



MAKÜ
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

OGUZHAN

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
Journal of Social Sciences

CİLT-VOLUME:2 SAYI-ISSUE: 2 ARALIK-DECEMBER 2020

2020
BURDUR

ASOS indeks

Tarafından taranmaktadır

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Adına Sahibi
Prof. Dr. Adem KORKMAZ
Rektör

Editör

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZMEN

Editör Yardımcıları

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Ali UYSAL
Dr. Hakan ACAR
Öğr. Gör. Behiç ÇETİN

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Adem KORKMAZ
Prof. Dr. Durmuş ACAR
Doç. Dr. Osman AKIN
Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT

Danışma Kurulu/ Bilim Kurulu

Prof. Dr. Adem KORKMAZ
(Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)

Prof. Dr. Adnan DÖNMEZ
(Akdeniz Üniversitesi)

Prof. Dr. Başak ATAMAN
(Marmara Üniversitesi)

Prof. Dr. Belkis ÖZKARA
(Afyon Kocatepe Üniversitesi)

Prof. Dr. Berrin ONARAN
(Dokuz Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Birgül KUTLU BAYRAKTAR
(Boğaziçi Üniversitesi)

Prof. Dr. Can Deniz KÖKSAL
(Akdeniz Üniversitesi)

Prof. Dr. Cemal ZEHİR
(Yıldız Teknik Üniversitesi)

Prof. Dr. Durmuş ACAR
(Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)

Prof. Dr. Erdoğan GAVCAR
(Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)

Prof. Dr. Erkan POYRAZ
(Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)

Prof. Dr. Erman COŞKUN
(Sakarya Üniversitesi)

Prof. Dr. Ferda Erdem
(Akdeniz Üniversitesi)

Prof. Dr. Fatma Neval GENÇ
(Adnan Menderes Üniversitesi)

Prof. Dr. Feriştah SÖNMEZ
(Adnan Menderes Üniversitesi)

Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU (Pamukkale
Üniversitesi)

Prof. Dr. Hasan DAĞ
(Kadir Has Üniversitesi)

Prof. Dr. Hayrettin USUL
(İzmir Katip Çelebi Üniversitesi)

Prof. Dr. Himmet KARADAL
(Aksaray Üniversitesi)

Prof. Dr. İbrahim Atilla ACAR
(İzmir Katip Çelebi Üniversitesi)

Prof. Dr. İsmail BEKÇİ
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Lutfihak ALPKAN
(İstanbul Teknik Üniversitesi)

Prof. Dr. Mehmet KARACA
(Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)

Prof. Dr. Mehmet KARAGÜL
(Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat KAYALAR
(Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)

Prof. Dr. Muazzez BABACAN
(Boğaziçi Üniversitesi)

Prof. Dr. Nejat BASIM
(Başkent Üniversitesi)

Prof. Dr. Nezihe Figen ERSOY
(Anadolu Üniversitesi)

Prof. Dr. Nilüfer KOÇAK
(Dokuz Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Oya ERDİL
(Gebze Teknik Üniversitesi)

Prof. Dr. Osman BAYRİ
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Ramazan ERDEM
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Selahattin KARABINAR
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Süleyman UYAR
(Alanya Alaattin Keykubat Üniversitesi)

Prof. Dr. Süleyman YÜKÇÜ
(Dokuz Eylül Üniversitesi)

Prof. Dr. Umut AVCI
(Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)

Prof. Dr. Vedat EKERGİL
(Anadolu Üniversitesi)

Prof. Dr. Yusuf KADERLİ
(Adnan Menderes Üniversitesi)

Prof. Dr. Yücel BOZDAĞLIOĞLU
(Adnan Menderes Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

BU SAYININ HAKEMLERİ

Prof. Dr. Halil Altay GÖDE

Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Prof. Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT

Doç. Dr. Osman AKIN

Dr. Öğr. Üyesi Emin HÜSEYİNOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Gökmen KANTAR

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet MÜLAZIMOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Şevket Süleyman İRTEM

Dr. Sağıp ATLI

İÇİNDEKİLER

ARAŞTIRMA MAKALELERİ

ÇİN'İN KÜRESEL TEK KUŞAK TEK YOL GİRİŞİMİNDE TÜRKİYE'NİN KONUMU ÜZERİNE BİR İNCELEME
.....117-133

Taner FİLİZ

İRAN'IN İDARİ TEŞKİLAT SİTEMİ..... 134-157

Nematollah AGHABALAEI FANID

İŞÇİNİN AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA UYMAYAN DAVRANIŞLARI NEDENİYLE İŞVERENİN İŞ
SÖZLEŞMESİNİ DERHAL FESİH HAKKI 158-177

Hasan Hüseyin UMUTLU, Mehmet Fahrettin ÖNDER

İŞLETMELERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNİ ETKİLEYEN BAŞARI VE BAŞARISIZ DİNAMİKLERİ ÜZERİNE BİR
ALAN ARAŞTIRMASI: ISPARTA VE BURDUR ÖRNEĞİ 178-194

Ömer ÇATAL, Adem KORKMAZ

DEDE KORKUT HİKÂYELERİNDE ERGİNLENME VE URUZ ÖRNEĞİ..... 195-216

Mehmet ÖZÇELİK, Kazım BAŞKÖK

COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE TÜRKİYE'DE İSTİHDAM VE İŞSİZLİK 217-225

Remzi BULUT, Coşkun PINAR

ÇİN'İN KÜRESEL TEK KUŞAK TEK YOL GİRİŞİMİNDE TÜRKİYE'NİN KONUMU ÜZERİNE BİR İNCELEME

Taner FİLİZ¹


ÖZ: Çok eski çağlara kadar uzanan tarihiyle İpek Yolu önemli bir ticaret yolu olmasının yanı sıra toplumların sosyal ve kültürel ilişkilerini geliştirmesine de katkı sağlamıştır. Doğu ve Batı toplumlarını kaynaştıran bu yol zaman içerisinde eski önemini yitirmiştir. Çin, özellikle 1978 yılından sonra uygulamaya koyduğu "Reform ve Dışa Açılım" politikaları sayesinde geçen süreç içerisinde dünyanın en gelişmiş ekonomilerden biri haline gelmiştir. Ortaya konulan bu olumlu ekonomik performansa rağmen ülkenin büyüme oranlarının son yıllarda bir düşüş eğiliminde olduğu görülmektedir. ABD ile yaşanan ve "ticaret savaşları" olarak nitelendirilen kısıtlayıcı ekonomik tedbirler bu durumun oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir. Bu durumdan bir çıkış yolu olarak Çin, Tek Kuşak Tek Yol Girişimi'ni dünyaya tanıtmıştır. Bu proje sayesinde ticaretin istenilen seviyelerde olmadığı Asya, Afrika ve Avrupa ülkeleriyle yeni bağlar kurmak suretiyle ticari ve sosyal ilişkilerin canlandırılması amaçlanmaktadır. Ticari ilişkiler bölge ülkelerinin kenetlenmesini sağlayacak ve böylece ülkelerin ilişkileri de geliştirecektir. Proje tamamlandığında koridor boyunca ulaşım süresinin %12 azalması, ticaretin %2,7 ile %9,7 arasında artması, gelirleri %3,4'e oranında yükselmesi tahmin edilmektedir. Türkiye gerek coğrafi konumu gerekse ulaştırma altyapısıyla projenin önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Bu çalışmada tarihi İpek Yolunun yeniden canlandırma projesi olan Tek Kuşak Tek Yol Girişimi'nde Türkiye'nin konumu incelenmiş; avantajlı ve zayıf yönleri değerlendirilmiştir.

ANAHTAR KELİMELEER: *Tek Kuşak Tek Yol, OBOR, Çin, Türkiye, İpek Yolu*

A REVIEW OF TURKEY'S POSITION IN CHINA'S GLOBAL ONE BELT ONE ROAD INITIATIVE

ABSTRACT: The Silk Road is not only an important trade route but also improves the social and economic relations of societies. This road, which fused the Eastern and Western societies, has lost its old importance over time. China has become one of the most developed economies in the world, especially after 1978, with its "Reform and Outward Opening" policies. Despite this positive economic performance, it is observed that the growth rates of the country have been in a downward trend in recent years. Restrictive economic measures with the USA, which are described as "trade wars", have a significant effect on the realization of this situation. As a way out of this situation, China introduced the One Generation One Way Initiative to the world. It is aimed to revive commercial and social relations in order to establish new ties with Asian, African and European countries. Trade relations will enable the countries of the region to unite and thus develop the relations of the countries. When the project is completed, it is estimated that the transportation time along the corridor will decrease by 12%, trade will increase between 2.7% and 9.7%, and revenues will increase by 3.4%. Turkey with its geographical location as well as transport infrastructure should constitute an important pillar of the project. This study, which is the 21st century version of the historic Silk Road "One Belt One Road Initiative" examined the scope of Turkey's position; its advantages and weaknesses are evaluated.

KEYWORDS: *One Belt One Road, OBOR, China, Turkey, Silk Road*

¹  Öğr. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, tfiliz@mehmetakif.edu.tr

1. GİRİŞ

Ulaştırma toplumların birbirleriyle olan ilişkilerin geliştirilmesinde bir araç olarak kullanılmaktadır. Bunun en önemli örneği tarihi milattan önceki yıllara dayanan İpek Yolu'dur. Kadim İpek Yolu aslında tek bir hattın daha çok belirli dallara ayrılması sebebiyle birçok bölgeyi etkilemiştir. Ticaret yoluna hâkim olan ülkelerin kısa sürede önemli bir refaha ulaşması bu ticaret yolunun günümüzde tekrar canlandırılması fikrinin doğmasının altında yatan ana sebeptir. Son yıllarda Çin ekonomisinin büyüme hızı düşüş eğiliminde olmasına rağmen hala iyi bir seviyede bulunmaktadır. Fakat büyüme oranları bu eğilimi devam ettirirse ekonominin durağan bir yapıya dönüşmesi ihtimali bulunmaktadır. Bu durumu öngören ve bir çözüm arayan Çin hükümeti Tek Kuşak Tek Yol Girişimini dünya gündemine taşımış bulunmaktadır. Son dönemde dünyada adından oldukça fazla söz ettiren Çin'in küresel düzeyde geliştirdiği en önemli proje, Tek Kuşak Tek Yol (One Belt, One Road) olarak da bilinen Yeni İpek Yolu projesidir. Bu proje bir ekonomi ve dış politika projesi olarak kabul edilmektedir. Proje oldukça geniş bir coğrafyaya yayılmakta olup bu geniş coğrafyada yer alan ülkelerin birbirleriyle olan ticari ilişkilerini geliştirilmesi projenin ana hedefidir. Ekonomik olarak ülkelerin ilişkilerini geliştirmesi karşılıklı kazanç ilişkisi oluşturacak ve bu durum bölge ülkelerinin daha sağlam bağlarla birbirlerine kenetlenmesini sağlayacaktır. Bu çalışmada projeye desteğini açıklayan ve önemli bir coğrafi avantajı bulunan Türkiye'nin projedeki yerinin değerlendirilmesi yapılmıştır.

2. ÇİN EKONOMİSİ ve TÜRKİYE-ÇİN İLİŞKİLERİ

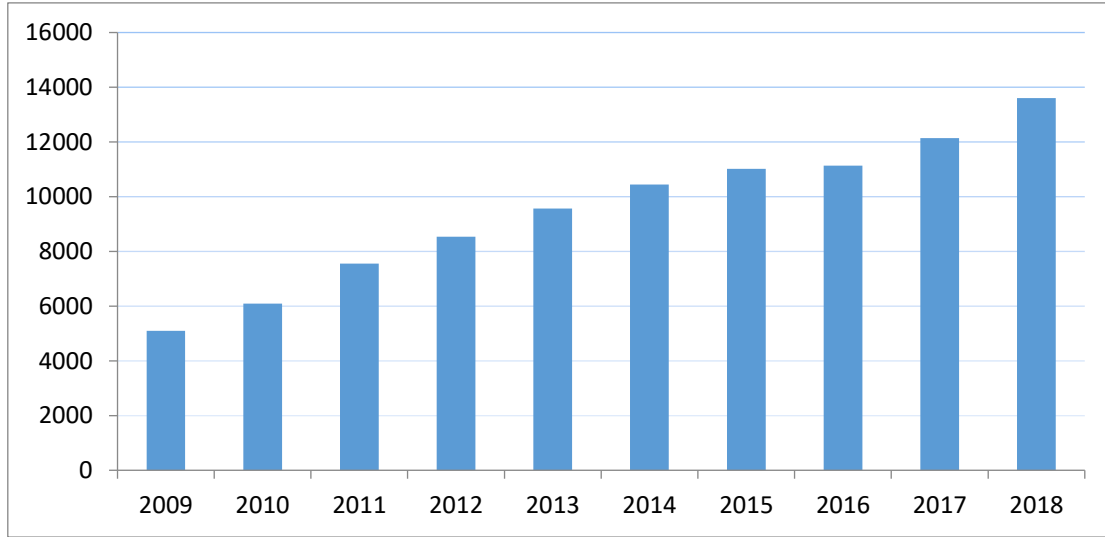
Tarih boyunca Çin dünyanın köklü ve gelişmiş medeniyetlerinden biri olmuştur. Bununla beraber bazı araştırmacılar Çin'i modern anlamda ilk ulus devletlerden biri olarak kabul etmektedir (Hunt, 2017, s. 37). Geçmiş 5000 yıl öncesine uzanan Çin, uzun yıllar hanedanlıklar tarafından yönetilmiştir. 20. yüzyılın başlarında iç savaş sorunu yaşayan ülkenin, savaş sona erdikten sonra 1949 yılında Çin Halk Cumhuriyeti adıyla Mao Zedong tarafından kuruluşu ilan edilmiştir (Anadolu Ajansı, 2017). Kuruluş aşamasında sosyalist bir yapıda yönetilen ülkede, kurucu lider Mao'nun ölümü ile reformist hareketler daha fazla görülmeye başlamıştır. Deng Xiao-ping'in ülke yönetiminde etkisini arttırmasıyla 1978 yılında "Reform ve Dışa açılım" politikaları uygulanmaya başlanmıştır (Çakan, 2017, s. 130). Bu tarihten itibaren Çin ekonomik, ticari ve sosyal açıdan büyük bir gelişme kaydetmiştir.

Yüzyıllarca önemli ticaret yollarını hâkimiyet altına almış olmuş olan Çin'in bu durum dolayısıyla sanayi devrimine kadar Avrupalı rakiplerine oranla önemli bir ekonomik gelişmişliğe sahip olduğu görülmektedir. Ülke Avrupa'da yaşanan sanayi devrimini hızlı bir biçimde gerçekleştirememesi, 20 yüzyılın ilk yarısında yaşanan siyasi sorunlar ve ekonomik politikalar sebebiyle uzun bir süre dünya ticaretinde çok fazla ön plana çıkamamıştır. 1978 yılında uygulamaya konulan "Reform ve Dışa açılım" politikaları sayesinde dünyanın gözünü tekrar Asya'ya çevirmeye başlamasıyla Çin, günümüze kadar olan süreçte ekonomi alanında yüksek bir performans sergilemiştir (Deniz Y. , 2014, s. 66). Doğrudan yabancı yatırım girişleri, düşük işgücü maliyetleri ve yatırım odaklı bir ekonomiye sahip olan Çin bu süreçte dünyanın en büyük ikinci ekonomisi haline gelmeyi başarmıştır. Hiç şüphesiz gerçekleştirilen ekonomik gelişme halkın refah düzeylerine de olumlu anlamda etki etmiştir. 2010 yılında yapılan bir araştırmaya göre Çinlilerin %77'si beş yıl öncesine kıyasla finansal olarak daha iyi durumda olduklarına inanmakta ve %96'nın yaşam standartlarının ebeveynlerine göre daha iyi olduğunu

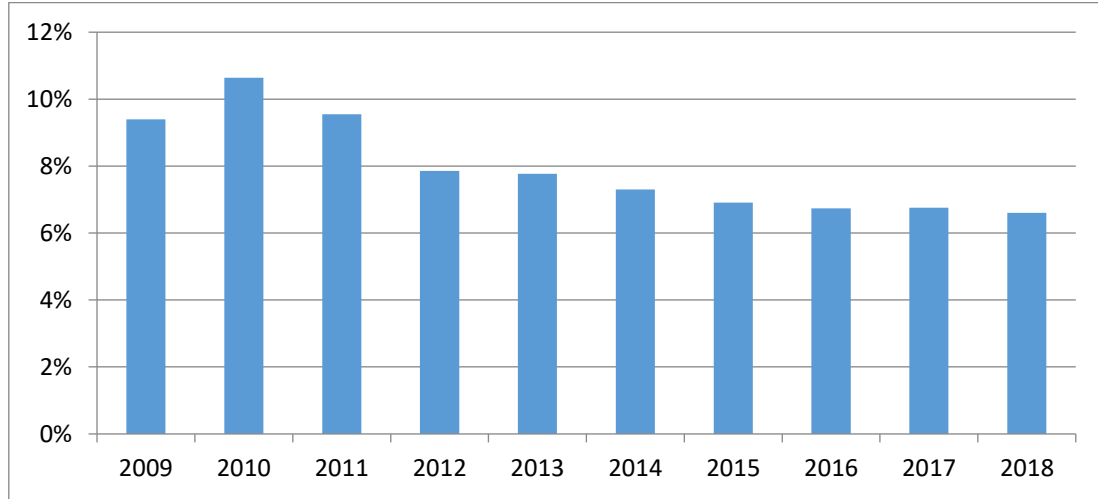
düşünmektedir (Wike & Parker, 2015). Bu ekonomik gelişmişlik ve refah düzeyini sürdürerek daha da geliştirmek isteyen Çin, yeni projeleri hayata geçirmektedir. Bu projeler sayesinde ekonomik ve siyasi etki alanını geliştirmek de temel hedefler arasında yer almaktadır.

Şekil 1'de Çin'in son 10 yıl içerisinde GSYİH miktarları Amerikan doları para birimi cinsinden görülmektedir. Şekilde görüleceği üzere 2009 yılından 2018 yılına kadar olan sürede GSYİH yaklaşık iki buçuk kat artmıştır. 1997 ile 2017 arasındaki 20 yıllık süreç incelendiğinde, Çin'in GSYİH'si 1997 yılında ABD'nin yüzde 11'ine ancak denk gelirken 2017 itibarıyla bu oran yüzde 63'e yükselmiştir. Dünyanın en büyük ekonomileri sıralamasında Çin ikinci sırada yer alsa da bu durumun yakın gelecekte değişeceği oldukça yüksek bir ihtimal olarak görülmektedir. Çin günümüzde dünyanın en büyük üretici ve ihracatçı ülkesi olmasının yanında çok yüksek bir nüfusa sahip olması gibi avantajları dolayısıyla daha fazla büyüme potansiyeline sahip olduğu düşünülmektedir (Smith, 2018).

Şekil 1. Çin GSYİH (The World Bank, 2019)



Şekil 2'de Çin'in GSYİH büyüme oranlarını göstermekte olup son yıllarda bu oranın bir düşüş trendinde olduğu görülmektedir. Özellikle son yıllarda ABD ile yaşanan "ticaret savaşları" olarak gündemde olan kısıtlayıcı ekonomik tedbirler bu durumun oluşmasında önemli bir yere sahiptir (He, 2019). 2018 yılında %6'nın üzerinde olan GSYİH büyüme oranının uzun vadede %3,25 - %3,50 arasında olacağı beklenmektedir. Bu Çin'in büyüme oranının uzun vadede yarı yarıya düşeceği anlamına gelmektedir (Rapoza, 2019). Bu bağlamda Çin "Tek Kuşak Tek Yol" projesinin bir çözüm olarak görmekte ve bu yönde adım atmaktadır. Bu projeyle Asya, Afrika ve Avrupa ülkeleriyle olan ticari ilişkiler canlandırılması ve bu sayede GSYİH büyüme oranları tekrar istenilen noktaya gelmesi amaçlanmaktadır.

Şekil 2. Çin GSYİH Büyüme Hızı (The World Bank, 2019)

Türkiye ile Çin arasında önemli bir ekonomik ve siyasi işbirliği ilişkisi bulunmaktadır. İki toplum arasındaki ilişkiler çok eski dönemlere dayansa da iki ülke arasındaki ilişkilerin gelişmesi özellikle yetmişli yıllardan sonra gerçekleşmiştir. Türkiye ile Çin ilişkilerinde dışa kapalı ekonomi modeli sebebiyle 1970’li yıllara kadar kayda değer bir gelişme sağlanamamıştır. 1978’li yıllardan itibaren “Reform ve Dışa açılım” politikaları sonucunda benimsenen liberal ekonomi modeli iki ülke ilişkilerinin canlanmasını sağlamıştır. 2005 yılına gelindiğinde Türkiye’nin Çin’e olan ihracatının artırılması hedefiyle “Asya-Pasifik Stratejisi” başlatılmıştır. 2010 itibariyle ilişkiler “stratejik işbirliği” seviyesine çıkarılmıştır (Dış İşleri Bakanlığı, 2019).

Tablo 1. Türkiye- Çin Halk Cumhuriyeti Ekonomik İlişkileri (TÜİK, 2019)

Yıllar	İhracat (Milyar \$)	İthalat (Milyar \$)	Hacim (Milyar \$)	Denge (Milyar \$)
2013	3,6	24,68	28,29	-21,08
2014	2,86	24,92	27,78	-22,05
2015	2,41	24,86	27,27	-22,45
2016	2,32	25,44	27,76	-23,12
2017	2,93	23,37	26,30	-20,43
2018	2,91	20,71	23,63	-17,80

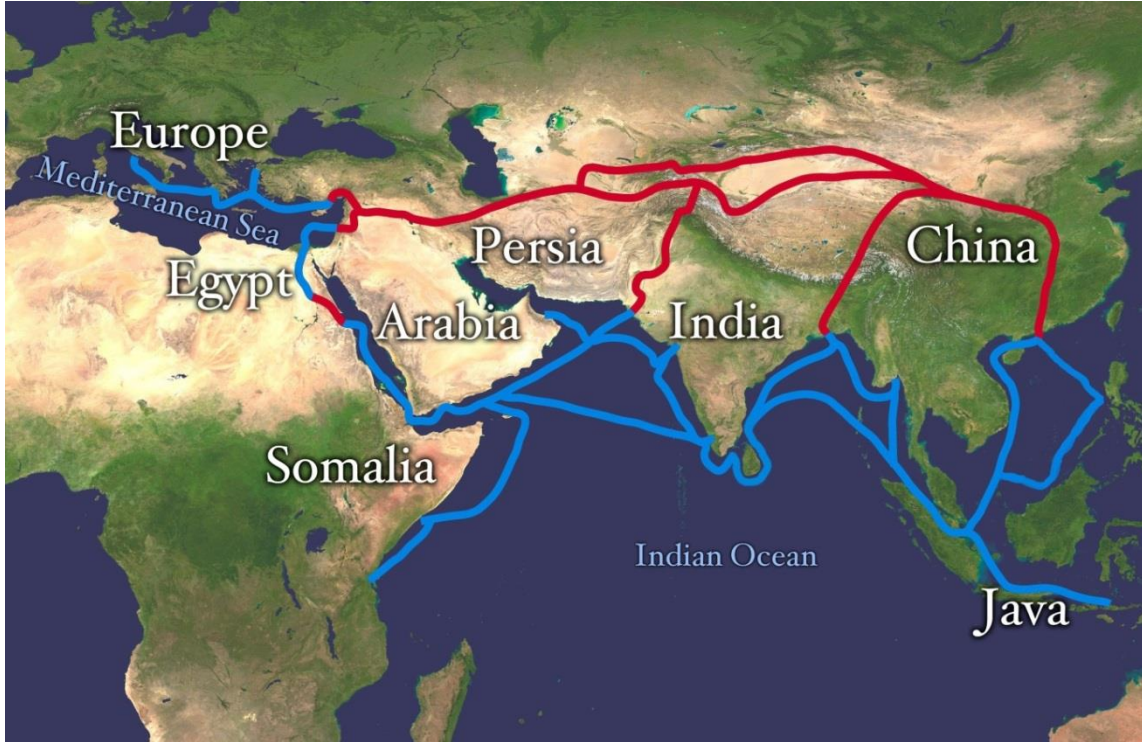
Çin, Türkiye’nin dünyada en yüksek ticaret hacmine sahip olduğu 3. ülke konumundadır. Tablo 1’de verilen ekonomik veriler incelendiğinde Çin ile olan ticarete dünyadaki diğer pek çok ülke gibi Türkiye’nin de dış ticaret açığı verdiği görülmektedir. Türkiye’nin Çin’e ihraç ettiği ürünler ağırlıklı olarak maden ürünleriyken Çin’in Türkiye’ye ihraç ettiği ürünler ağırlıklı olarak ileri teknoloji ürünleridir. İkili ticarete hedeflenen denge yıllar içerisinde tutturulamamış olması dış ticaret açığı veren Türkiye açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir.

3. TEK KUŞAK TEK YOL GİRİŞİMİ (ONE BELT ONE ROAD)

İpek maddesi üretimi zahmetli bir süreç olması sebebiyle, ekonomik değeri son derece yüksek bir malzeme olup Çin kültüründe oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu malzemenin eski çağlarda para yerine de kullanıldığı dönemler dahi olduğu görülmektedir (Deniz T. , 2016, s. 196). "İpek Yolu" ifadesi tarihte ilk olarak milattan önceki yıllarda Çjan Syan isimli bir Çinli seyyahın yolculuğundan sonra söz ettiği, kervanlar ile ticaret yapılan bir güzergâhı belirtmek amacıyla kullanılmıştır (İsayev & Özdemir, 2011, s. 111). Taşınan en önemli maddenin ipek olması sebebiyle kıtaları birbirine bağlayan ticaret yoluna ipek yolu denilmiştir. Tarihi ipek yolu Çin'den başlayarak Orta Asya'dan geçip Anadolu'ya ulaşan; buradan Avrupa'ya kadar devam eden tarihin en önemli ticaret yollarından birisi olarak kabul edilmektedir.

Tarihsel süreçte baktığımızda İpek yolu tek bir güzergâhı ifade etmemekle beraber zaman içerisinde birçok kola ayrılmıştır. Dolayısıyla geniş bir coğrafyada ve çok fazla sayıda toplumu etkilediği söylenebilir (Deniz, 2016, s. 196). Bu yol sadece ekonomik olarak değil aynı zamanda Asya ile Avrupa kültürlerinin de birbirlerine bağlaması işlevi sebebiyle sosyal, kültürel ve dini açıdan da oldukça önem teşkil etmektedir. Bu açıdan ipek yolu sosyal bilimcilerin oldukça fazla önemsedikleri bir araştırma konusu olmuştur.

Şekil 3. MS 1. Yüzyılda Tarihi İpek Yolu Rotası (Oceans, 2018)



Hâkim olan toplumların hızlı bir biçimde zenginleştiği, stratejik öneminden dolayı çeşitli dönemlerde uğruna savaşların yapıldığı bu ticaret yolunun tekrar geçmiş çağlardaki hareketliliğine kavuşturulması son yıllarda bölge ülkelerin gündemine gelmiş bir konudur. 2013 yılında 3 - 13 Eylül tarihleri arasında Çin cumhurbaşkanı Xi Jinping Kazakistan, Özbekistan, Tacikistan ve Kırgızistan'ı kapsayan ziyareti esnasında Kazakistan'da Nazarbayev Üniversitesi'nde yaptığı konuşmada dünyaya tarihi ipek yolunu yeniden canlandırma girişimini kapsamlı bir biçimde duyurmuştur (Ruquan, 2016, s. 7). Çin Cumhurbaşkanı konuşmasında karşılıklı kazan-kazan ilişkisine dayalı, bölge ülkelerini ve Avrupa Ekonomik Topluluğu ile Şangay İşbirliği Örgütünü ticari

bağlarla bir araya getirmek suretiyle ilişkileri geliştirecek ipek yolu ekonomik kuşağının oluşturulmasının öneminden söz etmiştir (Çin Dış İşleri Bakanlığı, 2013). Bu proje ile ekonomik ilişkiler kuvvetlenirken siyasi bağların da geliştirilmesi Çin tarafından amaçlanmaktadır. Böylece proje dâhilindeki ülkeler üzerinde önemli bir siyasi etki alanı oluşturulması amaçlanmaktadır.

Günümüzde 70'dan fazla ülke bu projeyi desteklemekle beraber projeye katılan ülkeler resmi olarak açıklanmamıştır. Bu durumun sebebi projeye destek veren ülke sayısının ve proje coğrafyasının genişlemekte olmasıdır. Resmi olarak, Tek Kuşak Tek Yol Girişimi beş temel iş birliği alanını vurgulamaktadır (Parliament of Australia, 2019):

- Kalkınma politikalarını koordine etmek,
- Alt yapı ve tesis ağlarının dövülmesi,
- Yatırım ve ticaret ilişkilerinin güçlendirilmesi,
- Finansal iş birliğinin artırılması,
- Sosyal ve kültürel değişimlerin derinleştirilmesi.

2017 yılı itibarıyla proje kapsamına giren ülkeler küresel ürün ihracatının %40'ını oluşturmaktadır. Tamamlandığında koridor boyunca geçen ulaşım süresinin %12 azalması, ticaretin %2,7 ile %9,7 arasında artması, gelirleri %3,4'e oranında yükselmesi tahmin edilmektedir (The World Bank, 2018). Projeye katılan ülkeler aşağıda belirtilen alanlarda altyapı yatırımları yapmayı amaçlamaktadır (Akyener, 2017, s. 52):

- Demiryolları,
- Karayolları,
- Havaalanları,
- Boru hatları,
- Limanlar,
- Fiber Optik İletim Hatları,
- Elektrik İletim Hatları,
- Serbest Ticaret Bölgeleri,
- Lojistik Üsler,
- Altyapı projeleri,
- Finansal Teşvikler ve Yatırımlar,
- Teknoloji transferi,
- Diğer Enerji Projeleri.

Çin'in siyasi etki alanını genişletmesi ve ucuz Çin ürünlerinin ülke ekonomilerine zarar vereceği düşüncesi bazı ülkelerin projeye sıcak bakmamalarına neden olmaktadır. Özellikle az gelişmiş ya da gelişmekte olan bazı ülkeler ise bu projeyi mevcut ulaştırma altyapılarını güçlendirmek ve dış ticareti canlandırmak gibi amaçlar sebebiyle desteklemektedirler. Proje temelde enerji kaynakları ile de doğrudan alakalıdır. Çinli şirketler Kazakistan'ın petrol üretiminin neredeyse dörtte birini gerçekleştirmekte olup Özbekistan ile de 15 milyar dolardan fazla petrol, gaz ve uranyum anlaşması imzalamışlardır. Çin'in proje kapsamındaki bölgeler arasında yaygın olarak madenler ve iletişim projeleri satın alması da söz konusudur. (Parliament of Australia, 2019). Bu durum Çin'in proje dâhilinde enerji güvenliğini de amaçladığını göstermektedir.

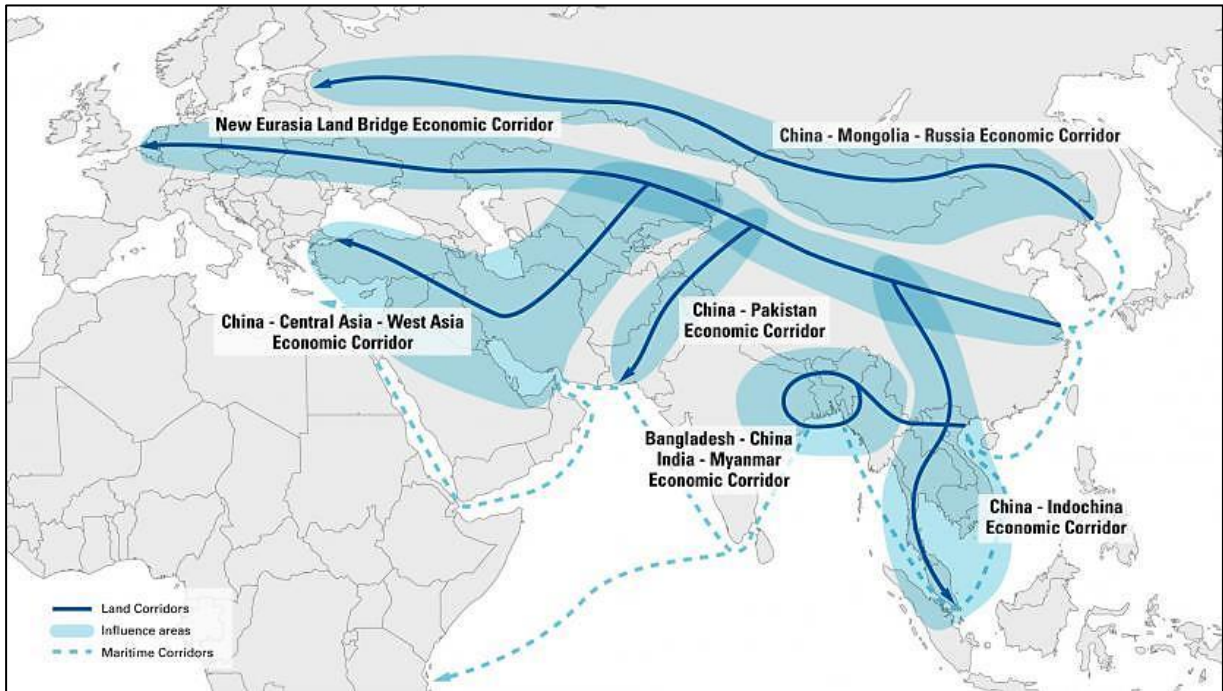
Şekil 4. Tek Kuşak Tek Yol Girişimi Kapsamındaki Ülkeler (Li ve Jin, 2018, s. 57).



Bu büyük projenin isminde geçen “kuşak” kelimesi belirli ülkeleri bir alan boyunca ulaştırma ağları ile proje içerisine dâhil etmeyi; “yol” kelimesi ise tarihi ipek yollarının günümüzde kara ve denizyolu ile yeniden güncellenerek canlandırılmasını ifade emektedir. Üç milyar nüfusu ilgilendiren ve kıtalararası düzeyde olan bu büyük proje sadece Avrupa ve Asya ülkelerini kapsamamakta olup bir ayağı da Afrika’ya kadar ulaşmaktadır.

Projenin kara ayağı Çin’i Orta ve Güney Asya ile Avrupa’ya bağlamakta olup deniz ayağı Çin’i Güney Doğu Asya, Körfez ülkeleri, Doğu ve Kuzey Afrika ülkeleri ile Avrupa’ya bağlar. Proje kapsamında planlanan altı tane kara koridoru ve deniz ipek yolu güzergâhları Şekil 5’te görülmektedir (World Bank Group, 2019).

Şekil 5. Tek Kuşak Tek Yol Girişimi Kapsamındaki Ekonomik Koridorlar (IRU, 2017).



- **Çin-Moğolistan-Rusya Ekonomik Koridoru**

Bu güzergâh Çin'i Moğolistan üzerinden Rusya'ya bağlayan en kısa yol olması bakımından önem arz etmektedir. 11 Eylül 2014 tarihinde bir araya gelen devlet başkanları bir ekonomik koridor oluşturulması fikri üzerinde görüş birliği sağlamışlardır. Üçlü ekonomik ve siyasal işbirliğini artırmayı amaçlamayan "Çin-Moğolistan-Rusya Ekonomik Koridorunun Kurulması" anlaşması Haziran 2016'da Taşkent'te Şangay İşbirliği Teşkilatı'nın zirvesinde imzalanmıştır. Proje ağırlıklı olarak mevcut hatların yenilenmesine dayanmakta olup 5 yıl içerisinde tamamlanması planlanmıştır (Taldybayeva, 2019).

- **Yeni Avrasya Kara Köprüsü**

Bu proje Çin'den Batı Avrupa destinasyonlarına yaklaşık 7.500 mil (12.000 kilometre) boyunca uzanan bir dizi demiryolu koridorundan oluşmakta olup seyahat süresinin iki hafta olması tahmin edilmektedir. Proje hayata geçtiğinde Kazakistan, Rusya ve Belarus üzerinden Çin ve Avrupa birbirine bağlanmış olacaktır (OBOR Europe, 2019).

- **Çin-Orta Asya-Batı Asya Ekonomik Koridoru**

Çin-Orta Asya-Batı Asya ekonomik koridoru, stratejik öneme sahip olan Tek Kuşak Tek Yol Girişimi'nin önemli bir ayağıdır. Ekonomik Koridor Batı Çin eyaletinin Sincan kentinde başlamakta olup; sonra Orta Asya ülkeleri Kazakistan, Kırgızistan, Tacikistan, Özbekistan ve Türkmenistan (Iran, Suudi Arabistan ve Türkiye dâhil) üzerinden geçmektedir (china.org, 2017). Bunun yanı sıra Tek Kuşak Tek Yol Girişimi içinde olan "Orta Demiryolu Koridoru", Bakü-Tiflis-Kars demiryolu hattını, bir başka ifade ile Azerbaycan, Gürcistan ve Türkiye'yi doğrudan bağlayan "Demir İpek Yolu" hattını da kapsamaktadır (Işıkoğlu, 2019).

Şekil 6. Bakü-Tiflis-Kars Demiryolu Projesi (Acar, 2017)



- **Çin-Hindiçin Yarımadası Ekonomik Koridoru**

Çin'i, bölgedeki Tayland, Myanmar, Laos, Kamboçya ve Vietnam, Malezya ve Singapur ile kara ve demiryolu projeleri ile bağlamayı amaçlamaktadır. Bölgede ki bu ülkeleri dış ticaretinin önemli bir kısmını Çin ile yapmaktadır. Projenin gerçekleşmesiyle dış ticaret hacimlerinin artması beklenmektedir (Standard Chartered, 2019).

