu aileye dair bilgilerinin olduğunu belirtmiş fakat buna rağmen aileye dönmeyi istemediklerini belirtmişlerdir. Bakım kurumlarında maddi imkânlarının yüksek olması, bakım kurumunda alışılmış olan; daha az

sorumluluklar ve kendilerini daha rahat hissediyor olmaları aileye dönmeyi istememelerinin sebeplerinden bazılarıdır. Kurum bakımının yararlı olmadığını belirten katılımcılar koruyucu aileyi istemekle beraber bazı katılımcılar koruyucu aileyi istememektedir.

Yurtta kalsaydım pek faydası olmazdı. Kimse ders çalışmazdı. Çünkü yurttaki görevliler kimse görevini yapmıyordu. Örneğin din görevlisi arada bir gelip kitaptan bir yer okuyordu ve gidiyordu. Yurt çok rahattı ve kimse yardım eli uzatmadı. Özellikle yurt eğitimcileri çok yetersizdi. Yurtta rahat ve sorumsuz yaşıyorduk G(20).

Kesinlikle eğer bilgin olsaydı ve izin verselerdi yapardım. Hem de hemen. Ama olmadı işte girdikten 6,5 yıl sonra ancak yapabildim. Keşke daha önce yapabilseydim G(10). Keşke bizi annemizin yanından almasalardı. Bize ekonomik olarak destek verselerdi. Çok daha iyi olurduk. Hem annemde tek başına kalmış olmazdı. Bu yüzden hasta oldu G(6).

‘Keşke bizi ailemizin yanından almadan bize yardım edilseydi’ sitemi, aile merkezli bakım modellerinin hem kendileri için hem de aileleri için faydalıdır. G(14), aileye dönüşe dair bilgilerinin olmaması nedeniyle dönüş yapamadığını şöyle belirtmiştir:

“Bilgimiz yoktu. Ama olsaydı daha güzel olurdu. Aile mahrumiyeti yaşamazdım en azından” G(14).Evlathlık kesinlikle hayır... Keşke bizi ailemizin yanına verselerdi. Ama kendi ailem dururken başka bir aileye sahip olmak beni daha çok yıpratıp yalnızlaştırırdı G(18).

Katılımcıların çoğunluğu aileye dönüş yapmaya dair bilgilerinin olmadığını veya aile dönüş yasal mevzuatın kurumda kaldıkları dönemde olmadığını belirtmişlerdir. Fakat katılımcıların çoğunluğu aileye dönmeyi veya aile ortamında kalma isteklerinin olduklarını belirtmişlerdir.

“Bilgimiz vardı. Ama ben hiç istemezdim zaten yapmadı. Çünkü yurttaki rahatlığı hiçbir yerde bulamazdım” G(7). “Hayır, gitmek istemiyordum. Bizimkiler köyde kalıyordu. Okul hiç. Okumazdım. İmkânlar çok kötüydü ailemin” G(16).

Dünyada aile merkezli bakım yaygınlığı ulus devletlerin etkisinin azalması, liberalleşme ve demokratikleşme ile beraber yaygınlaşmıştır. Ahern’e (2013) göre savunmasız çocuklara nasıl yardım ettiğimiz konusunda bir paradigma kaymasına ihtiyacımız var. Ülkemizde de benzer şekilde birçok uluslararası ve inanç temelli hayır kurumları, yetimhanelere yatırım yapma yaklaşımlarını ailelere yatırım yapmaya dönüşüyor. Böylece daha az maliyet ile çocukların gelişimi daha iyi sağlanıyor. Bu kuruluşlardan bazıları, bağışçıların ailelere aylık bir ödeme yapmalarını sağlamak için evlerinde bir çocuk yetiştirebilecekleri mekanizmalar sağlar. Böylece çocukların kurumsallığa maruz kalmaları engellenirken aile ortamında kalmaları ile güvenli ortam ve ilişkiler geliştirilebilme sağlanmaktadır.

Yakınlarının Kurumda Kalabilme Durumları

Kurum bakımına dair geçmiş yaşantının olumsuzluğu kendini-geçmişini gizlemeye neden olabilir. Eğer kişi onunla yüzleşmez ise zamanla eskiye dair her şeyden kaçınabilir. Kurumlara karşı olumsuz algının da kalanların kendilerini gizlemelerine dolayısıyla geçmişi reddetmeye veya gizlemeye neden olabilir. Inak (2018, s. 80) çalışmasında kurum bakımında kalmış katılımcıların %59,6’sı

çocuklarını kurum bakımına vermeyi düşünebileceklerini, %40,4'ü ise düşünemeyeceklerini belirtmişlerdir. Inak'ın ulaştığı sonuçlara karşıt olarak katılımcıları çoğunluğu zorunlu şartlar oluşması hali bile olsa yakınlarının kurum da kalmasına istemediklerini belirtmişlerdir. Kurum bakımında memnun olmadıkları anlaşılacağı bu oranda kurumun kendi gelişimleri üzerindeki olumsuz etkisinin olduğu da anlaşılabilir.

Hayır, kesinlikle kalmasını istemem... Benim hayatımın benzerini yaşamasını nasıl isteyebilirim. Evet, iş sahibi olduk ama bunca yıpranmadan sonra degeceğine inanmıyorum (G10). “ Olur mu? Kimsenin benim yaşadıklarımı yaşamasını istemem” G(4).

‘Kimsenin benim yaşadıklarımı yaşamasını istemem’, ‘çocuklar için en iyi yerin aile yanı’ olduğunu ifade etmeleri, kurumsallığın olumsuz etkisine maruz kalmış kişilerin tepkilerini yansıtmaktadır.

Hayır, kesinlikle en iyi yer, kişinin bir ailenin yanında kalmasıdır. Kendi ailesi varsa yurttan çok iyidir, fakirde olsa. Koruyucu aile herkes için yurttan çok daha iyidir (G6). İstemem. Aile her zaman çocuğun eğitimiyle ihtiyaçlarıyla yurttaki çalışanlardan daha fazla ilgilenir. Yurtta kimse senin için dertlenemez. Kimse senin için özel bir şey yapmaz G(12).

“Aile her zaman çocuğun eğitimiyle ihtiyaçlarıyla yurttaki çalışanlardan daha fazla ilgilenir” ifadesi çocuklar için en temel ihtiyaç olan bağlanma, güven ve sevgi ihtiyaçlarını dile getirmektedir. Kurum ortamındaki arkadaşlık ilişkileri, yaşanan mahrumiyetlere karşı sınımlanacak bir limandır.

Hayır, istemem ama arkadaşlık ortamından dolayı isteyebilirdim G(14). Hayır. Ben o sorunları yaşadım. Kimsenin yaşamasını istemem” G(18).

Kuşaklar arası çatışma, velayet sorunları ve travmadan kaynaklı sorunlardan dolayı risk grubundaki çocuklarda rahatsız edici davranışlara neden olabilir (Webb, 2017, s. 301). Bu nedenler ve medyadaki ihmal/istismar etiketi gibi nedenler koruyucu aile ve evlatlık hizmetlerinin yaygınlaşmasını engellemektedir: “İsterim neden olmasın” G(7). “Bilmiyorum. Neden olmasın. Olabilir” G(16). Katılımcıların bazıları zorunlu hallerin olması durumunda çocuklarını kurum bakımına verebileceklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların zorunlu hallerin olması durumunda çocuklarını kurum bakımına vermeyi istememeleri kendi yaşadıkları sorunlara dayanmaktadır.

Koruyucu Aile veya Evlat Edinme İstekleri

Ülkemizde koruyucu aile veya evlat edinme hizmetleri yeterince gelişmemiştir. Kurum bakımı modelleri çocuklar üzerindeki olumsuz etkisi araştırmamızda da ve diğer birçok araştırmalarda ortaya konulmuştur. Bunca sonuçlara rağmen mevcut şartların oluşmaması ve aile yapısındaki yıkıcı etkiler kurum bakımı modellerini devam ettirilmektedir. Fakat kışla tipi kurumlardan ev tipi kurumlara geçiş ile kurum bakımını neden olduğu etkiler azaltılmaya çalışılmaktadır. Ülkemizde kurum bakımdan ailenin yanına verilmiş çocuk sayısı 2011 yılından 2017 yılına yaklaşık olarak 4 kat artmıştır (AÇSHB,2018). Bu veriler incelendiğinde aile merkezli bakımın yaygınlaştığı görülmektedir. Fakat

korunmaya ihtiyacı olan çocuk sayısının da arttığı gözlenmektedir. Katılımcıların çoğunluğu kurum bakımının olumsuz etkisini kabul etmesine rağmen kurumlarda kalan çocuklara yönelik aile (koruyucu aile ve evlatlık) ortamı oluşturma şeklinde bir isteklerinin yeterli düzeyde olmadığını belirlenmiştir. İsteksiz olmalarının bir diğer nedeni de kendilerinin çocuklar için yeterince faydalarının olmayacağını düşünmeleri ve kendi ailevi sorunlarının varlığı etkili olabilir.