- **Çin-Pakistan Ekonomik Koridoru**

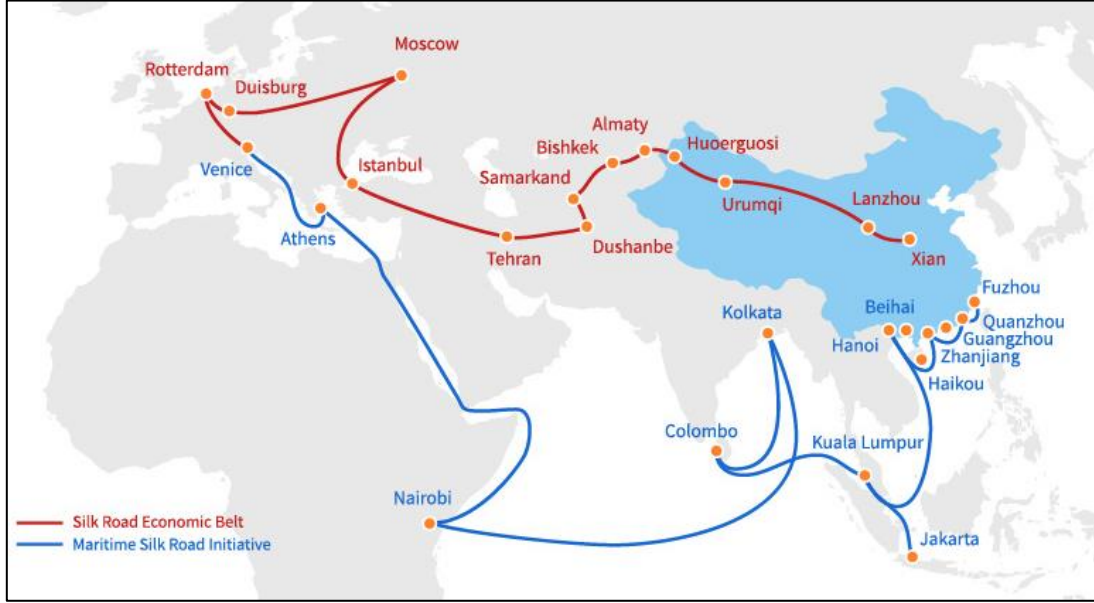
Bu proje karayolu, demiryolu, enerji hatları ve fiber optik ağ kurma projeleri kapsamaktadır. Düşünülen projeler kapsamında Çin, kuzeybatı Sincan bölgesini Pakistan'ın Gwadar limanına bağlamayı hedeflemektedir. Bu proje ile 3000 km devasa otoyol ve demiryolu inşa edilecek olup İran ve Körfez ülkelerinden sıvılaştırılmış doğal gaz ve petrol ithalatı için boru hatları inşa edilecektir (Nurmuhammedov, 2017, s. 59).

- **Çin - Bangladeş - Hindistan - Myanmar Ekonomik Koridoru**

Bu Ekonomik Koridor planı, dünyanın en büyük ekonomilerinden ikisi olan Hindistan ve Çin arasındaki mal akışını kolaylaştırmayı amaçlamakla beraber; Bangladeş ve Myanmar'ın büyüyen pazarlarına daha fazla ekonomik kaynak sağlayacaktır. Önerilen koridor, bölgedeki karayolu, demiryolu, su ve hava bağlantılarının bir araya getirilmesiyle proje kapsamındaki ülkelerde yaklaşık 440 milyon insanı, 1,65 milyon kilometrekareyi kapsayacaktır (Baffa, 2013).

3.2. Tek Kuşak Tel Yol Girişimi Deniz İpek Yolu Koridoru

Denizcilik ağlarıyla ülkelerin birbirlerine bağlanması düşük ücretli bir ulaştırma sistemi yaratacağından uluslararası ticaretin ve ilişkilerin gelişmesine katkıda bulunacaktır. Bu bağlamda Tek Kuşak Tek Yol Projesini sadece kara koridorları üzerinden değerlendirmek yanlış bir yaklaşım olacaktır. Kara koridorlarına çeşitli noktalarda bağlantı sağlayacak bir deniz yolu ağı altyapısının oluşturulması projenin ikinci önemli ayağını oluşturmaktadır. Şekil 6'da görüldüğü üzere bu proje Çin'in Fuzhou kentinden (Fujian, Çin'de bir şehir) başlayarak daha sonra Güney Çin Denizi ve ardından Hint Okyanusu, Akdeniz ve Avrupa'ya kadar uzanan bir hattı içermektedir. Projenin esasından birinci hedefi Süveyş Kanalı ve Akdeniz üzerinden Avrupa'dır; ancak Cibuti, Kenya, Madagaskar, Mozambik ve Tanzanya gibi çeşitli Doğu Afrika ülkelerine de kapsamı planlanmaktadır. Bu durumun gelişmekte olan Afrika ile Asya ekonomileri arasında ticari bağ oluşturma fırsatları sunması beklenmektedir (Blanchard ve Flint, 2017, s. 226). Projeyi sadece deniz bağlantısı kurmak amacıyla limanların geliştirilmesi veya inşa edilmesinden ibaret değildir. Nitekim bu proje havaalanları, köprüler, otoyollar, yüksek hızlı demiryolları, limanlar ve yerel bağlantı yolları gibi büyük miktarda bağlantı altyapısını da içermektedir. Çin açısından bakıldığında deniz ipek yolu bağlantısı olan ülkelerdeki pazar payını geliştirme, hammadde kaynaklarına erişim, bölge ülkeleri üzerinde politik etki alanı yaratması açısından önem arz etmektedir (Blanchard, 2019, s. 3).

Şekil 7. 21 yy. Modern Deniz İpekyolu Güzergâhı (Silk Road Briefing, 2018)

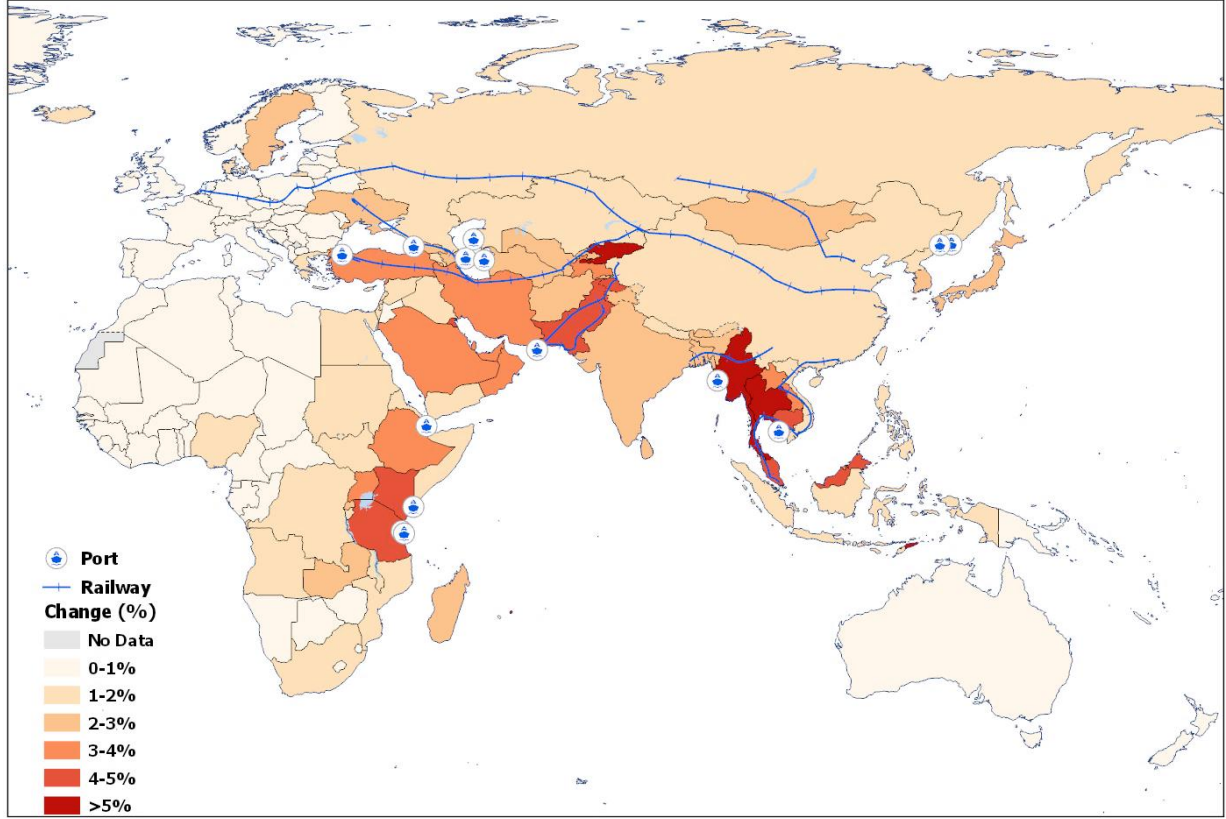
4. ÇİN'İN KÜRESEL TEK KUŞAK TEK YOL GİRİŞİMİNDE TÜRKİYE'NİN KONUMU

Küreselleşme ile birlikte dünya ekonomisinde daha fazla paya sahip olan ve yakın gelecekte mevcut büyüme hızını koruması durumundan dünyanın en büyük ekonomisi olması beklenen Çin'in Tek Kuşak Tek Yol Girişimi fikri bölge ülkeleri açısından büyük fırsatlar sunmaktadır. Bu çalışmada sözlü ve yazılı kaynaklar kullanılarak projenin Türkiye'ye sunduğu fırsatların ve mevcut durumun ortaya konulması amaçlanmıştır.

Türkiye bu projenin "Çin-Orta Asya-Batı Asya Ekonomik Koridoru" olarak da isimlendirilen Orta Koridor kısmında yer almaktadır. Bu koridorun hayata geçmesi için 8 trilyon dolarlık bir yatırım yapılması planlanmaktadır. Bu yatırımın 40 milyar doları ulaşım altyapısı için kullanılması düşünülmektedir (Esmer, 2017). Proje açısından jeopolitik önemi sebebiyle Türkiye oldukça stratejik bir konuma sahiptir. Projenin hayata geçmesi amacıyla Türkiye ile Çin arasında yapılan "İpek Yolu Ekonomi Kuşağının 21. Yüzyıl Denizdeki İpek Yolunun ve Orta Koridor Girişiminin Uyumlaştırılmasına İlişkin Mutabakat Zaptı Tasarısı" ve "Türkiye-Çin Demiryolu Alanındaki İşbirliği Anlaşma Tasarısı" TBMM onayından geçmiş bulunmaktadır. Böylece Türkiye Asya ülkeleri ile Avrupa ülkeleri arasında Tek Kuşak Tek Yol projesi kapsamında taşınacak yükler için kritik bir role sahip olarak transit geçiş ülkesi olma yolunda önemli bir adım atmıştır.

Lojistik maliyetler ürünlerin satış fiyatına önemli ölçüde de etki eden bir unsurdur. Günümüzde lojistik maliyetlerini düşürmüş olan ülkelerin küresel pazarlarda daha avantajlı bir konumda olduğu görülmektedir. Tek Kuşak Tek Yol Girişimi kapsamında ülkeler kendi ulaştırma altyapılarını geliştireceğinden ticaret maliyetleri de önemli ölçüde azalacaktır. Bu durum ülkelerin rekabet gücünü geliştirecektir. Şekil 8'de ülke başına ticaret maliyetlerinin ortalama tahmini düşüşü görülmektedir. Yapılan çalışmada Türkiye'nin maliyetlerinin %3 ile %4 arasında bir düşüş sağlanacağı görülmektedir.

Şekil 8. Ülke Başına Ticaret Maliyetlerinin Ortalama Düşüşü (Soyres vd., 2018)



Türkiye, Asya ülkeleri ile arasındaki siyasal, ekonomik ve sosyal bağların geliştirilmesi fırsatı tanıyan bu proje Türkiye açısından büyük önem arz etmektedir. Türkiye'nin İpek Yolu güzergâhında bulunan ülkeler ile çok uzun geçmişe dayanan tarihi bağları bulunmaktadır. Tek Kuşak Tek Yol Girişimi hayata geçtiğinde Orta Asya'da bulunan Türki Cumhuriyetlere olan taşımalar demiryolu altyapısının geliştirilmesi ve sınır geçiş işlemlerinin basitleştirilmesi ile daha kolay, hızlı ve verimli olacaktır. Bu sayede bölge ülkeleri ile olan ticaret gelişecek ve bu durum ikili ilişkilerin daha da canlanmasına da yardımcı olacaktır (Durdular, 2018, s. 91).

Türkiye son yıllarda Avrupa Birliği ülkeleri ile olan ilişkilerinde inişli çıkışlı bir dönem yaşamaktadır. Bu ülkelerle yaşanan siyasi krizler Türkiye'yi uluslararası politikada kendine yeni politik ve ekonomik ortaklar bulma arayışına soktuğu düşünülmektedir (Oruç, 2019). Bu açıdan bakıldığında dünyanın en büyük ekonomik gücü olma yolunda ilerleyen Çin ile sağlam temelli ilişkiler kurmak bölgedeki güç dengesini değiştirme potansiyeline sahiptir. Çin'de üretilen ürünlerin Avrupa'ya ya da tam aksi istikamette Avrupa'da üretilen ürünlerin Çin'e taşınmasında Türkiye'nin jeopolitik önemi oldukça yüksektir. Her iki yönde de yapılacak taşımalarda mesafenin önemli bir kısmı Türkiye üzerinden geçecektir. Transit geçiş ülkesi olma durumu Türkiye'ye Avrupa Birliği ve diğer İpek Yolu ülkeleri arasında olan siyasi ilişkilerinde kullanabileceği bir avantaj sağlayacaktır (Ayan, 2016, s. 23).

Son dönemlerde Türkiye ulaşım alanında sadece ülke için değil bölgesel anlamda da çok büyük öneme sahip altyapı projelerine imza atmıştır. Demir İpek Yolu'nun önemli bir ayağını olan Marmaray ve Yavuz Sultan Selim Köprüsü projeleri tamamlanarak hizmete açılmıştır. Bu iki proje sayesinde Çin-Avrupa demiryolu hattında önemli bir altyapı engeli ortadan kalkmış bulunmaktadır. Asya-Avrupa demiryolu taşımacılığında yüklerin İstanbul boğazından feribot kullanarak geçirilmesi oldukça yüksek bir ilave maliyete ve zaman kayıplarına

sebebiyet vermekteydi. Tamamlanan bu iki proje ile (Marmaray ve Yavuz Sultan Selim Köprüsü) kesintisiz taşımacılık imkânı sağlanmıştır. Bu durum hiç şüphesiz taşıma süresinin ve ücretlerinin düşürülmesine önemli katkı sağlayacaktır. Maliyetlerin önemli ölçüde düşürülmüş olması bu koridorun daha fazla tercih edilmesini sağlayacaktır. Hiç şüphesiz sadece Türkiye'nin altyapısının iyileştirmesi tek başına yeterli değildir. Özellikle Orta Asya ülkelerinin geniş coğrafyaya yayılmaları daha fazla kaynak yaratmalarını gerektirmektedir. Ekonomik bakımdan bu ülkelerin çok gelişmiş olmamaları Türkiye'nin bulunduğu koridorun tercih edilmesinde bir risk oluşturmaktadır.

Demir İpek yolu kapsamında Bakü-Tiflis-Kars demiryolu projesinin hayata geçmesiyle Çin'den yüklenen vagonlar önce Kazakistan, buradan Türkmenistan üzerinden Hazar denizinin feribot ile geçmesiyle Bakü Alat Limanına, daha sonrada Gürcistan ve Türkiye güzergâhını kullanarak Avrupa'ya taşınması düşünülmektedir. Orta koridorda yer alan Türkiye üzerinden ürünlerin Avrupa'ya taşınacak olmasıyla Rusya bölgede bypass edilecek ve bu durumda taşıma mesafesi önemli ölçüde azalacaktır. Böylece Çin taşımacılık konusunda alternatif güzergâhlar oluşturmak suretiyle kendini bu konuda güvence altına almış olacaktır. Bu durum Türkiye'yi proje katılan ülkeler arasında daha kilit bir noktaya taşımaktadır (Dal, 2017).

Üretim fazlası sorununu çözmek için Çin, Avrupa'da henüz ticari ilişkilerin gelişmediği ülkelere ürünlerini ulaştırmak ve ilişkilerini canlandırmak durumundadır. Bu hedefin bir ayağını da Türkiye oluşturmaktadır. Bu bağlamda hayata geçirilmeye çalışılan bu kıtalararası projede önemli psikolojik bir eşik aşılmış durumdadır. Çin'in Xi kentinden yola çıkan Çin Demiryolu Ekspresine ait 42 vagonluk yük treni Marmaray'dan geçip ilk Çin-Avrupa demiryolu seferini gerçekleştirerek Prag'a ulaşmış ve tarihe geçmiştir. Güzergâh dâhilinden iki kıta, on ülke, iki deniz geçmek suretiyle toplamda 11.483 km yol geçilmiştir (Turhan, 2019). Böylece Çin menşeli ürünler demiryolu ile Avrupa pazarına daha kısa sürede ulaştırılmıştır.

Bu proje Türkiye açısından oldukça cazip fırsatlar sunmakta olsa bile bir takım rakip projeler Türkiye'nin transit ülke olma hedefini tehdit etmektedir. Gürcistan Anaklia Liman Projesini hayata geçirerek Tek Kuşak Tek Yol Girişimi'nin önemli bir bileşeni olmayı hedeflemektedir.

Şekil 9. Anaklia Limanı Olası Güzergâhları



Anaklia Limanı Ermenistan, Azerbaycan, Kazakistan, Özbekistan, Türkmenistan, Kırgızistan ve Tacikistan olmak üzere denize çıkışı olmayan ülkeler için ticaret yolları açarak Kafkasya ve Orta Asya'yı yeniden canlandırmayı hedeflemektedir. Yaklaşık 2,5 milyar dolarlık proje ile derin deniz limanı yapılmak suretiyle Anaklia limanına gelen yükler feribota yüklenerek Romanya, Bulgaristan ve Ukrayna limanlarına ulaşacak ve

buradan Avrupa ülkelerine devam edecektir. Böylece Çin Avrupa ülkelerine alternatif bir deniz güzergâhı oluşturmuş olacaktır (Dünya Bülteni, 2017). Anaklia Liman Projesi'ne Türkiye açısından baktığımızda Çin'den gelen yüklerin Türkiye'ye uğramadan Avrupa'ya taşınması mümkün kılınmaktadır. Bu durumda Türkiye Tek Kuşak Tek Yol projesinden bypass edilmiş olacaktır.

Tek Kuşak Tek Yol Girişimi'nde Türkiye'nin konumunu tehdit eden bir diğer önemli rakip proje de Yunanistan Pire Limanı Projesi'dir. Pire Limanı projesi ile Çin'in ihracat ettiği ürünlerin demiryolu ve karayolu bağlantılarıyla Almanya, Macaristan ve Avusturya'ya 7-11 gün arasında ulaştırılması beklenmektedir (Işıkoğlu, 2019). Deniz İpek Yolu'nun bir parçası olması dolayısıyla bu proje önemli bir maliyet avantajı yaratma potansiyeli taşımaktadır. Deniz yolu ile Pire Limanına kadar gelecek olan ürünler buradan Avrupa ülkelerine taşınacak ve bu sayede kombine taşımacılığın sağladığı maliyet avantajı oluşturulacaktır.

Şekil 10. Pire Limanı Olası Güzergâhı (OBOR Europe, 2018)



Çin bu projeye oldukça önem vermektedir. Nitekim Çin'in en büyük denizcilik firmalarından COSSO, Pire Limanı'nı 35 yıllığına Yunanistan'dan kiralamış bulunmaktadır. Türkiye açısından bu projenin önemi Çinlilerin, Pire Limanı'nı taşıma ve stoklama sahası olarak kullanmak suretiyle Türkiye'nin Avrupa'ya olan yakınlık avantajını ortadan kaldıracak olmasıdır (UTIKAD, 2019).

Türkiye açısından Tek Kuşak Tek Yol Girişimi büyük fayda yaratacak gibi görünse de Çin ile olan bir takım siyasi sorunlar projeyi tehdit etmektedir. Çin'e bağlı Uygur Özerk Bölgesinde yaşayan halklar ile Türkiye, tarihi ve kültürel bakımdan akrabalık bağlarına sahiptir. Son dönemlerde bu bölgede yaşanan sorunlar iki ülke arasında görüş ayrılıkları yaşamasına neden olmaktadır. Çin'in bölgede uyguladığı baskı ve insan hakları ihlalleri iki ülkeyi zaman zaman karşı karşıya getirmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Tek Kuşak Tek Yol girişiminin Türkiye açısından değerlendirilmesi yapılmıştır. Türkiye üç kıta arasında hızlı ve kesintisiz ticaret hedefi olan projenin oldukça önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Son yıllarda tamamladığı alt yapı alanındaki yatırımlar sayesinde Türkiye, bu konumunu daha da sağlamlaştırmıştır. Bunun yanı sıra Asya ile Avrupa arasında uzanan bir köprü olmasından kaynaklanan jeopolitik önem, Türkiye'nin transit ülke olmasını zorunlu kılmaktadır. Son yıllarda AB ile yaşanan sorunlar Çin ile olan ilişkilerin geliştirilmesinde itici bir güç olmaktadır

Türkiye'nin jeopolitik önemi oldukça yüksek olsa da bazı rakip projeler bu önemi tehdit etmektedir. Gürcistan'ın Anaklia Limanından yükleri feribotla Avrupa'ya ulaştırmayı amaçlaması, Yunanistan'ın Pire Limanını kullanarak karayolu ve demiryolu ile yükleri Avrupa'ya taşımayı hedeflemesi Türkiye'nin transit geçiş ülkesi olma hedefini tehdit etmektedir. Bunun dışında Uygur Özerk Bölgesinde yaşanan problemler Çin ile Türkiye'nin siyasi alanda zaman zaman karşı karşıya gelmesine sebep olmaktadır.

Taşımacılık uluslararası ticaret en önemli parçalarından biridir. Modern İpek Yolunun, tıpkı eski zamanlarda olduğu gibi bölge ülkelerinin gelişmesinde, refah düzeylerinin artmasında ve bölgesel ilişkilerin canlanmasında bir fırsat olarak görülmektedir. Her ne kadar karşılıklı kazanç sağlama vizyonu taşısa da proje, bazı araştırmacılar tarafından Çin'in ülkeler üzerinde siyasi ve ekonomik etki alanı yaratma çalışması olarak görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye tek taraflı olarak Çin'e bağımlı olma hususunda dikkatli hareket etmelidir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. (15 Mayıs 2017). Tek Kuşak, Tek Yol Projesine bir de bu açıdan bakalım. Erişim 01 Ocak 2020, <http://www.ekonomiyontem.com.tr/yazarlar/prof-dr-avni-zafer-acar/tek-kusak-tek-yol-projesine-bir-de-bu-acidan-bakalim/39/>
- Akyener, O. (2017). The New Silk Road, Global Dynamics&Energy. Turkish Journal of Energy Policy, 2(5), 47-66.
- Anadolu Ajansı. (05 Eylül 2017). Ülke Profilleri: Çin Halk Cumhuriyeti. Erişim 22 Temmuz 2019, <https://www.aa.com.tr/tr/ulke-profilleri/cin-halk-cumhuriyeti/901507>
- Ayan, E. (2016). Yeni İpek Yolu Stratejileri Ve Trans Avrasya Güvenlik Sistemleri. Tarih ve Gelecek Dergisi, 2(3), 9-24.
- Baffa, C. (25 Ekim 2013). Bangladesh-China-India-Myanmar Economic Corridor Builds Steam. Erişim 26 Kasım 2019, <https://www.asiabriefing.com/news/2013/10/bangladesh-china-india-myanmar-economic-corridor-builds-steam/>
- Blanchard, J.-M. (2019). Problematic Prognostications about China's Maritime Silk Road Initiative (MSRI): Lessons from Africa and the Middle East. Journal of Contemporary China, 1-16.
- Blanchard, J.-M., & Flint, C. (2017). The Geopolitics of China's Maritime Silk Road Initiative. Geopolitics, 22(2), 223-245.

- china.org. (19 Nisan 2017). China-Central Asia-West Asia Economic Corridor. Erişim 25 Kasım 2019, http://www.china.org.cn/english/china_key_words/2017-04/19/content_40651859.htm
- Çakan, V. (2017). ÜLKE TANITIMI: Geçmişten günümüze Çin. Asya Araştırmaları Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 1(1), 111-130.
- Çin Dış İşleri Bakanlığı. (17 Eylül 2013). President Xi Jinping Delivers Important Speech and Proposes to Build a Silk Road Economic Belt with Central Asian Countries. Erişim 29 Ağustos 2019, https://www.fmprc.gov.cn/mfa_eng/topics_665678/xjpfwzysiesgjtfhshzzfh_665686/t1076334.shtml
- Dal, E. P. (09 Kasım 2017). 'Kuşak ve Yol' projesi, Çin'in yeni vizyonu ve Türkiye. Erişim 28 Kasım 2019, Anadolu Ajansı: <https://www.aa.com.tr/tr/analiz-haber/-kusak-ve-yol-projesi-cin-in-yeni-vizyonu-ve-turkiye/960778>
- Deniz, T. (2016). Yeni Umutların Işığında Tarihi İpek Yolu Coğrafyası. Marmara Coğrafya Dergisi, (34), 195-202.
- Deniz, Y. (2014). Çin'in Ekonomik Dönüşümü ve Üçüncü Dünya. Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi, 4(1), 64-80.
- Dış İşleri Bakanlığı. (2019). Türkiye - Çin Halk Cumhuriyeti Siyasi İlişkileri. Erişim 20 Temmuz 2019, <http://www.mfa.gov.tr/turkiye-cin-halk-cumhuriyeti-siyasi-iliskileri.tr.mfa>
- Durdular, A. (2018). Çin'in "Kuşak-Yol" Projesi ve Türkiye-Çin İlişkilerine Etkisi. Avrasya Etüdları, 53(1), 117-144.
- Dünya Bülteni. (25 Aralık 2017). Gürcistan'da Anaklia Derin Deniz Limanı'nın temeli atıldı. Erişim 01 Ocak 2020, <https://www.dunyabulteni.net/kafkaslar/gurcistanda-anaklia-derin-deniz-limaninin-temeli-atildi-h414068.html>
- Esmer, S. (15 Şubat 2017). Bir Kuşak Bir Yol (One Belt One Road) Projesinde Türkiye'nin Önemi. Erişim 20 Eylül 2019, <https://www.utikad.org.tr/Detay/Sektor-Haberleri/14489/bir-kusak-bir-yol-one-belt-one-road-projesinde-turkiye%E2%80%99nin-onemi>
- He, L. (15 Temmuz 2019). China's economic growth slumps to lowest in 27 years as the trade war hits. Erişim 01 Ağustos 2019, <https://edition.cnn.com/2019/07/15/economy/china-gdp-growth/index.html>
- Hunt, A. (2017). China's rise: Wielding soft power in a realist world. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, The University of South Dakota.
- IRU. (05 Ağustos 2017). TIR and the facilitation of unimpeded trade for China. Erişim 01 Eylül 2019, <https://www.iru.org/system/files/uibe-report-final-en.pdf>
- İsayev, E., & Özdemir, M. (2011). Büyük İpek Yolu ve Türk Dünyası. Zeitschrift für die Welt der Türken, 3(1), 111-120.
- Işıkoğlu, N. (17 Mayıs 2019). OBOR Pojesi ve Türkiye. Erişim 28 Kasım 2019, <http://nukhetisikoglu.blogspot.com/2019/05/obor-projesi-ve-turkiye.html>

- Li, W., & Jin, D. (2018). On the design of financial products along OBOR. *The Journal of Finance and Data Science*, 4(2), 55-70.
- Nurmuhammedov, N. (2017). China-Pakistan Economic Corridor and Its Geostrategic Importance In Terms of Belt And Road Initiative. *Afro Eurasian Studies Journal*, 6(1), 34-64.
- OBOR Europe. (09 Nisan 2018). Greece officially joins the BRI. Erişim 12 Ocak 2020, <https://www.oboreurope.com/en/greece-bri/>
- OBOR Europe. (2019). The new Silk Road corridors. Erişim 26 Kasım 2019, <https://www.oboreurope.com/en/beltandroad/one-belt/>
- Oceans, W. (15 Mart 2018). Map of the Silk Road Routes. Erişim 22 Ağustos 2019, <https://www.ancient.eu/image/8327/>
- Oruç, M. (08 Kasım 2019). Yüzyılın Projesi: İpek Yolu. Erişim 29 Kasım 2019, <https://www.star.com.tr/cumartesi/yuzyilin-projesi-ipek-yolu-haber-1492388/>
- Parliament of Australia. (2019). China's 'One Belt, One Road' initiative. Erişim 19 Aralık 2019, https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/BriefingBook45p/ChinasRoad
- Rapoza, K. (26 Nisan 2019). Morningstar: China's Growth Will Shrink To 3.25%. Erişim 31 Temmuz 2019, <https://www.forbes.com/sites/kenrapoza/2019/04/26/morningstar-chinas-growth-will-shrink-to-3-25/#8fcf68437cdd>
- Ruquan, L. (2016). "One Belt, One Road": China and the "Oil Roads". *China Oil & Gas*, 23(3), 7-12.
- Silk Road Briefing. (27 Kasım 2018). China's Soft Development Strategy for the Belt and Road Initiative. Erişim 25 Kasım 2019, <https://www.silkroadbriefing.com/news/2018/11/27/chinas-soft-development-strategy-belt-road-initiative/>
- Smith, N. (18 Aralık 2018). Get Used to It, America: We're No Longer No. 1. Erişim 31 Temmuz 2019, Bloomberg Opinion: <https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2018-12-18/china-as-no-1-economy-to-reap-benefits-that-once-flowed-to-u-s>
- Soyres, F., Mulabdic, A., Murray, S., Rocha, N., & Ruta, M. (15 Ekim 2018). How Much Will the Belt and Road Initiative Reduce Trade Costs?. Erişim 10 Ocak 2020, <http://documents.worldbank.org/curated/en/592771539630482582/How-Much-Will-the-Belt-and-Road-Initiative-Reduce-Trade-Costs>
- Standard Chartered. (03 Ocak 2019). One masterplan. Six corridor. Erişim 25 Kasım 2019, <https://www.sc.com/en/feature/one-masterplan-six-corridors/>
- Taldybayeva, D. (2019). Çin-Moğolistan-Rusya Ekonomik Koridoru: Tarafların Menfaatleri. *Akhmet Yassawi Üniversitesi ERI Haftalık Bülten*, (195).
- The World Bank. (29 Mart 2018). Belt and Road Initiative. Erişim 01 Eylül 2019, <https://www.worldbank.org/en/topic/regional-integration/brief/belt-and-road-initiative>
- The World Bank. (2019). DataBank World Development Indicators. Erişim 25 Ağustos 2019, <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&country=CHN#>

- Turhan, C. (07 Kasım 2019). Bir Kuşak Bir Yol Projesi'nin İlk Transit Treni Avrupa'ya Uğurlandı. Erişim 28 Kasım 2019, TCDD Taşımacılık Web Sitesi: <http://www.tcddtasimacilik.gov.tr/haber/355/>
- TÜİK. (2019). Dış Ticaret İstatistikleri Veri Tabanı. Erişim 22 Ağustos 2019, <http://rapory.tuik.gov.tr/23-07-2019-22:06:25-111556329536333078522835699.html?>
- UTIKAD. (2019). Çin'in Pire Limanı Atağı lojistik sektörünü Nasıl Etkileyecek?. Erişim 04 Ocak 2020, <https://www.utikad.org.tr/Detay/Sektor-Haberleri/6317/cinin-pire-limani-atagi-lojistik-sektorunu-nasil-etkileyecek->
- Wike, R., & Parker, B. (24 Eylül 2015). Corruption, pollution, inequality are top concerns in China. Erişim 22 Ağustos 2019, <https://www.pewresearch.org/global/2015/09/24/corruption-pollution-inequality-are-top-concerns-in-china/>
- World Bank Group. (2019). Belt And Road Economics: Opportunities and risks of transport corridors. Erişim 01 Eylül 2019, <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31878/9781464813924.pdf>

İRAN'IN İDARİ TEŞKİLAT SİTEMİ

Nematollah AGHABALAEI FANID¹

ÖZ: “Şahlık” adı altında monarşi ile yönetilen İran, 1979 İslam Devrimiyle teokratik bir devlet sistemini benimsemiştir. İran İslam Cumhuriyeti Anayasası, “İslam Cumhuriyeti” vurgusu yapmakla, alışmış teokratik devlet modellerinden farklı bir rejime geçiş yapmıştır. Teokratik yapıyı temsil eden “İslam” ve demokratik sistemi temsil eden “Cumhuriyet” adı altında bu rejim, haliyle özgün bir kurumsal yapılanmayı da beraberinde getirmiştir. Bu sistemde, teokratik rejime özgü özelliklerle birlikte demokratik devletlerin temelini oluşturan “eşitlik”, “kuvvetler ayrılığı” ve “yargı bağımsızlığı” gibi ilkelere de yer verilmesi görünüşte karma bir siyasal sistemin olduğunu göstermektedir. Bu makalenin amacı, İran İslam Cumhuriyeti’nin idari teşkilat sistemini anayasa ve diğer temel mevzuat esasında açıklayarak bu teşkilat içinde yer alan yerel yönetimler gibi demokratik kurumlarının etkin olup olmadığını açıklığa kavuşturmak olacaktır. Çalışma, idare hukuku disiplini çerçevesinde anayasa ve konuyla ilgili diğer mevzuatı esas alarak hazırlanmıştır. İran, Türkiye ile sınır komşu olmasıyla birlikte, Ortadoğu’da da söz sahibi olan önemli ülkelerden biridir. Ayrıca İran, Türkiye gibi derin ve köklü bir tarihsel geçmişe ve idari yapıya sahiptir. İslam Cumhuriyeti’nin devlet sistemi ve idari teşkilat sisteminin incelenmesinin bu açıdan Türkiye için yararlı olacağı inancındayız. Araştırmamızda, İslam Cumhuriyeti’ni farklı bir perspektiften ele alarak yeni bir analizle sonuca varmaya çalışacağız.

ANAHTAR KELİMELER: *İran, İdari Teşkilat, İdare, Anayasa, Devlet Sistemi*

THE ADMINISTRATIVE ORGANIZATION SYSTEM OF IRAN

ABSTRACT: Iran, which was governed by monarchism called Shahdom, has adopted a theocratic system after 1979 Islamic Revolution. The constitution of Islamic Republic of Iran has switched of e different kind of theocratic state model than usual by emphasizing Republicanism and Islamism at the same time. While Islamism represents the theocratic part, Repuclicanism stands for the democratic side of the new regiöe and as a consequence this new model brings out an unique state structure. Due to the fact that this new model includes the properties of theocratic regime and basic charachteristics of democratic system such as “equality”, “seperation of powers” and “judicial independence” simultaneously, it shows that a mixed political system has been constructed. This article aims to find out whether or not democratic institutions like local administrations in this model are really effective by discussing the administrative organization of Islamic Republic of Iran on the basis of constitution and the other basic legislations. Besides,Iran, which has a deep and rooted history, plays an important role on shaping Middle East policy. Because of the fact that Turkey and Iran has a strong relations since past, we believe that our research will bring light Turkey’s middle east policy.

KEYWORDS: *Iran, Administrative Organization, Administration, Constitution, State System*

¹  Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, nfanid@mehmetakif.edu.tr

1. GİRİŞ

İran, Türkiye ile sınır komşu olmasıyla birlikte, Ortadoğu'da söz sahibi olan önemli ülkelerinden biridir. Ayrıca Türkiye gibi derin ve köklü bir tarihsel geçmişe ve idari yapıya sahiptir. 1979 Devrimi ile ortaya çıkan İslam Cumhuriyeti, ülke sınırlarını aşarak başta Türkiye olmak üzere tüm bölgeyi etkilemiştir. İslam Cumhuriyeti'nin devlet sistemi ve idari teşkilat sisteminin incelenmesinin bu açıdan Türkiye için yararlı olacağı inancındayız. Araştırmamızda, İslam Cumhuriyeti'ni farklı bir perspektiften ele alarak yeni bir analizle sonuca varmaya çalışacağız.

İran'da Pehlevi Krallığı, 1979 tarihinde devrilmiş ve Ayetullah Humeyni liderliğinde İslam Cumhuriyeti adı altında teokratik bir devlet sistemi kurulmuştur. İran İslam Cumhuriyeti Anayasası aynı yılda yürürlüğe girmiştir (BEHESHTI, SERESHT, 2014, s. 41). 1979 İslam Cumhuriyeti Devriminden sonra İran'ın siyasi ve idari yapısında bazı değişimler gerçekleşmiştir. Fakat bu durum Devletin monarşik yapısında çok önemli değişikliklere sebep olmamıştır. Devrimden önce Şah'a (Kral) ait yetkiler, İslam Cumhuriyetinde Rehber/Lidere (Vilayet-i Fakih) devredilmiş oldu.