Evli olmadığım için şuan olmaz. Eğer evlenirsem ve eşim isterse olabilir. Çocuklar için insan biraz korkuyor. Eğer çocuğa iyi bakamazsam ne olur? Bu insanı korkutuyor G(5). Eğer eşim kabul ederse olabilir. Ben istiyorum. Ama evlatlık olmaz çünkü dini engeller olduğu için. Belki ilerde koruyucu aile olabilirim G(6).

Kurumsal etkilerin çocuklar için zararlı olduğunu ve bu çocukları kendilerinin iyi anlayabileceğini belirtmekle beraber katılımcılardan bazıları koruyucu aile olmak için çekindikleri, korktukları veya kararsız olduklarını belirtmişlerdir. “Düşünürüm ve kurumda kalmış bir çocuk alarak ona bakardım. Onu en iyi ben iyi anlarım” G(18).

Katılımcılar genel olarak: “Ben kendime bakamıyorum. Nasıl başkasına bakayım. “Hayır, yapamam” G(5), “Olabilir mi? Bilmiyorum. Şu an evli değilim” G(15), “Orada daha mutlular. Bence küçük yaşlarda olsa olur. Bilmiyorum” G(16) şeklinde ifadeler kullanmışlardır. Katılımcıların koruyucu aile olma isteklerinin olmamasını kendilerini yeterli görmemelerine dayandırmışlardır. Koruyucu aile olmayı isteyenlerin belirttiği “onları en iyi ben anlarım” düşüncesinin aksine “kendim yetersizim, nasıl bakabilirim ki” şeklinde cevap verenlerde vardır.

Akranların Ailelerine Dair Bakış ve Hisler

Kurum bakımında kalan çocukların kurum dışında, televizyonda ve medyada gördükleri anne-baba, çocuk, ebeveyn ilişkileri ve etiketlenmeleri (zavallı, yetim, kimsesiz) çocuklar üzerinde olumsuz etkileri olmaktadır. Bu durumun öfke, umursamazlık ve karamsar duygularına neden olduğu vurgulanmıştır.

Keşke bende de olsaydı böyle bir aile diye çok düşünmüşümdür. Yani onları kıskanma ve onlar gibi olmak isterdim. Keşke bizimde ailemiz bizi okula bıraksa bizimle oyun oynasa falan düşünürdüm G(10). Keşke benim de ailem olsaydı. Hatta beni evlatlık alsınlar şeklinde düşünürdüm. Kuruma gelen insanlara karşı bazen böyle düşünürdüm. Bu biraz da televizyonda gördüğümüz yetimler için böyle şeyler yapılırdı. Bende böyle düşünürdüm G(6).

Küçük yaşlarda kurum bakımına maruz kalan çocukların akranları gibi aile ortamına özlem duyma durumları büyük yaşlarda kurum bakımına maruz kalanlara göre daha belirgindir. Sevgi ve bağlanma ihtiyacı küçük yaşlarda karşılanması gereken ihtiyaçlar olduğundan çevreye karşı beklentinin oluşmasına neden olmaktadır.

Tabii ki de bir ailenin olmasını bizlerle ilgilenmesini isterdik kimisi anne baba tanıdığı için ya da yanında yaşadığı için düşünceleri farklı olabilir ben o kadar şanslı değildim bundan dolayı pek üzülmediğimi söyleyemem yaşam şartları diyelim G(17).

Çevrelerindeki ebeveyn çocuk ilişkileri ve etiketlenmeleri suçlu ve mağdur/kurban örüntülerini geliştirmelerine neden olabilmektedir.

“Çocuk olduğumuz için ister istemez insanda rahatsızlık oluyordu. Keşke bizimde böyle bir ailemiz olsaydı diye düşünürdük(kader).” G(9). Ailemin yanında olsaydım psikolojim, gelişimim ve eğitimim çok daha yüksek olurdu bence. Bu yüzden bu konularda dışarıdakileri kıskanırım G(15).Bazı akrabalarım, bana bakışı ‘yurtta kaldığın için size hep eziyet ediyorlar, sizi dövüyorlar’ gibi kelimeler beni çok rahatsız ediyordu G(14)

Yukarıda katılımcıların aksine kendisini bir şey hissetmediğini ve ‘umursamadığını’ belirtenlerde mevcuttur. *“Umursamazdım. Beni etkilemezdi” G(16). “Hayır, ben kimseyi pek umursamazdım. Herkesin ailesi kendinedir” G(4). Tek istediğim şey kimse bana bulaşmasın. İnsanlara karşı bir şey his etmedim. Uzaktık insanlardan” G(11)...*

Çocukluk döneminde sevgi ve ilgi eksikliği yıkıcı olabilmektedir. Bu yıkıcı etki sadece kendilerine yönelik değil topluma, çevrelerine ve arkadaşlarına karşı öfke, çevreye zarar verme, içe kapanma ve umursamazlık şeklinde sonuçları olabilmektedir.

Aileye Geçiş ve Evlilik

Kurum bakımı sosyal alandan-yaşamdan farklı olduğu için kurumdan ayrılanlar uyum sorunları yaşamaktadırlar. Özellikle günlük işlerde; yemek, temizlik, fatura ödeme, komşuluk ilişkilerinden vb. mahrum oldukları için sosyal-sivil alana geçtiklerinde zorlanmaktadırlar. Kurum bakımında kaldıkları dönemde birçok şey rutin programlara (yemek saatleri, yatma saatleri, giriş-çıkışlar ve giyecekler) bağlı olması sorumluluk almayı, özerklik ve öz-saygıyı engellediğini, bundan dolayı kurum sonrası uyum sorunları oluşmaktadır.

Tabii ki evlendiğim zaman eşimin köyünde bir söylem oldu. İşte babası yoktur, durumları kötüdür şeklinde bir yaygara olmuştu. Onun dışında kayınbaba veya kayın anama anne veya baba diyemiyorum. İnsan aile ortamından mahrum büyüyünce daha fazla aileye ve çocuklarına bağlı oluyor. O yaşadığı mahrumiyeti bu şekilde gideriyor. Özellikle baba eksikliği bizi çok etkiledi bu yüzden onları çocuklarıma yaşatmamaya çalışıyorum G(10). Kısmen. İnsan kurumdaki rahatlığa alışınca birde kurumda her şey bellidir. Saatleri gelir, gider alırsınız. Ama eve geçince bunlar yok. Yemek, fatura, temizlik saatler insanı zorluyor G(9).

Güvenli bir yer olarak aile ortamına ihtiyaç duymak evlenme ve aileye geçmeyi teşvik etse de sonraki hayatlarında düzen ve kontrol sorunları yaşabilmektedir. Evlilik sonrası kurum bakımında edilen özellikler nedeniyle uyum sorunları ile karşılaşmaktadırlar. Bu durum evlilik öncesi ve sonrası sorunular ve endişelerin sosyal destek (aile, akraba, STK ve arkadaş) ile giderilebilmektedir.

Zorlandım... Aile nasıl kuracağım falan... Bunlar beni düşündürdü. Ama hamd olsun her şeyi kendi imkânlarımla yaptım diyebilirim. Akrabalarımın yardımı oldu ama ben çoğunlukla yaptım. Evlendikten sonra eşimin ailesi ile bir sorun olmadı ama baba demek anne demek insan bunları beceremiyor. Bir de bazı adetler var. Bunlar insana biraz ters geliyor. Kadınlar da çok farklı düşündüğü için biraz çekingenlik oluyor. İnsan kendini böyle güvenli hissettiği bir ortama girmek istiyor (G6).Yurttan mezun olduktan sonra babamın amcası, eşi ve kızlarıyla beraber yaşadım. Aradan 1 yıl sonra işe girdim. Evliliğimi kendim yapıp kendim karar verdim. Çok

şükür bir zorluğum olmadı. Tek sıkıntım ailemi tanımamaktı. Sonradan tanıyınca duygular biraz farklı oluyor. Isınmak zor oluyordu. Düşünde tanımadığım ailemi görünce biraz şaşırđım. Çünkü benim amcam dediğim annem dediğim kişiler akrabaları düşüne davet ettikleri için çoğunu orda tanımış oldum. Mutlaka bir yerlerde tanımadığınız aileniz akrabanız vardır G(17).

Kurum bakımı sonrası yakınları-akrabalar ile ilişki azlığı sonraki dönemde de yakınlaşmayı zorlaştırır. Geçmişte topluma karşı beslenen güvensiz duygular neden olduğu bağlanma ve evlilik endişeleri, çevre ve arkadaş desteğı ile aşılabilmektedir.

Benim evliliğim mucize gibi oldu. Bende bilmiyorum nasıl oldu. İnsanlara karşı güvenim hiç yoktu. Nasıl yapacaktım diye düşünüyordum. Sonunda oldu. Küçükken beraber ayakkabıcılık yaptığımız bir arkadaşımın annesi aracı oldu. Allah ondan razı olsun. Şu an memnunum. Üç ay oldu evleneli G(11). Evlendiğim kişi benim halamın kızı olduğundan evliliğim için ötekilik veya dışlanma olmadı. Ama evlendikten sonra ilk başlarda uyum, ev kuralları komşuluk gibi şeylere alışmakta biraz zorlandım G(3).

Katılımcıların çoğunluğunun aile ortamına geçilirken veya aile kurarken zorlandıklarını belirtmiş olmalarına rağmen bazı katılımcılar herhangi bir zorluk yaşamadığını belirtmiştir. Sosyal destek görme bu zorlukların aşılmasına katkı sağlamıştır.

“Ailemin desteğıyle evlendim ve herhangi bir sıkıntı yaşamadım” G(12). Çok değil işe girdikten sonra sosyal ilişkilerim yine devam etti. Evlenmedim ama zorlanacağımı düşünmüyorum. Çünkü hayata karşı tek başınayım bu beni çok zorladı G(14). Hayır zorlanmadım. İşe girdikten sonra dostluklarım ve sosyal ilişkilerim yine devam etti. Daha evlenmedim ama zorlanacağımı düşünmüyorum G(7).

Kurum sonrası sorun yaşamayacağını düşünmelerinde sahip oldukları statü, motivasyonları, eğitim düzeyleri ve başarılı-düzenli sosyal ilişkiler gibi faktörler etkilidir.

Kurumsal Etki ve Özelliklerin Aktarımı

Riskli dönemler olan bebeklik ve çocukluk dönemi (Bowlby’in bağlanma kuramı) hayatın devamını etkileyen dönemlerdir. Kurum bakımında mahrum olunan duygusal ihtiyaçlar kurum sonrası aile ve çocuklarına karşı bağlanma veya ilgilerinin artırmaktadır. Ayrıca kurum bakımından kaynaklı sorun ve özellikler de aktarılabilmektedir.

Ben çok çabuk evlendim diyebilirim. Şu anda üç çocuğum var. İnsan ailesine sıkıca bağlanıyor. Zaten yeterince bağlandığım bir şey olmadı. Yukarıda söylediğim gibi onlara daha fazla bağlandım. O aile ortamı benim için çok önemli G(1). Eşime bağlılığım var. Bunca yıl aradan sonra bir yuvam oldu. Onu korumaya çalışıyorum dikkat ediyorum. Allah razı olsun tüm yardım edenlerden. Eşim ile üç aydır evliyim ama çok iyi gidiyor. Eşime birçok işte bağlıyım G(11). İlgim arttı aileme karşı özellikle ilk yurttan çıktığımda ama artık çok dikkat etmiyorum. Annemi üzmem istemiyorum ama çok dikkatli davrandığımı söyleyemem. Eğer çocuklarım olursa onlara çok dikkat edeceğim. Onlara baba şefkatini eksik etmeyeceğim G(4).

Anne-baba eksikliği sonraki yakın ilişkilerin önemini artırmaktadır. Kurumların bütün imkân ve fırsatlara rağmen sevgi-ait olma ve güven ihtiyaçlarını sağlayamadığı için kurum sonrası aile ve

yakınlara yoğun bağlanma yaşadıkları anlaşılmaktadır. Kurum sonrası aile ve yakınlarına karşı aşırı bağlanma kaybetme korkusundan da kaynakladığı savunulabilir.

Yuvanın-yurdun veremediği sadece aile ortamıdır. Yani anne baba ya da kardeş ortamından bahsediyorum. Onun dışında kalmalarında bir sakinca olmadığımı düşünüyorum. Tekrardan söylüyorum. Eğer o yurttan merhamet vicdan var ise (bende yoktu) herkes benim gibi şanslı olmayabilir G(17). Yani insan aile ortamından mahrum büyüyünce daha fazla aileye, arkadaşlarına ve çocuklarına bağlı oluyor. O yaşadığı mahrumiyeti bu şekilde gideriyor. Özellikle baba eksikliği bizi çok etkiledi. Bu yüzden onları çocuklarıma yaşatmamaya çalışıyorum G(10).

Sevgi-ait olma eksikliği; aşırı/kontrolsüz davranışlar ve yoğun/yakın ilişkiler ile giderilebilmektedir. Aile gibi yakın bağlanma ilişkileri varoluşsal sığınak olsa da kurum bakımından kaynaklı sorunlar yaşanabilmektedir. Fakat katılımcıların evlilik ve aile ilişkilerinde sorunlar yaşadıkları da gözlenmiştir. Örneğin katılımcıların yoğunlukla bahsettiği “umursamazlık” kurum bakımı sonrası aile, iş, eğitim ve yakın ilişkilerinde de devam edebilmektedir.

İlgim arttı. Onlara kendi yaşadığım eksikleri yaşatmak istemiyorum. Özellikle baba sevgisi ve aile eksikliğini yaşatmak istemiyorum G(3). Evli değilim. Anneme karşı ilgim (sevgim) arttı. Onu üzmemek için dikkat etmeye başladım diyebilirim G(15). Bir dönem yurttan alışıma o umursamazlığı aileye de yansıtım. Zaten paralarımı verince her şey yeterli diyordum. Bütün ihtiyaçlarımı karşıladığımı düşünüyordum G(13).

Katılımcıların kurum sonrası zorlandığını belirtmiş olması aile ve çocukları için önemli bir risk kabul edilebilir. Kurum bakımı kaynaklı karşı cinsle ilişki kuramama, ailevi norm ve adetlere uyum sağlayamama sorunları travmatik sonuçlara da neden olmaktadır.

Kurum Bakımı ve Bağlanma

Kurum bakımı deneyimi olan kişiler güvensiz ve korkulu bağlanma stilleri geliştirmektedirler. Özellikle baba yoksunluğu ve kurum bakımında maruz kalınan şiddet güvensiz bağlanmanın temelini oluşturur (Yüceer Kardeş, 2018, s.311). Kurum bakımının tüm imkânlarla rağmen sevgi ve ilgi ihtiyaçları gideremediği katılımcıların beyanlarında görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu kurumdayken umulan, bağlanılan veya özlenen bir yer veya kişiye dair “aile ve kurum öncesi kalınan yer” şeklinde cevap vermiş, bazı katılımcılar ise arkadaşlar ve STK (sivil toplum kuruluşu)’lar şeklinde cevap vermişlerdir.

Kardeşlerim ve ağabeylerimle görüşünce sevinirdim. Onun dışında arada babamın yanına giderdik tatillerde. Ben kolay kolay insanlara bağlanmam, insanlara güvenmem. Hayat bana bunu yaptırdı (G11).

‘Hayat bana bunu yaptırdı’ ifadesi kendilerine yönelik kurban/mağdur görüşünü yansıtmaktadır. Böylece başkalarını cezalandırma ve çevreye karşı umursamaz olma şeklinde tepkiler geliştirebilmektedirler.

Ailemin yanına gitmeyi çok isterdim. Ailemin yanına döneyim de ne olursa olsun. Beni hiç kimse ilgilendirmez kim ne yaparsa yapsın. Aşırı bağlandığım belki ailem-annem olabilir. Başka da kimse yok. Onları

çok özlerdim bundan dolayı ayrı olmak insanı kötü etkiliyor. Ders çalışma, sosyal aktivitelere katılmak bunlar insanı özlemeden dolayı etkiliyordu. Düşünsenize aklınızda özlediğiniz bir şey var ise ne yapabilirsiniz G(4).

‘Ailemden biri gelsin de ne olursa olsun’ şeklindeki düşünce özlemin yoğunluğunu açıklamaktadır. Bu yüzden aile yanında desteklenme alternatifine rağmen kurum bakımı tercih edilmesi çocukların gelişmelerini olumsuz etkileyebilmektedir.

“Aileden birinin gelmesini isterdim. Yurttayken ailemin yokluğu beni üzüyordu. Yurttan ayrıldıktan sonrada yurttaki o ortamı çok özliyordum” G(12). Aile bireylerinden birinin gelmesini isterdim. Babamı kaybettiğimi öğrendiğimden beri baba özlemi vardı. Hep yurttan ayrıldıktan sonrada yurttaki o ortamı çok özliyordum G(17).

Geçmişte kalınan yer ve aile (anne) özleminin etkisi kurum bakımına geliş yaşının büyüklüğü ile paraleldir. Bu durum kurumu ve akademik gelişimi etkiler. G(15), “Annemi ve köyümü çok özlediğim olmuştum. Bağlanmıştım ama umursamıyorum artık” ifadesi kurum bakımının belli bir süre sonra geçmiş bağı zayıflattığını ama etkisinin devam ettiğini gösterir. Katılımcıların STK’lara (özellikle İslami STK’lara) vurgu yapmaları dini-doğal ortamların bakım kurumlarında kalmış (veya geçmişte travmalara ve mahrumiyetler yaşamış) kişiler için sosyalleşme imkanı sunabilmektedir.