İdare hukuku ve idari teşkilatla ilgili düzenlemeler, Anayasanın 9. Bölümde yer alan yürütme organı (113-151 maddeler) ile birlikte 5, 60, 107-112 maddelerinde de bazı hükümler öngörülmüştür. Ayrıca Anayasanın 7. Bölümü, 100-106. maddelerinde özel olarak "şuralar" başlığı altında yerel yönetimlere yer verilmiştir.

Organik anlamda ve şekli ölçütün esaslarına göre idare hukukunun konusunu esas itibarıyla, yürütme organı teşkil eder (GÖZLER, KAPLAN, 2018, s. 11). İran İslam Cumhuriyeti'nin Anayasasına göre, yürütme organı Cumhurbaşkanı ve bakanlardan oluşmaktadır (AY. m. 60). Anayasa, yürütme organı bölümünde, Cumhurbaşkanı ile ilgili hükümlere yer vermiştir. Anayasaya göre Cumhurbaşkanı, Rehberden sonra Devletin en yüksek resmi makamıdır (Ay. m. 113.). Çünkü devletin zirvesinde, Veli-ye Fakih (Lider/Rehber) yer almaktadır. Bu da Rehberin gerçek anlamda bu organın başında yer aldığını göstermektedir. Dahası kuvvetlerin yürütmede birleşmesi otoriter sisteme, bir başka deyişle, teokratik monarşiye yol açmıştır. İslam Cumhuriyetinde temsili rejimin en önemli unsuru olan parlamentonun ortadan kaldırılmasına gerek duyulmamıştır. Fakat parlamento, tamamen yürütmeye ve onun başında olan Rehberle bağlı olmaktadır. İran İslam Cumhuriyeti Anayasasında yer alan seçimler (parlamento seçimleri, Cumhurbaşkanı seçimi gibi), kuvvetler ayrılığı ve yargı bağımsızlığı ilkeleri görünüşte temsili rejimi göstermesine rağmen aslında Rehberin (Vilayet-i Fakih) iktidarını güçlendirerek, otoriter sistemi meşrulaştırmaktadır.

İran İslam Cumhuriyeti'nin Anayasasına esasen, İran Devleti, "Cumhuriyetçilik" ve "İslamcılığa" dayanan bir rejimi benimsemiştir. 1979 İran Devrimi'nin zaferinin ardından, 5 ve 9 Nisan'daki ilgili referandum sırasında, İran İslam Cumhuriyeti resmi olarak %98,2 oyla seçildi. İran İslam Cumhuriyeti totaliter ve otoriter sisteme sahiptir. Ülkede faaliyet gösteren 50'den fazla siyasi parti olmasına rağmen çok partili bir siyasal sistemden bahsetmemiz mümkün olamaz. Çünkü Anayasa göre, bütün siyasi partiler hatta sivil toplum örgütleri bile hepsi İslam Cumhuriyetini, Vilayet Fakih, İslam Dinin Temel İlkelerine resmen kabul edip ve bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermelidirler.

2. İRAN İSLAM CUMHURİYETİNİN DEVLET YAPISI

Araştırmamızda, İran İslam Cumhuriyetinin devlet yapısını oluşturan yasama, yürütme ve yargı organlarını Anayasa çerçevesinde ele alacağız. Bir anayasal sistemde, kişilerin temel hak ve özgürlükleri ve devletin temel yapısını oluşturan yasama, yürütme ve yargı organlarının görev ve yetkileri, birbiriyle olan ilişkileri açıklanmaktadır (TUNÇ, BİLİR, 2009, s. 7). İran Anayasasının 57. maddesine göre; “İran İslam Cumhuriyetine hâkimiyeti, yasama, yürütme ve yargı organlarında oluşur ve üstün emir sahibinin ve Ümmetin İmamının (Rehber) denetimine tabidir. Bu üç organ birbirinden bağımsızdır.”

2.1. Yasama Organı;

Yasam organı üç esastan oluşur; Parlamento statüsünde olan ve üyeleri doğrudan doğruya halk tarafından dört yıllık süre için seçilen “İslami Şura Meclisi” (Meclis-i Şura-i İslami), anayasa yargısı yetkilerine sahip, on iki üyeden oluşan Anayasayı Koruyucuyu Konseyi (Şura-i Negehban-e Qanoone Esasi) ve Rehber tarafından oluşturulan, Nizam’ın Maslahat Meclisi (Majma-e Taşkhis Maslahat Nezam) ibarettir.

İslami Şura Meclisi (Meclis-i Şura-i İslami), Anayasanın 58. maddesine göre; “Yasama yetkisi halk tarafından seçilen milletvekillerinden oluşan, İslami Şura Meclisi (Majles-e Şura-i Eslami) tarafından kullanılır. Meclisinin onayından geçen kanun ve kararların uygulanması için yürütme ve yargı organlarına tebliğ edilir”. Meclisin görev süresi dört yıldır (AY. m. 63). Anayasaya göre, Meclis 270 milletvekilinden oluşur. Fakat her on yılda bir en fazla yirmi milletvekili artabilir. 21 Şubat 2020 seçimlerinde milletvekili sayısı 330 olacaktır. İslami Şura Meclisi, Anayasa ilkelerine ve ülkenin resmi mezhebinin kurallarına aykırı kanunlar çıkartamaz. Bu konudaki aykırılık denetimi doksan altıncı maddede belirtildiği üzere Koruyucu Konseye aittir (AY. m. 72). Meclis tarafından çıkartılan kanunlar yürürlüğe girmesi için Anayasayı Koruyucu Konsey onayından geçmesi gerekir. Meclis tarafından Anayasayı Koruyucu Konseye gönderilen kanunlar, İslam esaslarına ve anayasaya uygunluğu yönünden incelemeye, aykırı gördüğü takdirde tekrar görüşülmek üzere meclisi iade etmeye görevlidir.

Anayasayı Koruyucuyu Konseyi (Şura-i Negehban-e Qanoone Esasi),² on iki üyeden oluşur, (altı üyesi fakih,³ altı hukukçu) altı fakih üyesi doğrudan doğruya Rehber tarafından atanır. Diğer altı hukukçu üye Yargı Organı Başkanının önerisi üzerine Meclisin oy çoğunluğuyla seçilirler (AY. m. 91). Koruyucu Konsey üyelerinin görev süresi altı yıldır (AY. m. 92). Kanunların İslami ilkelere ve Anayasa uygunluğu denetimi (AY. m. 4 ve 58), Cumhurbaşkanı ve Milletvekili adaylarının adaylığını onaylama ve bu seçimleri denetleme (AY. m. 99), gibi önemli yetkilere sahiptir.

Nizam’ın Maslahat Meclisi (Majma-e Taşkhis Maslahat Nezam),⁴ 1998’de Devrimin Lideri Ayetullah Humeyni’nin Fermanı ile kuruldu. Aynı yılda anayasa değişikliği ile bir Anayasal kurum olarak göreve başladı. Esas görevi, Meclis’in karara bağladığı kanunların, Koruyucu Konsey tarafından reddedilmesi durumunda nihai inceleme mercii olarak karar vermek (AY. m. 112). Anayasanın 112. maddesine göre Maslahat Meclisinin daimi

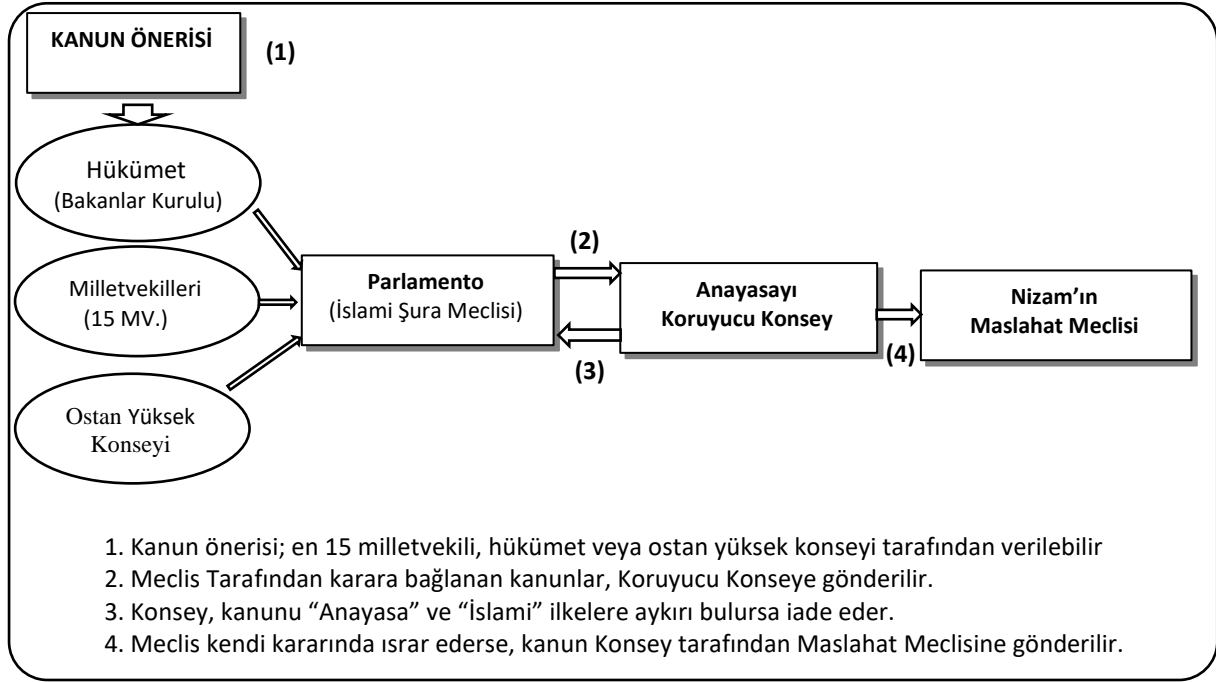
² Guardian Council of the Constitution (Farsça: شورای نگهبان قانون اساسی)

³ Fakih (Religious Men), İslami kuralları içeren fıkıh sözcüğünden üretilmiş ve fıkıh bilminde doktrin sahibi olan kişi demektir.

⁴ Expediency Discernment Council of the System (Farsça: مجمع تشخیص مصلحت نظام)

ve geçici üyelerinin tamamı Rehber tarafından atanır. Fakat Anayasa Maslahat Meclisi üye sayısını belirtmemiştir ve bu konuyu Rehberin onayına tabi tutulan kanunlara bırakmıştır.

Tablo1. Kanunların Yürürlüğe Girme Süreci



2.2. Yargı Organı:

Yargı organı ile ilgili hükümler, Anayasanın 11. Bölümünde, 156 – 172. maddeler arasında düzenlenmiştir. Yargı organına ait yargısal, idari ve icrai tüm görevleri yerine getirmek için adil ve yargı konularına hakim bir müçtehit⁵, Rehber tarafından beş yıllık süre için Yargı Organı Başkanı olarak atanır. Yargı Organı Başkanı, yargının en yüksek makamıdır (AY. m.157). İran'da yargı örgütünü oluşturan mahkemeler; adli mahkemeler⁶ olarak kabul edebileceğimiz hukuk ve ceza mahkemelerinden oluşan genel görevli mahkemeler (AY. m. 159), idarenin eylem ve işlemlerine karşı görevli mahkeme, idari yargı İdari Adalet Divanı/Danıştay⁷ (AY. m. 170), Devrim Mahkemeleri,⁸ Askeri Yargı Teşkilatı⁹ (AY. m. 172), Yargıçların Disiplin Mahkemeleri¹⁰ ve Ruhanilerin¹¹

⁵ Fıkıh alanında fetva derecesine ulaşmış din adamı.

⁶ Courts of Justice (Farsça: Dadqstary/دادگستری)

⁷ Court of Administrative Justice (Farsça: Divan-e Adalat-e Edari / دیوان عدالت اداری)

⁸ Devrim Mahkemeleri (Dadegahhaye Enqlebe Eslami), 1979 Devrimi'nin hemen ardından kurulmuştur. Devrimin ilk başlarında göreve başlayan devrim mahkemeleri, meşruiyeti olmasa da mevcudiyetini sürdürmektedir. Devrim Mahkemelerine dair herhangi bir hüküm ve düzenleme yapılmamıştır.

⁹ Military courts (Farsça: Sazman-i Ghazai Niroohay-e Mosallah / سازمان قضایی نیروهای مسلح)

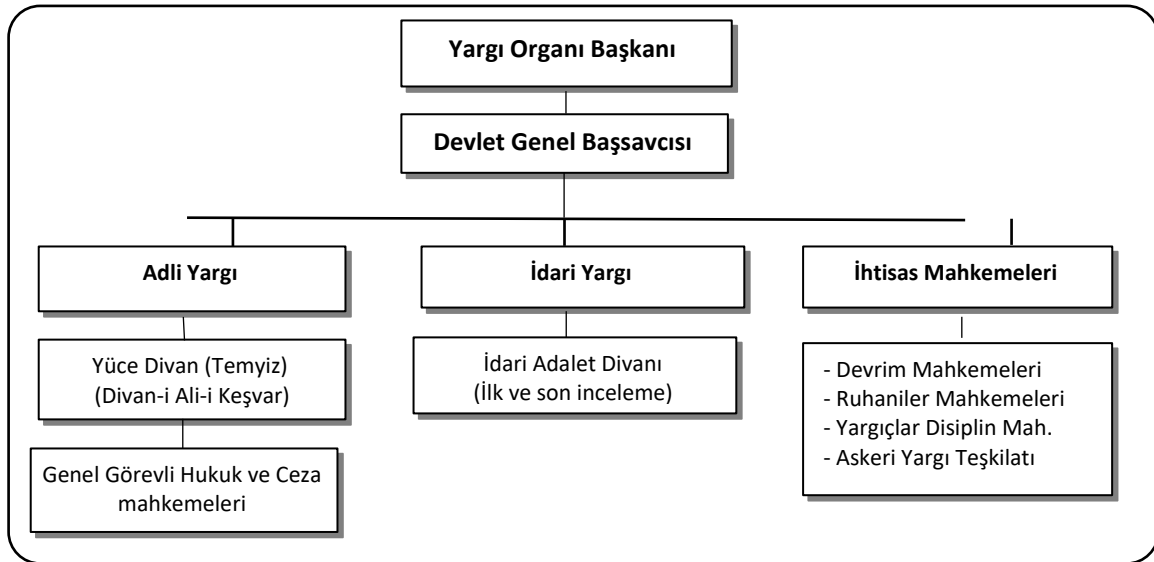
¹⁰ Farsça: Dadegah-e İntizami-e Gozzat / دادگاه انتظامی قضات .

¹¹ Ruhaniler, İran'daki din adamlarına atfedilen bir ibaredir.

İhtisas Mahkemesi¹² (Dadegah-e Vijey-e Ruhaniyyat). Yargı organında en önemli kuruluşlardan biri de Genel Görevli Adli Savcılık teşkilatıdır. Genel Görevli Adli Savcılık; Devlet Genel Başsavcısı (Dadsetan Kolle Keşver),¹³ her il merkezinde bulunan başsavcı, savcılar, savcı yardımcılar, dedektifler (bazpors/بازپرس), sorgu savcılar ve infaz savcılarında oluşmaktadır. Genel Görevli Adli Savcılık'ta, savcıdan sonra en yüksek mercii olarak dedektifler yer almaktadır. İdam, kısas, diyet, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlar ve siyasi suçlarla ilgili cezai takiplerin ve suç soruşturmasının başlatılması ve yürütülmesi dedektifin görev ve yetkileri arasında yer alır (İCMK. m.92, m.302).

Askeri Yargı Teşkilatı Başkanı, Yargı Organı Başkanı tarafından atanır. Askeri Yargı Teşkilatı Başkanı'nın önerisi ve Yargı Organı Başkanı'nın kararıyla il merkezlerinde iş hacmine göre ikinci derece askeri mahkemeler ve askeri savcılık kurulabilir (AYUK. m.634; m.635). Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi, tamamen Devlet Başkanı sıfatıyla Rehber'in (Vilayet-e Fakih) denetimine tabidir (RİMY. m.1). Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi'nin merkezi başkent Tahran'dır. Fakat bu mahkemenin diğer illerde de daireleri bulunmaktadır (RİMY. m.9). Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi'nin başkanı, birinci daire başkanıdır ve diğer daire başkanları gibi doğrudan doğruya Dini Lider (Vilayet-e Fakih) tarafından atanır. Devrim Mahkemeleri illerde kurulur. Hakim ve savcılarını Adalet Bakanı seçer ve Yargı Organı Başkanı tarafından atanırlar (DMK. m. 10/2). Yargıçların Disiplin Mahkemeleri büyük il merkezlerinde kurulur. Bu mahkemelerin temyiz mercii ise Yüce Divan gibi yüksek mahkeme olarak kabul edilen Yargıçlar Yüksek Disiplin Mahkemesidir. Yargıçlar Yüksek Disiplin Mahkemesi, başkent Tahran'da kurulur. Bu mahkemenin daire sayısı, Yargı Organı Başkanı'nın takdir yetkisine bağlıdır. Her daire bir başkan ve iki üyeden oluşur (YDMK. m.4).

Tablo2. Yargı Teşkilatı ve Yargı Kolları



¹² Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi'nin kuruluşu, görev ve yetkileri ile ilgili herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Sadece İran Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda, Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi'nin Devlet Başkanı sıfatıyla Lider tarafından kuruluşu ile ilgili bir hüküm öngörülmüştür. (HMK. m.528).

¹³ Devlet Genel Başsavcısı, Türk hukukundaki Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı'na benzetilmektedir.

2.3. Yürütme Organı:

Yürütme organı, İran Anayasasının 113 – 155. maddeleri arasından düzenlenmiştir. Yürütme üç esas teşkilattan oluşur; Rehberlik Kurumu, Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı ve Bakanlar Kurulu (hükümet). Cumhurbaşkanın halk tarafından seçilmesi (AY. m. 114) ve Bakanlar Kurulunun oluşumu ise Meclisin güvenoyuna dayanması (AY. m. 133), İran'ın kendine özgü bir yarı-başkanlık hükümet sistemine sahip olduğunu göstermektedir (HASHEMİ, 2002, s. 265, 266). Organik anlamda ve şekli ölçütü esaslarına göre idare hukukunun konusunu esas itibarıyla, yürütme organı teşkil ettiği için bu konuyu İran İslam Cumhuriyetini merkezi teşkilatına daha detaylı bir şekilde inceleyeceğiz.

3. İRAN İSLAM CUMHURİYETİNİN İDARİ TEŞKİLATI

İran İslam Cumhuriyeti Anayasasında, devletin yapısına dair (üniter/federal) açıkça bir düzenleme öngörülmemiştir. Fakat Anayasanın genel esaslarını ve idari teşkilat mevzuatını göz önünde bulundurduğumuzda İran İslam Cumhuriyetinin üniter bir devlet olduğu kanısına varabiliriz. Gerçi üniter bir devlet yapısı, İran'ın tarihi, siyasi ve sosyolojik gerçekliğine uygun olmamasına rağmen ilk defa 1924'de Pehlevi Krallığının kurucusu Rıza şah tarafından başlamış ve 1979 Devriminden sonra da İran İslam cumhuriyeti aynı devlet yapısını devam ettirmektedir. İran'ın üniter devlet sisteminde, iktidar/güç yapılanması, görünüşte modern sistemlerde olan yasama, yürütme, yargı organları ile dini/geleneksel bir kurum olan Vilayet-i Fakih (Rehber) arasında paylaşılmaktadır. Fakat anayasanın genelini esas aldığımızda, Vilayet-i Fakih'in tüm kurum ve kuruluşlar üzerinde mutlak hâkimiyetini görebiliriz.

3.1. Merkezden Yönetim Sistemi

3.1.1. Başkent (Merkezi) Teşkilat

İran'ın idari yapısı, âdem-e temerküz ve merkezîyetçi yönetim sisteminden oluşan karma bir yönetim sistemidir. Diğer bir deyişle, yönetim sisteminin bir kısmını oluşturan şuralar (yerel yönetimler) âdem-e temerküz idari kuruluşlar olmakla birlikte kısmen de merkezi yönetim birimlerine dayanmaktadır.¹⁴

Merkezden yönetim sisteminde, iki tür idari teşkilat mevcuttur. Birinci kısım teşkilat Başkent teşkilatı olarak bilenen merkezi teşkilattan oluşur. İkinci kısım ise, merkezi teşkilatın hiyerarşisine tabi olan Ostan (il), Şerhrestan (ilçe) ve diğer bölümlerden oluşmaktadır.¹⁵

Merkezden yönetimde bulunan idari teşkilat, Liderlik Kurumu ve ona doğrudan bağlı olan kurum ve kuruluşlar, Cumhurbaşkanlığı teşkilatı, Bakanlıklar, bu kuruluşların hemen hemen hepsi anayasal kuruluşlardır. Dolayısıyla İran İslam Cumhuriyetinin siyasal kurumları da sayılmaktadır. Ancak burada yönetim sistemindeki idari teşkilatı ve idari görevlerini inceleyeceğiz.

3.1.2. Rehber (Veli-ye Fakih)

Anayasal Konumu; Anayasa'nın 56. maddesinde yer alan hükümler, İslam Cumhuriyeti'ni laik rejimlerden ayırt eden önemli bir maddedir. Anayasanın 56. Maddesine göre; "Dünya ve insan üzerinde mutlak egemenlik Allah'ındır ve O, insanı toplumsal kaderine hakim kılmıştır. Hiç kimse insandan bu ilahi hakkı alamaz

¹⁴ Qhavanin ve Moqarrarat-e Edari, Mali ve Nezam-e İcraii, <https://shenasname.ir/subjects/76-darsname/387-1391-06-06-09-46-40?start=1>

¹⁵ Shenasname-e Qhanoon, a.g.e.

veya belli bir fert ya da zümrenin çıkarlarına hizmete alet kılamaz ve millet, Allah tarafından verilen bu hakları ilerdeki maddelerde belirtilen yollardan kullanır.” Bu maddeye göre egemenlik üç biçimde gösterilmektedir: birincisi Allah’ın egemenliği, ikincisi milli egemenlik, üçüncüsü ise İmam (Rehber/Velayet-i Fakih) egemenliğidir. Şii doktrinine göre,¹⁶ on ikinci imamın gaybet (AVNİ, 2020, s. 1) döneminde mutlak hâkimiyet Velayet-i Fakih aittir. Rehberlik Makamı (Velayet-i Fakih) İslami kaynaklardan Allah’ın hüküm ve emirlerini çıkarmakla (içtihat) tek yetkili mercii olduğu için Allah’ın vekili olarak siyasi otoritenin sahibi kılıyor. Bunun için de Rehber (Velayet-i Fakih) Devletin her üç organı üzerinde (yasama, yürütme ve yargı) geniş yetkilere sahiptir (SRFA ÜSTÜN, 1998, s. 207). Anayasanın 57. Maddesine göre, “İran İslam Cumhuriyeti’nde egemenlik, yasama, yürütme ve yargı organlarına aittir. Her üç organ da birbirinden bağımsız olarak, Anayasanın diğer maddelerine esasen Velayet-i Fakihin denetimi altında yetkilerini kullanacaklardır.” Bu nedenle, sadece siyasal alanda asıl otorite sahibinin vekilliğini yapan Rehber (Velayet-i Fakih) halk karşısında değil, Tanrı karşısında sorumludur. Böylece din adamları egemenliği, modern devlet terminolojisinde din adamları oligarşisi olarak algılanabilir.

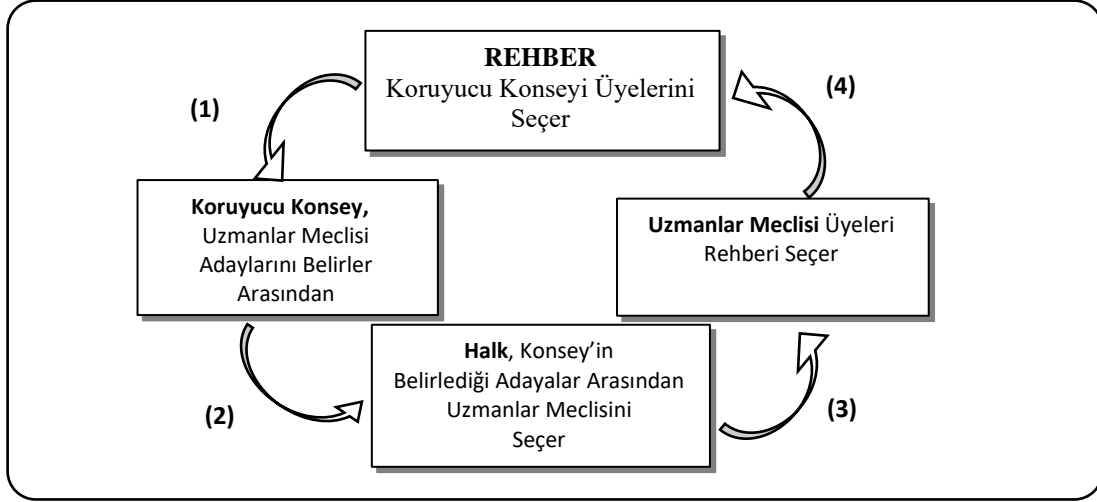
Rehber’in (Veli-ye Fakih) Seçimi; Rehber (Veli-ye Fakih) Uzmanları Meclisi (Meclis-i Khbregan/Experts Council) tarafından seçilir (AY. m. 107). Rehber’in görev süresi ile ilgili bir sınırlama Anayasada herhangi bir düzenleme öngörülmemiştir. Fakat Rehber görevini yapamadığı takdirde veya Anayasanın 5. ve 109. maddelerinde öngörülen adaylık koşullarını kaybetmesi durumunda görevine Uzmanlar Meclisi tarafından görevine son verilir (AY. m. 111). Uzmanlar Meclisi, tamamen İran İslam Cumhuriyetine özgü bir kurumdur. 1979 Devrimin hemen ardından bir kurucu meclis olarak anayasa taslağını hazırlayıp ve halkoyuna sunmak için İslam Cumhuriyetinin kurucusu Ayetullah Humeyni tarafından görevlendirildi. Fakat şuanda esas görevi, Veli-ye Fakih (Rehberi) seçmektir. Üyelerini tamamı Anayasanın 107. maddesinde öngörülen koşullara sahip olan fakihlerden oluşmaktadır. Üyeleri doğrudan doğruya halkoyu ile seçilir ve görev süreleri de sekiz yıldır.¹⁷ Anayasa 107. maddesi; “Uzmanlar Meclisi Anayasanın 5. ve 109. maddelerinde belirtilen koşulları taşıyan fakihler arasında bir inceleme ve danışma yapar. Bunlardan fıkhi hükümler ile siyasi ve sosyal konularda üstün bilgiyi, anayasanın 109. maddesinde öngörülen özellikleri ve toplum tarafından da meşruiyete sahip olanı Rehberlik Makamı için seçilir. Aksi takdirde yine onlardan biri rehber olarak seçilir ve tanıtılır. Uzmanlar Meclisi tarafından seçilen rehber, velayet-i Fakih makamını ve onun getirdiği bütün sorumluluklar ve yetkilere sahiptir. Rehber kanunlar karşısında eşittir ve ülkenin diğer vatandaşlarından herhangi bir farkı yoktur.”¹⁸

¹⁶ Bu doktrinin temel dayanağı, Kuran Kerim’in Nisa Süresinin, 59.cu Ayetinde yer alan hükümdür; “Ey iman edenler! Allah’a itaat edin, peygambere itaat edin, sizden olan ülü’l-emre (emir sahiplerine) de.” Bkz. Diyanet İşleri Başkanlığı, <https://kuran.diyaret.gov.tr/tefsir/Nis%C3%A2-suresi/552/59-ayet-tefsiri>, _Anayasaya göre, “Müslümanların Emir Sahibi”, Devlet Başkanı sıfatı ve Velayet-i Fakih adıyla Rehber aittir.

¹⁷ Bkz. Ehemiyet-e Meclis-e Khobregan, Dabirkhaneh Meclis-i Khobregan (Uzmanlar Meclisi Sekreteryası web sitesi), <http://www.majlesekhobregan.ir/fa/ashnayibamajlesView.html?ItemID=3286>

¹⁸ Shura-ye Negahban-e Qhanoon-e Esasi (Anayasayı Koruyucu Knseyi), Qhanoon-e Esasi-ye Cumhuri-ye Eslami, https://www.shora-gc.ir/files/fa/news/1398/9/21/4354_236.pdf

Tablo 4. Rehber'in (Veli-ye Fakih) Seçimi



Rehber'in (Veli-ye Fakih) Yetkileri; Anayasanın 110. maddesi, Rehber'in görev ve yetkileri ile ilgili hükümleri içermektedir. Fakat bununla birlikte Anayasanın diğer maddelerinde de ayrıca bazı yasalarda da idari görev ve yetkilere sahiptir. Anayasanın 110 maddesine göre; Nizam'ın Maslahat Meclisi'ne danıştıktan sonra rejimin siyasetini belirlemek, İslam Cumhuriyeti'nin genel siyasetini denetlemek, referanduma karar vermek, Silahlı Kuvvetlere Başkomutanlık yapmak, Milli seferberliğe, savaş ve barışa karar vermek, kuvvetler (yasama, yürütme ve yargı) arasında koordinasyonu sağlamak ve uyuşmazlıkları çözmek, Cumhurbaşkanının göreve başlaması için seçim tutanağını onaylamak, Cumhurbaşkanının, Meclis tarafından güvensizlik oyu verilmesi veya Yüce Divan tarafından görevi ile ilgili suçlardan dolayı kesin hükmünden sonra azline karar vermek, Yargı Organı Başkanın önerisi üzere hükümlüler hakkında af ilanına karar vermek¹⁹. Ayrıca Anayasanın 110. maddesi, aşağıdaki makamların atanması/azledilmesi ve istifalarının kabul etme yetkisini de Rehber'e vermiştir; "Anayasa Koruyucu Konseyin fakih üyeleri, Yargı Organı Başkanı, İran Radyo ve Televizyon Başkanı, Genelkurmay Başkanı, Devrim Muhafızları Başkomutanı, Silahlı Kuvvet Komutanları ve kolluk komutanları".

Rehber'e (Veli-ye Fakih) Bağlı Kurum ve Kuruluşlar; Rehber'e bağlı kurum ve kuruluşlar genelde anayasal kuruluşlardır ve birçoğu ilk defa 1979 Devriminden sonra İran'ın idari teşkilatına dahil olmuştur. Fakat bazı kuruluşlar da 1979 Devrimi sonrasında çıkarılan kanunlar veya "hükümet tasarrufları" (İLHAM, 2010, s. 1) ile kurulmuştur.

Aşağıdakiler, Anayasada öngörülen Kuruluşlardır:

- İran İslam Cumhuriyeti Radyo ve Televizyon Kurumu (Sazman-e Seda ve Simay-e Cumhuriye Eslami) (AY. M. 175)
- İslam Devrim Muhafızları Ordusu (Sepah-e Pâsdâran-e Enghelab-e Eslami) (AY. m. 150)
- İran İslam Cumhuriyeti Silahlı Kuvvetleri (Niroohay-e Mosallah-e Cumhuriye Eslami) (AY. m. 143)
- Yüksek Milli Güvenlik Konseyi (Shuray-e Aliy-e Emniyet-e Melli) (AY. m. 176)
- Müstaz'af ların Seferberliği Kurumu (Sazman-e Basij-e Mostazafin)

¹⁹ Shura-ye Negahban-e Qhanoon-e Esasi (Anayasayı Koruyucu Kncseyi), Qhanoon-e Esasi-ye Cumhuri-ye Eslami, https://www.shora-gc.ir/files/fa/news/1398/9/21/4354_236.pdf

Kanunlarda Öngörülen Bazı Önemli Kuruluşlar;²⁰

Vakıflar ve Hayriye İşleri Teşkilatı (Sazeman-e Oghaf ve Umur-e Kheyriyye), İslam Kültürü ve İletişim Teşkilatı (Sazeman-e Farhang ve Ertebatat-e Eslami), Kültürel Devrim Yüksek Konseyi (Shuray-e Aliy-e Enghleb-e Farhangi), Yüksek Siber Teknoloji Konseyi (Shuray-e Aliy-e Fazay-e Majazi), İmam Rıza'nın Kutsal Türbesi (Astan Qods Razavi), 15 Khorda Vakfı, İslam Devrimi İskan ve Konut Kurumu, İslami Propaganda Teşkilatı (Sazman-e Teblighat-e Eslami), İmam Humeyni Yardım Komitesi (Komite-i Emdad Emam), Basij Teşkilatı, Kayhan Enstitüsü,

Yukarıda adı geçen Rehber'e bağlı bazı önemli kuruluşlar hakkında daha geniş bilgi vermekte yarar vardır. Bunalar;

*İslam Devrim Muhafızları Ordusu.*²¹ 1979 Devrimin hemen sonrasında İslam Cumhuriyeti Devletinin kurucusu A. Humeyni fermarıyla aynı yılda kuruldu. Yurt dışı operasyonları yürüten Kudüs Ordusu, Devrim Muhafızlarına bağlı bir kuruluştur. Ayrıca Milli İstihbarat Teşkilatına paralel olarak kendi bünyesinde Direkt Rehberle bağlı istihbarat teşkilatı bulunur. Bu teşkilat son yıllardaki halk ayaklanmalarına karşı daha aktif bir rol almıştır (CHAMLI, 2016, s. 1). Devrim Muhafızları, Devrimin ilk yıllarında, devrik Şaha bağlı Milli ordunun darbe girişimine karşı paralel ikinci bir ordu olarak faaliyet gösterse de, son yıllarda siyasi özellikle ekonomik alanda da faaliyet göstermektedir. Milli Petrol Şirketi, gibi şunda İran'ın üçüncü zengin kuruluşu sayılır (BAĞ, 2020, s. 1).

İslam Kültürü ve İletişim Teşkilatı.- 1996'da kurulan ve yurtdışında İslam dini ve kültürünü tanıtmaya amacıyla faaliyet gösteren, İslam Cumhuriyeti ideolojisinin yurt dışı propaganda araçlarından en önemlisi diyebiliriz. İran'ın yurt dışında bulunan tüm büyükelçiliklerinde kültürel ateşe olarak temsilcileri vardır. Karar mekanizmasını oluşturan, Yüksek Konsey adı altında bir idari birime sahiptir. Dışişleri Bakanı, Kültür Bakanı ve Devlet Radyo-Televizyon Başkanı gibi önemli makamlar Konsey üyesidir.²²

*Kültürel Devrimi Yüksek Konseyi*²³.- 1985'de İslam Cumhuriyetinin kurucusu Ayetullah Humeyni'nin fermarı ile kuruldu. Kuruluş amacı, "eğitim sistemini özellikle yükseköğretim alanındaki sosyal bilimlere "İslami değer ve ilkeler" esasında yeniden düzenlemek" olarak özetleyebiliriz.

*Müstaz'af ların Seferberliği Kurumu*²⁴.- Devrim Muhafızlarına bağlı gönüllü silahlı milis teşkilatıdır. İran İslam Cumhuriyetinin demir yumruğunu oluşturan, Devrimin en güçlü kuruluşlarından biridir. 1981'de, İran-Irak Savaşının hemen ardından, Devrim Lideri A. Humeyni'nin "20 milyonluk ordu" sloganı esasında kuruldu.

3.1.3. Cumhurbaşkanı

Anayasal Konumu.- Cumhurbaşkanı ile ilgili hükümler Anayasanın yürütme bölümünde (113 - 155. maddeleri) düzenlenmiştir. Cumhurbaşkanı, Rehberden sonra Devletin en yüksek resmi makamıdır ve doğrudan Rehberle ilgili konular dışında yürütmeden sorumludur (AY. m. 113). Cumhurbaşkanı, Anayasada öngörülen

²⁰ Bu kuruluşlar, 1979 Devriminin ardından ilgili kanunlarla kurulmuştur

²¹ Sepah-e Pâsdâran-e Enghelab-e Eslami (Islamic Revolution Guards Corps)

²² Sazeman-e Farhang ve Ertebatat-e Eslami (سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی),

<https://icro.ir/index.aspx?fkeyid=&siteid=261&pageid=32272>

²³ Shuray-e Aliy-e Enghleb-e Farhangi/Supreme Council of the Cultural Revolution (سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی)

²⁴ Mostazafin Basij Organization (Sazman-e Basij-e Mostazafin /سازمان بسیج مستضعفین). Müstaz'af (مستضعف), müstebkir karşıtı bir sözcüktür. Kuran'da toplum içerisinde ezilen, küçük görülen veya kendilerini öyle hisseden ya da sayılarının azlığı ve güçsüzlükleri sebebiyle etkisiz kalan kimseler için kullanılan bir tabir. Müstaz'af, İran Anayasasının Giriş Bölümünde, 3. ve 154. maddelerinde öngörülmüştür.

koşullar esasında (AY. m. 115)²⁵ dört yıl süre için halkın doğrudan oyu ile en fazla iki defa seçilir (AY. m. 114) . Cumhurbaşkanı, Anayasa'da ve kanunlar öngörülen görevleri yerine getiremediği takdirde Devlet Yüce Divan (Divan-e Aliye-e Keşvar) tarafından veya İslami Şura Meclisi'nin güvensizlik oyuna esasen Rehber tarafından azledilebilir (AY. m. 110/10).