Aile akraba ve köyü çok özliyordum. Eski ortamımı özliyordum. O zamanlar İslami sohbetlere gidiyordum sık sık. Allah onlardan razı olsun. Onlar olmasaydı. Allah bilir şimdi neler yapıyordum. Onlar sayesinde kötü bir alışkanlığım olmadı. Onları ziyaret edince bende bir rahatlama oluyordu G(10). Arada haftada bir veya iki sefer X cemaatini sohbetlerine katılırdım. Oraya gittiğimizde güzel oluyordu. Bize namaz, kuran ve kitap okuyorlardı. Kendimizi orda rahat hissederdik G(3).

Yukarıdaki ifade sivil ve manevi sosyal çalışmaların kurum bakımında kalanlar için önemini vurgulamıştır. Arkadaşlık ve dostluk gibi birebir ilişkiler, kurum bakımında maruz kalınan kalabalık ve toplu ilişkilerden faydalı olabilmektedir. Bazı katılımcılar ise kurumdayken umulan, bağlanılan veya özlenen bir yer veya kişinin olmadığını belirtmişlerdir.

“Arkadaşlar vardı onların yanına gidince kendimizi rahatlamış hissederdik. Bağlanma da hayır olmadı”G(9)Bazen okulda veli toplantısı olurdu hoca benim ailemi çağırılmazdı. Bu benim zoruma giderdi, kendimi farklı hissetmeye ve ailemi çok özlerdim. Bazen valiyi ziyaret giderdik. Oda bazen bizim yurda gelirdi bir de etkinlikler olurdu. Onlara katılırdık G(14).

Kurum personeli veya bürokratik kişiler de (vali- devlet baba) bağlanma ihtiyaçlarını yansıtabilmektedir. Katılımcıların özlem duydukları yer olan aile ve geçmişte kalınan yerler kurum bakımının en dezavantajlı yönü olan sevgi ve bağlanma sorununu yansıtmaktadır. Ayrıca sivil, gönüllü, manevi ve birebir ilişkiler kurum bakımının olumsuz etkilerini azaltabilmektedir.

Kurum Sonrası Ziyaret İlişkilerine Dair Hisler ve Beklentiler

Kurumdayken veya kurumdan ayrıldıktan sonra akraba ve çevre ile ziyaret sıklığı veya ilişkilere dair hislerin beklentiye, uyuma, motivasyona ve odaklanmaya etkisi olduğu katılımcılar ile yapılan

görüşmelerden anlaşılmaktadır. Katılımcıların kurum öncesi, kurum süreci ve kurum sonrası aile, akraba ilişkileri birbiriyle ilişkili olduğu anlaşılmıştır (Kurumdayken ilişkilerinin devam ettiği kişiler ile kurum sonrası da devam etmektedir). Bu durum kurumdayken sığındıkları ve ilişki kurdukları insanları değerli görmelerinin sonucudur.

Keşke daha önce olmuş olsalardı ve bizimle ilgilenselerdi diyebilirim. Onlara ısınmak, onları tanımakta zorluk çektiğim için. Halamın ve amcamın hatta bir defa annemin gelmesi beni çok mutlu etmişti G(17).

Katılımcıların kurumda arzuladıkları dostluk ve sevgi gibi ihtiyaçlar çevre ve akrabaya ilgiyi ve özlemi artırmaktadır. Eğer bu ilgi ve özlem ihtiyaçları karşılanmaz ise akraba ve çevreye karşı öfke, soğuk ve ilgisiz duygular geliştirebilmektedirler. Ayrıca istihdam sonrası sosyal ilişkilerinde daha rahat olduklarını belirtmişlerdir.

İşe yerleştikten sonra daha fazla akrabalarımı ziyaret ettim. Çünkü artık ekonomik özgürlüğüm de olduğu için kendim daha rahat hissediyorum. Eskiden olsa gitsek bize acıyarak bakacakları için rahat olmazdık. Gelirlerdi annemler, insan onları görünce iyi oluyordu. Ama gittiklerinde insan bu kez özlüyordu onları. Kafamıza takılırdı. Birde kardeşim vardı oda bana bağlı olduğu için onunda duyguları ve sorumluluğu için çaba gösteriyordum G(1). Eskiden de ziyaret ederdim şimdide ziyaret ederim akrabalarımı. Yurttayken daha çok annem ziyaret ederdi. Ben ilk geldiğimde yurttta eğitimimiz yapılırdı. Sonra eve, ilk tatile gidince artık yurttta duramaz oldum. Hep kaçmaya başladım G(13).

G(13), kuruma geldiği ilk zamanlar kuruma alıştığını fakat daha sonra yapılan ziyaretlerin özlemini artırdığı için kurumdan kaçtığını belirtmiştir. Şehir/mekan uzaklığı fazla olması özlemlerinin artırmakta uzaklığının azalması ile beraber ziyaretlerin ve özleminde azaldığını belirtilmişlerdir.

Kurumda daha az görüşürdük. Sonradan arttı. Ama çok sevgi dolu değildi belki de herkese olan öfkemden dolayı çok kimseyi arayıp sormam G(8). Eskiden yurttta kaldığım zamanlar daha fazla özlüyordum. Bu yüzden geldiğim zaman daha fazla ziyaret ediyordum. Onları sorardım. Şimdi azaldı. Memlekete geldiğim için bir de artık özlem yok o yüzden epey azaldı diyebilirim G(10). Sıradan şekliydi. Ziyaretlerde fazla bir sorun yok şu an. Eskiden geldiklerinde sevinirdim. Daha sık bir görüşme sıklığı olsaydı, kendimi daha az yalnız hissedebilirdim. Daha fazla istekli olabilirdim G(15).

Yüceer Kardeş (2018, s. 311)'e göre hiç ziyaret edilmeyen çocukların yaşadığı yoksunluğun yoğunluğu ve ayrılık hüznünün yaşanmamasına bağlı olarak güvenli ve korkulu ilişki geliştirebilmektedirler. Ayrıca aile ziyareti ile bağlanma arasında ilişki olmadığını ve gönüllü ziyaretlerin daha etkili olduğunu belirtir. Ziyaretlerin yetersiz olması çocukların kendilerini değersiz hissettirmekte, öz saygı ve öz güvenleri olumsuz etkilenebilmektedir. Çocuklar için aile ziyaretleri hem mutlu oldukları, hem kayıtsız kaldıkları bir durum olabilmektedir. Yukarıdaki ifade de kurumda olduğu dönemler yapılan ziyaretlerin kendisini mutlu ettiğini belirtilmişken aşağıdaki ifade mutlu olduğunu fakat motivasyonunu olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Geçmişe ve aile/yakınlarına özlemin ilgi ve motivasyon eksikliğine neden olduğunu belirten G(3):

Evi, memleketi zaten özliyorduk. Bundan dolayı ilgisizlik oluyordu. Ziyaret olunca daha da özlem artıyordu. Çok değişiklik olmadı. Yurttan çıktıktan sonra ekonomik özgürlüğüm ve daha çok vaktim olduğu için hasta olanı ve taziyesi olanı ziyaret ederim G(3). Benim aile bağları geçmişten beri kuvvetli olduğundan her zaman akrabalarımı ve arkadaşlarımı ziyaretlerde bulunmaya çalışırım. Eskiden onlarda zaten gelirlerdi. Annem ve abimin bizi ziyaret etmeleri beni çok mutlu ediyordu G(12).

Aile ve akraba bağlarının güçlü olması kuramsallığa maruz kalsa bile kişi için önemli destek ve motive kaynağı olabilmektedir. Katılımcıların ziyaretlere dair beklentilerini yüksek ve çoğunlukla kendilerini olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan bazıları akraba veya çevre ziyaretlerinin değişmediğini çevre ve akrabaları ile ilişkilerinin olmadığını veya ilişkilerinin azaldığını belirtmişlerdir. Çünkü kendileriyle yeterince ilgilenmediklerini böylece çevrelerini suçlu görmelerine dayandırmaktadır.

Ben onları sormam. Galiba bunun nedeni onlar beni sormadığı için bende onları sormam. Gördüğümde sorarım, düzenli aralıklar ile ziyaret ederim, ziyaret etmesem bile severim, Kurumdayken benimle ilgilenmeyenleri bende sormam, beni yurda verdikleri için, aile ortamından mahrum ettikleri için, umurumda değil. Böyle oldu. Kendimi rahat hissettiklerim ile sık görüşüm G(11). Eskiden de yoktu şimdi de yok kimseyi ziyaret etmem. Dolayısıyla kimseye karşı bir şey de hissetmem. Kurumdayken de kimse gelip beni sormazdı. Nasıl insan bir şeyler hissedeyim onlara karşı G(9).

'Ben onları sormam. Galiba bunun nedeni onlar beni sormadığı için bende onları sormam' ifadesi Kurum süreci ve kurum sonrası ilişkiler birbiri ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. Kendileriyle yeterince ilgilenilmediği ve kuruma maruz bıraktıklarını düşündükleri için aile ve çevrelerini suçlayabilmektedirler. Katılımcılardan G(9), kurumdayken yeterince ziyaret edilmemelerinin sonucu olarak kendilerinin de kurumdan sonra kimseyi ziyaret etmediklerini veya ziyaret edilse dahi duygusal bir yakınlık hissetmediklerini belirtmişlerdir.