Cumhurbaşkanının Görev ve Yetkileri.- Cumhurbaşkanı hükümet başkanı sıfatıyla siyasi görevlerle birlikte ayrıca bazı idari görev ve yetkilere de sahiptir. Bu görevler Anayasanın çeşitli maddelerinde şu şekilde düzenlenmiştir;

Anayasanın Uygulanması ve Korunması (AY. m. 121 ve 122)²⁶, Bakanları atamak ve görevlerine son vermek (AY. m. 136), Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan kararname ve tüzükleri onaylamak (AY. m. 138) ²⁷, Dışişleri Bakanının önerisi üzere Büyükelçileri atamak (AY. m. 128), Kanunları onaylamak ve uygulanmasını sağlamak (AY. m. 123), Meclis tarafından uygun bulunan uluslararası antlaşmaları onaylamak (AY. m. 125), Bakanlar Kuruluna başkanlık etmek, bakanlıklar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak (AY. m. 134),

Yüksek Ulusal Güvenlik Konseyine (Shuray-e Aliy-e Emniyet-e Mill) Başkanlık etmek (AY. m. 176) ²⁸, Yüksek Kültürel Devrim Konseyi'ne (Gülınar, 1991, s. 8) ve Yüksek İdari Konseyi'ne²⁹ ve Devlet Yüksek Enerji Konseyi'ne (Shura-ye Ali-ye Enerji-ye Keshvar)³⁰ başkanlık etmek, Devlet madalya ve nişanlarını takmak (AY. m. 129), Kanunlara aykırı olmama koşuluyla plan ve bütçe ve istihdam alanında düzenlemeler yapmak (AY. m. 126), Farsça Dil ve Kültür Merkezi (Farhangestan-e Zaban ve Edeb), Uyuşturucuyla Mücadele Teşkilatı (Setade Mobareze Ba Mevadde Mokhadder), İnanoloji Müessesesi (Bonyad-e İran Shenasi/Iranology Foundation), Cumhurbaşkanlığı Stratejik Araştırma Merkezi (Merkez-e Barrasi Esteratejik-e Riyaset-e Cumhuri/Center For Startegic Studies),

Cumhurbaşkanı Yardımcıları.- Anayasanın 124. maddesi uyarınca, Cumhurbaşkanı kanunlarda öngörülen görev ve yetkilerini yerine getirmek üzere bir veya birden fazla yardımcı atayabilir. Anayasa'da yardımcılarının sayısına dair herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Bu konuda takdir yetkisini Cumhurbaşkanına bırakmıştır.

²⁵ Anayasa 115. madde; "Cumhurbaşkanı aşağıdaki şartları sahip, dini ve siyasi kişiler arasından seçilebilir: İran asıllı, İran vatandaşı, yönetici ve öngörülü olmak, şaibesiz ve iyi geçmişi, emanetçi ve takva sahibi olmak, İslam Cumhuriyetinin temel ilkelerine ve ülkenin resmi mezhebine bağlı olmak.

²⁶ Anayasanın korunmasından Cumhurbaşkanı sorumludur (AY. m.122). Cumhurbaşkanı anayasal ilkelerin uygulanmasından sorumludur ve bu konuda yemin etmiştir (AY. m. 121).

²⁷ Cumhurbaşkanının Görev ve Yetkileri ve Sorumlulukları Kanununun 5. ve 6. maddelerine esasen, Bakanları Kurulunun kararnameyi Cumhurbaşkanının onayına tabidir. Cumhurbaşkanı bu tam anlamıyla veto hakkına sahiptir. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/91308> Majles-e Cumhuri-ye Eslami İran, (İran İslam Cumhuriyeti Parlamentosunun resmi web sitesi)

²⁸ Yüksek Ulusal Güvenlik Konseyi üyeleri; Genelkurmay Başkanı, Kuvvet Komutanları, İçişleri, Dışişleri ve İstihbarat Bakanlığı, Lider tarafından atanan iki temsilci, Plan ve Bütçe İşleri Sorumlusu ve duruma göre ilgili bakan veya Ordudan ya da Devrim Muhafızlarından üst düzey rütbeli makamlardan oluşmaktadır (AY. m. 176)

²⁹ Yüksek İdari Konseyi (Shura-ye Ali-ye Edari), 05.03.2000 Tarihli İran İslam Cumhuriyeti'nin Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Kalkınma Üçüncü Planı Kanununa esasen kuruldu. Bu Kanun 1. Maddesine göre; "Yüksek İdari Konseyi, idari teşkilat yapısında radikal ve köklü reformları başlatarak kamu kurum ve kuruluşlarında verimliliği sağlanması gerçekleştirmektedir." Majles-e Cumhuri-ye Eslami İran, (İran İslam Cumhuriyeti Parlamentosunun resmi web sitesi), <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/93816>

³⁰ Devlet Yüksek Enerji Konseyi, 21.07.2002 tarihli İran İslam Cumhuriyeti Üçüncü Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Kalkınma Planı Kanunu ve Ülkenin Yüksek Enerji Konseyi'nin Kurulması Hakkında Kanununa göre kuruldu. Esas amacı alternatif enerji kaynaklarını genişletmektir. , Majles-e Cumhuri-ye Eslami İran, (İran İslam Cumhuriyeti Parlamentosunun resmi web sitesi), <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/93816>

Birinci Başkan Yardımcısı.- Birinci Yardımcı özel bir statüye sahip olarak Cumhurbaşkanının bazı önemli idari görevlerini yürütmekten sorumludur. Örneğin, Cumhurbaşkanının olur kararıyla Bakanlar Kurulunu yönetme yetkisine sahiptir. Ayrıca diğer yardımcıları arasındaki işbirliğinin sağlanması ile ilgili sorumludur (AY. m. 124). Anayasanın ilgili maddesinden de anlaşıldığı üzere, Cumhurbaşkanının birinci yardımcısı, diğer yardımcıları üzerinde bir tür hiyerarşik yetkiye sahiptir.

Diğer Başkan Yardımcıları.- Birinci Başkan Yardımcısı ile birlikte, Cumhurbaşkanının başka yardımcıları da atayabilir. Cumhurbaşkanı yardımcısı özel olarak bazı alanlarda Cumhurbaşkanı adına yetki ve sorumluluklara sahiptirler. Örneğin, İktisadi İşlerden Sorumlu Başkan Yardımcısı, Hukuki İşlerden Sorumlu Başkan Yardımcısı ve Parlamento İşlerinden Sorumlu Başkan Yardımcısı gibi. Fakat Cumhurbaşkanlığına bağlı bazı kurum ve kuruluşların başkanları olarak bu kurumların işleyişi ile ilgili sorumluluklara da sahiptirler. Bunlar;

- İran Atom Enerjisi Kurumu (Sazman-e Enerji Hasteyi İran)³¹
- Çevreyi Koruma Kurumu (Sazman-e Hefazet-e Muhite Zist)³²
- Bilim ve Teknoloji Sekreteryası (Moavenet-e Elmi ve Fennaveri)³³
- Plan ve Bütçe Kurumu Başkanı (Sazman-e Barname ve Boodje)
- Devlet İstihdam ve İdari İşler Başkanı (Sazman-e Edari ve Estekhdami Keshvar)
- Kadın ve Aile İşlerinden Sorumlu Sekreteryası³⁴
- Gazilik ve Şehitlik Kurumu³⁵

3.1.4. BAKANLIKLAR

Genel Olarak.- Kamu Hizmetleri Kanununun 1. maddesine göre, “Bakanlık, hükümet adına bir veya birden fazla görevleri üstlenen, kanunla kurulan ve ilgili Bakan tarafından yönetilen merkezi idari birimdir.”³⁶ Bakanlar, cumhurbaşkanı tarafından atanır. Fakat göreve başlamaları için Meclisin güvenoyuna bağlıdır. Meclis seçimlerinin yenilenmesinden dolayı bakanların görevi sona ermez. (AY. m. 133). Cumhurbaşkanının istifası veya azledilmesi durumunda Meclis tarafından bakanlar karşı gensoru/güvensizlik oyu verilmez (AY. m. 132). Fakat Cumhurbaşkanının görevi sona erdiğinde, bakanların da görev süresi bitmiş sayılır. İran İslam Cumhuriyetinin hükümet sistemi yar-başkanlık hükümet sistemi olmasından dolayı bakanlar hem Cumhurbaşkanına karşı hem de

³¹ İran Atom Enerjisi Kurumu'nun kuruluş tarihi İslam Cumhuriyeti Devriminden önceye 1974 tarihine Pehlevi krallığı dönemine aittir. Kamu tüzel kişiliğine sahip, idari ve mali açıdan özerktir. Qanun-e Sazeman-e Enerji Hasteyi İran (İran Atom Enerjisi Kurumu Kanunu), Atom Enerjisi Kurumu Resmi Web Sitesi; <https://www.aeoi.org.ir/portal/file/?66004/Statute.pdf>

³² Çevreyi Koruma Kurumu, Birleşmiş Milletlerin organizasyonu ile 1975 Stockholm Çevre Konferansından sonra 21. Maddeden oluşan Çevreyi Düzenleme ve Koruma Kanunu ile birlikte kuruldu. Başkanı doğrudan doğruya Cumhurbaşkanı tarafından atanır ve Cumhurbaşkanının hiyerarşisine tabidir. Bkz. Çevreyi Koruma Kurumunun web sitesi; <http://eform.doe.ir/Portal/home/?119962/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%DB%8C%D8%AE%DA%86%D9%87>

³³ Bilim ve Teknoloji Sekreteryası, 2007'de altıncı Cumhurbaşkanı Ahmedinejad'ın döneminde Kültürel Devrim Yüksek Konseyi tarafından kuruldu. Cumhurbaşkanı tarafından atanan Sekreteryası aynı zamanda Cumhurbaşkanı yardımcısıdır ve Doğrudan Cumhurbaşkanlığına bağlıdır. Bkz. Tarikhch-ye Moavenet-e Elmi ve Fennaveri, <http://isti.ir/index.aspx?fkeyid=&siteid=1&pageid=2022> (Bilim ve Teknoloji Sekreteryası resmi web sitesi)

³⁴ Defter-e Riyaset-e Oomere Zan ve Khanevadhe

³⁵ Gazilik ve Şehitlik Kurumu (Bonya-de Shehid ve İsrageran), 22 Eylül 1980'de İran – Irak savaşının ardından Savaş gazileri ve şehit ailelerinin sorunlarına yardımcı olmak amacıyla kuruldu. Muazzam bir ekonomik güce sahip olan Kurum, hastane ve sosyal tesislere sahip olmakla birlikte bir Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) olarak birçok fabrika ve müesseseye de sahiptir. Kurumun başkanı Cumhurbaşkanı tarafından atanır. Kurum, Lider tarafından atanan bir temsilcinin denetimine tabidir. Bkz. Nemoodar-e Sazmani-ye Bonyad-e Şehid ve İsargeran, <http://www.isaar.ir/vsdgre9j,55ai9.5lir81rrkpr4a.html> (Gazilik ve Şehitlik Kurumu web sitesi)

³⁶ Qanun-e Khadamat-e Keshvari, Majles-e Shurar-ye Eslami (İslami Şura Meclis'inin web sitesi), <https://law.parliran.ir/fa/sghavaninn>

Meclise karşı siyasal sorumluluğa sahiptirler.³⁷ Bakanlıkların kurulması veya kaldırılması kanunla olmakla birlikte bakanlıkların birleştirilmesi veya adının değiştirilmesi Bakanlar Kurulu kararıyla gerçekleşir (AY. m. 133). On ikinci Hükümetin (2018-2022) bakanlıklar listesi şu şekildedir;³⁸

- İçişleri Bakanlığı (Vezaret-e Keshvar)
- Dışişleri Bakanlığı (Vezaret-e Kharje)
- Adalet Bakanlığı (Vezaret-e Dadgosteri)
- Eğitim ve Öğretim Bakanlığı (Vezaret-e Amoozesh ve Parvaresh)
- Bilim, Teknoloji Araştırmalar Bakanlığı (Vezaret-e Uloom, Tehqiqat ve Fannaveri)
- İstihbarat Bakanlığı (Vezart-e Ettelaat)
- Savunma ve Silahlı Kuvvetleri Bakanlığı (Vezaret-e Defa ve Poshtibani Az Niroohay-e Mosallah)
- Şehircilik ve Ulaştırma Bakanlığı (Vezaret-e Rah ve Şehrsazi)
- Enerji Bakanlığı (Vezaret-e Enerji)
- Petrol Bakanlığı (vezaret-e Neft)
- Spor ve Gençlik Bakanlığı (Vezaret-e Varzesh ve Javanan)
- Kültürel Miras, Turizm ve El Sanatları Bakanlığı (Vezarte-e Miras-e Farhangi, Sany-e Dasti ve Turizm)
- Kültür ve İslami İrşat³⁹ Bakanlığı (Vezaret-e Farhang ve Ershad-e Eslami)
- Çiftçilik Seferberliği Bakanlığı (Vezaret-e Cihat-e Keshaverzi)⁴⁰
- İletişim ve Bilgi Teknolojileri Bakanlığı (Vezaret-e Ertebatat ve Fannavari Ettelaat)
- Maliye ve İktisadi İşler Bakanlığı (Vezaret-e Umur-e Ektesadi ve Darâi)
- Sıhhiye, Sağlık ve Tıp Bilimleri Bakanlığı (Vezaret-e Behdasht, Derman ve Amoozesh-e Pezeshki)
- Kooperatif, Çalışma ve Sosyal Refah Bakanlığı (Vezaret-e Teaavon, Kar ve Refah-e Ejtemai)⁴¹
- Ticaret, Maden ve Sanayi Bakanlığı (Vezaret-e Sanaat, Maden ve Tejaret)

Bakanlıkların İdari Teşkilatı.- Yukarıda da açıkladığımız gibi, her bakanlığın başında en yüksek hiyerarşik amir, ilgili bakandır. Ancak, çeşitli görevler ve iş yükünün hacmi nedeniyle, her bakanın yetkisi altında belirli görevleri yerine getiren bir veya daha fazla bakan yardımcısı vardır. Her bakan yardımcısının altında birden fazla genel müdürlükler ve genel müdürlüklere bağlı "idare"ler bulunmaktadır. İdarelere bağlı daireler ve dairelerin altında da şubeler öngörülmüştür. Bu nedenle, bakanlıktaki en yüksek örgütsel bölünmeler genel müdürlük ve en alt birim şubedir. Bunlar dışında bazı bakanlıklarda görevi alanına uygun başka birimler de mevcuttur (DADASHZADHE, 2017, s. 59).

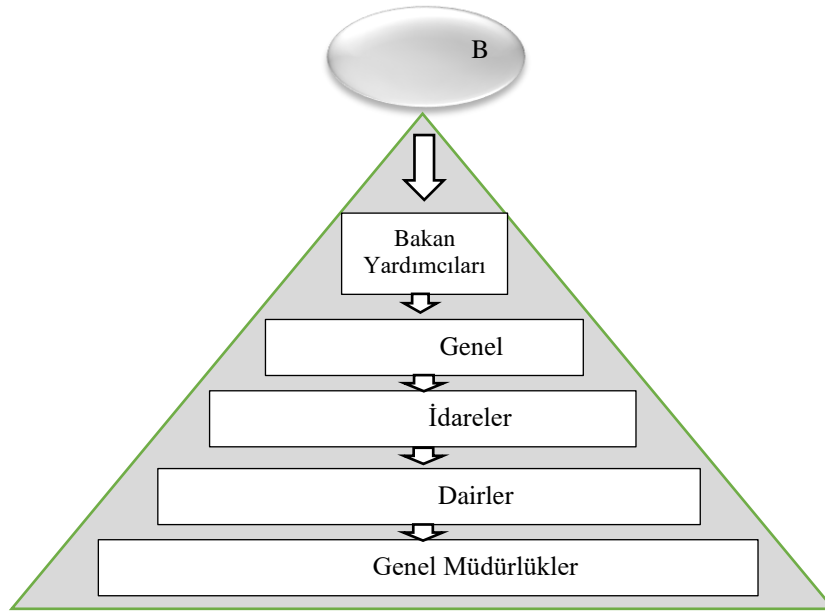
³⁷ Anayasanın 89. maddeye göre, "Meclis, gerekli gördükleri konularda Bakanlar Kuruluna veya bakanlardan herhangi birine gensoru verebilir. Meclis güvenoyu vermediği takdirde, gensoru muhatabı Bakanlar Kurulu veya bakan azledilmiş olur."

³⁸ <http://www.president.ir/fa/president/cabinett>

³⁹ İrşat; aklî-manevi anlamda "doğru yolu göstermek" demektir. Bekir Topaloğlu, İslam Ansiklopedisi, s. 554, Diyanet İşleri Vakfı, <https://islamansiklopedisi.org.tr/irsadd>

⁴⁰ Ministry of Agriculture Jihad

⁴¹ Ministry of Cooperatives, Labour, and Social Welfare

Tablo 5. Bakanlık Teşkilatı

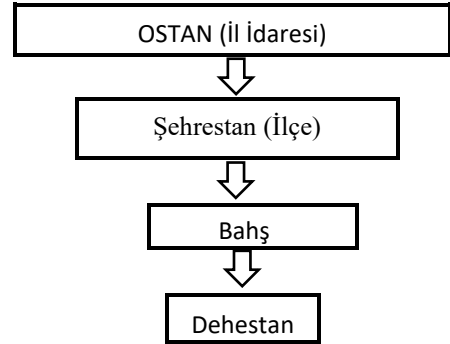
3.1.4. Merkezi Teşkilata (Hükümete) Bağlı Taşra Teşkilatı

Mülki İdari Taksimatı ve Usulü Kanununun⁴² 1. maddesine göre, İran'da taksimatı, coğrafya, sosyo-ekonomi, nüfus ve kültürel kriterlere göre roûsta (روستا), dehestan (دهستان), şehir, bahş (بخش), şehrestan (شهرستان) ve ostan (استان) ayrılır. Fakat bunlardan; dehestan, bahş, şehrestan ve ostan merkezi yönetiminin taşradaki teşkilatı olarak kabul edilmiştir. Ostan, şehrestanlardan, şehirlerden, bahşlardan ve bahş da rústalardan oluşur.⁴³ Dolayısıyla İran'da mülki idare taksimatına göre, en büyük taşra teşkilatı ostan idaresidir. Hâlihazırda İran'da toplam otuz bir ostan bulunmaktadır. Genelde İran'daki ostanlar, etno-çografik özelliğe sahiptir. Örneğin, Azerbaycan Türklerinin yoğun olduğu ostanlar, Doğu ve Batı Azerbaycan Ostanlarıdır.



3.1.2.1. Ostan (İL) / Ostandar (Ostan Başkanı/Vali)

Mülki İdari Taksimatı ve Usulü Kanununun 9. maddesine göre; "Ostan, mülki idari teşkilatı içinde belli bir bölgede coğrafik, siyasi, ekonomik ve kültürel açıdan birden fazla mücavir şehrestanlardan oluşmaktadır. Bir

Tablo 6. Taşra Teşkilatı

⁴² 06.06.1983 Tarihli, Qanoun-e Zavabet ve Taqsimat-e Keshvari erdal

⁴³ Mülki İdari Taksimatı ve Usulü Kanununun, 12. Madde.

ostanın, en az bir milyon nüfusu gereklidir"⁴⁴ Ostanların birleştirilmesi, adı, merkezinin ve sınırlarının değiştirilmesi, İçişleri Bakanın önerisi ve Bakanlar Kurulunun kararıyla olur. Fakat Ostanların kurulması ancak kanunla ve Meclisin kararıyla mümkündür.⁴⁵

Ostandar.- Ostanın başkanı olarak en yüksek hiyerarşik amiridir. Her Ostan, bir ostandar tarafından yönetilir. Ostandar, İçişleri Bakanının önerisi üzere Bakanlar Kurulunun onayından sonra Cumhurbaşkanı tarafından atanır. Ostandarın görevden alınması İçişleri Bakanın önerisi ve Cumhurbaşkanı onayı ile gerçekleşir. Kanun koyucu, ostandarlık makamının siyasi görev ve yetkileri itibarıyla mesleki memurlarda olduğu gibi belli bir eğitim veya mesleğe sahip olma koşulu koymamıştır. Bu konuda takdir yetkisini tamamen İçişleri Bakanlığına bırakmıştır.

Ostandarın Başlıca Görev ve Yetkileri;⁴⁶

- Ostanda hükümeti temsil etmektir. ostandar, hükümetin ostanda en büyük mülki idari amiridir. Ostandar sadece İçişleri Bakanlığını değil, tek tek bakanlıkların dolayısıyla hükümetin temsilcisidir. - Ostanın en yüksek hiyerarşik amiri olduğundan dolayı ostanda bulunan tüm memurlar üzerinde hem hukukilik hem de yerindelik denetimi yapma yetkisine sahiptir. Askeri mensupları, hâkim ve savcılar, akademik personel bu durumun istisnası olarak kabul edilmiştir.

- Ostandar, ostanda güvenlikten sorumludur ve bu doğrultuda on beş günde bir Ostan Güvenlik Konseyi'ni (Shuray-e Temin-e Ostan) kurmakla yükümlüdür.⁴⁷

3.1.2.2. Şehrestan (İlçe) / Femandar (Şehrestan Başkanı/Kaymakam)

Mülki İdari Taksimatı ve Usulü Kanununun 7. maddesine göre; "Şehrestan, mülki idari teşkilatı içinde belli bir bölgede coğrafik, siyasi, ekonomik ve kültürel açıdan birden fazla mücavir bahşlardan oluşmaktadır."⁴⁸ Bir şehrestanın kurulması için nüfus koşulu bölgeden bölgeye değişebilir. Nüfusu yoğun olan bölgelerde en az yüz yirmi bin, aksi takdirde en az seksen bin nüfus şartı aranır. Fakat istisna olarak adalarda ve sınır veya mahrum bölgelerde Bakanlar Kurulu kararıyla ve Meclisin onayı ile elli bin nüfusla da şehrestan kurulabilir.⁴⁹

Femandar.- Femandar, ostandarın önerisi üzere İçişleri Bakanlığı tarafından atanır.⁵⁰ İstisnai bir memur niteliğinde olduğu için belli bir eğitim veya uzmanlık koşulu aranmaz. Ostanda, ostandara tanın görev ve yetkiler, şehrestanda da femandara aittir. Bu kralın iki istisnası vardır. Bunlardan birincisi, ostandar, şehir şurasının herhangi bir nedenle olmaması durumunda vekâlet etme yetkisine sahip olmasıdır.⁵¹ İkincisi ise, femandar doğrudan doğruya merkezi teşkilatın üst düzey makamlarıyla muhatap olamaz.⁵²

⁴⁴ Qanun-e Tearif ve Zevabet-e Teqsimat-e Keşveri, Merkez-e Pejuheshha-ye Majlesi Shuray-e Eslami, <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/907699>

⁴⁵ Mülki İdari Taksimatı ve Usulü Kanununun 13. Madde.

⁴⁶ Shoura-ye Âliye Edari Kanununu 1. Madde, www.ostan-sm.ir

⁴⁷ Ostan Güvenlik Konseyi'ni (Shuray-e Temin-e Ostan) görevleri şunlardır: İlin siyasi, sosyal ve güvenlikle ilgili raporları incelemek ve değerlendirmek. İlin güvenlik, siyasi vb. durum raporlarını Yüksek Ulusal Güvenlik Konseyi'ne sunmak. Yüksek Ulusal Güvenlik Konseyi ile gereken koordinasyon sağlamak. İl güvenliği ile ilgili konularda ilde bulunan idari kamu kurumlarının sorumluluklarını belirlemek.

⁴⁸ Qanun-e Tearif ve Zevabet-e Teqsimat-e Keşveri, Merkez-e Pejuheshha-ye Majlesi Shuray-e Eslami, <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/907699>

⁴⁹ Mülki İdari Taksimatı ve Usulü Kanununun 7. Madde.

⁵⁰ Shoura-ye Âliye Edari Kanununu 5. Madde, www.ostan-sm.ir

⁵¹ Mülki İdari Taksimatı ve Usulü Kanununun 2/15. Madde.

⁵² Mülki İdari Taksimatı ve Usulü Kanununun 14. Madde.

3.1.2.3. Bahş / Bahşdar

Mülki İdari Taksimatı ve Usulü Kanununun 6. maddesine göre; “Bahş, mülki idari teşkilatı içinde belli bir bölgede coğrafik, siyasi, ekonomik ve kültürel açıdan birden fazla mücavir dehestanlardan oluşmaktadır.”⁵³ Bir dehestanın kurulması için, nüfusu yoğun olan yerlerde en az otuz yirmi bin, aksi takdirde en az yirmi bin nüfus şartı aranır. Fakat istisna olarak sınır adalarda ve orman bölgelerinde veya mahrum bölgelerde Bakanlar Kurulu kararıyla ve Meclisin onayı ile elli bin nüfusla da şehrestan kurulabilir.⁵⁴ Bahşın en üst hiyerarşik amiri, bahşdardır. Bahşdar müşterek kararname (fermandar, ostandar ve İçişleri Bakanı) ile atanır.⁵⁵

3.1.2.4. Dehestan / Dehdar

Dehestan, taşra teşkilatı içinde en küçük idari birimdir. Birden fazla mücavir köy ve mezradan oluşur. Bir dehestanın kurulması için, nüfusu yoğun olan yerlerde en az sekiz bin, aksi takdirde en az dört bin nüfus şartı aranır.⁵⁶ Dehestanın en üst hiyerarşik amiri, dehdardır.

3.2. YEREL YÖNETİMLER (MAHALLİ ŞURALAR/ŞURAHAYE MAHALLİ)

“Şuralar” adıyla tanımlanan yerel yönetimler, ilk defa 1907 Meşrutiyet devriminden sonra, “Eyaletler ve Vilayetler Encümenleri Kanunu” adı altında İran’ın idari teşkilat içerisinde yer almaya başlamıştır (NOROUZIFAR, 2001, s. 189). Fakat 1924’de Kacar Krallığından, Pehelevi Krallığına geçişte ayrıca 1979’da İran İslam Devrimi gibi radikal siyasal değişimler, yerel yönetimlerinin hukuki yapısını da etkisi altında almıştır (OVEYSİ, 2013, s. 1, HABİBNEJAD, 2009, s. 114).

İran’da yerel yönetimler anayasal kuruluşlardır. Yerel yönetim teşkilatı şuralar adı altında İran İslam Cumhuriyeti Anayasasının, 3. maddesi, 7. maddesi ve 7. Bölümde (100 – 106. maddelerinde) öngörülmüştür. Bu kuruluşlar Anayasanın ilk şeklinde öngörülmesine rağmen 1980’de başlayan İran - Irak savaşı, Devrim sonrası siyasi istikrarsız gibi nedenlerden dolayı faaliyete geçmeleri, 1999’de beşinci Cumhurbaşkanı Muhammed Hatemi (SADEGHİ, 1998, s.1, HATEMİ, 2009, s. 1-2) döneminde yani 1997 – 2005 yıllarında gerçekleşti (PİRAN, 2002, s. 88).

Anayasanın 7. maddesine göre, “Kuran; ‘Onlar (müminler) işlerinde meşveret edenlerdir.’ (Şura/38) ve ‘(Peygamber), işlerde onlarla istişare et.’ (Al-i İmran/159) buyruğu gereğince, İslami Şura Meclisi (parlamento) ile il yüksek şurası, il şurası, ilçe şurası, belediye şurası, bucak şuraları, ülkenin karar ve yönetim organlarındandır. Şuraların nerede ve nasıl kurulacaklarına, yetki ve görevlerinin sınırlarını Anayasa ve Anayasaya esasen kanunlar belirler.” (FATHİ, KOOHİ, 2018, s. 16). Anayasanın ilgili maddesinden de anlaşıldığı üzere, yerel yönetimler (Şuraha-ye Mahalli/mahalli şuralar); il yüksek şurası (Şura-i Ali-i Ostan), ostan şurası (il şurası), şehrestan şurası, Şehir (belediye) şurası, bahş şurası ve deh (köy) şurası olarak altı idari bölüme ayrılmıştır. Anayasanın 100. maddesinde, şuralar adı altındaki yerel yönetim kuruluşlarının halk tarafından seçilmesine vurgu yapmıştır. Anayasanın 105. Maddesinde ise İran İslam Cumhuriyetinin teokratik yapısı itibarı ile şuraların aldığı kararların,

⁵³ Qanun-e Tearif ve Zevabet-e Teqsimat-e Keşveri, Merkez-e Pejuheshha-ye Majlesi Shuray-e Eslami, <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/907699>

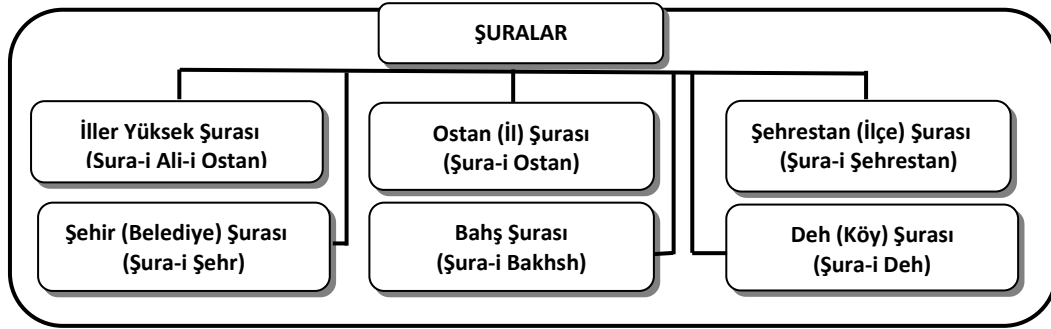
⁵⁴ Mülki İdari Taksimatı ve Usulü Kanununun 7. Madde.

⁵⁵ Shoura-ye Âliye Edari Kanununu 6. Madde, www.ostan-sm.ir

⁵⁶ Mülki İdari Taksimatı ve Usulü Kanununun 6. Madde.

İslami ilke ve usullere ve kanunlara aykırı olmamasını açıklamıştır. Şuralarla ilgili önemli kaynaklardan biri de 1996 tarihli “Şuraların Kuruluşu, Seçimleri ve Görev ve Yetkileri Kanunu”dur.⁵⁷

Tablo 7. Şuralar (Yerel Yönetimler)



3.2.1- Deh (Köy) Şurası

1982 tarihli Ülke İdari Teşkilatı Usul ve Tanımları Kanununun 2. maddesine göre, “Köy, sosyal, kültürel, coğrafik ve ekonomik açıdan aynı koşullara sahip olarak tarım ve hayvancılık alanında faaliyet yapan en az yirmi aileden veya aynı alanda yaşayan en az yüz kişiden oluşan en küçük idari birimdir.”⁵⁸

Köy Şurası, bir başkan (Dehyar) ve belirli sayıda asıl ve yedek üyelerden oluşur. Köy şurası, nüfusu 1.500 ve altında olan köylerde üç asıl ve üç yedek üye, 1.500’ün üzerinde nüfusa sahip olan köylerde beş asıl ve üç yedek üyeden oluşur. Şuraların Teşkilatı, Görevleri ve Seçimleri ile Belediye Başkanlarının Seçimi Hakkında Kanununun 68. maddesine göre, “Köy şuraların görevleri, bütçesi sınırları içerisinde köy sakinlerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kamuya ait bina ve tesisleri korumak ve ayrıca yeni iktisadi ve sosyal tesislerin inşa etmek.”dir.⁵⁹ Köy başkanı (dehyar), köy şurası üyeleri tarafından dört yıllık bir süre için seçilir.⁶⁰

3.2.2. Bahş Şurası (Şura-i Bahş)

Bahş şurası beş asıl ve üç yedek üyeden oluşur. Bahş şurasının üyeleri bahş sınırları içinde bulunan köy şuraları tarafından kendi üyeleri arasından oy çoğunluğu ile seçilir. Belediye ve Şuralarla İlgili Kanununun⁶¹ 5. maddesine göre, “Bahş şurası, bahş sınırları içerisinde bulunan köy şuraları üyeleri arasından seçilmiş temsilcilerinden (beş asıl ve üç yedek üye) oluşur ve köy şurası tarafından bahş şurasına seçilen bu üyelerin köy şurasındaki üyeliği sona ermez.” İlgili Kanununun 5. maddesinden anlaşıldığı üzere, bahş şurası üyeleri doğrudan doğruya halk tarafından seçilmemektedir. Başka bir deyişle, bahş şurası üyeleri iki dereceli bir seçimle seçilmiş olurlar. Şöyle ki; köy halkı köy şurasını üyelerini seçer ve köy şurası üyeleri de kendi üyeleri arasından bahş şurasına üye seçer. Türkiye’de bu duruma benzer bir örnek verilirse büyükşehir belediye meclis üyelerinin oluşumu olabilir. Bahş şurası kendi üyeleri arasından bir başkan seçer.⁶² Bahş şurası, bahş sınırlarında bulunan

⁵⁷ Qhanoon-e Teshkilat, Vezayef ve Ekhtiyarat-e Shoorahay-e Eslami Keshver, Islamic Parliament Research Center Of The Islamic Republic Of Iran, <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/92681>

⁵⁸ Qhanoon-e Teqsimat ve Zavabet-e Edari Keshvar, Markez-e Pajoheshhay-e Elmi Majles-e Shooray-e Eslami (İran Meclisinin web sitesi), <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/90769>

⁵⁹ Qhanoon-e Teşkilat, Vezayef ve Entekhabat-e Shoorahay-e Eslami Keshvar ve Entekhabat Shhrdaran, (İran Meclisinin web sitesi), <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/90769>

⁶⁰ Bucak müdürün onayı sembolik bir yetkidir, uygulamada başkanın köy şurası üyeleri tarafından seçilmesinden sonra göreve başlamış olur. Şuraların Teşkilatı, Görevleri ve Seçimleri ile Belediye Başkanlarının Seçimi Hakkında Kanunu, 68/2, (İran Meclisinin web sitesi), <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/90769>

⁶¹ Şuraların Teşkilatı, Görevleri ve Seçimleri ile Belediye Başkanlarının Seçimi Hakkında Kanununu

⁶² Aiinnameye Dakheli Souraye Eslami Bakhsh (Bahş Şuralarının İçtüzüğü), 4. Madde. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/124318>

köy (deh) şuralarının en az dörtte üçünün kurulmasından sonra oluşturulur. Bahş şurasının oluşumunda, bir köyden birden fazla kişi seçilemez.⁶³

Bahş şurasının başlıca görev ve yetkileri aşağıdaki şekilde sıralayabilir;⁶⁴

- Bahşda bulunan köy şuraları arasında gerekli koordinasyonu sağlamak.
- Köy şuraların kanunda öngörülen görevlerini yerine getirilmesini denetlemek.
- Bahş sınırlarında bulunan köy şuraları arasındaki uyuşmazlıkları çözmek (adli uyuşmazlık bu durumun istisnasıdır).
- Herhangi bir nedenle şuraların kurulmadığı köylerde, köy şuralarına ait görevleri yerine getirmek.
- Köy sınırları dışında kalan ilçenin bayındırlık faaliyetleri ile ilgili kararlar almak.
- Halkı, tarım, bayındırlık ve taşıma alanındaki projelerinin geliştirilmesine yönelik yatırımlara teşvik etmek.” şeklinde düzenlenmiştir.

3.2.3. Şehir (Belediye) Şurası (Şura-i Şehr)

Şehir şurası üyeleri, ilgili kanunda gösterilen esas ve usullere göre seçilmiş üyelerden oluşur. Şehir şurasının üye sayısı (asil ve yedek üyeler) şehir sakinlerinin nüfus oranına göre değişebilir. Örneğin 2.000.000 üzerinde nüfusa sahip olan şehirlerde, yirmi beş asil ve on yedek üyeden oluşur.⁶⁵ Şehir başkanı (belediye başkanı), şehir şurası tarafından (oy çoğunluğu) seçildikten sonra İçişleri Bakanının veya il başkanının (vali) onayına sunulur.⁶⁶ Görev süresi dört yıldır. İçişleri Bakanı veya il başkanının şehir şurasının başkanı seçme kararına karşı veto yetkisi vardır. Bu karar ilgili makamlar tarafından veto edilirse şehir şurası, kendi kararında ısrar edebilir. Bu durumda şehir şurası ısrar kararını gerekçesi ile birlikte ilgili hakem heyetine (heyet-i hall-e ekhtelafat)⁶⁷ gönderecektir. Hakem heyetinin bu konudaki kararları kesindir (Belediye ve Şuralarla ilgili Kanun, m. 8).

Belediye ve Şuralarla ilgili Kanunun 71. maddesine esasen, belediye şurasının başlıca görev ve yetkilerini şu şekilde açıklayabiliriz;

Şehir adına yönetmelik çıkartmak, şehre bağlı şirket ve müesseseleri adına sözleşmeleri karar bağlamak. Kanun çerçevesinde vergi, resim, harç ve benzeri mali yükümlülükler karar vermek. Şehir başkanı tarafından hazırlanan şehir bütçesini karara bağlamak ve bütçede fonksiyonel sınıflandırma kararları almak. Seçtikleri

⁶³ Şuraların Teşkilatı, Görevleri ve Seçimleri ile Belediye Başkanlarının Seçimi Hakkında Kanunun, madde 6

⁶⁴ Şuraların Teşkilatı, Görevleri ve Seçimleri ile Belediye Başkanlarının Seçimi Hakkında Kanunun, madde 70

⁶⁵ 2000'in altında nüfusa sahip şehirlerde: 5 asil üye ve 2 yedek üye, 2000 – 5000 arası nüfusa sahip şehirlerde: 7 asil ve 3 yedek üye, 50.000 – 100.000 arası nüfusa sahip şehirlerde: 9 asil ve 4 yedek üye, 100.000 – 200.000 arası nüfusa sahip şehirlerde: 11 asil ve 5 yedek üye, 200.000 – 500.000 arası nüfusa sahip şehirlerde: 13 asil ve 6 yedek üye, 500.000 – 1.000.000 arası nüfusa sahip şehirlerde: 15 asil ve 7 yedek üye, 1.000.000 – 2.000.000 arası nüfusa sahip şehirlerde 21 asil ve 8 yedek üyeden oluşurlar. Bkz. Şuraların Teşkilatı, Görevleri ve Seçimleri ile Belediye Başkanlarının Seçimi Hakkında Kanununun, madde 7

⁶⁶ İl merkezi belediyeleri ile Nüfusu 200.000 ve üzeri belediyelerde bu konudaki belediye şuralarının kararları İçişleri Bakanın onayına sunulur. 200.000'in altında nüfusa sahip şehirlerde belediye şuralarının önerisi ve valinin onayına sunulur. (Belediye ve Şuralarla ilgili Kanun, m. 8)

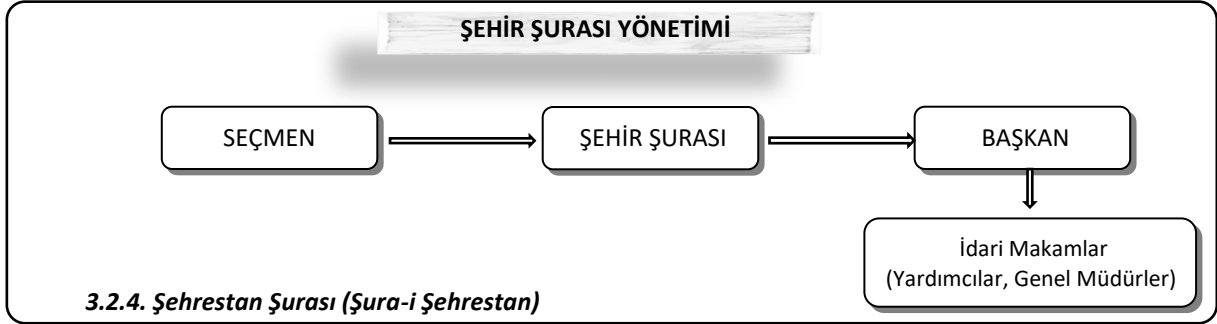
⁶⁷ Şuraların idari/hukuki denetimini sağlamak amacıyla aşağıdaki şekilde Hakem Heyetleri kurulur:

Merkezi Hakem Heyeti, Cumhurbaşkanlığı yardımcısı, yerel yönetimlerle ilgili İçişleri Bakanı Yardımcısı, İdari Adalet Divanı (Danıştay) Başkanı veya başkan tarafından seçilen yardımcısı, Meclis Genel Kurulunca seçilen, Milli Güvenlik ve Dış Politika Komisyonu üyelerinden iki milletvekili, il yüksek şuralarından üç üye, Devlet Genel Başsavcısı'nın (Dadsetan Koll-e Keşver) yardımcılarının bir kişi seçilir. Merkezi Hakem Heyeti, il şurasının ve il yüksek şurasının şikâyetlerini incelemekle yetkilidir. İl Hakem Heyeti, il başkanlığında (vali), il Genel Adıye Başkanı (Reis-e Koll-e Dadgosteri Ostan), il şurası tarafından seçilen iki üye, il milletvekillerinden bir üyeden oluşur. İl (taşra teşkilatındaki il/ostan) şikâyetlerini incelemek yetkilidir. İlçe ve belediye şikâyetlerini incelemek için, Fermandar (kaymakam) başkanlığında, ilçe şurası tarafından seçilen iki üye ve il hakem heyeti tarafından seçilen bir üyeden oluşur. (Belediye ve Şuralarla ilgili Kanun, m. 79)

bölge ile ilgili eğitim, sağlık, ekonomi ve sosyo-kültürel alanlarında stratejik plan projeleri hazırlamak. Halkın yerel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla üretim ve dağıtım kooperatiflerinin tesisine karar vermek. Şehre ait sosyal hizmetler ve yardım kuruluşlarının kurulmasına karar vermek. Şehre ait taşınır ve taşınmaz mallarının vb. hizmete tahsis edilen mal ve sermayelerin yürütmesini denetlemek. Şehir adına alım-satım, kira, kredi borcu sözleşmeleri ile ihale şartnamelerini onaylamak. Şehrin adli davalarını takip etmek. Şehir sınırları içinde sağlık hizmetleri ile ilgili faaliyetleri denetlemek. Özel teşebbüs tarafından yürütülen sinema, tiyatro gibi umuma açık mekanları denetlemek. Yangın ve bunun gibi güvenlik alanında önleyici faaliyetlerle ilgili kararlar almak. Park, bahçe, yeşil alan, cadde ve meydanlar gibi kentsel altyapı alanlarında düzenlemeler yapmak. Toplu taşıt araçlarının ücret tariflerini belirlemek.

Şehir şurasının görev ve yetkilerini dikkate aldığımızda, Türk belediye sistemindeki karar organı olan belediye meclisine benzer görev ve yetkilere sahiptir. Her iki ülkenin sistemlerinde, belediye organlarının oluşumu, çalışma usulleri, görev ve yetkileri ve kararlarının uygulanması bakımından Fransız sistemine büyük ölçüde benzerliklerle karşılaşabiliriz (GÖZLER, 2019, s. 1-2).

Tablo 8. Şehir Şurası Yönetimi



Şehrestan şurası en az 5 üyeden oluşur. Üyeleri, şehrestan sınırları içinde bulunan şehir ve bahş şuraları üyeleri arasından iki turda seçilmiş temsilcilerinden oluşur. Birinci turda üye tamsayısının salt çoğunluğu aranır. İkinci turda salt çoğunlukla seçim tamamlanmış olur. Şehrestan şurasında, her bahşdan bir üye ve şehir şuralarından ise, nüfusu 500.000 ve altında olanlardan bir üye ve 500.000 üzerinde nüfusu olanlarda iki üye seçilir (Belediye ve Şuralarla ilgili Kanun, m. 8). Şehrestan şurasının başlıca görevlerini, Belediye ve Şuralarla ilgili Kanununun 78. Maddesine istinaden şu şekilde sıralayabiliriz;

Şehrestanın ekonomik, sosyal, kültürel ve bayındırlık alanında gelişimini sağlamak amacıyla plan ve projelerini ilgili icrai organlara ve şehir planlama komitesine ve il şurasına sunmak. Şehrestan şurası kararlarının uygulamasının verimlilik açısından denetlemek (yerindelik denetimi). Şehrestan şurasının sekreteryası tarafından hazırlanan şehrestan bütçesini karar bağlamak. Şehirler, bahşlar arasındaki uyuşmazlıkları çözmek (adli uyuşmazlık bu durumun istisnasıdır). Şehir ve bahş şuralarının faaliyetlerini denetlemek.

3.2.5. İl Şurası (Şura-i Ostan veya Şura-i Şehristan)

İl (ostan) şurası, il sınırları içinde yer alan şehrestan şuraları üyelerinden oluşur. İl şurası üyeleri, il sınırları içinde bulunan şehrestan şuraları üyeleri arasından iki turda seçilmiş temsilcilerinden oluşur. Birinci turda üye tamsayısının salt çoğunluğu aranır. İkinci turda salt çoğunlukla seçim tamamlanmış olur.

İl şurası en az beş üyeden oluşur. Her şehrestan şurasından bir üye seçilir. Bir ilin şehrestan sayısı beşten az olursa, eksik üyeliği tamamlamak için şehrestanların nüfus oranına göre üye seçilecektir. Her halükarda, her

şehrestan ikiden fazla temsilci il şurasında bulundurmaz. Fakat ilin tek şehrestanı olduğu durumunda şehrestan şurası üyeleri aynı zamanda il şurası üyeleri de sayılacaktır (Belediye ve Şuralarla İlgili Kanun, m. 11). İl şurasının en önemli görevleri aşağıdaki şekilde açıklanabilir (Belediye ve Şuralarla İlgili Kanun, m. 78);

- İlin çeşitli sorunlarını incelemek ve ilde bulunun tüm kaynak ve imkanların adaletli ve eşit bir biçimde dağılımını sağlamak. İl yüksek şuraya sunmak için refah ve kalkınma plan ve projelerini hazırlanmak.

- İilde yerel ve ulusal bayındırlık projelerinin verimli ve uyumlu yürütülmesi için "il planlama ve gelişim şurası"⁶⁸ ile işbirliği sağlamak

- İl yüksek şuranın kararlarının uygun şekilde uygulanmasını denetlenmek.

- İl sınırları içinde bulunan şehrestan şuraları arasında koordinasyonu sağlamak ve uyuşmazlıkları çözmek.

3.2.6. Ostanlar/İller Yüksek Şurası (Şura-i Ali-i Ostan)

İller yüksek şurasının üyeleri, il şuraları üyeleri arasından seçilir. İlk turda üye tamsayısının salt çoğunluğu aranır. Bu çoğunluk sağlanamazsa ikinci tura geçilir. İkinci turda ise en fazla oy alanlar seçilir. Nüfusu 2.000.00 ve altında olan illerden iki üye seçilir ve iki milyondan fazla nüfusa sahip illerden, üç üye seçilir. İstisna olarak Başkent Tahran'da durum farklıdır. 14.000.000 nüfusa sahip olan Tahran'dan⁶⁹, dört üye seçilir (Belediye ve Şuralarla İlgili Kanun, m. 14). İller yüksek şuralarının görev ve yetkileri (Belediye ve Şuralarla İlgili Kanun, m. 14);

- İl şurası tarafından gelen öneri ve tasarıları ilgili icrai organlar gönderilmesi için değerlendirmek.

- İl teşkilatı ile ilgili sorunları değerlendirmek ve yetkili mercilere bildirmek.

- Öneri ve tasarılarla ilgili projeler hazırlayıp, değerlendirilmesi için İslami Şura Meclisine (parlamento) veya hükümete sunulmak.

- İl yüksek şura sekreteryası tarafından hazırlanan bütçe tasarısını onaylamak ve değiştirilmek.

- Devlet Planlama ve Yönetimi Teşkilatı⁷⁰ tarafından hazırlanan kalkınma planları ve genel bütçe tasarıları hakkında görüşlerini bildirmek,

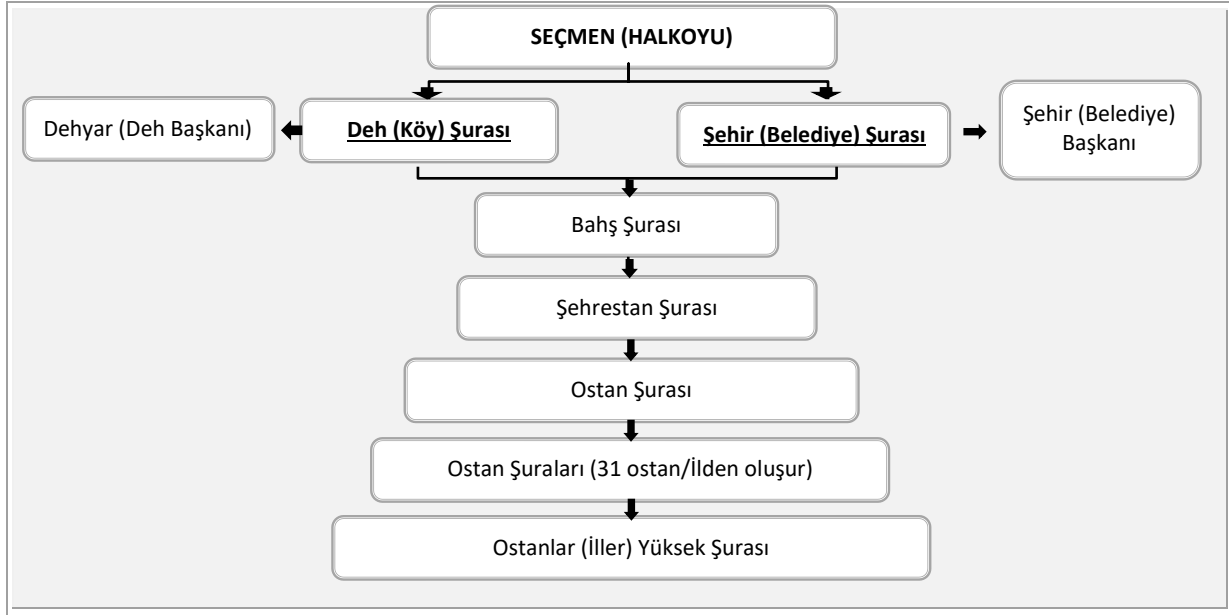
- Şuralarının üyelerine eğitim programları ve kurslar düzenlemek.

⁶⁸ İl Planlama ve Gelişim Şurası (Şura-i Tose-e ve Bernamerizi), vali, il adliye başkanı, belediye başkanları gibi ilin önemli yetkili makamların oluşan 30-35 kişilik bir kuruluştur. Ayınname Şura-i Bernamerizi ve Tose-e Ostan ve Karguruhay-e Takhassosi (İl Planlama ve Gelişim Şurası Yönetmeliği), m. 1, <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/124040> (İran Meclisi web sitesi)

⁶⁹ Merkez-e Amar-e İnan (İnan Statistik Kurumu), <https://www.amar.org.ir/>

⁷⁰ Devlet Planlama ve Yönetimi Teşkilatı

Tablo 9. Yerel Yönetimler



Genel Değerlendirme.- İran'da yerel yönetimlerin oluşumu ve teşkilatlanmasını dikkate aldığımızda esas itibariyle ikiye ayrılır; birinci kısım yerel yönetimlerden belediye (şehir) ve köy (deh), doğrudan doğruya halk tarafından seçilir. İkinci kısım yerel yönetimler, iller (ostan) yüksek şurası, ostan (il), şehrestan (ilçe) şuralarıdır. Bunlar, sırasıyla ve bir alt kademe meclis üyeleri bir üst kademe meclis üyelerini seçer. İran'da yerel yönetimler, yüz yıla aşkın bir geçmişe sahip olmasına rağmen kanunlarda yerel yönetim modeline dair herhangi bir açıklama yoktur. Fakat yerel yönetimlerle ilgili kanuna esasen (Şuraların Teşkilatı, Görevleri ve Seçimleri ile Belediye Başkanlarının Seçimi Hakkında Kanununu) meclis/müdür modeli uygulanmaktadır. Buna göre, köy (deh) ve Belediye (Şehir) meclis (şura) üyeleri doğrudan doğruya halk tarafından seçilir. Meclis üyeleri ise bir kişiyi müdür olarak dört yıllık bir süre için atar.⁷¹

Tablo 10. İran'da Yerel Yönetim Modeli⁷²

YEREL YÖNETİM MODELİ				
İcrai Organ	Oluşumu	Fesih/azil	Esinlendiği Yer	Açıklama
Şehir Müdürü	Şehir Şurası tarafından seçilir	Şehir Şurası	Meclis-Yönetici	Şehir şurasının feshedilmesi, yasama, yürütme ve yargı organlarından oluşan ayrıca yüksek il şurasının temsilcilerinin yer aldığı hakem heyetinin kararı olur. Fakat bu karara karşı yargı yolu açıktır.

⁷¹ Mojtaba RAİSİ, Kodam Model-e Modoriyat-e Şahri Baraye İran Monaseb Ast? (İran İçin Hangi Yerel Yönetim Modeli Uygundur?, Ayar Online, s. 1 <http://ayaronline.ir/1396/07/255031.html>

⁷² Abbas Ahmedi AKHOONDİ, Asib Shenasiye Model Şehr Dar İran, Pejooreshhaye Joğrafyayi, Shomare 63, Bahar/1387, S. 152, https://journals.ut.ac.ir/article_19268_f0c6d74a5e272ff4941f9ca25c09ded9.pdf

4. SONUÇ

İran'ın idari yapısı, âdem-e temerküz ve merkezîyetçi yönetim sisteminden oluşan karma bir yönetim sistemidir. Diğer bir deyişle, yönetim sisteminin bir kısmını oluşturan şuralar (yerel yönetimler) âdem-e temerküz idari kuruluşlar olmakla birlikte kısmen de merkezi yönetim birimlerine dayanmaktadır. Merkezden yönetim sisteminde, iki tür idari teşkilat mevcuttur. Birinci kısım teşkilat Başkent teşkilatı olarak bilenen merkezi teşkilattan oluşur. İkinci kısım ise, merkezi teşkilatın hiyerarşisine tabi olan Ostan (il), Şerhrestan (ilçe) ve diğer bölümlerden oluşmaktadır. Merkezden yönetimde bulunan idari teşkilat, Liderlik Kurumu ve ona doğrudan bağlı olan kurum ve kuruluşlar, Cumhurbaşkanlığı teşkilatı, Bakanlıklar, bu kuruluşların hemen hemen hepsi anayasal kuruluşlardır. Dolayısıyla İran İslam Cumhuriyetinin siyasal kurumları da sayılmaktadır. Ancak burada yönetim sistemindeki idari teşkilatı ve idari görevlerini inceleyeceğiz.

“Şuralar” adıyla tanımlanan yerel yönetimler, ilk defa 1907 Meşrutiyet devriminden sonra, “Eyaletler ve Vilayetler Encümenleri Kanunu” adı altında İran'ın idari teşkilat içerisinde yer almaya başlamıştır. Fakat 1924'de Kacar Krallığından, Pehelevi Krallığına geçişte ayrıca 1979'da İran İslam Devrimi gibi radikal siyasal değişimler, yerel yönetimlerinin hukuki yapısını da etkisi altında almıştır. İran'da yerel yönetimler anayasal kuruluşlardır. Yerel yönetim teşkilatı şuralar adı altında İran İslam Cumhuriyeti Anayasasının, 3. maddesi, 7. maddesi ve 7. Bölümde (100 – 106. maddelerinde) öngörülmüştür. Bu kuruluşlar Anayasanın ilk şeklinde öngörülmesine rağmen 1980'de başlayan İran - Irak savaşı, Devrim sonrası siyasi istikrarsız gibi nedenlerden dolayı faaliyete geçmeleri, 1999'de beşinci Cumhurbaşkanı Muhammed Hatemi döneminde (1997 - 2005) gerçekleşti. Anayasanın 7. maddesine göre, “Kuran; ‘Onlar (müminler) işlerinde meşveret edenlerdir.’ (Şura/38) ve ‘(Peygamber), işlerde Onlarla istişare et.’ (Al-i İmran/159) buyruğu gereğince, İslami Şura Meclisi (parlamento) ile il yüksek şurası, il şurası, ilçe şurası, belediye şurası, bucak şuraları, ülkenin karar ve yönetim organlarındandır. Şuraların nerede ve nasıl kurulacaklarına, yetki ve görevlerinin sınırlarını Anayasa ve Anayasaya esasen kanunlar belirler.” Anayasanın ilgili maddesinden de anlaşıldığı üzere, yerel yönetimler (Şuraha-ye Mahalli/mahalli şuralar); il yüksek şurası (Şura-i Ali-i Ostan), ostan şurası (il şurası), şehrestan şurası, Şehir (belediye) şurası, bahş şurası ve deh (köy) şurası olarak altı idari bölüme ayrılmıştır. Anayasanın 100. maddesinde, şuralar adı altındaki yerel yönetim kuruluşlarının halk tarafından seçilmesine vurgu yapmıştır. Anayasanın 105. Maddesinde ise İran İslam Cumhuriyetinin teokratik yapısı itibari ile şuraların aldığı kararların, İslami ilke ve usullere ve kanunlara aykırı olmamasını açıklamıştır. Şuralarla ilgili önemli kaynaklardan biri de 1996 tarihli “Şuraların Kuruluşu, Seçimleri ve Görev ve Yetkileri Kanunu”dur.

İran İslam Cumhuriyeti Anayasasında, devletin yapısına dair (üniter/federal) açıkça bir düzenleme öngörülmemiştir. Fakat Anayasanın genel esaslarını ve idari teşkilat mevzuatını göz önünde bulundurduğumuzda İran İslam Cumhuriyetinin üniter bir devlet olduğu kanısına varabiliriz. Fakat üniter bir devlet yapısı, İran'ın tarihi, siyasi ve sosyolojik gerçekliğine uygun olmamasına rağmen ilk defa 1924'de Pehlevi Krallığının kurucusu Rıza şah tarafından başlamış ve 1979 Devriminden sonra da İran İslam cumhuriyeti aynı devlet yapısını devam ettirmektedir. İran'ın üniter devlet sisteminde, iktidar/güç yapılanması, görünüşte modern sistemlerde olan yasama, yürütme, yargı organları ile dini/geleneksel bir kurum olan Vilayet-i Fakih (Rehber) arasında paylaşılmaktadır. Fakat anayasanın genelini esas aldığımızda, Vilayet-i Fakih'in tüm kurum ve kuruluşlar üzerinde mutlak hâkimiyetini görebiliriz.

İran'da merkezi idarenin uzantısı olarak faaliyet yapan taşra teşkilatı (ostanlar) ve aynı yöredeki mahalli idareler (mahalli şuralar/şuraha-ye mahalli) arasındaki koordinasyon eksikliği mahalli ve merkezi idare arasında hizmet ve kaynak dengesi kurulamamına sebep olmuştur. Ayrıca aşırı merkezîyetçi sisteme dayalı İran'ın idari sisteminde, mahalli idareler güçlendirilememiş ve olması gereken mali ve idari özerkliğe sahip değildir. Yerel nitelikli hizmetlerin büyük ölçüde merkezi idare tarafından yerine getirilmesi, halkın ihtiyaçları doğrultusunda etkili bir programlama yapılamaması idari etkinliği olumsuz yönde etkilemekte, mahalli idarelerin idari ve mali sorunlarının çözümünü merkezi idareden beklemesine yol açmaktadır. Aşırı merkezîleşme sonucu görev, yetki, sorumluluk ve kaynak dağılımı açısından karmaşık bir idari, mali ve hukuki yapı oluşmuş, kamu hizmetlerinde etkinlik, verimlilik ve rasyonel kaynak kullanımı gerçekleştirilememektedir.

KAYNAKÇA

- Akhoondi, A. A. (2008) Asib Shenasiye Model Şehr Dar İran, Pejooreshhaye Joqhrayayi, Shomare 63, Bahar/1387, https://journals.ut.ac.ir/article_19268_f0c6d74a5e272ff4941f9ca25c09ded9.pdf erişim: (24.08.2020)
- Avni İ. (20209), İslam Ansiklopedisi, Cilt 13, Türkiye Diyanet Vakfı, <https://islamansiklopedisi.org.tr/gaybet--sia> (erişim: 17.05.2020)
- Bağ, M. (2020), İran Devrim Muhafızları Ordusu ne kadar güçlü, faaliyetleri neler?, <https://tr.euronews.com/2020/01/07/abd-nin-terror-organizasyonlari-listesine-aldigi-iran-devrim-muhafizlari-ordusu-nedir> (erişim: 01.11.2020)
- Beheshti Seresht, M. ve SÂBER, H. (2014-2015), Tarikhche-ye Tedvin-e Qanoone Esasi-i Cumhuriye Eslami İran (İran İslam Cumhuriyetinin Anayasasının Tedvin Tarihi), Feslname Jarfa Pejooreshh, Sâle 2, Shomare 2-3, http://tarikhname.ri-khomeini.ac.ir/article_14063_2ee85f46c3cab1469c38610c78d6c60a.pdf (erişim: 03.05.2020)
- Cannati, A. (2020), Ehemiyet-e Meclis-e Khobregan, Dabirkhaneh Meclis-i Khobregan (Uzmanlar Meclisi Sekreteryası), <http://www.majlesekhobregan.ir/fa/ashnayibamajlesView.html?ItemID=3286> (erişim: 20.09.2020)
- CHAMLI, M. (2016), Hoze-i Mesuliyet-i Sepah Pasdaran Tebq-e Qanun-e Esasi, Merkez-i Motallat-e Tebriz, <http://tebaren.org/fa/?p=253> (erişim: 09.11.2019)
- Dadashzadhe, A. (2017), Houqouqe Edari-i (idare Hukuku), Manshour-e Qofteman Yayınevi, Tahrân
- Fathi, M. ve KOOHİ, K. (2018), Qanoon-e Esasi-ye Joomhuriye Eslami, Be Hamrah Nazarat Tafsiri-e Shooraye Negahban, https://www.shora-gc.ir/files/fa/news/1398/9/21/4354_236.pdf (erişim: 23.09.2020)
- Gözler, K. (2019), Türk Belediye Sistemi Üzerinde Fransız Etkisi: 3 Nisan 1930 Tarihli Belediye Kanunu Fransa'dan mı İktibas Edilmiştir?, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Cilt 28, Sayı 1-2, Ocak-Nisan 2019, file:///C:/Users/HP/Downloads/1-Gozler.pdf (erişim: 07.09.2020)

- Gözler, K. ve KAPLAN G. (2018) İdare Hukuku Dersleri, Ekin Kitapevi Yayınları, <https://www.idare.gen.tr/ihd-20b-secki.pdf> (erişim: 16.05.2020)
- Habibnejad, S. A. (2009), Barrasi Houqouye Shourahaye Eslami Shehr Dar Partove Tamarkoz Zoda, Feqh-o Houqouq, Yıl 5, No: 20, Bahar-2009, <http://ensani.ir/file/download/article/20121231095626-9550-12.pdf> (erişim: 07.09.2020)
- Hashemi, M. (2002), Hooq-e Esasiye İran (İran Anayasa Hukuku), Nashre Mizan, C. 2, Tahran
- Hatemi, M. (2009), Goftegooy-e Tamaddonha (Medeniyetler Diyalogu), Tarh-e No Yayınları, Tahran.
- İlham, G. H., (2010), Jayegah-e Hokme Hukmeti Dar Ghanun-e Esasi (Hüküm Tasarruflarının Yeri), Mussese-ye Pajooreshi Farhangi-ye Enghleb-e Eslami, Daftare Hefz-e Nashr-e Âsâr-e Ayetullah Khamenei, <http://farsi.khamenei.ir/print-content?id=9800> (erişim: 20.11.2019)
- İsmail Sefa Üstün, İ. (1998), İran İslam Cumhuriyeti Yönetim Biçimi, İslam ve Demokrasi Kutlu/ Doğum Sempozyumu, Türkiye Diyanet VAKFI Yayınları, Sayı 291, Ankara http://isamveri.org/pdfrg/D071014/1998/1998_USTUNIS.pdf (erişim: 20.05.2020)
- Kuran Kerim, Meal Kuran Yolu, Diyanet İşleri Başkanlığı, <https://kuran.diyamet.gov.tr/tefsir/Nis%C3%A2-suresi/552/59-ayet-tefsiri>, (erişim: 16.05.2020)
- Mehran, G. (1991), Devrim Sonrası İran Eğitiminde Kültürel Devrim ve Değer Dönüşümü, Haksöz Okulu, 1991, <https://www.haksozhaber.net/okul/devrim-sonrasi-iran-egitiminde-kulturel-devrim-ve-deger-donusumu-3998yy.htm> (erişim: 07.11.2020)
- Norouzifar, A. Edarye Oumour-e Sazmanhaye Mahalli ve Shardariha (Mahalli İdareler ve Belediye İdarelerin Teşkilatı ve Yönetimi), Bâztab Yayınevi, Tahran – 2001, S. 184
- Oveysi, H. (2013), Barrasi Olqooha-ye Dovlet-e Mahalli ve Tatbiq-e An Ba Şahra-ye İran (Yerel Yönetim Modellerinin İncelemesi ve İran Belediyelerinde Uygulanması), Merkez-e Ettela Resani-e Jahade Danashqahi, Faslaneme Joghrafya ve Tose-e, Shomare 33, Dore-ye 11, <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=207084>, (erişim: 07.09.2020)
- Piran, P. (2002), Shura Dar İran (İran'da Şuralar); Negahi Asib Shenaname, Faslanme Pajeheshy Refah-e Ejtemai, Sale 2, Shomare 5, Institue For Humanities And Cultural Studies, <http://ensani.ir/fa/article/24620/> (erişim: 22.09.2020)
- Raisi, M. (2017), Kodam Model-e Modoriyat-e Şahri Baraye İran Monaseb Ast? (İran İçin Hangi Yerel Yönetim Modeli Uygundur?, Ayar Online, <http://ayaronline.ir/1396/07/255031.html> (erişim: 22.08.2020)
- Sadeghi, M. (2009), Sokhanrani Khatemi Dar Sazeman-e Melal, Gofteguye Tamaddonha, Apart Barname, https://www.aparat.com/v/1kJyC/_%28%D8%A7%29, (erişim: 22.09.2020)
- Topaloğlu, B. (2020), İrsadd, İslam Ansiklopedisi, Test Yayınları, Diyanet İşleri Vakfı, <https://islamansiklopedisi.org.tr/irsadd> (erişim: 20.05.2020)

Tunç, H. ve Bilir, F. ve Yavuz, B. (2009), Türk Anayasa Hukuku, Asil Yayın, Ankara

Valed, M. (2019), Qhavanin ve Moqarrarat-e Edari, Mali ve Nezam-e İcraii, <https://shenasname.ir/subjects/76-darsname/387-1391-06-06-09-46-40?start=1>

Kanunlar

Qanun-e Shoura-ye Âliye Edari (İdari Yüksek Şura Kanununu) , www.ostan-sm.ir

Qanun-e Tearif ve Zevabet-e Teqsimat-e Keşveri (Mülki İdari Teşkilat ve Faaliyet Usul Kanunu), Merkez-e Pejuheshha-ye Majlesi Shuray-e Eslami, <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/907699>

Qanun-e Teşkil Shouraha ve Vazyef ve Ekhtiyarat Şahrdariya (Şuraların Teşkilatı, Görevleri ve Seçimleri ile Belediye Başkanlarının Seçimi Hakkında Kanununu) <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/92681>

Aiinnameye Dakheli Souraye Eslami Bakhsh (Bahş Şuralarının İçtüzüğü), <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/124318>

Qhanoon-e Teshkilat, Vezayef ve Ekhtiyarat-e Shoorahay-e Eslami Keshver, (Islamic Parliament Research Center Of The Islamic Republic Of Iran), <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/92681>

Qhanoon-e Esasi-ye Cumhuri-ye Eslami İnan (İnan İslam Cumhuriyeti Anayasası)Shura-ye Negahban-e Qhanoon-e Esasi (Anayasayı Koruyucu Konseyi), https://www.shora-gc.ir/files/fa/news/1398/9/21/4354_236.pdf

Qanun-e Khadamat-e Keshvari, Majles-e Shurar-ye Eslami (İslami Şura Meclisi'nin web sitesi), <https://law.parliran.ir/fa/sghavaninn>

İŞÇİNİN AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA UYMAYAN DAVRANIŞLARI NEDENİYLE İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ DERHAL FESİH HAKKI*

Hasan Hüseyin UMUTLU¹, Mehmet Fahrettin ÖNDER²

ÖZ: Hukuki işlemlerden olan sözleşmelerin kurulması, uygulanması ve sona erdirilmesi konularında ahlak ve iyiniyet kuralları göz önünde bulundurulmaktadır. Ahlak kurallarına çoğu zaman bir hukuki sonuç bağlanmamış olsa bile özellikle sözleşmelerin uygulanması aşamasında, ahlak kurallarına uygun davranılması gerekmektedir. İyiniyet kavramına da bir takım hukuki sonuçlar bağlandığı ve iyiniyetli davranan tarafın hukuki açıdan himaye edildiği görülmektedir. İş ilişkileri açısından da işçi ve işverenin karşılıklı edimlerini yerine getirirken ahlak ve iyiniyet kurallarına uygun davranmaları gerekmektedir. Bu kurallara aykırı davranılması iş ilişkisini zedeleyecek ve sözleşmenin devamının taraflardan beklenememesi sonucunu doğuracaktır. Hal böyle olunca da sözleşmenin sona erdirilmesi gerekecektir. Sözleşmelerin kurulması taraflar arasındaki ilişkilerin sonsuza kadar süreceği anlamına gelmemektedir. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen haklı nedenle fesih hallerinden birinin taraflar arasında ortaya çıkması halinde, işçi veya işveren sözleşmeyi sona erdirebilecektir. İş Kanunu'nda iş sözleşmelerinin fesih yoluyla sona erdirilmesi süreli ve süresiz(derhal) fesih halleri olarak düzenlenmiştir. Derhal fesih halleri için tek neden ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebebi olmasa bile, kanun sistematığı açısından en ayrıntılı düzenleme bu alanda yapılmıştır. Buradan hareketle özellikle ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışların iş hukuku açısından sözleşmelerin sona erdirilmesinde büyük öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır.


ANAHTAR KELİMELEER: Ahlak, İyiniyet, Haklı Neden, Fesih Hakkı, Derhal Fesih.

THE EMPLOYER'S RIGHT TO TERMINATE THE LABOR CONTRACT DUE TO THE WORKER'S BEHAVIOR THAT DOES NOT COMPLY WITH THE RULES

ABSTRACT: The rules of ethics and goodwill are taken into consideration in the establishment, implementation and termination of legal contracts. Even if there is no legal consequence to ethical rules, it is necessary to act in accordance with the rules of ethics, especially during the implementation of contracts. It is seen that a number of legal consequences are linked to the concept of goodwill and the party acting in good faith is legally protected. In terms of business relations to the workers and the employer in carrying out ethic and mutual goodwill rules must adhere. The violation of these rules would damage the business relationship and will result in the continuation of the contract cannot be expected of the parties. The termination of the contract when that happens though. The establishment of the relations between the parties to the contracts will last forever. In particular, Act No. 4857 the Labor Law held in justifying the termination of one of the parties occur between the worker or employer contract comes to an end. Act No. 4857 of the employment contract termination in the event of termination of the term and termination through the States. The only reason for permanent termination even there not a contradiction with ethic and goodwill rules, the law made the most detailed regulations in this area in terms of systematics. Against the laws of ethic and goodwill gesture here particularly behavior in terms of labor law termination of contracts of major importance.

KEYWORDS: Ethic, Goodwill, Justifying, Termination, The Permanent Termination.

* Bu makale Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalında Hasan Hüseyin Umumlu tarafından hazırlanan "Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak Ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹  Öğr. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, hhumutlu@mehmetakif.edu.tr

²  Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, fahrettinonder@sdu.edu.tr

1. GİRİŞ

Toplum halinde yaşayan bireyler, sıklıkla birbirleriyle çeşitli ilişkiler kurmaktadır. Bir toplumda, devlet mekanizması ve hukuk sisteminin bir an için olmadığını düşünecek olursak, bireyler, toplumun diğer fertleri ile kuracakları ilişkilerde kendilerine yükleyecekleri ödev ve görevleri karşı taraftan da bekleyerek, bu ilişkilerin sağlıklı yürütülmesi yoluna gitmek isteyecektir. İşte bu noktada ahlak kurallarının toplum düzenine yansması hususu karşımıza çıkmaktadır.

Hukuk sisteminin her an değişen ve gelişen insan ihtiyaçları karşısında, önceden düzenleyici hükümler koyabilmesi mümkün değildir. Örneğin; İş Hukuku açısından yeni bir iş sözleşmesi türü belirleme zorunluluğu ortaya çıkabilir. Kanuni düzenlemesi olmayan yeni sözleşme türünün kurulması, uygulanması, yorumlanması ve sona erdirilmesi noktalarında ahlak kurallarına uygun hareket edilmesi gerekecektir. Kanuni düzenlemesi olmayan bir alanla ilgili, bireylerin karşılıklı ilişki kurmaları durumunda, bu ilişkilerin yürütülmesinde veya ilişkide ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümünde ahlak kurallarının uygulanması hakkaniyetli sonuçlar doğurabilecektir.

Ahlak kurallarına aykırı davranılmasına çoğu zaman bir hukuki yaptırım bağlanmamış olsa bile, İş Hukuku açısından özellikle iş sözleşmesinin feshi hallerinde, ahlak kurallarına yüklenecek anlam büyük önem taşımaktadır.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 3. maddesi uyarınca, bireyler kural olarak iyiniyetli kabul edilmiştir. İyiniyetin varlığı hakların kazanılmasında önemli rol oynamaktadır. İş Hukuku açısından da tarafların bu ilişkinin yürütülmesinde iyiniyetli olması beklenmektedir. Hatta iş sözleşmesinin sona erdirilmesi noktasında da iyiniyetli hareket edilmesi gerekir. İşveren, işçinin bir davranışı nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirme niyetinde ise bunu iyiniyetli olarak gerçekleştirmelidir.

Borçlar Hukukunda sözleşme serbestisi ilkesi gereğince, taraflar kanun tarafından yasaklanmamış olan her türlü hukuki ilişkiyi kurabilmektedirler. Sözleşme serbestisi ilkesi gereğince kurulan bir sözleşmenin sonsuza kadar sürmesinin ve uygulanmasının beklenmesi mümkün değildir. Sözleşmelerin fesih yolu veya fesih dışı haller ile sona erdirilmesi olanaklıdır.

Fesih karşı tarafa yöneltmesi gereken tek taraflı irade beyanıyla sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran bir haktır. Fesih beyanının kullanılması ile sözleşme geleceğe etkili olarak sona erecektir. Bu hakkın ileriye yönelik bozucu yenilik doğuran bir hak olması sebebiyle de fesih beyanı karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlayacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda süreli fesih ve süresiz(derhal) fesih olmak üzere iki ayrı fesih türü düzenlenmiştir.

İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilebilmesinin mümkün olması, bu hakkın keyfi olarak kullanılabilmesi anlamına gelmemektedir. Sözleşmeyi fesheden tarafın, fesih beyanının hukuken kabul edilebilir olması için, sözleşmenin feshinde haklı nedene dayanması gerekmektedir. Haklı

neden kavramına 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir tanımlama getirilmemiştir. Bu hususta 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde; taraflardan her birinin, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebileceği belirtilmiştir. Yine aynı maddenin devamında; dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisinin sürdürülmesinin beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılmıştır.

İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilebilmesi kural olarak bir süreye tabi tutulmamıştır. Yargı kararlarında, fesih hakkının kullanılması gereken süre, "makul süre" olarak belirtilmektedir. Ancak taraflar arasında, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinden birinin meydana gelmiş olması halinde, fesih hakkının kullanılması altı işgünü ve bir yıllık hak düşürücü sürelerle sınırlandırılmıştır. Sürelerin başlangıcı olarak ise taraflardan birinin bu çeşit davranışta bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği tarihten itibaren altı işgünü ve her halde fiilin gerçekleşme tarihi üzerinden bir yıllık sürelerin dikkate alınması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde işveren açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Kanuni düzenlemede işverenin bu hakkı dört ana başlık olarak belirtilmiştir. Bunlardan ilki; sağlık sebepleri, ikincisi; ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, üçüncüsü; zorlayıcı sebepler ve son olarak ta, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması halleridir.

Çalışmanın konusu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2.fikrasında belirtilen; ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle işverenin fesih hakkıdır. İlgili düzenleme uyarınca dokuz ayrı durumun ortaya çıkması halinde, işveren, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

2. AHLAK, İYİNİYET, HAKLI NEDEN KAVRAMLARI

2.1. AHLAK

Ahlak kavramının değişik tanımlamalarına rastlamak mümkündür. Bu tanımlardan bazıları şöyledir; ahlak; iyi ve kötü davranışı ayırt eden kurallar bütünüdür¹. Bir toplum içinde bireylerin takip etmek zorunda oldukları davranış biçimleri ve kurallardır². Doğru değerlere ilişkin ortak inançla ortaya çıkan kurallar bütünüdür³.

Ahlak kurallarını, kişisel ahlak kuralları ve toplumsal ahlak kuralları olarak ikiye ayırmak mümkündür. Kişisel ahlak kuralları; bireyin dış dünyadan bağımsız olarak, yeryüzünde var olan tek kişi kendisi olsa bile, kendisine yükleyeceği birtakım görevler olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal ahlak kuralları ise bir arada yaşayan insanların, diğer insanlara karşı davranışlarını yönlendirebilmek için kendisine yükleyeceği görevlerdir⁴. Buradan hareketle kişisel ahlak kuralları bireylerin kendilerine yüklediği doğru değer yapıları olduğu için

¹ İbrahim Hakkı Aydın, "Seküler Ahlak Bağlamında Din-Ahlâk İlişki", Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2011, S. 35, s. 3.

² www.tdk.gov.tr (1.12.2020)

³Bilge Öztan, *Medeni Hukuk'un Temel Kavramları*, 38. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013, s. 5.

⁴ Kemal Gözler, *Hukuka Giriş*, Genişletilmiş 9. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa, 2012, s. 39.

değişime kolayca açık değilken, toplumsal ahlak kuralları, toplum yapılarına, zamana ve yere göre değişiklik gösterebilmektedir.

İş Hukuku özelinde 4857 sayılı İş Kanunu'nda ahlak kurallarına aykırı davranışların yaptırımı düzenlenmiştir. İlgili Kanunun 25. maddesinde ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranan işçinin, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebilmesine imkân tanınmıştır.

İş Hukukunun diğer özel alanlarından olan Deniz İş Kanunu'nda da benzer yönde düzenlemelere rastlanmaktadır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinde de ahlak kurallarına aykırı hareket edilmesinin yaptırımı düzenlenmiştir. İlgili düzenlemede; Gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi, iş sözleşmesinin süresiz fesih ile sona erdirilmesi sonucunu doğurabilecektir.

2.2. İYİNİYET

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. ve 3. maddelerinde iyiniyet kavramına yer verilmiştir. İlgili Kanunun 2. nci maddesi dürüstlük kuralı anlamında objektif iyiniyete, 3. maddesinde ise subjektif iyiniyete yer verilmiştir. Bu doğrultuda, Kanunun 2. maddesi; "herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır" şeklinde düzenlenmiştir. Hükümden de anlaşılacağı üzere kişilerin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken uyması gerektiği kurallara vurgu yapılmıştır. Dürüstlük kurallarından anlaşılması gereken ise ortalama ve makul insan davranışdır⁵. Kanunun 2. maddesinin ikinci fıkrasında; "Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz" hükmü sevk edilmiştir. Bu düzenleme ile hakkın kötüye kullanılması yasaklanmıştır. Dolayısı ile kişi hakkını kullanırken dürüstlük kurallarına aykırı davranarak veya kanunen korunan bir hakkını, açıkça kötüye kullanırsa bu durumda hukuken himaye edilmeyecektir.

Hakkın kötüye kullanılmasından söz edilebilmesi için, ortada bir hak olmalı ve hak sahibinin, bu hakkını kullanırken doğruluk ve dürüstlük kurallarına aykırı hareket etmesi gerekmektedir. Başka bir ifade ile hak sahibi, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken, doğruluk ve güven kurallarına uygun davranışlarda bulunmalı ve başkasının haklarına zarar vermemelidir⁶. İş Hukuku açısından da işveren fesih hakkını kullanırken dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadır. Aksi halde fesih hakkının kötüye kullanılması nedeniyle bir takım yaptırımlar söz konusu olabilecektir.

Hukukumuzda iyiniyet, hakların kazanılması konusunda karşımıza çıkmaktadır. Herhangi bir hak elde edilirken, hakkın doğumu ve kazanılması için zorunlu olan unsurların olayda meydana gelip gelmediğinin irdelenmesi gerekecektir⁷. Çeşitli kanunlarda iyiniyetin tam korunduğu ve kısmen korunduğu düzenlemelere rastlamak mümkündür. İyiniyetin korunmasının temel nedeni, bireylerin hukuki ilişkilerde kendilerini güvende hissetmelerini sağlama arzusudur⁸. Ancak iyiniyet yalnızca kanunlarda iyiniyetin düzenlendiği durumlar açısından ortaya çıkabilecektir.

⁵ Selahattin Sulhi Tekinay, *Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku*, Gözden Geçirilmiş İlaveli 6.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992, s. 166, Derya Ateş, "Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları", *TBB Dergisi*, 2007, S. 72, s. 82.

⁶ Feyzi Necmeddin Feyzioğlu - Ümit Doğanay - Aydın Aybay, *Medeni Hukuk Dersleri*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1976, s. 43.

⁷ Jale G.Akipek - Turgut Akıntürk - Derya Ateş Karaman, *Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku*, Yenilenmiş 8. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 149.

⁸ İsmail Ercan, *Medeni Hukuk Giriş ve Başlangıç Hükümleri*, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 67.

2.3. HAKLI NEDEN KAVRAMI

Tüm sözleşmelerde uygulanacağı üzere, iş ilişkilerini düzenleyen, iş sözleşmelerinde de dürüstlük kurallarına uygun davranılması gerekmektedir. İşçi ve işveren tarafın, gerek sözleşme kurulması, gerek sözleşmenin devamı ve gerekse de sözleşmenin sona erdirilmesinde bu kurala uygun hareket etmesi gerekmektedir.

Kanun koyucu, iş ilişkisinin, taraflar arasında devamının beklenmesinin objektif olarak mümkün olmadığı durumlarda, işçi ve işveren tarafa sözleşmeyi feshedebilme imkânı tanımıştır. Taraflar arasında ki iş ilişkisinin devamının beklenemez hale gelip gelmediğinin ölçütü objektif iyiniyet yani dürüstlük kuralları tarafından belirlenir⁹. Bu konuda özellikle sözleşmelerin keyfi olarak sona erdirilmesinin önüne geçilebilmesi için, sözleşmeyi sona erdirmek isteyen taraf lehine, haklı bir nedenin ortaya çıkması gerekmektedir.

Haklı neden kavramının 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlaması yapılmamıştır. Kavram kısmen de olsa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesi ile açıklanmaya çalışılmıştır. İlgili maddenin ikinci fıkrası; "Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır" şeklindedir. Kanuni tanımlamaya ek olarak, haklı neden kavramı; iş sözleşmesinin tarafları arasında, sözleşmeye aykırılık oluşturacak bir davranışın ortaya çıkması ile taraflar arasındaki güven ilişkisi zedelenecek, taraflardan sözleşmeye devamın beklenemez hale gelmesi durumunda, taraflardan sözleşmeye devam etmelerinin beklenmesinin dürüstlük kurallarına aykırılık oluşturduğu durumlar olarak değerlendirilebilecektir¹⁰. İşçi ve işveren açısından sözleşmenin feshinde haklı neden oluşturan davranışlardan, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri hallerinin tümünün, iş sözleşmesinin feshini haklı kılacak ağırlıkta sayılabilemesinin son derece güç ve adaletsiz olacağı belirtilmektedir¹¹.

İş sözleşmesinin feshedilebilmesi için ortaya çıkacak hangi durumlarda haklı nedenin var olduğunu önceden tespit edebilmek mümkün değildir. Hal böyle olunca sözleşmenin feshinde haklı nedenin olup olmadığı, ortaya çıkan davranışın taraflar arasında güven ilişkisini zedeleyip zedelediği ve tarafların bu şekilde sözleşmeye devam edip edemeyeceklerinin tespit edilmesi gerekecektir. İş ilişkisi devam ederken, taraflardan birinin yapmış olduğu eylem nedeniyle, diğer taraf lehine haklı nedenle fesih hakkı doğması durumunda iş sözleşmesi kendiliğinden feshedilmiş olmaz¹². Yani lehine iş sözleşmesini haklı nedenle feshedilme imkânı doğan tarafın bu hakkı kullandığı yönünde beyanının bulunması gerekmektedir.

3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH YOLUYLA SONA ERMESİ

3.1.Feshin Tanımı

Fesih, sürekli bir borç ilişkisinin geleceğe etkili olarak sona erdirilmesine yönelik bozucu yenilik doğuran bir hak olarak tanımlanmış ve bu hakkın kullanımının şarta bağlı tutulamayacağı, kullanıldıktan sonra geri

⁹ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 706.

¹⁰ Münir Ekonomi, *İş Hukuku Ferdi İş Hukuku*, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul, 1976, .c. I, s. 165, Turhan Esener, *İş Hukuku*, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s. 237, Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S. 1, s. 72.

¹¹ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 213.

¹² Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 801.

alınamayacağı belirtilmiştir¹³. Sözleşmelerin genel sona erme sebeplerinin yanında, sözleşmenin taraflarınca tek taraflı iradeleri ile sona erdirebilmeleri de mümkündür. Öyle haller vardır ki bu hallerin ortaya çıkması ile taraflardan sözleşmeye devamlarının beklenmesi hakkaniyetli olmayacaktır. İşte bu gibi hallerin ortaya çıkması halinde taraflara sözleşmeyi feshedilme imkânı tanınmıştır. Mevcut bir sözleşme, taraflardan birinin tek yanlı irade beyanı ile geleceğe etkili olacak şekilde sona ermiş ise bu beyan fesih hakkının kullanılması olarak değerlendirilecektir. Her ne kadar fesih beyanının karşı tarafa ulaşması ile geri alınamayacağı belirtilmiş olsa da, iş sözleşmesinin feshi yönünde irade beyanının karşı tarafa ulaşmış olması halinde bile, karşı tarafın muvafakati ile geri alınabileceği yönünde Yargıtay kararı da bulunmaktadır¹⁴.

3.2.Feshin Hukuki Niteliği

Fesih, tek taraflı irade beyanıdır¹⁵. Bu yönüyle karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın gerçekleşmiş olur. İleriye yönelik bozucu yenilik doğuran bir hak olması sebebiyle de bu beyan karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlar. Feshin hukuki niteliğinin değerlendirildiği yargı kararında da feshin bu yönlerine dikkat çekilmektedir. “..Fesih bir irade beyanıdır. Karşı tarafa varması ile hukuki sonuçlarını doğurur. Başka bir anlatımla, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı, yenilik doğurucu bir haktır. Bu hak kullanılması ile tüketilmiş olur. Kullanılmış bu yenilik doğuran hak, karşı tarafa ulaşmadan geri alınabileceği gibi, ulaştıktan sonra da genel olarak karşı tarafın muvafakati ile geri alınabilir..”¹⁶. İş sözleşmesinin feshi ise, kanunda öngörülen nedenlerin gerçekleşmesi halinde, taraflardan birisince, bildirim süresi verilerek veya derhal sözleşmeyi sona erdirmek şeklinde bozucu yenilik doğurucu irade açıklamasıyla, ileriye etkili sonuç doğurmak üzere iş sözleşmesinin sona erdirilmesidir¹⁷.

İş sözleşmesi açısından fesih hakkı, hem işveren tarafa hem de işçi tarafa verilmiş bir haktır. Fesih bildiriminde bulunmak isteyen taraf bunu açıkça belli etmelidir. Uygulamada ise açıkça belli edilmeyen, ancak hal ve hareketlerden fesih sonucu çıkartılacak davranışlarında fesih beyanı olarak kabul edilmektedir¹⁸.

İş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf, bunu İş Kanunu’nda belirtilen usullere uygun olarak yerine getirmek zorundadır. Aksi halde yapılan fesih haksız ya da geçersiz sayılabilecektir. Fesih niteliği itibarıyla karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanı olduğu için, süresiz(derhal) fesih hakkı kullanılırken de sözleşmeyi feshetme iradesi karşı tarafa yöneltilmelidir¹⁹. Feshin hukuki açıdan hüküm ve etkisini doğurması için karşı tarafın kabulüne gerek yoktur²⁰. Derhal fesih beyanı ile sözleşmenin sona erdirilmesi için, bildirim sürelerinin beklenmesi zorunluluğu da bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 24. maddesinde; “işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı”, 25. maddesinde; “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” düzenlenmiştir. 24. maddede

¹³ Rona Serozan, *Sözleşmeden Dönme*, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 1975, s. 121. M.Turgut Öz, *İş Sahibinin Eser Sözleşmesinden Dönmesi*, Kazancı Kitabevi, İstanbul, 1989, s. 30. Özer Seliçi, *Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi*, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 1976, s. 115, Fatih Bilgili, Ertan Demirkapı, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 3.Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013, s. 171, Durmuş Özcan, *Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi*, Yenilenmiş 2.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 15.

¹⁴ Yarg. HGK. E. 2005/9-632 K. 2005/644 T. 23.11.2005 (www.kazanci.com), (15.11.2020)

¹⁵ Nuri Çelik- Nurşen Caniklioğlu- Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 28. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 305, Durmuş Özcan, 2015, s. 17.

¹⁶ Yarg. HGK. E. 2005/9-631 K. 2005/643 T. 23.11.2005 (www.kazanci.com), (15.11.2020)

¹⁷ Durmuş Özcan, 2015, s. 17-18.

¹⁸ Yarg. 9. HD. E. 1997/13230 K. 1997/17815 T. 20.10.1997 (www.kazanci.com), (15.11.2020)

¹⁹ Münir Ekonomi, 1976, c. 1, s.165.

²⁰ Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 5.Baskı, Olgaç Matbaası, Ankara, 1984, s. 357.

belirtilen durumların ortaya çıkması ile işçi, 25. maddede belirtilen durumların ortaya çıkması ile de işveren, derhal fesih hakkı elde etmiş olacaktır.

Haklı neden; “ifayı bozan, sözleşmeye aykırılık oluşturan, taraflar arasında güven ilişkisini zedeleyen bir olgunun ortaya çıkması ile sözleşmeye devamın beklenmez hale gelmesi söz konusudur. Diğer bir ifadeyle; haklı nedenle feshe imkân veren olgular taraflar arasındaki kişisel ilişkiyi çökerten, bir taraftan sözleşmeye devamı beklemenin dürüstlük kurallarına aykırılık oluşturduğu durumlardır²¹”.

Derhal fesih; taraflar arasında ortaya çıkan bir durumdan dolayı, dürüstlük kuralı gereğince, sözleşmenin devamının bu taraf açısından beklenemez olması halinde, ortaya çıkan olaydan olumsuz etkilenen tarafın, haklı sebeple sözleşmeyi derhal sona erdirmesi²², şeklinde ifade edilebilecektir. Derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için, kanunda sayılan durumların ortaya çıkması gerekmektedir. Yani bu hakkın kullanılması haklı nedenin varlığına bağlıdır. Aksi halde haklı nedene dayanmayan fesihlerde, işveren tazminat yükümlülüğü ile karşı karşıya kalabilecektir. Taraflar haklı nedenin varlığında ve niteliğinde uyuşmazlığa düştükleri durumda, derhal fesih hakkını kullanan taraf, bu durumu ispatla yükümlüdür²³.

Derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için kanunda belirtilen haklı nedenlerden birinin ortaya çıkması yeterlidir²⁴. Ancak öyle durumlar karşımıza çıkabilir ki fesih nedenlerinin birden fazlası birleşebilir. Fesih sebebinin birden çok olması halinde bunların hepsinin gerçekleştiğini tek tek ispatlamak gerekmekte olmayıp, sebeplerden birisinin kanıtlanmış olması sözleşmenin feshi için yeterlidir²⁵. Haklı nedene dayanan tarafın bu nedeni karşı tarafa açıkça bildirmesi zorunlu değildir²⁶. Ancak işveren fesih beyanında, sebep bildirmiş ise bu sebeple bağlı olup, karşı tarafa bildirdiği sebebi değiştiremez²⁷. Uyuşmazlık halinde fesih nedenini bildirmeyen taraf fesih nedenini açıklamak ve haklı nedenin varlığını ispat etmek zorundadır²⁸.

3.3.Fesih Hakkının Kullanım Süresi

İş sözleşmesinin süreli veya derhal feshinde, bu hakkın kullanılabilmesi için gereken şartların yanında, fesih hakkının kullanılacak süresine de dikkat edilmesi gerekmektedir. Fesih hakkının dürüstlük kuralına uygun biçimde kullanılması gerekliliğinin yanında makul süre içerisinde kullanılması gerekmektedir²⁹. Kural olarak iş sözleşmesini derhal fesih hakkı bir süreye bağlanmamıştır. İş Kanunu 26. maddesinde altı işgünü ve bir yıllık süreler belirtilmiştir. Ancak bu süreler yalnızca sözleşmenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, sebebinden iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde söz konusu olacaktır³⁰. Dolayısı ile işveren tarafından iş sözleşmesinin feshinde, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı gerekçe gösterilecekse

²¹ Gülsevil Alpagut, 2006, s. 72, Münir Ekonomi, 1976, c. 1, s.165, Turhan Esener, 1978, s. 237.

²² Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, c.1, 2014, s. 406.

²³ Mustafa Çenberci, 1984, s. 357. (Yarg. 9. HD. E. 6411 K. 5916 T.23.6.1967)

²⁴ Münir Ekonomi, 1976, c. 1, s.166, Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 410, M Kemal Oğuzman, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi*, İstanbul, 1955, s. 121, Sarper Süzek, 2015, s. 706.

²⁵ M Kemal Oğuzman, 1955, s. 121 Aynı yönde; Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, 2014, s. 801.

²⁶ Şahin Çil, İş Kanunu Şerhi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2.Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, c.2, s. 1737.

²⁷ Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi*, Genişletilmiş 4.Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2015, c. 1, s.1319.

²⁸ Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 410.

²⁹ Yarg. 9. HD. E. 2008/9790 K. 2009/1003 T. 2.2.2009 (www.kazanci.com), (17.11.2020)

³⁰ Emine Tuncay Kaplan, *İşverenin Fesih Hakkı Sınırları Hüküm ve Sonuçları*, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1987, s.

bu sürelere dikkat edilmesi gerekecektir. Aksi takdirde işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı tehlikeye düşebilecektir.

Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez³¹. Burada dikkat edilmesi gereken husus işçi tarafından ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışların devamlılık arz etmesi halinde iş sözleşmesinin feshi için öngörülen sürelerin işlemeye başlamayacağıdır. İşçi ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlardan hangisini devam ettiriyor olursa olsun, bu türden davranışı devam ettiği sürece iş sözleşmesinin feshi için gerekli olan süreler de işlemeyecektir.

4.İŞVEREN AÇISINDAN AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLER NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN DERHAL FESİH HAKKI

4857 sayılı İş Kanunu 25. maddesinde işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshedebileceği haller sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması halleri şeklinde düzenlenmiştir.

İşverenin işe aldığı işçi ile arasında, iş sözleşmesinin unsurlarından bağımlılık ilişkisi kurulmaktadır. İşçi, iş görme edimini yerine getirirken dürüstlük kurallarına uygun hareket etmelidir. Gerek iş sözleşmesinin ilk kurulması anında, gerekse de iş ilişkisi devam ederken, taraflar üstlendikleri yükümlülükleri dürüstlük kurallarına göre yerine getirmelidir.

İş kanununda iş sözleşmesinin feshi sonucu doğuran ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halleri örnek mahiyetinde verilmiştir. Değişen toplum yapısı ve güncel koşullar, ahlak kurallarının zaman içerisinde farklı yorumlanmasına yol açabilecektir. Bugün ahlaka aykırı bir durum olarak değerlendirilen bir hususun, ilerleyen yıllarda ahlaka uygun yorumlanması veya toplum tarafından ahlaka aykırı görülen bir durumun kanun koyucu tarafından hukuka aykırı sayılmadığı durumlar ortaya çıkabilir. Dolayısı ile kanun koyucu madde metnini kaleme alırken “ve benzerleri” ifadesi kullanarak, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerin genişletilebileceği, her somut olayda bu hususların günün koşullarına göre değerlendirilmesi gerektiğini düşünmüştür.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde fesih hakkının kullanılması kanun sistematığında son derece önemli yer kaplamaktadır. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle fesih hakkının, diğer fesih hakkı doğuran hallerden en önemli farklılığı kıdem tazminatı alacağı noktasında ortaya çıkmaktadır. İşverenin diğer fesih şartlarının oluşması ile fesih hakkını kullanırken, kıdem tazminatı ödemesi gerekirken, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri durumundaki fesihlerde, eğer fesih geçerli ya da haklı nedene dayanıyorsa, kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

İşvereni, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle, sözleşmeyi feshe götürecek olaylar, kanuni tanımlamada örnek mahiyetinden verilen durumlara bire bir uymazsa, nasıl bir ölçü ile davranışın kanuni tanımlamada ki “ve benzerleri” kısmına girebileceği hususu araştırılmalıdır. Bu konuda somut ölçüyü ise Yargıtay; işçinin davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açıp açmadığı ve güven ilişkisini sarsıp sarsmadığı, iş ilişkisinin işveren açısından devamı beklenip beklenemeyeceğinin tespit edilmesi gerektiği

³¹ Yarg. 9.HD. E. 2008/16869 K. 2010/3345 T. 15.2.2010 (www.kazanci.com), (19.11.2020)

şeklinde belirtmektedir³². Aynı yönde başka bir karar da ise; “...İş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek için doğasına uygun düşmeyeceği..³³belirtmiştir.

Yargıtay iş sözleşmesinin feshinde ölçülülük ilkesine uyulması gerektiğini belirtmektedir. İlgili karar; “...fesihte seçilen ve uygulanan yöntemin, takip edilen amaçla mukayese edildiğinde açıkça orantısız olmaması gerekir. Bir başka anlatımla müdahalenin ağırlığı ile onun haklı kılan nedenlerin önemi ve ağırlığı arasında bir tartım yapılmalıdır...³⁴”. Karardan anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin feshinde uygulanacak yöntem ile varılmak istenen sonuç arasında dengeli bir davranışta bulunulması gerektiği hususuna dikkat edilmesi gerekecektir. Amaç ile araç arasındaki ölçsüzlük halinde feshin haksız ya da geçersiz olduğu sonucuna ulaşılabilecektir.

4.1. İşçinin İşvereni Yanıltması

Sözleşmeler genel olarak karşılıklı güven ve dürüstlük kuralları temelinde kurulmaktadır. Bu genel durumun İş Hukukunda, iş sözleşmelerine de uygulanması gerekmektedir. İlgili fesih nedeninde esas alınması gereken nokta, işçinin iş sözleşmesi yapıldığı sırada sözleşmenin esaslı noktalarından birinde işvereni yanıltmasıdır.

Yanıltma 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 36. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili düzenleme; “Taraflardan biri, diğerinin aldatması sonucu bir sözleşme yapmışsa, yanılması esaslı olmasa bile, sözleşmeyle bağlı değildir” şeklinde belirtilmiştir. Oysa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-a bendinde iş sözleşmesinin yapılması sırasında sözleşmenin esaslı noktalarında, işverenin yanıltılması derhal fesih hakkı bahşedecek bir durum olarak düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin yapılması sırasında işverenin, sözleşmenin esaslı olmayan noktalarında yani ikincil hususlarda yanıltılmış olması, işverene sözleşmeyi derhal fesih hakkı verip vermediğini önceden net bir şekilde tespit edebilmek son derece güçtür. Burada sonuca işverenin işçi tarafından yanıltılmış olmasaydı yine de aynı işçi ile iş sözleşmesi yapıp yapmayacağını tespit ederek sonuca gitmek en makul çözüm olacaktır.

Yanıltmanın nasıl gerçekleşebileceğinin cevabı, aynı bendin içinde barınmaktadır. Buna göre yanıltma; işçinin sözleşme konusu işi yapabilmesi için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürmesi şeklinde olabilir. Sözleşmenin kurulması aşamasındaki esaslı noktalarda yanıltmanın bir diğer görünümü ise işçinin gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek, iş sözleşmesinin yapılmasını sağlaması durumudur. İşçinin mecburi hizmete tabi olduğunu belirtmesi gerekirken bunu söylemeyerek davranışlarıyla da işvereni yanıltması mümkündür³⁵. İşçinin sabika veya engellilik hallerini saklaması durumlarında da işverenin yanıltılmış olduğu kabul edilebilecektir³⁶. Esaslı nokta, sözleşmeyi diğer sözleşmelerden ayırıcı nitelikte olan haller olarak değerlendirilmelidir³⁷. İşçinin gerçeği yansıtmayan bilgi vermesi veya sözler söylemesi, davranışlarda bulunması, bilgi vermesi gereken konularda susması, iş için gerekli vasıf veya şartları taşımadığı halde bunları taşıdığını belirtmesi veya davranışlarıyla o hissi uyandırması durumunda, işçi tarafından yanıltılan işveren, sözleşme yapma iradesini, gerçekte sözleşme yapmak istediği

³² Yarg. 22. HD. E. 2015/19021 K. 2015/26332 T. 1.10.2015 (www.kazanci.com), (20.11.2020)

³³ Yarg. 22. HD. E. 2015/16785 K. 2015/21346 T. 22.6.2015 (www.kazanci.com), (20.11.2020)

³⁴ Yarg. 7. HD. E. 2014/21298 K. 2015/4936 T. 18.3.2015 (www.kazanci.com), (20.11.2020)

³⁵ Mustafa Çenberci, 1984, s. 385. (Yarg. 9. HD E. 2428 K. 4306 T. 28.4.1970)

³⁶ Ercan Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, c.1, s. 1142-1143.

³⁷ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s. 1084.

kişiden başkasına karşı kullanmış olmaktadır. Bu gibi hallerde de işverenin yanıltıldığı sonucuna ulaşılabilecektir. Sözleşmenin feshi noktasında yanıltmanın esaslı olup olmadığının tespit edilmesi gerekecektir.

4.2. İşçinin, İşveren veya Aile Üyelerine Karşı Söz, Davranış veya İhbarda Bulunması

Düzenleme kapsamında işveren için derhal fesih hakkının doğabilmesi için üç farklı durum öngörülmüştür. Bu haller, işçinin işveren yahut aile üyelerinden birisine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi, işçinin işveren yahut aile üyelerinden birine karşı şeref ve namusuna dokunacak davranışlarda bulunması, işçinin işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması halleridir. Maddenin düzenleniş amacı; işveren ve onun aile bireylerinin manevi değerlerinin korunması arzusudur.

Aile üyeleri kapsamının belirlenmesinde öğretide görüş birliği yoktur. Ancak kavramın geniş yorumlanması gerektiğine işaret eden, şu görüşü belirtmekte fayda olacaktır: “burada aile üyelerinden biri deyimi, teknik anlamda kullanılmamıştır. Aralarında ister kan, sıhriyet ve sözleşmeden doğan bir bağ bulunsun, isterse bulunmasın, aynı çatı altında birlikte yaşayan, ortak bir kaderi sürdüren ve aynı amaç doğrultusunda bulunan kişilerin oluşturdukları topluluk, geleneğin elverdiği oranda, aile ve bunu oluşturanlarsa, aynı ailenin üyesi sayılmalıdırlar. Bu ölçüye göre, mesela, evlilik dışı birlikte yaşanan kadın da aile üyesi sayılmak gerekecektir. Gerçekten işçinin birlikte yaşadığı kadına yöneltilecek bu nitelikteki bir hareket, memleketimizde çok kez görüldüğü üzere, onu, bizzat ve doğrudan doğruya kendisini hedef tutan böyle bir hareketten daha çok etkileyebilir³⁸”. Yine aile üyelerinin kapsamını dar yorumlamanın doğru olmayacağı gibi, çok geniş de yorumlanmaması gerektiği belirtilmiştir³⁹.

Yargıtay; işverenin gıyabında, diğer işçilerin duyacağı şekilde işverene karşı sarf edilmiş olan, hakaret ve küfür içerikli sözlerin, bunları duyan diğer işçiler tarafından tutanağa geçirilmesi halinde, işveren açısından derhal fesih hakkının doğduğunu kabul etmiştir⁴⁰. Başka kararda; işçinin çalıştığı işyerinde diğer arkadaşlarına yönelttiği hakaret ve küfür sözleri de işveren açısından haklı fesih nedeni olarak saymıştır⁴¹.

Son olarak belirtilen, işçinin işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması durumunda da iş sözleşmesi, işverence derhal feshedilebilecektir. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, işçinin asılsız ihbar veya isnadlarda bulunması, sözleşmenin feshi noktasında tek başına yeterli olmayıp, bu durumun işverenin şeref ve haysiyetini kırıcı nitelikte olması gerekmesidir. Yine hangi asılsız ihbar veya isnadların işverenin şeref ve haysiyetini kırıcı nitelikte olduğu somut olaya göre çözülmesi gereken sorundur. İlgili düzenleme ile işçinin işvereni hiçbir şekilde ihbar etmemesi gerektiği sonucuna ulaşılmamalıdır. İşçi, işverenin bir suç işlemesi ya da idari yaptırım gerektiren bir durum karşısında işveren aleyhine ihbarda bulunabilecektir. Burada dikkat edilmesi gereken husus ihbarın asılsız çıkması halinde işçinin sözleşmesinin diğer şartların da varlığı halinde feshedilebileceğidir. Asıllı çıkan ihbarlarda ise işverenin sözleşmeyi feshedilmesine olanak yoktur.

4.3. İşçinin, İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması

İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işveren açısından derhal fesih imkânı doğurmaktadır. Kanuni düzenlemede işçinin, işveren veya işveren vekiline cinsel tacizde bulunmasının derhal

³⁸ Mustafa Çenberci, 1984, s. 365.

³⁹ Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 426.

⁴⁰ Yarg. 9. HD. E. 2014/17378 K. 2015/31447 T. 5.11.2015 (www.kazanci.com), (21.11.2020)

⁴¹ Yarg. 22. HD. E. 2013/29002 K. 2015/931 T. 26.1.2015 (www.kazanci.com), (21.11.2020)

fesih hakkı öngörmediği düşünülebilir. Ancak işçinin, işverene tacizde bulunması, işçinin, işveren veya aile bireylerine karşı şeref ve namusuna dokunacak davranışta bulunma olarak değerlendirilmeli ve bu durumlarda da işverenin derhal fesih hakkı olacağı sonucuna ulaşılmalıdır. İşçinin, işveren vekiline karşı cinsel tacizde bulunması durumu ise bu kapsamda değerlendirilmelidir⁴².

İşverenin derhal fesih hakkı elde edebilmesi için taciz eyleminin gerçekleştiği yerin bir önemi yoktur. Tacizin işyerinde, işyerinden sayılan yerlerde veya işyeri dışında gerçekleşmiş olması bu konuda önemli değildir⁴³. İşverenin başka işçisi kavramına işyerinde bulunan stajyerler, işyerinde alt işverene bırakılmış işlerde çalışan işçiler gibi kişilerinde de dâhil olduğu düşünülmelidir⁴⁴.

Yargıtay, tacize uğrayan kişinin adli makamlara şikâyetle bulunmamış olmasının, işverenin derhal fesih hakkını ortadan kaldırmayacağına karar vermiştir⁴⁵. Karardan da anlaşılacağı üzere işveren lehine sözleşmenin fesih hakkı doğabilmesi için, taciz olayında mutlak süratte ceza yargılaması aşamasının gerekliliğinin aranmadığıdır. Ceza yargılaması aşamasına geçilmeden cinsel taciz olayının ispatlanabilmesi son derece zordur. Cinsel taciz kavramından ne anlaşılması gerektiği ve hangi eylem ya da davranışların ilgili düzenleme karşısında cinsel taciz sayılabileceği hususunda ceza kanunu hükümlerinin dikkate alınması gerekmektedir.

4.4. İşçinin Sataşması veya Madde Kullanımı Halleri

İlgili düzenleme uyarınca işverenin derhal fesih hakkı kazanabilmesi için iki ayrı durum düzenlenmiştir. Bunlardan ilki, işçinin işverene yahut onun aile üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, ikincisi ise sarhoşluk veya madde kullanım halleridir.

“Sataşma; bir kimseyi rahatsız edecek derecede sözlü veya fiili davranıştan ibaret olup kişinin bedenine, namusu, şeref ve iffetine, aile üyelerinden birisine yönelik nitelik taşıyabilir⁴⁶”. İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine veya işverenin başka işçisine sataşması gibi davranışların da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilebilecektir. Görüldüğü gibi, kanundaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışların işverene lehine fesih imkânı doğurduğu sonucuna ulaşılmalıdır.

Sataşma eyleminin, işyerinde, işyerinden sayılan yerlerde veya işyeri dışında gerçekleşmiş olması maddenin işlerliği açısından önemli değildir. Burada belirtilen kişilere karşı yöneltilmiş bir sataşma eyleminin olması fesih hakkı için yeterlidir. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir: “...İşçinin kendisi hakkında şikâyetle bulunan işçiyi gece vakti parka çağırarak kavga etmesi işyeri dışında da olsa işverene derhal fesih hakkı verir...⁴⁷”. Sataşma eyleminin ceza kanunu açısından suç teşkil edip etmediğinin fesih hakkı kazanılması üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Yargıtay da sataşma olgusunun yöneldiği kişileri geniş yorumlayarak, işçinin müşterilerle kavga etmesi halinde de işverenin derhal fesih hakkı olduğu sonucuna ulaşmıştır⁴⁸. Bu karara karşı, hükmün bu kadar geniş yorumlanmaması gerektiği, işyerinde müşterilere sataşılması durumunda maddenin

⁴² Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, 2014, s. 842.

⁴³ Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 442-443.

⁴⁴ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s.1150.

⁴⁵ Yarg. 9. HD. E. 2010/5209 K. 2012/12363 T. 11.4.2012 (www.kazanci.com), (25.11.2020)

⁴⁶ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s.1155.

⁴⁷ Yarg. 9. HD. E. 2014/21108 K. 2014/28605 T. 30.9.2014 (www.kazanci.com), (25.11.2020)

⁴⁸ Mustafa Çenberci, 1984, s. 391. (Yarg. 9. HD E. 16018 K. 35526 T. 24.12.1973)

işletilebileceğini, ancak işyeri dışında gerçekleşecek satışa eyleminin, farklı sonuçlar doğurabileceği gerekçesi ile eleştirel bir yaklaşım getirilmiştir⁴⁹.

Karşılıklı kavga veya hakaret gibi durumlarda, işçilerden hangisinin eylemini önce gerçekleştirerek, diğer işçiyi kavga veya hakaret etmeye yöneltmesi konusunda, tahrik altında bu eylemi gerçekleştiren işçinin durumunun ne olacağı sorusu akıllara gelebilir. Bu gibi durumlarda Yargıtay uygulaması işverenin eşit işlem borcuna uygun davranması ve sözleşmeyi feshetme yoluna gidecekse, bu durumu taraflar arasında ayırım yapmadan uygulaması gerektiği⁵⁰ şeklindedir. Yani tahrik altında kavga veya hakaret eylemine karışan işçinin de sözleşmesi, işveren tarafından derhal fesih hakkı kullanılarak feshedilebilecektir.

Sarhoşluk ve madde alımı konuları ile ilgili olarak, işverene derhal fesih hakkı bahşeden iki ayrı durum öngörülmüştür. Bunlardan ilki; işçinin sarhoş olarak veya madde kullanarak işyerine gelmesi, ikincisi; işyerinde sarhoşluk boyutuna varmayacak derecede alkol veya madde kullanımınıdır.