Hayır, bir değişiklik olmadı. Daha çok iş arkadaşları ile takılırım. Taziyelerine veya etkinliklere giderim. Başkada bir şeye gitmem, katılmam. Kendimi rahat hissetmem çünkü bir yakınlık hissetmem ki G(7). Değişim olmadı. Onlar ile ilişkilerimiz olmadığı için benimde olmadı. Kim ne yapıyorsa yapsın. Beni ilgilendirmez. Yeter ki bana dokunmasın. Beni sormadılar, bende sormadım onları G(16).

İnak'ın çalışmasında aile üyeleri ve yakın akrabaların kurumdayken kendilerini ziyaret etmeleri uyumu, toplumla bütünleşmeyi, yalnızlıktan kurtulmayı ve hayata daha fazla tutunmayı sağladığını belirtmiştir (İnak, 2018, s. 122). Katılımcıların çoğunluğu kendilerinin ziyaret edildiğini fakat bir kısmının bu ziyaretlerin nicelik ve nitelik olarak daha iyi olması gerektiğini belirtmişlerdir. Kendilerini ziyaret edilmediği belirten iki katılımcı aile üyeleri ve akrabalarına karşı soğuk ve ilişkilerinin kötü olduklarını belirtmişlerdir. G(16), "Sadece izinler için gelirlerdi. İnsan mutlu oluyordu" ifadesi sadece izin için bile olsa ziyaretlerin mutlu ve değerli hissettirdiğini ve özlemi giderebildiğini göstermektedir.

Daha çok bizi annem ziyaret ederdi. Bazen de dayılarım ziyaret ederdi. Bu ziyaretler hem bize iyi geliyordu hem de zamanda özlemimizi artırıyordu. Sürekli aklımıza gelmeye başlıyordu G(10). Beklentim yoktu.

Zaten bizi kimsenin taktığı da yoktu. Bizimde aynı şekil bir şeyi taktığımız yoktu. Benimde annem dışında bir beklentim olmadı G(7).Beklentim değil de ben çok akrabalarım ve eski ortamıma gitmek istiyordum. Aklıma takılınca da her şeyi boş veriyordum. Kurum sonrasında değişiklik olmadı ziyaretlerimde. Kimse ile değişik ilişkim olmadı G(4)

G(4), belirttiği özlemin etkileri nedeniyle ilk dönemler ziyaretler engellenebilmektedir. Katılımcıların açıklamalarında görüldüğü üzere kurum bakımında oldukları dönemler aile ziyaretlerinin özlemi artırdığı fakat uyumu ve motivasyonu olumsuz etkilediği görülmektedir. Goffman (2015, s. 28) total kuruma ilk girişte yeni yaşama alışma ve rol kaybının sağlanması amacıyla ziyaretlerin engellendiğini belirtir. Kuruma ilk girişte kabul işlemleri olarak adlandırabilecek programlama (kırpma) işlemi için; fotoğraf çekme, numara verme, saç kesme, tek tip kıyafetler giyme, soymak ve yıkanmak gibi işlemlerden geçilir. Personel ilk girişte itaat testi ya da irade kırıcı işlemler uygulayarak bu uyumu sağlar.

SONUÇ

Kurum bakımı, koruma ihtiyacı olan çocukların geleneksel yöntemlerin yetersiz kalması sonucunda merkezi yönetimlerin müdahaleleri ile oluşmuştur. Sevgi, ait olma, bağlanma ve güven temel ihtiyaçları doğal, etiketsiz, birebir ve düzenli (bürokratik olmayan) ilişkiler ile giderilebilir. Kurum bakımının çocuklar üzerindeki zararları ve maliyetli oluşu nedeniyle aile merkezli bakım modelleri yaygınlaşmıştır. Aile merkezli modellerin yaygınlaşması özellikle gelişimsel, duygusal ve akademik olarak katkı sağlayacaktır. Katılımcılar kurum bakımında kaldıkları 1995-2013 yılları arasında aile merkezli bakım modellerinin yaygın olmadığını ve yasal mevzuattan haberdar olmadıklarını belirtmekle beraber aile merkezli bakım modellerinin yaygınlaşması gerektiğini belirtmişlerdir. Özellikle küçük yaşlarda aile merkezli bakım modelinden faydalanmanın yararlı olacağı, daha büyük yaşlarda kurum bakımında alışılan daha az sorumluluk ve gelecek kaygısının azlığı uyum sorunlarına neden olabilmektedir. Katılımcılar, kendi yakınlarının kurum bakımında kalmalarını istememektedirler. Koruyucu aile ve evlatlık gibi aile merkezli modellerin faydalı olduğunu düşünmekle beraber böyle bir sorumluluk alamayacaklarını ve kendilerini yetersiz gördüklerini de belirtmişlerdir. Okul, televizyon, sosyal medya gibi ortamlarda akranlarının veya şahit oldukları ailelerin kendilerinde öfke, özlem ve umursamazlık gibi duygular oluşturduğu belirtilmiştir. Kurum bakımı sonrası aile ve yakınlarına var ise çocuklarına karşı bağlılıkları, geçmişte yaşadıkları sevgi-ait olma ve güven eksikliğinden dolayı güçlüdür. Bu tip bağlılıklar önemli görülse de düzenli ve uyumlu ilişkilerde sorunlar yaşamaktadırlar. Ayrıca kurum bakımındaki ilişki örüntüleri; karşı cinsle ilişki kuramama, ilişkisel- duygusal küntlük ve sorumluluğa dair isteksizlik yetişkinlik dönemimde de devam ettirilebilmektedir. Ayrıca uç bağlanma olarak belirtilebilecek bağlanamama- umursamazlık ve aşırı bağlanma durumları da oluşabilmektedir. Kurum bakımı döneminde kendilerine yapılan ziyaretler kurum sonrasında karşılıklı olarak devam ettirilmiş fakat bu ziyaretler kurum bakımının ilk yıllarında özlemlerini artırdığı için uyumlarını zorlaştırdığı vurgulanmıştır.

KAYNAKLAR

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı* 10,19, 2018 tarihinde Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü:<http://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/data/544e2899369dc318044059c3/2017>. adresinden alındı
- Atlı, A., & Kutlu, M. (2008). Çocuk Yuvaları ve Yetiştirme Çalışan Personelin Empatik Düzeyleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 41-56.
- Baykara A. Y. (2011). Çocuğun Suçluluğunda Aile İlgili Risk Faktörleri ve Ailenin Güçlenmesinin Önemi. Y. Özkan içinde, *Sosyal Dışlanma Ve Aile: Sosyal Hizmet Müdahalelerinde Güçlendirme Yaklaşımı*(s. 53-55). Ankara: maya akademi.
- ÇHGM. (2015, Ocak 1). 04 27, 2015 tarihinde Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü: <http://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/data/544e2899369dc318044059c3/ocak.pdf> adresinden alındı
- Ekici, Y. (2015). Geçmişten Günümüze Çocukların Korunması Uygulamaları Üzerine Bir İnceleme. s. 54.
- Erdoğan, B. (2018, 10 19). *Hayat sende* sitesi : <https://www.hayatsende.org/blog/yasam/yetimhaneler-bebekleri-nasil-oldurur-205.html> adresinden alındı
- Goffman, E. (2015). *Timarhaneler*. (E. Arıcan, Çev.) Ankara: Heretik yayınları.
- Gökçe, H. (2017). Bir Sosyal Politika Olarak Evlât Edindirmenin Toplumsal Direnç Kaynakları. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1(1), 19-38.
- İnak, A. (2018). Kurum Bakım Hizmetinden Yararlanmış Bireyler Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Bingöl Yetiştirme Yurdu Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 8(15).
- İnsan hakları evrensel bildirgesi*. (2002). 12 10, 2017 tarihinde www.danistay.gov.tr: <http://www.danistay.gov.tr> adresinden alındı
- Işıkçı, Y. M., & Karatepe, S. (2016). Türkiye’de Çocuğa Yönelik Sosyal Politika Uygulamaları ve Tarihsel Analizi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi Journal Of Academic Approaches* , 7(1), 70-85.
- Kalaycı, H. (2007). Yetiştirme Yurtlarındaki Çocuklarda Sosyal Dışlanma Riski (Tokat Ve Turhal Örneği). *SAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi*, s. 400-416.
- Karabekir, H. M. (2010). Yetiştirme Yurtları Örneğinin De Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sosyal Hizmet Değerlerini Mesleki Uygulamalarına Aktarışı. *Hacettepe üniversitesi yayınlanmış tez*.
- Karataş, Z. (2017). Bağlanma Kuramı Açısından Kurum Bakımının Çocuklar Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(54), 867-875.
- Karatay, A. (2018). *Erken Cumhuriyet Dönemi Korunma Muhtaç Çocuklar Politikası* . İstanbul : Kriter Yayınevi
- Kesen, N. F., & Daşbaş, S. (2013). Çocuk Yuvası ve Yetiştirme Yurdu Deneyimi Olan Yetişkinlerin Şiddet Eğilimi Üzerine Bir Araştırma. 5. *Uluslar arası Risk Altında ve Korunması Gereken Çocuklar Sempozyumunda da sözlü sunulmuş ve özet bildiri olarak yayımlanmıştır*, (s. 73-85). Antalya.
- Kesgin, B. (2016). *Kamu Sorumluluğunda Sosyal Hizmet* . İstanbul : Açılım Yayıncılık.