İşyerine sarhoş olarak gelen işçinin, sözleşmesi işveren tarafından derhal feshedilebilecektir. Sarhoşluğun alkol ya da uyuşturucu kullanımı sebebiyle meydana gelmesi işverenin fesih hakkı kazanması bakımından önemli değildir⁵¹. Sarhoşluk durumu ise, işçinin kendini bilemeyecek derecede, yetilerini kontrol edebilme olgusunu, kendi iradesi ile alkol veya uyuşturucu madde etkisi ile kaybetmiş olmasıdır. Sarhoşluk boyutuna varmayan iradi alkol tüketimi ya da irade dışı alınan alkol, işverene fesih hakkı vermeyecektir⁵². İşçinin sözgelimi bilinçli olmadan, bir cafede meşrubatının diğer siparişe karışarak farkında olmadan alkol alması ve sarhoş olması durumunda, işyerine gelmesinde, işveren açısından derhal fesih hakkının bulunup, bulunmadığının dikkatli değerlendirilmesi gerekecektir. Burada önem taşıyan durum, işçinin işyerine sarhoş gelmiş olmasıdır. İşyerinde alkol ve uyuşturucu madde kullanımı ise tamamen yasaklanmıştır. Bu konuda Yargıtay bir kararında; "işçinin sarhoşluk doğuracak derecede alınmamış olunması ya da alışkanlık haline gelmemiş bulunması sonuca etkili değildir⁵³" yönündedir. Bu karar, işyerinde alkol alımına yönelik olarak değerlendirilmelidir. Yani işyerinde alkol tüketimi yasak olan bir işçinin, alkol tüketmiş olması durumunda, tüketilen miktarın işçiyi sarhoşluk boyutuna vardirop, vardiropmaması fesih için önemli değildir. İşyerine sarhoş olarak gelen işçinin ise bu eylemi bir kez gerçekleştirmiş olması, sözleşmenin feshi açısından yeterli sayılmalıdır. Zaten fesih hakkının doğumu için, işçinin alkolik ya da müptela olmasının aranmadığı belirtilmektedir⁵⁴. Ancak işyerine sarhoş olarak gelen işçi, uyarılmış ya da başka bir disiplin yaptırımı uygulanmışsa, aynı eyleminden dolayı iş sözleşmesi feshedilemeyecektir. Yine işçinin farklı zamanda alkol alarak işyerine gelmiş olması halinde, ilk eyleminden dolayı uygulanan yaptırımın uygulanması zorunlu değildir. Yani bu eylemden dolayı bu sefer iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir.

4.5. İşçinin, Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması

İşverenin madde kapsamında derhal fesih hakkı elde edebilmesi için üç farklı durum öngörülmüştür. Bu haller işverenin güveninin kötüye kullanılması, işçinin hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarının ortaya atılması halleridir. İlgili düzenleme irdelendiğinde "gibi" ifadesi ile işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan

⁴⁹ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s. 1156.

⁵⁰ Yarg. 9. HD. E. 2013/3188 K. 2014/33268 T. 10.11.2014 (www.kazanci.com), (25.11.2020)

⁵¹ Mustafa Çenberci, 1984, s. 387.

⁵² Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 444.

⁵³ Mustafa Çenberci, 1984, s. 876. (Yarg. 9. HD. E. 1673 K. 3925 T. 26.3.1981)

⁵⁴ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s. 1158.

davranışlarının çoğaltılabileceği ve özünde, işçinin sadakat borcuna aykırı davranışlarının bu kapsamda, işverene sözleşmeyi derhal fesih hakkı bahşedeceği sonucuna ulaşılmalıdır.

Hangi hallerin doğruluk ve bağlılığa uymadığının tespitinde, somut olaya göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Güven sarsıcı hareketlerin sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceği sonucuna ulaşılmalıdır⁵⁵.

Doğruluk ve bağlılığa uymayan hallerden, güveni kötüye kullanmak ve hırsızlık yapmak hallerini ceza kanunundaki suç tipleri olarak düşünmek gerekmektedir. Her iki suçun özünde de failin kendisine veya başkasına yarar sağlamak amacıyla hareket etmesi gerekmektedir. Ceza kanunundaki suç tiplerine yalnızca hangi hallerin güveni kötüye kullanmak, hangi hallerin hırsızlık yapmak olduğunu anlamak için başvurulmalıdır. Yoksa bu hususların ceza muhakemesi aşamasına varıp varmaması, derhal fesih hakkı elde edilmesi konusunda önemli değildir. Yani işçinin davranışından dolayı hakkında bir ceza mahkûmiyeti veya beraat hükmü kurulması önemli değildir⁵⁶.

İş ilişkisi devam ederken işçi, sır saklama yükümlülüğüne aykırı hareket etmemelidir. Bu yükümlülüğe aykırı hareket ederek, işverenin meslek sırlarının ortaya atılması, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan sayılarak, işverene derhal fesih hakkı verebilecektir. İşveren daha önce işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı hareketinden dolayı işçiyi uyarılmış veya affetmiş ise, bu durumda aynı eylemin tekrarlanması halinde sözleşmeyi feshetme hakkı olmadığı düşünülemez⁵⁷. İş sözleşmesi devam ederken işçinin, işveren ile rekabet etmesi kuşkusuz hakkaniyetli değildir. Rekabet yasağı sadakat yükümlülüğünün bir sonucudur⁵⁸. İş sözleşmesinin sona ermesi halinde, sır saklama yükümlülüğünün devam ettiği durumlarda, işçi eski işverenin meslek sırlarını ortaya çıkarırsa, bu konuda zaten arada bir sözleşme olmadığı için, sözleşme feshi konusu değil, şartların oluşması halinde, işveren lehine tazminat talebi ortaya çıkabilecektir.

İşyerinden 60-70 koli şampuanı izinsiz olarak, işyeri dışına çıkaran işçinin, güveni temelden sarstığı ve işveren lehine iş sözleşmesinin derhal fesih hakkı doğurduğu sonucuna ulaşılmıştır⁵⁹.

4.6. İşçinin, İşyerinde Bir Suç İşlemesi

İşveren lehine bu kapsamda derhal fesih hakkı doğabilmesi için, işçinin bir suç işlemesi gerekmektedir. İşçinin işlediği bu suçu işyerinde işlemesi ve yedi günden fazla hapis ile cezalandırılması, cezasının ertelenmemesi zorunludur. Kanuni tanımlamadaki işyeri kavramını geniş yorumlamalı, işyeri, eklentiler ve araçlar gibi işyerinden sayılan yerlerde işlenen suçlarda diğer şartlar uygunsuzsa, derhal fesih hakkı gündeme gelmelidir⁶⁰. İşyerinde işlenen suçun taksirli suçlardan olması sonucu değiştirmeyecektir⁶¹.

Kanuni tanımlamada yedi günden fazla hapis cezası gerektiren bir suç işlenmesinden söz edildiği için, kovuşturma sonuçlanmadan işverenin sözleşmeyi feshedebilme hakkı bulunmamaktadır⁶². Dolayısı ile burada

⁵⁵ Mustafa Kılıçoğlu, Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, c. 2, s. 324.

⁵⁶ Cevdet İlhan Günay, 2015, c. 1, s.1328.

⁵⁷ Durmuş Özcan, 2015, s. 292.

⁵⁸ Fevzi Demir, Gönenç Demir, İşçinin Sadakat Borcu Ve Uygulaması, *Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 2009, c.11, S. 1, s. 19, Başak Güneş, Faruk Barış Mutlay, "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi" ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2011, S. 30, s. 283.

⁵⁹ Yarg. 9. HD. E. 2014/21120 K. 2015/33084 T. 23.11.2015 (www.kazanci.com), (27.11.2020)

⁶⁰ Mustafa Çenberci, 1984, s. 395

⁶¹ Durmuş Özcan, 2015, s. 311.

⁶² Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 450.

dikkat edilmesi gereken husus yedi günden fazla hapis cezasını gerektiren bir suç işlenmiş olmasıdır. Yedi güne kadar verilebilecek cezalar bu kapsamda değil, diğer şartların mevcudiyeti halinde işveren açısından, işçinin devamsızlığı nedeniyle fesih hakkı doğurabilecektir.

Kanuni tanımlamada düzenlenen “cezası ertelenmeyen bir suç işlenmesi” halini detaylandırmakta yarar vardır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 51. maddesinde hapis cezasının ertelenmesi, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu 231. maddesinde hükmün açıklanmasının ertelenmesi kurumları düzenlenmiştir. İşlenen bir suçtan dolayı fail hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmesi durumunda, ortada kamuya açıklanmış bir hüküm bulunmamaktadır. 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununda düzenlenen şartlar yerine getirildiği takdirde açıklanması geri bırakılan hüküm hakkında ki, davanın düşmesine karar verilir. Dolayısı ile henüz ortada kesinleşmiş bir mahkûmiyet hükmü yokken, işveren, hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilen bir işçiye karşı bu bent kapsamında fesih hakkı elde edemeyecektir⁶³.

4.7. İşçinin Haklı Bir Sebebe Dayanmaksızın İşe Devamsızlığı

Düzenleme uyarınca işverene derhal fesih hakkı bahşeden üç durum karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü devamsızlığı, bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü devamsızlığı, son olarak da bir ayda üç işgünü devamsızlığıdır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise, her devamsızlık durumunun işverenden izin alınmaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın gerçekleşmiş olması gerekliliğidir.

İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü devamsızlığının fesih nedeni olabilmesi için, ardı ardına gelen iki işgünü içerisinde devamsızlık yapılması gerekmektedir. İşçinin birer gün aralıklı yapmış olduğu devamsızlık bu kapsamda değerlendirilemeyecek, diğer şartları oluşmuş ise bir ayda üç işgünü devamsızlığın olup olmadığına bakılması gerekecektir. İşçinin iki işgünü ardı ardına yaptığı devamsızlığında, işveren veya işveren vekilinin talimatının ya da bir etkisinin olduğu durumlarda iş sözleşmesinin bent kapsamında derhal feshi için gerekçe oluşmayacaktır⁶⁴. İşçinin işverene bildirdiği mazeretin gerçekte olmayan bir durumdan kaynaklandığının anlaşılması durumunda, işçinin doğruluk ve sadakat kurallarına aykırı davrandığı gerekçesi ile sözleşmenin fesih imkânı bulunmaktadır⁶⁵. İşçinin devamsızlığı nedeniyle hakkında disiplin cezası verilmiş olması halinde, yapılan devamsızlık fesih için haklı neden sayılamayacaktır⁶⁶. Bu konuda Yargıtay bir eylemden iki kez cezalandırılabilmenin mümkün olmadığı görüşündedir⁶⁷. İşçinin izin alacağı kişinin, işveren veya işçinin izin konusundaki talebine cevap verebilecek bir yetkili olması gerekmektedir⁶⁸. İşçi verilen izine güvenerek, bu süre kadar iş görme olgusunu bırakmış olmalıdır. Verilen izin süresini aşan devamsızlık durumlarında ise, şartlar varsa ardı ardına iki işgünü veya iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü devamsızlık sebebiyle fesih yoluna gidilebilecektir. “İşveren, yasa ve sözleşme hükümleri gereğince izin vermesinin gerektiği durumlarda izin vermekten kaçınmışsa, bu durumda, işçinin devamsızlığını bildirimiz fesih nedeni yapamaz. Meğer ki izin vermekten kaçınması, işçinin izine ayrılmasından daha önemli bir nedene dayanmış bulunsun. Her halde, işveren, izin verme konusunda afaki iyi niyet kuralları

⁶³ Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, 2014, s. 850.

⁶⁴ Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 452.

⁶⁵ Durmuş Özcan, 2015, s. 311.

⁶⁶ Durmuş Özcan, 2015, s. 312.

⁶⁷ Yarg. 9. HD. E. 2014/13607 K. 2014/30910 T. 24.10.2014 (www.kazanci.com), (29.11.2020)

⁶⁸ Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 454.

çerçevesinde hareket etmek zorundadır⁶⁹". Kanuni düzenlemede işgünü kavramı üzerinden devamsızlıkların hesaplanacağı belirtilmiştir. İşgünü kavramı işçi bakımından çalışılması gereken gün şeklinde anlaşılmalıdır⁷⁰. "Toplu iş sözleşmesinde veya iş akdinde genel tatil gününde de çalışılacağına dair bir hüküm yer alıyorsa bu takdirde söz konusu günlerde devamsızlık iş akdinin feshini haklı kılan işgünlerinden sayılır⁷¹". İşgünü olmayan bir günde işçinin devamsızlığından söz edilemez⁷².

İşçinin bir ay içinde üç iş günü devamsızlık yapıp yapmadığı ilk devamsızlık yaptığı tarihten itibaren bir aylık bir zaman çizelgesinde yapacağı devamsızlıkların saptanması ile ortaya çıkarılabilecektir. Örneğin işçi ilk devamsızlığını 10 Aralık tarihinde yaparsa 10 Ocak tarihine kadar üç iş günü devamsızlık yapıp yapmadığının tespit edilmesi gerekecektir. Eğer işçi anılan tarihler aralığında üç iş günü devamsızlık yapmış ise sözleşmenin haklı nedenle feshi mümkün olabilecektir.

İşçinin yaptığı veya yapacağı devamsızlığın, haklı nedene dayandığını kural olarak işverene bildirmesi gerekmektedir⁷³. İşçinin içinde bulunduğu durumdan dolayı devamsızlık için geçerli mazeretini, dürüstlük kuralına uygun biçimde işverene iletmediği durumlarda, bu devamsızlığın sözleşmeye etkisinin ne olacağı konusunda açıklık yoktur. Bu gibi hallerde, işçinin devamsızlığının gerçekten haklı nedene dayanıp dayanmadığı irdelenmeli, işçinin devamsızlık halinden işvereni neden haberdar edemediği tespit edilmeli ve sözleşmenin feshi konusunda, işçinin izin almaksızın ya da bildirimde bulunmaksızın yaptığı devamsızlığın fesih için haklı neden oluşturup oluşturmayacağı belirlenmelidir.

4.8. İşçinin Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi

Bu bent kapsamında işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi yaptırıma bağlanmıştır. İş görme borcunun kapsamı geniş yorumlanarak, bu borcun yasadan, toplu iş sözleşmesinden, iş sözleşmesinden, iç yönetmelikten kısaca tüm çalışma koşullarından doğan iş görmeye ilişkin yükümlülüklerin gireceği belirtilmektedir⁷⁴.

İşveren tarafından bent kapsamında derhal fesih hakkının doğabilmesi için başlıca üç şartın gerçekleşmesi gerekir. Bu şartlar; İşçinin yapmakla yükümlü olduğu bir iş bulunmalıdır, yükümlü olduğu bu görevini yapması işçiye hatırlatılmalıdır, uyarıya rağmen işçi görevini yapmamakta ısrar etmelidir⁷⁵.

İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ilk ödev, iş sözleşmesiyle üstlendiği iş görme borcudur. Bu borç iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan yahut sadakat borcundan doğan bir ödev olabilir⁷⁶. İşçinin verimli ve özenle çalışmaması, kötü veya eksik iş görmesi konuları da iş görme edimi içinde değerlendirilmelidir⁷⁷. İşçinin bu yükümlülüğü kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ve iş görme yükümlülüğünü yerine getirememekte geçerli bir mazeretinin bulunmaması gerekir⁷⁸.

⁶⁹ Mustafa Çenberci, 1984, s. 397.

⁷⁰ Münir Ekonomi, 1976, c. 1, s.177.

⁷¹ Sarper Süzek, 2015, s. 714.

⁷² Cevdet İlhan Günay, 2015, c. 1, s.1331.

⁷³ Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, 2014, s. 854.

⁷⁴ Sarper Süzek, 2015, s. 716.

⁷⁵ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s. 1269.

⁷⁶ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s. 1270.

⁷⁷ Münir Ekonomi, 1976, c. 1, s. 180.

⁷⁸ Durmuş Özcan, 2015, s. 320.

İşçiye, ödevli bulunduğu görevini, hatırlatmanın nasıl yapılacağına ilişkin kanunda bir şekil şartı öngörülmemiştir. Dolayısı ile sözlü, yazılı, sms, email vb. yollarla işçiye yükümlü olduğu görev hatırlatılabilecektir. Kanun koyucu işçinin görevlerinin kendisine hatırlatılması şartını aradığı için, bent kapsamında işverenin derhal fesih hakkını kullanması durumunda, ortaya çıkan uyuşmazlıkta, işveren işçiye görevlerinin hatırlatıldığını ispat etmek zorundadır⁷⁹.

İşçiye hatırlatılması gereken, yapmakla ödevli olduğu görevleridir. İşçinin mutlak işlerinin hatırlatılmasına rağmen yerine getirilmemesi bu kapsamda değerlendirilir⁸⁰. Bu görevlerin dışında başka bir konuda hatırlatmada bulunulması işveren açısından derhal fesih hakkı doğurmamaktadır. İşveren veya vekilinin işçiye yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatması aynı sonucu doğuracaktır⁸¹. Bent kapsamında, işçinin uyarıya rağmen görevini yapmamakta ısrar etmesi şartının da işveren tarafından derhal fesih hakkı elde edilebilmesi için gerçekleşmiş olması gerekmektedir. "İsrar, hatırlatılmasına rağmen işçinin haklı bir neden olmaksızın görevi yapmamakta ayak diremesidir. Buna göre, işçi, hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar etmeli, yani; ayak diremelidir ki davranışı, bu alt bent bağlamında bir haklı fesih nedeni oluştursun. Şu halde işçinin haklı bir nedene dayanması halinde, görevi yapmamakta ısrar etmesinden bahsedilemez⁸²".

Kanunda aranan "ısrar" şartı, işçinin uyarıldıktan sonra, yapmakla ödevli olduğu görevleri yapmamasının bir defa değil, süreklilik arz etmesi hususunda düzenlenmiştir. Ancak işçinin uyarıdan sonra, bir kez daha yapmakla ödevli olduğu görevleri yerine getirmemesi halinde, bu yeni durumda da uyarılması gerekip gerekmediği konusunda bir açıklık yoktur. Bu durumda ilk hatırlatma yeterli sayılmalıdır.

İşçinin yapması gereken işle ilgili süre verilmiş ve bu sürede işçi, işi yetiştirememiş ise işçiye işi tamamlaması için birden fazla uzatma süreleri verilmesi halinde de ısrar şartının gerçekleşmiş olarak değerlendirilmesi gerekecektir. Konu ile ilgili Yargıtay Kararı şu şekildedir: "...uzmanlık alanı konuda yürüttüğü projede öngörülen uygun süreye rağmen çalışmayı tamamlayamadığından üç defa verilen uzatmaya rağmen işin halen bitirilemediği, bizzat beraber çalışan tanıklarda davacının işi yürütürken plansız rastgele bölümler üzerinde düzensiz çalıştığını bildirmeleri karşısında iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği kabul edilmesi gerekir⁸³".

4.9. İşçinin, İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi, İşverenin Mallarını Hasara ve Kayba Uğratması

Bent kapsamında işverenin derhal fesih hakkı elde edebilmesi için, iki farklı durumdan birinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlardan ilki işçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, ikincisi ise işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması halleridir.

⁷⁹ Mustafa Kılıçoğlu – Kemal Şenocak, 2008, c. 2, s. 326.

⁸⁰ Cevdet İlhan Günay, 2015, c. 1, s. 1334.

⁸¹ Ünal Narmanlıoğlu, 2014, c. 1, s. 458.

⁸² Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, 2014, s. 855.

⁸³ Yarg. 22. HD E. 2014/21515 K. 2014/28776 T. 23.10.2014 (www.kazanci.com), (29.11.2020)

İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işçinin özen borcuna aykırılığın yaptırımı olarak görülmektedir⁸⁴. “İşçinin işi” kavramının geniş yorumlanması gerektiği ve işçinin sadece kendi işi açısından tehlike oluşturacak davranıştan değil, iş organizasyonu kapsamında işyerindeki tüm işleri kapsayacak şekilde, iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi olarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır⁸⁵. Yine iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi nedeniyle fesih hakkının kullanabilmesi için, işçinin davranışının bir zarar ortaya çıkarmış olması zorunlu değildir⁸⁶.

İş güvenliğinin tehlikeye düşmesi durumunun, işçinin kendi isteğinden veya savsamasından kaynaklanması gerekmektedir. İşçinin kendi isteğinden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi durumu açıktır. Buraya iş güvenliğini tehlikeye düşürmek için işçi tarafından yapılacak kasti bütün davranışlar girebilir. Esas sorun işçinin hangi davranışlarının savsama niteliğinde olduğunun tespitidir. Kanun maddesindeki “savsama” ifadesinin “ihmal” olarak kullanıldığı da görülmektedir⁸⁷.

İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi kasti veya ihmali, hatta çok düşük derecede ihmali ile gerçekleştirmiş olması işverenin fesih hakkı elde edebilmesi açısından önemli değildir⁸⁸. Yeter ki iş güvenliği tehlikeye düşürülmüş olsun.

Bent kapsamında işverene derhal fesih hakkı bahşeden ikinci düzenleme, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratmasıdır. Zarar işçinin kendi isteğinden veya savsamasından meydana gelmiş olmalıdır⁸⁹. “Oluşan zarar, işçinin kişisel beceri ve ehliyeti dışında kalan işlerin yaptırılması sonucu meydana gelmişse, işçi bundan sorumlu tutulamaz⁹⁰”.

İşyerinin malı kapsamında, zarara uğratılacak malın, işyerinde veya işyerinden sayılan yerlerde olup olmaması önemli değildir. Hatta bu mallara verilecek zarar işyerinde verilmemiş olsa bile diğer şartların varlığı halinde işveren için derhal fesih hakkı doğacaktır. İşçinin makineler, tesisat veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla karşılayamayacağı durumlarda üzerinde durulması gereken noktalar; “otuz gün” ve “ücreti” kavramlarıdır. Yargıtay bir kararında bu hususları etraflıca açıklamıştır. ; “...Bu noktada zarar tutarı ile karşılaştırılacak olan işçinin otuz günlük ücretinin brüt ya da net ücret olduğu noktasında 4857 Sayılı Kanun'da herhangi bir açıklık olmasa da, bu durumda işçi lehine yorum ilkesi uyarınca brüt ücretin esas alınması gerekir. Otuz gün, bir aydan farklı bir kavramdır. Bu noktada işçiye aylık olarak ödenen ücret yerine, günlük yevmiyesinin otuz katı tutarı dikkate alınmalıdır. Maddede sözü edilen ücret dar anlamda ücrettir. İkramiye, prim, fazla çalışma ücreti ve benzeri ödemeler bu maddede yer alan otuz günlük ücret içerisinde değerlendirilmemelidir. Ancak ücretin garanti ücret üzerine yapılan işe göre ilave ücret veya satış primi olarak belirlendiği hallerde gerçek ücreti bu ödemeler toplamı olarak değerlendirilmesi yerinde olur. İşçinin hangi tarihteki ücretinin dikkate alınması gerektiği de ayrı bir sorunu oluşturabilir. Gerçekten zararın ortaya çıktığı tarih ile fesih tarihi arasında ücret değişmiş olabilir. Hatta zararın oluşumuna sebep olan olay

⁸⁴ Mustafa Kılıçoğlu – Kemal Şenocak, 2008, c. 2, s. 326.

⁸⁵ Ercan Akyiğit, 2008, c. 1, s. 1291.

⁸⁶ Sarper Süzek, 2015, s. 717.

⁸⁷ Nuri Çelik- Nurşen Caniklioğlu- Talat Canbolat, 2015, s. 410.

⁸⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu – Muhittin Astarlı – Ulaş Baysal, 2014, s. 858.

⁸⁹ Ünal Narmanlioğlu, 2014, c. 1, s. 462.

⁹⁰ Durmuş Özcan, 2015, s. 326-327.

tarihi ile zararın belirlendiği tarih bile farklı olabilir. Bu durumda, fesih hakkının kullanıldığı tarihte işçinin almakta olduğu ücret esas alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır. Zararın otuz günlük ücreti aşması durumunda işverenin fesih hakkı doğar ve işçinin zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek olması, işverenin bu hakkını ortadan kaldırmaz. İşverence zarar tutarının işçiden talep edilmemiş oluşunun da fesih hakkını olumsuz etkileyen bir yönü bulunmamaktadır⁹¹.

5.SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun temel amacı işverenler ile iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlemektir. Çalışma kapsamında 4857 sayılı kanun irdelendiğinde; iş sözleşmesinin feshi konusunda işveren vekilinin yetkisinin net olarak ortaya konulmadığı görülmektedir. Yine işveren vekiline karşı yapılan birtakım davranışların da işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğurup doğurmayacağı konularının kesin bir şekilde sınırlarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu hususların kanunda doğrudan yer bulması, özellikle işveren vekilliği kurumunun işlerliği açısından son derece önemlidir.

Kanunda sözleşmenin feshi konusunda, süreli ve derhal fesih halleri düzenlenmiştir. İş güvencesi kapsamında olan işçilerin, sözleşmelerinin feshinde geçerli nedene dayanma zorunluluğu getirilmiştir. Bu kapsamdaki işçiler feshin geçerli nedene dayanmadığı yönünde itirazlarını arabulucu ve iş mahkemesine işe iade talebiyle iletebilmektedirler. İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin işe iade talepleri de mümkün değildir. İş güvencesi kapsamında olan ve olmayan işçilerin sözleşmenin feshine karşı korunmaları hususunda bir eşitlikten söz etmek olanaklı değildir. Hatta iş güvencesinden yararlanan ve yararlanamayan işçilerin sözleşmelerinin feshinde uygulanacak usulde bile farklılıklar görülmektedir.

Derhal fesih hallerini düzenleyen maddelerde, hangi hallerde işçi ve işveren açısından sözleşmenin haklı nedenle derhal feshedilebileceği belirtilmiştir. İş güvencesi kapsamında olan işçilerin sözleşmelerinin feshinde geçerli nedene dayanma zorunluluğu ile haklı neden kavramları uygulamada sıklıkla karıştırılmaktadır. Yargı kararlarında, haklı neden, artık sözleşmenin devamının beklenemeyeceği kadar ağırlıkta olan davranışlar olarak belirtilmekte, geçerli neden ise bu noktaya varmayan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Birbirinden çok farklı terimler gibi görünen kavramların, tanımlarının bu denli sadeleştirilmesi ve sanki haklı neden yoksa geçerli neden vardır izlenimi oluşturması yerinde görülmemelidir. Dolayısı ile bu konuların ayrıntılı olarak kanunda belirtilmesinde yarar olacaktır. Çünkü derhal fesih hallerinden birisinin ortaya çıkması halinde işçilerin iş güvencesi kapsamında olup olmadıklarına göre yine başvuracakları yollar değişiklik gösterecektir.

İşveren açısından ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle, sözleşmenin feshi için getirilen düzenlemelerin, örnek mahiyetinde mi yoksa sınırlı sayıda mı belirttiklerine yönelik olduğuna dair tartışmalar bulunmaktadır. Bu konuda kanun maddesinde "ve benzerleri" ifadesi bulunduğu için, bu durumların Kanunda örnekleme mahiyetinde olduğu kabul görmüştür. İşveren açısından bu fesih nedeni 3008 sayılı ilk İş Kanunumuzdan beri neredeyse aynen geçerliliğini korumuştur. İlk Kanunda ki düzenleme biçimi de; "Ahlâk veya hüsnü niyet kaidelerine uymayan haller şunlar ve benzerleri şöyledir" şeklindedir. İşveren

⁹¹ Yarg. 22. HD. E. 2015/2417 K. 2015/4119 T. 9.2.2015 (www.kazanci.com), (29.11.2020)

açısından bu fesih nedenleri arasında sayılan durumların, örnekleme mahiyetinde olduğunun belirtilmesi için kanunda ufak bir değişiklik yapılarak bu sorun çözüme kavuşturulabilir.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinde, işverenin iş sözleşmesini feshedebileceği düzenlenmiş olmasına rağmen, ahlak ve iyiniyet kurallarının İş Hukuku açısından uygulanabilirliği, kanuni olarak düzenlenmemiştir. Medeni hayatın gereklerinden olan ve insan ilişkilerinde dikkat edilmesi gereken ahlak ve iyiniyet kurallarının belirlenmesi, Türk Medeni Kanunu ve ilgili mevzuat çerçevesinde yapılabilmektedir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinin İş Kanunu'nda da örnek mahiyetinde sayıldığı kabul edildiğinde, işçilerin bir kısım davranışlarının ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı yorumlanması pek ala mümkün olabilecektir. Dolayısı ile İş Kanunu açısından bir davranışın ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranış olup, olmadığını yorumlayabilecek somut düzenlemelerin getirilmesi yerinde olacaktır.

İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilebilmesi kural olarak bir süreye tabi tutulmamıştır. Yargı kararlarında, fesih hakkının kullanılması gereken süre, "makul süre" olarak belirtilmektedir. Ancak taraflar arasında, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinden birinin meydana gelmiş olması halinde, fesih hakkının kullanılması altı işgünü ve bir yıllık hak düşürücü sürelerle sınırlandırılmıştır. Sürelerin başlangıcı olarak ise taraflardan birinin bu çeşit davranışta bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği tarihten itibaren altı işgünü ve her halde fiilin gerçekleşme tarihi üzerinden bir yıllık sürelerin dikkate alınması gerekmektedir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış nedeniyle sözleşmenin feshedilebilmesinin, yasal süre sınırlaması ile mümkün olması, işçi lehinedir. Çünkü; işçi yapmış olduğu ahlak ve iyiniyet kuralına aykırı bir davranış nedeniyle, bu süre içerisinde sözleşmesi feshedilmezse, sürekli sözleşme feshedilecek mi diye düşünecek ve bu durum da iş ilişkisini olumsuz etkileyecektir.

İş sözleşmesinin sona ermesi ile bu sözleşmenin taraflarının uyması gereken bir takım hukuki sonuçlar bulunmaktadır. En başında ortada uyulması gereken bir sözleşme kalmadığı için işçi ve işverenin karşılıklı yükümlülükleri de sona erecektir. İşçi, işini mevzuata uygun şekilde bırakacak, işverenin de gözetim, sigorta, ücret vb. yükümlülükleri sona erecektir. İşçinin çalıştığı işi gösterir, çalışma belgesi alma hakkı doğacaktır. İşçinin en son ücretinden, işi bırakana kadarki dönemde geçen, ücret, yıllık izin alacağı, hafta tatili alacağı gibi alacakları muaccel hale gelecektir. Buna karşılık, işçi, işin yürütülmesi için işyeri veya işveren tarafından sağlanan makine, teçhizat vb. teknik araçları, geri vermekle yükümlü olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akipek, J.G., Akıntürk, T., Karaman, D.A. (2011). Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku (8.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Akyiğit, E. (2008). İş Kanunu Şerhi. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Alpagut, G.(2006). İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi. Sicil İş Hukuku Dergisi(1), 72
- Ateş, D. (2007). Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları. TBB Dergisi(72), 82
- Aydın, İ.H. (2011). Seküler Ahlak Bağlamında Din-Ahlâk İlişki. Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi(35), 3.

- Bilgili, F., Demirkapı, E. (2013). Borçlar Hukuku Genel Hükümler (3.Baskı).Bursa: Dora Yayıncılık
- Çelik, N., Caniklioğlu N., Canbolat, T.(2015). İş Hukuku Dersleri(28. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Çenberci, M. (1984). İş Kanunu Şerhi(5.Baskı). Ankara: Olgaç Matbaası
- Çil, Ş. (2007). İş Kanunu Şerhi (2.Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi
- Demir, F.,Demir, G.(2009). İşçinin Sadakat Borcu Ve Uygulaması. Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi(1),19
- Ekonomi, M. (1976). İş Hukuku Ferdi İş Hukuku. İstanbul: Teknik Üniversite Matbaası
- Ercan, İ.(2012). Medeni Hukuk Giriş ve Başlangıç Hükümleri. İstanbul: On iki Levha Yayıncılık
- Esener, T. (1978). İş Hukuku(3. Baskı). Ankara: Sevinç Matbaası
- Feyzioğlu, N.F., Doğanay, Ü. Aybay, A. (1976). Medeni Hukuk Dersleri. İstanbul: Fakülteler Matbaası
- Günay, C.İ.(2015). İş Kanunu Şerhi(4.Baskı).Ankara: Yetkin Yayıncılık
- Gözler, K. (2012). Hukuka Giriş (9. Baskı). Bursa: Ekin Yayınları
- Güneş, B., Mutlay, F.B. (2011). Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi” ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi(30),283
- Kaplan, E.T. (1987). İşverenin Fesih Hakkı Sınırları Hüküm ve Sonuçları. Ankara: Kadioğlu Matbaası
- Kılıçoğlu, M., Şenocak, K. (2008). İş Kanunu Şerhi(2. Baskı).İstanbul: Legal Yayıncılık
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı M., Baysal U. (2014). İş Hukuku(6. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi
- Narmanlıoğlu Ü.(2014). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri(5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Oğuzman,M.K.(1955) Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi. İstanbul
- Öz, M.T. (1989). İş Sahibinin Eser Sözleşmesinden Dönmesi. İstanbul: Kazancı Kitabevi
- Özcan, D. (2015). Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi (2.Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi
- Seliçi, Ö.(1976). Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi
- Öztan, B. (2013). Medeni Hukuk’un Temel Kavramları (38. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi
- Serozan, R. (1975).Sözleşmeden Dönme. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi
- Süzek, S. (2015). İş Hukuku(11. Baskı).İstanbul: Beta Yayıncılık
- Tekinay, S.S. (1992). Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku(6.Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi
- Tunçomağ, K., Centel, T.(2015). İş Hukukunun Esasları (7. Baskı).İstanbul: Beta Yayıncılık
- www.kazanci.com
- www.tdk.gov.tr

AİLE İŞLETMELERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNİ ETKİLEYEN BAŞARI VE BAŞARISIZ DİNAMİKLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI: ISPARTA VE BURDUR ÖRNEĞİ*

Ömer ÇATAL¹, Adem KORKMAZ²


ÖZ: Aile işletmeleri, milli gelire sağladığı katkı ve oluşturduğu istihdam olanakları ile dünya çapında her ülkede önemini artırmaktadır. Bu nedenle aile işletmelerinin ekonomik performansının yüksek olması ve sürdürülebilirliği tüm dünya ekonomileri için kritik bir rol oynamaktadır. Kuşaktan kuşağa aktarılan bilgi, beceri ve tecrübe ile mülkiyet varlığı sayesinde sürdürülebilirliğini sağlayan aile işletmelerinin kurucusundan itibaren gelecek nesillere devredilme oranları gittikçe azalmaktadır. Bu kapsamda, aile işletmelerinin sürdürülebilirliğini etkileyen faktörlerin araştırılması önemli bir gereklilik olarak görülmektedir. Bahsedilen bu gereklilikten yola çıkarak hazırlanan bu çalışmanın temel amacı, aile işletmelerinin sürdürülebilirliğini etkileyen başarı ve başarısızlık dinamiklerini ortaya koyarak dinamikler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemektir. Araştırma nitel bir çalışma olarak tasarlanmış, araştırma modeli olarak karşılaştırmalı örnek olay, araştırma deseni olarak ise iç içe geçmiş çoklu durum deseni seçilmiştir. Bu kapsamda on işletme incelemeye alınmış olup bu işletmelerin yönetimindeki aile üyeleri arasından on dört kişiyle derinlemesine mülakat yapılmıştır. Yapılan araştırmada, aile ve iş sisteminin ayrımı, aile sermayesinin korunması ve yönetimi, kurumsallaşma ile yenilik ve inovasyon sürdürülebilirlik için en önemli dinamikler olarak tespit edilmiştir.


ANAHTAR KELİMELER: Aile İşletmeleri, Başarı ve Başarısızlık Dinamikleri, Aile İşletmelerinin Sürdürülebilirliği

A RESEARCH ON SUCCESS AND FAILURE DYNAMICS AFFECTING THE SUSTAINABILITY OF FAMILY BUSINESSES: THE CASE OF ISPARTA AND BURDUR

ABSTRACT: Family businesses increase their significance in every country around the world with their contribution to national income and employment opportunities. High economic performance and sustainability of family businesses play a critical role in all world economies for this reason. Family businesses ensure their sustainability through the existence of ownership thanks to knowledge, skills and experience transferred from generation to generation. The rates of handing over family businesses to future generations from the founder decrease day by day. In this context, researching factors that affect the sustainability of family businesses should be considered as a vital requirement. The main purpose of this research, which has been prepared based on this requirement, is to determine whether there is a meaningful relationship between dynamics by revealing the success and failure dynamics that affect the sustainability of family businesses. The research was designed as a qualitative study, the comparative case study was chosen as the research model and the embedded multiple case pattern was chosen as the research design. In this context, ten enterprises were analyzed, and in-depth interviews were conducted with fourteen family members under the management of these enterprises. In the research, the separation of family and business system, protection and management of family capital,

* Bu çalışma "Aile İşletmelerinin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Başarı ve Başarısızlık Dinamiklerinin Araştırılması: Isparta ve Burdur Örneği" isimli doktora tez çalışmasından derlenerek oluşturulmuştur.

¹  Doktora Öğrencisi., Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, ocatal@mehmetakif.edu.tr

²  Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ademkorkmaz@sdu.edu.tr

institutionalization and modernity and innovation were determined as the most essential dynamics for sustainability.