Suğur, N., & Doğru, E. S. (2012). Koruma Altındaki Çocukların Aile ve Devlet Algıları Üzerine Bir Arştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 115-135.

Şimşek, N., & Tel, H. (2017). Yapılandırılmış Bir Eğitimin Sosyal Hizmetler Kurumu'ndan Yardım Almakta Olan Ergenlerin Öfke Kontrolü, Atılganlık Ve Benlik Saygısı Düzeyine Etkisi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi / Balıkesir Health Sciences Journal*, 6(1), 22-29.

TBMM. (2010). www.tbmm.gov.tr. 12 6, 2017 tarihinde Çocuk Koruma Kanununa Göre Verilen Koruyucu Ve Destekleyici Tedbir: <https://www.tbmm.gov.tr> adresinden alındı

Tekin, H. H. (2006). Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 3(13), 103-116

Tuncer, B., & Erdoğan, T. (2018). Korunma Muhtaç Çocuklar Ve Korunma Muhtaç Çocuklara Sağlanan Bakım Yöntemleri. *Uluslararası Bilimsel Araştırma Dergisi*, 520-524.

Varol, B. (2017). Kurum Bakımı Deneyimi Olan Yetişkinlerin İş Yaşamına Uyumları. *T.C. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*.

Webb, N. B. (2017). *Çocuklar ile Sosyal Hizmet Uygulaması*. Ankara: Nika Yayınları .

www.koruyucuaille.gov.tr. (2001, 11 22). 11 29, 2017 tarihinde koruyucu aile: <http://www.koruyucuaille.gov.tr> adresinden alındı

www.mevzuat.gov.tr. (1995, 11 13). 10 20, 2018 tarihinde Yetiştirme Yurtlarının Kuruluş Ve İşleyişine İlişkin Yönetmelik:<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.4434&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=h=> adresinden alındı

Yazıcı, E. (2013). Türkiye’de Korunma Muhtaç Çocuklara Yönelik Sosyal Hizmetler: Kurum Bakım Hizmetinden Yararlanmış Bireyler Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı Doktora Tezi*.

Yüceer Kardeş, T. (2018), Çocukluk Çağında Kurum Bakımı Deneyimi Olan Evli Bireylerin Bağlanma Stillerinin ve Aile İlişkilerinin İncelenmesi. *T.C. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*.

Yazıcı, E. (2012). Korunma Muhtaç Çocuklar ve Çocuk Evleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt:9. Sayı:18., 499-525.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin yayıncılık.

Yolcuoğlu, G. (2012). *Bir Yetiştirme Yurdu Öyküsü*. Ankara: SABEV yayınları.

Yörükoğlu, A. (1989). *Değişen Toplumda Aile ve Çocuk*. İstanbul : Özgür Yayıncılık .

Şimşek, R. “Nitelikli okullar için Bir Uygulama: Okul Sosyal Hizmeti”, *Kadim Akademi SBD*, 4 (1) s. 97-100

Makale Türü / Article Type: Kitap Değerlendirme
Makale Başvuru Tarihi / Application Date: 26.04.2020
Makale Kabul Tarihi / Accepted Date: 30.05.2020
Makale Yayın Tarihi / Publishing Date: 01.06.2020

NİTELİKLİ OKULLAR İÇİN BİR UYGULAMA: OKUL SOSYAL HİZMETİ

Rukiye ŞİMŞEK¹

“Okul Sosyal Hizmeti”

Adem Dağ, İstanbul 2017, Açılım Kitap, 170 sayfa

Bu çalışma, Doç. Dr. Adem Dağ’ın Okul Sosyal Hizmeti isimli kitabı üzerine yapılan bir incelemeyi kapsamaktadır. Dağ’ın kitabı okul sosyal hizmetinin tanımı, tarihçesi ve ortaya çıkmasında nelerin etkili olduğunu ele almaktadır. Dağ, çalışmasında okul sosyal hizmeti uygulamasında kullanılan kuramları, okul iklimini, okulda görülen davranış problemlerini, sosyal hizmet uzmanının okuldaki rol, sorumluluk ve etik kurallarını vaka örnekleriyle anlatmıştır. Yazarın uzun yıllar sınıf öğretmeni olarak okul iklimini soluması çalışmanın değerini arttırmıştır. Bu bağlamda çalışma özgün bir nitelik taşımaktadır.

Dünyada okul sosyal hizmeti, ülkelerin siyasi süreçleri ve yönetim şekillerine göre farklılık göstermektedir. Günümüzde Amerika Birleşik Devletleri, Çin Halk Cumhuriyeti, Kanada gibi birçok ülkede okul sosyal hizmeti uygulanmaktadır. Türkiye’de ise okul sosyal hizmeti proje aşamasında kalmıştır. Okul sosyal hizmeti ile ilgili yabancı ve yerli kaynaklar karşılaştırıldığında yerli kaynaklar çok azdır. Doç. Dr. Adem Dağ, Okul Sosyal Hizmeti isimli çalışmasını kaynak ihtiyacını giderme çabasıyla hazırladığını belirtmiştir.

¹ Yalova Üniversitesi, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, simsek.rukiye23@gmail.com

Okul Sosyal Hizmeti isimli çalışma yedi ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yazar okul sosyal hizmetinin tanımını, uygulama alanlarını ve uygulama biçimlerini anlatmıştır. Okul sosyal hizmeti, birbirinden farklı özelliklere sahip çocukların akademik açıdan fırsat eşitliğine sahip olmalarını sağlar. Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin problemlerini çözmek için ekolojik yaklaşım ile güçlendirme yaklaşımının kullanıldığı ve sosyal adalet ile toplumsal eşitliğin sağlanması amacıyla yapılan faaliyetlerin tamamını kapsamaktadır. Okul sosyal hizmeti öğrencilerle beraber okullara da önemli katkılarda bulunur. Öğretmenler ve veliler öğrencilerin davranışlarında değişiklik yapmak istediklerinde, okul sosyal hizmet uzmanının kabiliyeti bu isteği yerine getirmede önemli bir rol oynar (Dağ, 2017, s.18-19).

Adem Dağ, okul sosyal hizmet uzmanının, çocuğu içinde bulunduğu aile, okul ve toplum sistemlerinde mikro, mezzo, egzo ve makro boyutlarda ele alarak riskli durumların önceden tespit edilmesi veya var olan problemin önüne geçilmesinde koruyucu önleyici bir role sahip olduğu kanaatinde. Yazara göre okul kültürü ve okul iklimi okul kaynaklı problemlerin temel nedenini oluşturmaktadır. Okul sosyal hizmeti nitelikli okullar ve stressiz eğitim ortamlarının oluşmasında katkı sağlar.

Dağ, çalışmanın ikinci bölümünde okul sosyal hizmetinin tarihçesine, Dünyada ve Türkiye’de okul sosyal hizmeti uygulamasına yer vermiştir. Yazar okul sosyal hizmetinin ortaya çıkması ve farklılıklar göstermesinin nedenini toplumsal ve siyasal süreçlerde meydana gelen değişiklikler olduğunu ifade etmiştir. Bu farklılıklara rağmen yazar, dünyada okul sosyal hizmetinin ortaya çıkmasında etkili olan faktörleri zorunlu katılım, göç ve göçmenler, genel okul hareketi ve çocuk işçi mevzuatı şeklinde sıralamıştır (Dağ, 2017, s.35-38). Yazar bu bölümde, farklı ülkelerde uygulanan okul sosyal hizmeti uygulamasına yer vermiştir. Böylelikle kitap alanla ilgili yapılacak çalışmalar için referans niteliği kazanmıştır.

Üçüncü bölümde yazar okul sosyal hizmetinin gerekliliğini ekolojik yaklaşım ve güçlendirme yaklaşımı ile desteklemiştir. Ancak yazar okulları toplumla iç içe geçmiş sistemler şeklinde tanımlamasına rağmen kuramsal çerçevesinde sistem kuramına yer vermemiştir. Ekolojik yaklaşım, sistem kuramının bir alternatifi olarak ele alınsa bile vaka çözümünde farklı özelliklere sahiptir. Örneğin ekolojik yaklaşım öğrencinin çevreyle uyum içinde hareket etmesini hedefler. Sistem kuramı ise öğrencinin okul, aile,

arkadaş, mahalle gibi içinde bulunduğu sistemlerden kaynaklı problemleri çözmek için bu sistemlerde değişim oluşturmayı amaçlar. Bu nedenle kitabın kuramsal çerçevesinde sistem kuramına yer verilmemesi çalışmanın teorik alt yapısının yeterince irdelenmediğini düşündürmüştür.

Kitabın dördüncü bölümünde yazar okul kültürü, okul iklimi, 20-60-20 kuramı başlıklarını konu edinmiştir. Bu kavramlara kitabın ilk bölümlerinde içerikte de yer vermiştir. Terminolojiye hâkim olmayan okuyucu için açıklama gerektiren bu kavramların dördüncü bölümde ayrı bir başlıkta açıklanması çalışmanın bütünlüğünü bozmuştur.

Yazar beşinci bölümde okulda meydana gelen davranış problemlerini ve bu problemleri önlemek için uygulanan programlarını anlatmıştır. Dağ, öğrencilerin davranış problemlerini anlatırken içsel, dışsal ve sosyal davranış problemleri olarak sınıflandırmıştır. Okul temelli davranış problemlerinin çözümü için “biyopsikososyal odakta” bir çözüm öneren yazar okul sosyal hizmetinin gerekliliğini bir kez daha vurgulamıştır (Dağ, 2017, s.94). Okula yeni başlayan öğrencilerin uyum problemlerini gidermek, utangaç öğrencilerin utangaçlığını ortadan kaldıracak aktiviteler ve grup çalışmaları yapmak, depresyon, akran zorbalığı, okul terki gibi birçok problemin çözümünde okul sosyal hizmet uzmanlarının aktif rol oynadığını belirtmiştir (Dağ, 2017, s. 95-113). Dağ, okulda görülen davranış problemlerini sınıflandırırken intiharı içsel bir davranış problemi olarak nitelendirmiştir. Oysa intihar toplumsal açıdan da incelenmesi gereken bir eylemdir. Bu bakımdan intihar toplumsal bağlamda da incelenebilirdi.

Altıncı bölümde yazar, okul sosyal hizmet uzmanının rollerini, uygulama düzeylerini ve sahip olması gereken etik ilkelerini anlatmıştır. Yazara göre okul sosyal hizmet uzmanı okulda faaliyetlerini gerçekleştirirken okul idaresi ve öğretmenler tarafından yargılanabilir. Bu durumda uzman, faaliyetlerini öğretmenler ve okul idaresine anlatarak devam ettirmelidir (Dağ, 2017, s.121). Yazara göre okul sosyal hizmeti uzmanının rolleri ülkedeki eğitim problemlerinin tamamını kapsamaktadır (Dağ, 2017, s.124). Yazarın altıncı bölümde sosyal hizmet uzmanının uygulama düzeylerini birey, aile, grup ve topluma yönelik olarak sınıflandırması okul sosyal hizmet uygulamasının müdahale alanının genişliğini ve gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Sosyal hizmet uygulamaya dayalı bir bilim dalıdır. Bu açıdan yazarın her bölümü vaka örnekleri ile desteklemesi çalışmanın değerini arttırmıştır. Yazarın vaka örneklerine yer vermesi ve bunu sorularla pekiştirmesi çalışmanın lisans eğitiminde kaynak kitap olarak kullanılmasına katkı sağlamıştır. Dağ, yedinci bölümde müdahale türlerini öğrenci ve sistem merkezli müdahale olarak ikiye ayırmıştır. Ancak vaka örneği bir tanedir. Yazarın müdahale yöntemlerini anlattığı bu bölümde iki müdahale türünü ayrı vakalarda konu edinmemesi bu katkıyı zayıflatmıştır.

Her ne kadar bu kitap kısmen eksiklik içerse de Türkiye'nin mevcut okul sosyal hizmet uygulamaları göz önünde bulundurulduğunda, okul sosyal hizmetinin önemini vurgulayan referans bir kaynaktır. Sosyal hizmet mesleğinin gelişmesi hem akademi hem uygulama alanlarında yapılacak çalışmaların niteliğine bağlıdır. Çalışma sonucunda Türkiye'de okul sosyal hizmetinin gelişebilmesi için mesleğin etik ilkelerine uygun, toplumsal gerçeklik ve güncel verilere dayalı akademik çalışmaların ivedilikle yerine getirilmesi görüşü ortaya çıkmıştır.

KATİLLERİN KATİLİ: SALGIN HASTALIKLAR

Murat BİNGÖL¹

“Mahşerin Dördüncü Atlısı: Salgın ve Bulaşıcı Hastalıkların Tarihi”

Andrew Nıkıforuk, İstanbul 2020, İletişim Yayınları, 286 sayfa

İnsanlık tarihi salgın ve bulaşıcı hastalıkların tahribatıyla günümüze kadar süregelmiştir. Her ziyareti sonrası davetsiz misafirmiş gibi ilgi gören hastalıklar, ev sahiplerine alelacele nasıl kurtulabiliriz endişesi yaratmıştır. Biyolojik kökeni insanın var oluşundan daha da eskiye dayanan mikroplar, bizim algımızdaki gibi davetsiz misafir değildirler. İmparatorluklar kurduğumuz, rezidanslar diktiğimiz, fabrikalar açtığımız ve havalimanları kurduğumuz doğanın gerçek sahibidirler. Doyumsuz açlığımız, şan ve şöhrete olan düşkünlüğümüz, aynı zamanda bilinçsizce sergilediğimiz davranışlar neticesiyle erozyona uğrattığımız doğanın intikamını almak için beklenmedik anlarda ortaya çıkarlar. Yazar Andrew Nıkıforuk, eylemlerimiz neticesiyle davetsiz olarak hayatımıza dâhil ettiğimiz salgın hastalıkların, toplumsal ilişkilerimizi, yaşama ve sevmeye biçimlerimizi, sevdiklerimizi, inançlarımızı nasıl ve ne türden etkilediğini, insanın doğaya ve tetikçileri olan mikroplara karşı nasıl çaresiz kaldığını *Salgın ve Bulaşıcı Hastalıkların Tarihi*’ni kaleme alarak bizlere aktarmıştır.

Söz konusu eser; bir önsöz, bir giriş, on iki ayrı bölüm ve bir sonsözden müteşekkildir. Kitabın birinci bölümünde; modern tıbbın korkulu rüyası olan bakterilerin, itham edilen aksine suları temizlediği, atmosferi beslediği ve hiçbir canlının yapamayacağı nitrojen gazını sağladığı açıklanmıştır. Yazar, modern tıpçıların mikropların adını duyar duymaz,

¹ Mardin Artuklu Üniversitesi Antropoloji Bölümü, bngmurat@outlook.com

tüfeğe sarılan avcılar gibi antibiyotiklere sarıldığını nitelemiştir. Aslında söylenilenin aksine mikroplar atalarımızla beraber uyum içerisinde hayat yolculuğunu sürdürügelmiştir. Yazara göre insanlık, uygarlık serüveniyle birlikte ne zaman ki ormanları yakmış, aşırı kalabalıklaşmış, çevreyi kirletmişse o zaman mikroplar tarafından müdahaleye maruz kalmıştır.

Kitabın ikinci bölümünde; Afrikalı çiftçilerin ormanlık alanları erozyona uğratmasıyla meydana gelen sıtma hastalığının ne tür sonuçlar doğurduğu açıklanmıştır. Yüksek sıcaklıkların etkisiyle çamurluk alanların avcıları olan anofeller, hastalığı insanlara ulaştırmıştır. Hastalıkla bağışıklık kazanan yerliler, çeşitli nedenler vasıtasıyla önce Hindistan'a sonra Çin'e ve ardından kolonyal girişimlerde bulunan Avrupalılarla temas kurmuşlardır. Hastalığa yönelik çarenin ne olduğunun bilinmeyişi insanları dine yönlendirmiş ve tüm bölgelerde din statü kazanmıştır. 18. yüzyıla kadar süren sıtma, çamurluk alanların kurutulmasıyla sona ermiştir.

Kitabın üçüncü bölümünde; cüzzam hastalığının insanlarda yarattığı ölümsüz lekelerden bahsedilmiştir. Fiziksel temaslar sonucu bulaşıcı özellik kazanan hastalığın, genellikle iyi beslenmeyen ve hijyenik koşullara sahip olmayan yoksullara bulaştığı açıklanmıştır. Mikropların vücutta oluşturduğu tahripler, hastalarda ruhsal krizler meydana getirmiştir. Böylece insanlar arası soyutlanmalar, hapis edilmeler, kiliseden dışlanmalar, ritüelsiz ölümler gibi tecrit ve teşhir uygulamaları başlamıştır. Yazar, insanların hayatına doğrudan sirayet eden cüzzam hastalığının, esrarengiz bir biçimde kendiliğinden ortadan kalktığını açıklamıştır.

Kitabın dördüncü bölümünde; Avrupa'ya kara ölümleri getiren veba hastalığından bahsedilmiştir. Nüfusun artışıyla beraber ormanlık alanlar yakılmış, çamurluk alanlar kurutulmuş ve kent sokakları pislikten geçilmez bir hal almıştır. Kıtlığın yüksek seviyelere çıktığı dönemde, veba nükleer bomba etkisi yaratarak Avrupalıları kırıp geçmiştir. Hastalık feodalizmi yıkmış, kapitalizmin temelini atmıştır. Hasat ve kiliseye göre belirlenen zaman, doğrusal-sistemik boyut kazanmıştır. Latince dili yerine ulusal diller ortaya çıkmış, kiliseye güven azalmıştır. Yazar, çevre şartlarının tertiplenmesi ve insanların konforlu yaşamlara geçişi ile hastalığın duraklamaya geçtiğini belirtmiştir.

Kitabın beşinci bölümünde; Avrupalıların biyolojik silahı olan çiçek hastalığıyla, Yeni Dünya halklarını nasıl fethettiğinden söz edilmiştir. Dini ekseriyetle Yeni Dünya toplumları hijyene önem vermiş ve çevrelerini tahribata uğratmamışlardır. Avrupalılar, bağışıklık kazandığı hastalıkla yerli halkları toplu ölümden geçirmiştir. Sağlık tecrübelerinin yetersiz düzeyde olması, yerlileri hastalığa karşı dirençsiz kılmıştır. Hastalık beraberinde kıtlığı da getirmiştir. Yerliler, hastalığın Tanrı tarafından geldiğine inanmışlardır. Bu nedenle, yerliler danslar eşliğinde Tanrıya yalvararak, eski dünyalarına dönmenin hayalini kurmuşlardır. Yazar, hastalığın uğrattığı felaketle, yerlilerin bir ömür dans etse de hayallerine bir daha kavuşamayacaklarını söylemiştir.

Kitabın altıncı bölümünde; Yeni dünya insanlarından Avrupalılara armağan edilen frengi hastalığından bahsedilmiştir. Cinsel ilişkiler yoluyla insanlara yayılan frengi, Avrupalıların iliklerini kurutarak mezara götürmüştür. Hastalık toplu alanların kullanımını kısıtlamış, evlilik oranlarını düşürmüş, eşlerinden nefret eden kadınların/erkeklerin birbirlerinden ayrılmasına neden olmuştur. Bazı Avrupalılar zinanın yükseldiği dönemde, frenginin kendilerini cezalandırmak için ortaya çıktığını düşünmüştür. İnsanlar arası fiziksel mesafeler kurularak, hastalık kendiliğinden yok olmuştur.

Kitabın yedinci bölümünde; İngilizler tarafından kolonize edilen İrlandalıların, kıtlığı ortadan kaldırmak için ürettikleri patateslerin küflenerek toplumu nasıl zehirlediği anlatılmıştır. Tifüs olarak teşhis edilen hastalık, insanları ateşlere boğarak ciltlerini kurutmuştur. Kıtlık ve hastalığın etkisiyle İrlandalılar göç etmek zorunda kalmıştır. Kimileri göç etmiş kimileri ise İngiliz emperyalizminin boyunduruğu altına girmiştir.

Kitabın sekizinci bölümünde; Sanayi devrimiyle beraber yoksul kitlenin yakalandığı tüberküloz(verem) hastalığından bahsedilmiştir. Yoksul insanların kötü beslenmeleri, rutubetli evlerde yaşıyor olması, pislik içinde duran sokaklarda yürümesi, kirli akan suları içmesi, kömür tozlu oksijenleri çekiyor olması hastalığı tetikleyen etkenlerdir. Yazar, çevre koşullarının iyileştirilmesi ve ekonomik desteklerle hastalığın ortadan kalktığını ifade etmiştir.

Kitabın dokuzuncu bölümünde; ekonomik durumu yetersiz ve sağlık durumu kötü olan insanların muzdarip olduğu AIDS hastalığı konu edinilmiştir. Yazar, hakkında çokça bilgi

olan AIDS hastalığının, ABD'deki eşcinsel hareketlerden kaynaklandığını vurgulamıştır. Biyolojik gereksinimlerine göre hareket etmeyen eşcinsellerin, bağışıklık bozukluğu yaşadığını ve hastalığa yakalandığını açıklamıştır. Böylece yazar, eşcinselleri hiçbir sınırlandırmaya tabi tutmayan ABD'nin ve öngörülebilir gerçekleri saklayan Sağlık Bilimcilerinin, her zaman bu hastalıktan payını alacağını iddia etmiştir.

Kitabın onuncu bölümünde; domuz, at ve ördeklerin evcilleştirilmesiyle yaşamamıza giren grip hastalığından söz edilmiştir. 20. Yüzyılın başlangıcıyla dalgaları tüm dünyaya yayılan hastalık, kimi bölgelerde ölümleri doğurmuştur. Yetkililer tarafından insanlar arası mesafeler kurulmuş, maskeler takılmış ve kurallara uymayanlara cezai yaptırımlar uygulanmıştır. Yazar, ekolojik gerçekler ışığında, gribin her zaman var olacağını söylemiştir.

Kitabın on birinci bölümünde; bilim camiasının mikropları ortadan kaldırmak için geliştirdikleri antibiyotik ve penisilin ilaçlarının doğurduğu sonuçlar tartışılmıştır. İnsan bedenine umarsızca enjekte edilen ilaçlar, bakterilerin yeniden üremesini sağlamıştır. Antibiyotik kimi çocuklarda kulak iltihaplanması, kimi yetişkinlerde ise biyolojik bozukluklara neden olmuştur. Yazar tıpçıların geliştirdikleri ilaçların, ölümsüz mikropları yeniden üreterek, bakteri rönesansı yarattığını açıklamıştır.

Kitabın son bölümünde; yeni kuşak virüslerinden bahsedilmiştir. Yazar, virüslerin kaybolup gittiklerine yönelik tutum ve davranışların yalnızca hayal ve kurgudan ibaret olduğunu söylemiştir. Doğanın seyrini eylemleri neticesiyle istediği gibi değişip dönüştüren insanlık, beklemediği anlarda virüsleri yeniden ortaya çıkarır ve masal şehirleri kırıp geçirir. Yazar, grip, kuduz, Hepatit A, B, C, D gibi hastalıkların tümünü eski kâbusların kahramanları olarak tarif etmiştir. Ayrıca isimlerinin değişebilir olduğunu, ama görevinin her zaman aynı ve değişmez olduğunu belirtmiştir.

Akıcı diliyle göze çarpan eser, çeşitli disiplinlerden elde edilen veriler ışığında kaleme alınmıştır. Özellikle salgın hastalıkların insanların yaşamına nasıl ve ne türden etkilediğine yönelik analizler, okuyucuya farklı bakış açıları katmaktadır. Her bölüme başlamadan önce hastalığın insanlarda oluşturduğu dönemsel krizlere dair şiirlerin yer verilmesi, okuyucuya kitabın içeriğine dair merak uyandırmaktadır. Eser, tarihsel okumalardan yapılan sosyolojik gözlemler, teknik tıbbi bilgiler, hastalık dönemlerinde

inkişaf eden edebiyat ürünlerinden yapılan tahlillerle ele alınmıştır. Derleme olarak değerlendirebileceğimiz bu eserde, bazı zamanlarda aynı döneme ait hastalıkları anlatırken kopmalar yaşanmıştır. Belki de bir derleme eseri olması, bunu etkileyen etmenlerdendir. Kitabın içeriği göz önüne alındığında ana başlıkla çok da uyuşmadığı söylenebilir. Salgın hastalıkların yarattığı toplumsal problemleri de içerecek bir başlık olması eseri daha ilgi çekici kılabilirdi. Ayrıca Avrupalıların Yeni Dünya halklarını yalnızca çiçek hastalığıyla yendiğine yönelik iddialar literatür taramasının eksik kalan yönlerine işaret etmektedir.

Sonuç olarak bakteriler, mikroplar ve virüsler insanın doğayı tahrip etmesiyle öldürücü boyutlar kazanır. Ölümcül etki taşımaları sebebiyle televizyon, sosyal medya, radyo vb. kitle iletişim araçlarında sürekli insanlığın ortak düşmanı olarak hedef gösterilmektedirler. Düşman gibi algıladığımız bu mikrobiyolojik parçacıklar aslında; sömürdüğümüz, yaktığımız, yıktığımız ve katili olduğumuz doğanın gözyaşına dayanamayan sıvılardır. Biz doğaya karşı eylemlerimizi sömürücü emsallerle sürdürdüğümüz sürece ansızın ortaya çıkar ve bizi katletmekle tehdit ederler. Yani, onlar katil değildiler, biz katillerin katilidirler. Hali hazırda yaşamımızı doğrudan etkileyen Covid-19 hastalığı insanların doğaya ne kadar muhtaç olduğunu gözler önüne sermektedir. Doğanın, tahribatçıların pençesinden koparak kendini yenilediği şu süreçte; denizlerin berraklığı arttı, sokak hayvanları caddelere çıkmaya başladı, çeşitli kuşların sesleri duyuldu, oksijenin değeri anlaşıldı. Diyeceğimiz o ki çevreyle empati kurulacak bir fırsat varsa, o gün bugünlerdir. Aksi taksirde yaşamımıza beklenmedik anlarda girerler ve ne kadar çaresiz varlıklar olduğumuzu yeniden hatırlatmak mecburiyetinde kalırlar.