KEYWORDS: *Family Businesses, Success and Failure Dynamics, Family Business Sustainability*

1. GİRİŞ

Dünya çapında önemli sayıda işletme aileye aittir ve aile tarafından yönetilmektedir (Becchetti ve Trovato, 2002). Aile işletmeleri, yaygın olarak küçük ve orta büyüklükteki işletme (KOBİ) sınıfında faaliyet göstermektedir (Schulze ve Gedajlovic, 2010). Türkiye’de KOBİ sınıfında faaliyet gösteren işletmelerin çoğunluğunu oluşturan aile işletmeleri ekonomiye büyük katkı sağlamaktadır. Ekonomik sistem içerisinde önemli bir yere sahip olan bu yapıların sürdürülebilirliğinin önemini anlamak için sayısal verilerin incelenmesi faydalı olacaktır. Türkiye’deki işletmelerin %95’i, İtalya’da %99’u, İsviçre’de %90’ı İspanya’da %80’i, İngiltere’de %75’i ve Amerika Birleşik Devletleri’nde %96’sı aile işletmesidir. Avrupa Birliği içerisinde yer alan ülkelerde 100’den az işçisi olan aile işletmelerinin toplam işletmeler içerisindeki oranı %99,4’dür. Aile işletmeleri bu ülkelerdeki iş gücünün %56,2’sine istihdam sağlamaktadır. ABD’de milli gelirin %40’ını, istihdamın %60’ını aile işletmeleri sağlamaktadır (Masatoğlu, 2006, s. 265). Fortune 500 listesinde yer alan işletmelerin 165’i aile işletmesi konumundadır. Aile işletmelerinin ekonomi içerisinde payının en çok olduğu ülkelerden İtalya’da en büyük 100 işletmenin 43’ü aile işletmesi olup Fransa’daki en büyük 100 işletmenin 26’sını da aile işletmeleri oluşturmaktadır (Alacaklıoğlu, 2009, s. 10). Bu bilgiler ışığında aile işletmelerinin ekonomik sistem içerisindeki önemi anlaşılmaktadır. Aile işletmelerinin sürdürülebilirliğini etkileyen birçok sebep bulunmaktadır. Aile işletmelerinde önyargıya veya diğer üretkenliğe aykırı inançlara dayanan değerler, konuşulmadığında veya farkında olunmadığında bile, işletmenin iş ilişkilerini ve faaliyetlerini bozma konusunda büyük bir güce sahiptir (Aronoff ve Ward, 2011, s. 27).

Bu araştırmanın yöntem ve uygulama bakımından literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Literatüre sağlanacak katkı olarak bu çalışmada, başarısız aile işletmelerini de analiz edilerek geçmişteki deneyimleri başarılı işletmeler ile mukayese edilmiştir. Örneklemdeki aile işletmelerinin sürdürülebilirliğine etki eden dinamiklerin incelenerek bir yol haritası oluşturulması hedeflenmiştir. Belirtilen tüm olası katkıların yanı sıra bu araştırma aile işletmelerinin sürdürülebilirliği için model oluşturmaya yönelik veriler sunmaktadır. Bu makalenin geri kalanında, teorimizi, hipotezimizi, metodolojimizi ve sonuçlarımızı sunarken, ardından çalışmamızın çıkarımları ve sınırlamaları hakkında bir tartışma sunulacaktır.

2. AİLE İŞLETMESİ KAVRAMI

Bir ailenin işletmeye katılımının aile işletmesini benzersiz kıldığı kabul edilir; ancak literatürde aile işletmesini tanımlamada güçlük çekilmektedir. Teorik bir tanımın aile işletmesini diğer işletmelerden ayrılması gerekliliği savunulmaktadır (Chua vd., 1999, s. 19). Genel olarak aile işletmesi, aile fertlerinin özel hayat ve iş hayatlarını iç içe geçirerek yürüttükleri işletme türüdür (Hulshoff, 2001, s. 9). Litz tarafından aile işletmelerinin diğer işletmelerden farkının ortaya konulduğu çalışmada “bir işletme, mülkiyeti ve yönetimi bir aile birimi içinde yoğunlaştığı ölçüde aile işletmesi kabul edilebilir ve üyelerinin organizasyon içi aile temelli ilişkiyi sağlamaya, sürdürmeye ve/veya arttırmaya çalıştığı ölçüde bir aile işletmesi olarak kabul edilebilir.” önermeleri yer almaktadır. Bu önermeler doğrultusunda aile işletmeleri; aile fertleri tarafından kurulan, yönetiminin, mülkiyetinin, üyelerin genellikle aile bireylerinden oluştuğu ve aile hedeflerini başarma, sürdürme yönünde emek verdikleri işletme olarak tanımlanabilir (1995, s. 71-81). Donelley tarafından 1964 yılında yapılan aile işletmesi tanımına göre, ailenin en az iki kuşağı tarafından yönetilen, aile ile işletme amaç ve çıkarlarının bir tutulduğu ve bununda işletme politikaları üzerinde ekiye sahip olduğu işletmelerdir. Mülkiyetin korunmasına yönelik yapılan diğer bir tanıma göre, aile işletmesi ailenin servetinin dağılmaması için kurulmuştur (Karlöf, 1993). Rosenblatt, de Mik, Anderson ve Johnson (1985) tarafından yapılan tanıma göre, çoğunluk mülkiyetinin aile tarafından kontrol edildiği, yönetimle ilgili kararların aile tarafından verildiği ve iki veya daha fazla aile üyesinin istihdam edilerek firmanın yönetiminde aktif olarak katılım sağladığı işletmelerdir.

Bir işletmeye aile işletmesi tanımı yapılabilmesi için üç temel kriteri karşılaması beklenir. Birincisi, ailenin işletmeyi yönetecek hisseye ya da hisselerin tamamına sahip olmasıdır. İkincisi, işletme yönetiminde önemli derecede aile katılımı vardır. Üçüncü ölçüt ise, işletmede sahiplik ve liderliğin, ailenin gelecek nesillere geçirilmesidir (Athanassiou vd., 2002, s. 140). Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan raporda aile işletmelerinin Avrupa’daki tanımı, hangi büyüklükte olursa olsun eğer bir firma:

- *“Karar alma haklarının çoğunluğunun firmayı kuran gerçek kişi (ler) in veya firma sermayesini iktisap eden / edinen gerçek kişi / kişilerin veya eşlerinin, ebeveynlerinin, çocuklarının veya çocuklarının doğrudan mirasçılarının mülkiyetindeyse,*
- *Doğrudan veya dolaylı olarak karar alma haklarının çoğunluğunun ailedeyse,*
- *Ailenin veya akrabanın en az bir temsilcisi resmi olarak firmanın yönetimine dahilse,*
- *Borsaya kayıtlı şirketler, şirketi kuran veya satın alan kişi (sermaye) veya aileleri veya soyundan gelenler, sermayelerinin zorunlu kıldığı karar alma haklarının yüzde 25'ine sahipse, aile şirketi tanımını karşılar.” (European Commission, 2009, s. 10)*

Çalışmamızda aile işletmesi kavramı olarak, en az iki nesil tarafından yönetilen, çoğunluk mal sahipliğinin aile tarafından kontrol edildiği, işletmenin aile fertlerine gelir sağlama amacı güttüğü, mirasın dağılmasının önüne geçilmesi amacıyla faaliyete geçirilen işletme türü kullanılacaktır.

3. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KAVRAMI VE AİLE İŞLETMELERİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Aile işletmelerinin sürdürülebilirliği sosyal ve ekonomik etkileri olan çok önemli bir konudur. Sürdürülebilirliğin sağlanması için bu konuyla ilgili başarı ve başarısızlık dinamiklerini bilmek önemlidir. Aile işletmeleri, nesiller boyunca sürdürülebilir olmak için mücadele etmektedir. Ancak, çoğu aile işletmesi ikinci nesilden sonra hayatta kalamamaktadır. Aile işletmeleri üzerine yapılan bilimsel çalışmalarda sürdürülebilirlik konusu sıkça ele alınarak başarılı işletmeler üzerine analizler yapılmıştır. Aile işletmelerinin sürdürülebilirliği etkileyen faktörler arasında işletmedeki aile değerleri, aile fertlerinin özellikleri, işletmenin ve ailenin yer aldığı çevre koşulları, sosyal ve ekonomik yapı gibi birçok etmen sayılabilir. Sürdürülebilirliğin sağlanmasında ailenin bilinirliği, çalışan sadakati, aile üyeleri tarafından yönetilmesi sebebiyle aileye sağladığı esneklik aile işletmelerinin başarılı olmasına sebep olan bazı etkenlerdir.

Aile işletmelerinin kurucularının çalışma performansının yüksek olması, yaptıkları iş konusunda bilgiye sahip olmaları ve işin tüm aşamalarına hâkim olmaları ve karar verme süreçlerinin hızlı olması nedeniyle aile işletmelerini kısa sürede başarıya ulaştırabilmektedir. Ancak, kurucunun iş hakkında bilgi ve becerisinin olması aile işletmesinin sürdürülebilirliği için yeterli olmamaktadır. Kurucu işletme sahibinin yetkisini devretme isteğinin olmaması ve yeni nesil aile üyelerine karşı güven eksikliği gibi nedenler çatışmalara neden olmakta ve bu durum aile işletmelerinin devamlılığını olumsuz yönde etkilemektedir (Güngör Ak, 2010). Aile değerlerinin farklılaşması, aile fertleri arasında çıkan çatışma, işletmeye zarar verici derecede rekabet ortamı, akrabalar arasında öznel ve adil olmayan şekilde yapılan ayrımcılık, işletme içerisinde rollerin belirsizliği ve yönetimde görev alan bireylerin yeterli bilgi düzeyinde olmaması da başarısızlığa sürükleyen bazı nedenlerdir (Günver, 2002, s. 20-26). Kısacası, aile işletmesi sahipleri, aile içi yaşanan sorunların gelecekleri için gerçek tehdit oluşturduğunu bilmektedir. Bunlar içerisindeki en ciddi tehdit aile işletmesi içerisindeki hedeflerin ve değerlerin farklılaşmasıdır ve aile içi çatışmalar bunu izlemektedir. Bilinçli aile işletmesi yöneticileri, aile üyelerinin uyumu, güveni ve memnuniyetini geliştirmek ve güçlendirmek için emek harcamaktadır (Ward, 1997).

Aile değerlerine ve ahlaka önem veren, aile işletmesi yapısına bilimsel yönden bakabilen, maddi varlıkların paylaşımın hak ve adalete uygun yapılması için aile anayasasına sahip olan ve aile olarak faaliyet gösterdiklerini unutmayan aile işletmeleri sürdürülebilirliği sağlayabilmektedir (Fındıkcı, 2020). Aile işletmelerinin sürdürülebilirliği, aile ve işletme başarısı, çatışmaların çözümü ve yönetimi sayesinde sağlanabilmektedir (Stafford vd., 1999, s. 197).

Tablo 1. Aile İşletmesini Neden Sürdüremeli?

Aile İşletmesi Sahiplerinin Düşünceleri	Oranı
Çocuklara Fırsat Verir Özgür hareket edebilme fırsatı sunar. Kaderlerini kontrol edebilmelerini ve özerkliklerini sağlar. Kişisel gelişim, yaratıcılık ve ifade özgürlüğü fırsatı sunar.	% 34
Mirasın Sürekliliğini Sağlar Ailenin geleneklerini, geçmişini ve köklerini devam ettirir. Yaşayan bir anıt ortaya çıkarır.	% 21
Aileyi bir arada tutar. Ailenin birlikte çalışmasına yardımcı olur. Aile bağlarını güçlendirir. Ailenin birlikte daha fazla zaman geçirmesine olanak sağlar.	% 15
Finansal avantaj ve zenginlik sağlar.	% 10
65 Yaşından Sonra Emeklilik ve Kişisel İsteklerinizi Planlarsınız.	% 8
Sadık çalışanları korur.	% 6
Aile fertlerine finansal güvence verir.	% 5
Topluma fayda sağlar.	% 1

Kaynak: Ward, 2016, s.17

Araştırma sonucuna göre aile işletmelerinin kurulma sebepleri her aileye göre farklılık göstermektedir. İşletme sahipleri kendi ihtiyaçlarına göre işletmenin varlık sebebini belirlemektedir. Aile işletmesi yöneticilerin büyük bir kısmı yeni nesil için iş olanakları sağlandığından işletmeyi kurduğunu belirtirken bunu mirasın bütünlüğünün sağlanması, aile üyelerini bir arada tutmak ve finansal avantaj sağlayıcı olması izlemektedir. Önceliğin aile birlik ve beraberliği olduğu aile işletmelerinde toplumsal fayda sağlama misyonu en alt sırada yer almaktadır. Osunde tarafından yapılan araştırmaya göre, dünyada en sık karşılaşılan iş modeli olan aile işletmelerinin GSYİH katkısı % 70'in üzerindedir. Post-endüstriyel büyüme sürecinin motorlarından biri olarak kabul edilen aile işletmelerinin ekonomi üzerindeki olumlu sonuçları şu şekildedir:

- Aile işletmeleri, yüksek kârlılık gösterir ve elde edilen gelir ülke ekonomisine vergi kaynağı olur.
- Aile işletmeleri, ekonomik kriz dönemlerinde bile çalışanlara istihdam sağlar. Aile işletmeleri sosyal sorumluluk faaliyetleri ile topluma fayda sağlar.
- Aile işletmeleri yenilikçidir ve işletmeyi nesiller boyunca sürdürmede bu yönlerini kullanırlar.
- Aile işletmelerinin borçlanma oranı düşüktür ve işte profesyonellik söz konusu olduğunda genellikle mali açıdan ihtiyatlı sayılırlar (2017, s. 1-2).

4. AİLE İŞLETMELERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNİ ETKİLEYEN BAŞARI VE BAŞARISIZ DİNAMİKLERİNİN ARAŞTIRILMASI: ISPARTA VE BURDUR ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Konusu

Aile işletmelerinin başarı ve başarısızlık faktörlerini inceleyen, metodolojik tanımlardan başlayarak günümüzde aile işletmelerinin durumunu detaylı bir şekilde ele alan bu çalışmanın üçüncü bölümünde aile işletmelerinin ticari hayattaki başarı ve başarısızlıkları incelenerek bu oluşumların mensubu olan farklı kuşaktaki kişiler ile yapılan görüşmelerle söz konusu başarı/başarısızlık faktörleri ve bunların geçerlilikleri ile etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Gerçekleştirilen görüşmeler ile aile işletmelerinin sürdürülebilirliğini etkileyen başarı ve başarısızlık faktörleri sınıflandırılmıştır.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, aile işletmelerinin sürdürülebilirliğine ilişkin mevcut sorunlarının belirlenip analiz edilmesi ve bu sorunlara aile işletmelerine mensup birinci, ikinci ve/veya üçüncü kuşak işletmecileri ile yapılan görüşmeler sonucunda aile işletmelerinin kuşaklara geçiş aşamasındaki başarı veya başarısızlığını etkileyen veya sebep olan faktörlerin ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Söz konusu araştırma, aile işletmesi yöneticilerinin işletmenin veya işin geleceğine bakış açılarını ortaya koyacak ve aile işletmeciliğinin geleceğinin şekillenmesi hususunda literatüre katkıda bulunacaktır.

Bu araştırma ile aile işletmelerindeki farklı kuşak yöneticilerinin işletmelerin tanımlanması ve mevcut durum analizlerinin yanı sıra, işletmelerin geleceğine ilişkin tartışmalar hakkında fikir sahibi olmaları hedeflenmektedir. Araştırmanın sonuçlarını okuyan kişinin “Aile işletmelerinin sürdürülebilirliğini ne, nasıl ve ne şekilde etkilemekte?” sorusunun cevabını zihninde şekillendirmesinin sağlanacağı düşünülmektedir. Aile işletmelerinin farklı kuşaktaki yöneticileri ile yapılacak görüşmeler ışığında söz konusu aile işletmelerinin yönetim biçimleri sürdürülebilirlikleri ile kıyaslanarak mevcut sorunlara çözüm aranmış olup aile işletmelerinin geleceğine yönelik bir modellemeye ihtiyaç duyulup duyulmadığı ortaya çıkartılmıştır. Ek olarak, yapılan alan araştırmasında bu konuda ülkemizde kapsamlı çalışmaların yapılmadığı gözlenmiş, dolayısıyla gerçekleştirilen çalışmanın mevcut bilgi birikimine konu bağlamında katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

4.3. Araştırmanın Metodolojisi

Çalışma kapsamında nitel bir araştırma modeli olan örnek olay (vaka) çalışması yöntemi seçilmiştir. Araştırma, nitel araştırmanın temel özellerine uygun olarak araştırmayı yapan kişinin aktif katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Birbirinden tamamen farklı özelliklere sahip aile işletmeleri yetkililerinden elde edilen veriler bütüncül bir yaklaşım ile analiz edilmiştir. Aile ve işletmeye ait çok yönlü verilerin elde edildiği bu araştırmada nicel araştırma yönteminin yetersiz kalacağı araştırma sürecinde de anlaşılmıştır. Nitel araştırma modellerinden biri olan örnek olay çalışması, bir sistemin işleyiş biçimi ve çalışma şekli hakkında bilgi toplanması, olguların tanımlanması ve açıklanması amacıyla

bir veya birden fazla olayın sistemli bir yöntemle incelendiği yaklaşımdır (Berg ve Lune, 2015, s. 354; Chmiliar, 2010).

Isparta ve Burdur illerinden toplam on aile işletmesinin sürdürülebilirliği etkileyen başarı ve başarısızlık faktörlerinin incelenmesinde nitel araştırma modellerinden karşılaştırmalı örnek olay yöntemi kullanılmıştır. Örnek olay çalışmalarında elde edilen veriler, gerçekçi ve araştırmayla ilgili en küçük ayrıntıyı kapsayıcı yapıdadır. Bu yöntem ile iki ya da daha çok vaka üzerinde çalışmasının yapılarak bunların karşılaştırılmasına imkân vermektedir (Bogdan ve Biklen, 1998). Örnek olay çalışma deseni olarak ise iç içe geçmiş çoklu durum deseni kullanmıştır. Bu desende birden fazla vaka ayrı ayrı ele alınarak kendi bünyesinde alt birimlerde incelenmektedir. Bu yöntemle inceleme yapılan vakalar arasında bir karşılaştırma yapılabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 292).

Özet olarak araştırmanın metodolojisi, aile işletmelerinin yöneticileriyle araştırma konusu olan aile işletmelerinin kuşakları geçiş sürecine bağlı ortaya çıkan sürdürülebilirlik faktörleri üzerine derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Araştırma sorunsalına yönelik olarak hazırlanan açık uçlu sorular, araştırmacının dâhil olduğu derinlemesine mülakatlar çerçevesinde görüşmecilere yöneltilmiş ve görüşmeler neticesinde elde edilen veriler analiz edilmiştir.

4.4.Araştırmanın Çalışma Grubu ve Kısıtlılıkları

Araştırmanın ölçütlerine uygun belirlenen işletmeler referans alınarak gerçekleştirilen görüşmeler, “araştırma”, amacına göre “bireysel”, katılımcılarla, “yarı yapılandırılmış-derinlemesine görüşme”, kurallarıyla yapılmıştır. Görüşmelerin bir saatin üstünde sürdüğü görülmüştür. Görüşmeler işletmecilerin işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. Tüm görüşmeler yüz yüze yapılmış olup görüşme esnasında izin alınmak suretiyle ses kaydı yapılmıştır. Araştırma kapsamında Tablo 2’de yer alan 10 aile işletmesinden toplam 14 katılımcı ile görüşülmüştür.

Tablo 2. Örneklem Grubunda Yer Alan Aile İşletmeleri

İşletme Kodu	NACE Kodları	Görüşme Yapılan Kuşak	Görüşme Süresi	Kuruluş Yılı	Faaliyet Gösterdiği İl	Personel Sayısı	İşletme Yönetimindeki Kuşak
1 (√)	10.61.02 - Tahılların öğütülmesi ve un imalatı (mısır unu, kepek, razmol dahil, pirinç unu hariç)	(3.Kuşak)	01:48:22	1955	Isparta	28	3. Kuşak
2 (√)	10.61.02 - Tahılların öğütülmesi ve un imalatı (mısır unu, kepek, razmol dâhil, pirinç unu hariç)	(3.Kuşak) (2. Kuşak)	02:04:35 01:49:03	1940	Isparta	24	2. ve 3. Kuşak
3 (√)	46.38.01 - Balık, kabuklular, yumuşakçalar ve diğer su ürünleri toptan ticareti	(3.Kuşak)	1:31:47	1979	Isparta	57	2. ve 3. Kuşak
4 (χ)	13.92 - Giyim eşyası dışındaki tamamlanmış tekstil ürünlerinin imalatı	(2.Kuşak) (3.Kuşak)	02:55:09 01:10:28	1984	Isparta	5	2. ve 3. Kuşak
5 (χ)	46.31.09-Kavrulmuş veya işlenmiş kuruyemiş toptan ticareti (leblebi, kavrulmuş fındık, fıstık, çekirdek vb.)	(3.Kuşak) (4.Kuşak) (4.Kuşak)	01:21:55 00:49:36 01:49:39	1949	Isparta	23	3. ve 4. Kuşak
6 (χ)	13.93.01 - Halı (duvar halısı dâhil) ve kilim imalatı (paspas, yolluk ve benzeri tekstil yer kaplamaları dâhil)	(3.Kuşak)	02:05:33	1954	Isparta	-	İşletme tamamen faaliyetini sonlandırmıştır.
7 (√)	47.30.01 Nace Kodu; Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda motorlu kara taşıtı ve motosiklet yakıtının (benzin, mazot, dizel, biodizel, LPG, CNG vb.) perakende ticareti	(2.Kuşak)	01:33:49	1974	Isparta	30	2. ve 3.kuşak
8 (√)	10.13.02 - Et ve kümes hayvanları etlerinden üretilen sosis, salam, sucuk, pastırma, kavurma et, konserve et, salamura et, jambon vb. tuzlanmış, kurutulmuş veya tütülenmiş ürünlerin imalatı	(4.Kuşak)	01:12:54	1955	Burdur	8	4. Kuşak
9 (χ)	25.21.10 - Merkezi ısıtma radyatörleri imalatı (elektrikli radyatörler hariç)	(2.Kuşak)	02:24:33	1967	Isparta	170	2.ve 3. Kuşak
10 (√)	28.30.14 - Pulluk, saban, tırmık, diskaro, skarifikatör, kültivatör, çapa makinesi, mibzer, fide ve fidan dikim makinesi vb. toprağın hazırlanmasında, ekiminde, dikiminde kullanılan aletler ile gübreleme makinelerinin imalatı	(3.Kuşak)	01:33:45	1970	Burdur	31	3. Kuşak

Kaynak: Yazar tarafından gerçekleştirilen görüşmelerin analizi sonucunda oluşturulmuştur.

(χ): Ticari hayatı sona ermiş veya kuşaklar arası geçiş sürecinde başarısız olmuş aile işletmesi.

(√): Ticari hayatına devam eden ve kuşaklar arası geçişi başarı ile sağlamış aile işletmesi.

Bu araştırma belirlenmiş birim çerçevesinde, aile işletmelerinin mevcut durumunu ve geleceğini analiz etmek amacıyla bu işletmelerde yöneticilik yapan veya yapmış aile mensuplarının görüşleri ile sınırlıdır. Araştırma sadece ikinci kuşağa kadar gelmiş üçüncü kuşak ve ötesine geçmiş veya bu aşamada ticari faaliyetine son vermiş işletmeler sınırlı tutulmuştur. Bu açıdan çalışmanın alanı

bölüm tüm aile işletmeleri içerisinde sadece ikinci kuşak sonrası işletmeler olarak sınırlıdır. Araştırmanın kısıtlardan biri metot ile ilgilidir. Araştırma nitel bir çalışmadır. Bu araştırma için gerçekleştirilen görüşmeler yüz yüze yapıldığı için görüşme yapılacak görüşmecilerin müsaitlik durumlarının ayarlanması, görüşmecilerin ticari faaliyetlerinin veya diğer görevlerinden kaynaklanan işler sebebiyle görüşme randevusu alınamaması çalışmanın kısıtlarından bir diğeri olmuştur.

Araştırmada bir diğeri kısıt araştırma birimine ilişkindir. Isparta ve Burdur illerinin sanayi kentleri olmaması, ziyadesiyle hizmet sektörü üzerine şekillenmiş az nüfus yoğunluğuna sahip sanayi kültürünü diğeri illere nazaran henüz benimseyememiş olmaları çalışmayı doğrudan etkilemiştir. Isparta ve Burdur illerinin jeopolitik konumu gereği gıda, tarım ve hayvancılık sektörleri öne çıkmaktadır. Aile işletmesi olarak en az iki nesil sürecince faaliyet gösteren işletmelerinin neredeyse tamamı gıda, tarım ve hayvancılık sektörlerinde olduğundan örnekleme yer alan işletmelerin bu sektörlerden seçilmiş olması da önemli bir kısıttır. Bahsedilen durum illerdeki işletme sayısını dolayısıyla aile işletmeleri sayısını sınırlamıştır. Hali hazırda az olan aile işletmelerinin aile ve işletmeye dair bilgileri paylaşmak istememeleri nedeniyle araştırmaya dâhil olmamaları veya araştırmaya dâhil olanların çelişkili cevaplarda bulunmaları dikkat çeken bir kısıtlılık olmuştur. Çalışmanın aynı işletmenin ikinci ve üçüncü kuşak yöneticileri ile görüşülme gerekliliği bazı işletmelerde kabul edilmemiştir. Aile içi husumetler veya ikinci kuşağın üçüncü kuşağı yönetim için henüz hazır olarak görmemesi gibi gerekçelerle belirlenen birim içerisinde birtakım daralmalar yaşanmıştır.

4.5. Bulgular

4.5.1. İşletmelerin Tanımlayıcı Özellikleri

Çalışmanın odak grubunun demografik özellikleri ve genel göstergeleri hesaplanırken başarılı ve başarısız aile işletmeleri ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Bu ayırımın aile işletmelerinde başarı ve başarısızlığa sebep olan durum/faktör/davranışların belirlenmesinde faydalı olacağı düşünülmektedir. İşletme verilerinin analizi aşamasında ilk önce işletmelerin faaliyet gösterdiği iş kolları, ciroları, yasal statüleri gibi genel özellikleri işlenmiştir. İşletmelerin bahsedilen özellik ve yapılarının ticari hayatlarındaki başarı ve başarısızlıklarını doğrudan etkilediği düşünülmektedir. Buradan yola çıkılarak aile işletmelerinin başarı ve başarısızlık faktörlerinin belirlenmesinde daha derin analizlerin gerçekleştirilebilmesi adına işletmelerin genel bir projeksiyonlarının sunulmasının önemi barizdir.

Tablo 3. Başarılı Aile İşletmelerinin Demografik Özellikleri ve Genel Göstergeler

İşletmelerin	Ortalama	N
Yaşı	58	6
Çalışan Kişi Sayısı	30	6
Net Satış Hasılatı	23.800.000,00 ₺	5
Çalışanların Net Maaşı	2.678,33 ₺	6
Faaliyet Gösterdiği İş Kolları	Yüzde (%)	N
Gıda Sanayi	66,6	4
Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi	22,2	1
Tarım Makinası İmalatı	22,2	1
Yasal Statüsü		
Limited Şirketi	50	3
Anonim Şirketi	50	3

Kaynak: Yazar tarafından gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde hesaplanarak oluşturulmuştur.

Başarılı aile işletmelerinin demografik özellikleri ve işletmelerine dair genel bilgileri yukarıdaki Tablo 3'deki gibidir. Yalnızca 2 numaralı aile işletmesi ciro hakkında bilgi vermekten kaçınmıştır. Başarılı işletmeler için yıllık ortalama ciro 5 işletme üzerinden hesaplanmıştır. 5 işletmenin yıllık satış geliri 23.800.000,00 ₺ olarak hesaplanmış olup bu rakam aile işletmelerinin küçük ölçekli işletmeler olduğunu göstermektedir. Görüşülen başarılı işletmelerden 4 tanesi gıda sanayi, 1 tanesi petrol, kimya ve lastik sanayi ve 1 tanesinin de tarım makineleri imalatı sektörlerinde ticari faaliyetlerini sürdürmektedirler. Başarılı işletmelerin üçünün anonim diğer üçünün ise limited şirket statüsünde faaliyet sürdürdüğü görülmüştür. Aile işletmelerinde kuşaklar arası geçişlerde işletmenin finansal durumu ve çalıştırdığı personel sayısı özellikle sorulmuştur. Bu veriler ışığında işletmenin nesiller arası istikrarlı bir büyüme kaydedip kaydetmediği gözlenmiştir. Üçüncü nesile geçiş sağlayan işletmelerin finansal verileri ve personel sayıları incelendiğinde bir önceki yıla göre artış gösterdiği görülmüştür.

Tablo 4. Başarısız Aile İşletmelerinin Demografik Özellikleri ve Genel Göstergeler

İşletmelerin	Ortalama	N
Yaşı	56	4
Çalışan Kişi Sayısı	50	4
Faaliyet Gösterdiği İş Kolları	Yüzde (%)	N
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri Sanayi İmalatı	50	2
Gıda Sanayi	25	1
Ticaret	25	1
Yasal Statüsü		
Limited Şirketi	50	2
Anonim Şirketi	50	2

Kaynak: Yazar tarafından gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde hesaplanarak oluşturulmuştur.

Yukarıdaki Tablo 4'te yer alan başarısız işletmelerin ticari hayatlarına farklı yıllarda son vermeleri bazı parametrelere ilişkin verilerinin olmamasına sebep olmuştur. Bu sebeple bazı alanlarda hesaplama yapılamamıştır. Yapılan hesaplar işletmelerin faaliyetini sonlandırdıkları yıllarına ilişkin verilerdir. Araştırma odak grubunda başarılı aile işletmelerinin ortalama işletme yaşının 58, başarısız aile işletmelerinin ortalama işletme yaşının ise 56 olduğu görülmektedir. Odak grupta faaliyet gösteren veya göstermiş aile işletmelerin ömrü Türkiye'deki işletmelerin ortalama 12,5 yıl olan ömründen uzundur. Odak grubun yaş ortalamasının yüksek olmasının işletmelerin ikinci kuşağa geçebilen aile işletmesi olmasından kaynaklanmaktadır. Buradan yola çıkarak aile işletmelerinin diğer işletmelere göre daha uzun ömürlü olup olmadığı tartışmaya açılabilir. Ancak elbette tek başına bu gerekçe aile işletmelerinin uzun ömürlü olduğunu ileri sürmeye yetmeyecektir. Bu duruma ek olarak görüşülen birimin ticari faaliyetlerinin nispeten katma değeri yüksek sektörlerde olması ve kuruluşları itibarıyla buldukları illerde ticari faaliyet açısından monopol veya duopol konumda olmaları bahsedilen durumu destekleyebilecektir. Araştırmanın yapıldığı Burdur ve Isparta illerinin sosyo-ekonomik durumu da bu durumu etkilemektedir. Her iki il de sanayi şehri olmaması ile bilinmektedir. Hizmet sektörünün ekonomilerinde dinamo vazifesi gördüğü bu şehirlerde söz konusu işletmeler üretim sektörünün başı çeken firmaları konumundadır.

Başarısız işletmelerin yoğunlukla tekstil sektöründe faaliyet gösterdiği dikkat çekmiştir. Tekstil sektörünün diğer sektörlerle göre emek yoğun üretime bağlı katma değeri düşük bir sektör olduğu bilinmektedir. Bu gerçek aile işletmelerinin sürdürülebilirliğinde faaliyet gösterilen sektörün katma değerinin önemli bir faktör olduğu düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Başarısız işletmelerde ise 2 işletmenin limited, ve 2 işletmenin anonim statüde oldukları görülmüştür. Çalışan personel sayısı birçok

sebeple ele alınması gereken önemli bir konudur. Odak grupta başarılı işletmelerin ortalama çalışan sayısının 30, başarısız aile işletmelerinde ise 50 kişi olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’de toplam istihdamın %73’ü KOBİ’ler tarafından sağlandığı (Kaan, 2018) düşünüldüğünde ortalama çalışan sayısının bu tanıma uyduğu görülmüştür. Başarısız sektörlerin emek yoğun üretimin hâkim olduğu sektörler olduğu tezi burada da ortaya çıkmaktadır. Başarısız işletmelerin emek yoğun üretim biçimi onların katma değerlerini düşüren en önemli faktör olarak görülmektedir. Bu durum işletmeleri finansal açıdan zor duruma sokmakta onların sürdürülebilirliğini olumsuz anlamda etkileyebilmektedir.

Çalışanların ücretlerinde görüşmeler esnasında dikkat çeken bir diğer ayrıntı mavi yakalı çalışanlar ile beyaz yakalı çalışanlar arasındaki ücret farklılığı olmuştur. Görüşmecilerin beyanına göre beyaz yakalı çalışanların ortalama ücretleri minimum 4.000,00 ₺ ile maksimum 8.000,00 ₺ aralığında değişirken, mavi yakalı çalışanlar için minimum güncel asgari ücret düzeyinden maksimum ise 3.000,00 ₺ ücret verildiği tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farkta aile işletmelerinin kendine has yapısının belirleyici olduğu düşünülmektedir. Görüşmecilere yöneltilen “İşletmenizde aileden kaç kişi çalışmaktadır?” sorusu neticesinde 6 işletmede değişen sayılarda aile üyesinin işletmede beyaz yakalı pozisyonunda çalıştığı aktarılmıştır. Sigortalı bir şekilde çalıştırılan aile üyelerine verilen ücretlerin bahsedilen ücret aralığını arttırdığı düşünülmektedir.

4.5.2. Aile İşletmelerinin Başarı ve Başarısızlık Kodlamaları

Aile işletmelerinde kuşaklar arasındaki aktarımın başarı ile sağlanmasında veya sağlanamamasında birçok faktör etkili olmaktadır. Çeşitli eylem veya davranışın işletmelerin başarı veya başarısızlık sonucunu etkileyebildiği bilinen bir gerçektir. Gerçekleştirilen araştırmanın bu kısmında görüşmecilere yöneltilen “işletmelerin kuşaklar arasındaki aktarımı başarı ile sağlayabilmesindeki ve sağlayamamasındaki 3 temel gerekçe nedir?” sorusuna verilen cevaplar sınıflandırılarak, görüşmecilerin bu konuya olan yaklaşımları, başarı ve başarısızlık perspektifleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 5. Aile İşletmelerinin Başarı ve Başarısızlık Kodlamaları

Araştırma Sorusu: <u>Bir Aile İşletmesinin başarılı olmasındaki üç temel gerekçe nedir?</u>			
Araştırma Sorusu: <u>Bir Aile İşletmesinin başarısız olmasındaki üç temel gerekçe nedir?</u>			
Aile İşletmelerinin Başarı ve Başarısızlık Kodlamaları			
İşletme	Başarı İle İlişkilendirilen Kodlar	Başarısızlık İle İlişkilendirilen Kodlar	İşletme
1 (√)	Kurumsallaşma İşletme Kaynaklarının Aile Harcamalarından Korunması (Koruyucu ve Kontrolcü Yaklaşım) İstişareye Dayanan Karar Alma Süreci	Aile Üyelerinin İşe Karışmaları Kaliteden Ödün Verme İş Etiği/Ahlakına Uygun Hareket Etmeme	1 (√)
2 (√)	Yenilikçilik ve İnovasyon Dini ve Ahlaki Değerlere Bağlılık İşletme Kaynaklarının Aile Harcamalarından Korunması (Koruyucu ve Kontrolcü Yaklaşım)	Aile Üyelerinin İşe Karışmaları Hırs Yeni Kuşağı İşe Alıştırmama	2 (√)
3 (√)	İşletme Çalışanları Arasında Uyum Yenilikçilik ve İnovasyon Tecrübenin Nesiller Arası Aktarılabilmesi	Sorumsuz İşveren Aile Üyelerinin İşe Karışmaları Disiplinsiz ve Düzensiz Çalışma Biçimi	3 (√)
4 (x)	Para Akışını Devam Ettirebilmek İnsan İlişkilerine Dönük Başarı Algısına Sahip Olmak Yenilikçilik ve İnovasyon	Aile Üyelerinin İşe Karışmaları Yeni Kuşağı İşe Alıştırmama -	4 (x)
5 I (x)	Yenilikçilik ve İnovasyon İşletme Kaynaklarının Aile Harcamalarından Korunması (Koruyucu ve Kontrolcü Yaklaşım) Disiplinli ve Düzenli Çalışma Biçimi	Doymuşluk Hissine Kapılma Yeni Kuşağı Bir Rakip Olarak Görme Yeni Kuşağı İşe Alıştırmama	5 I (x)
5 II (x)	Risk Alabilme Yenilikçilik ve İnovasyon Annelerin Bilinçli Çocuk Yetiştirmesi	Yeni Kuşağı İşe Alıştırmama Doymuşluk Hissine Kapılma -	5 II (x)
6 (x)	Yenilikçilik ve İnovasyon Analizci Bakış Açısına Sahip Olmak Disiplinli ve Düzenli Çalışma Biçimi	Yeni Kuşağı Bir Rakip Olarak Görme Yeni Kuşağa Yönetimde Söz Hakkı Vermeme Aile Üyelerinin İşe Karışmaları	6 (x)
7 (√)	Annelerin Bilinçli Çocuk Yetiştirmesi Özgüven ve Disiplin Kurumsallaşma	Yeni Kuşağı İşe Alıştırmama Yeni Kuşağı Bir Rakip Olarak Görme Disiplinsiz ve Düzensiz Çalışma Biçimi	7 (√)
8 (√)	Kurumsallaşma Yenilikçilik ve İnovasyon Belirli İnsan Kaynakları Politikalarının Olması	Aile Üyelerinin İşe Karışmaları İş Etiği/Ahlakına Uygun Hareket Etmeme Kaliteden Ödün Verme	8 (√)
9 (x)	Disiplinli ve Düzenli Çalışma Biçimi Yenilikçilik ve İnovasyon Özgüven	Aile Üyelerinin İşe Karışmaları Hırs Yeni Kuşağı İşe Alıştırmama	9 (x)
10 (√)	İşletme Kaynaklarının Aile Harcamalarından Korunması (Koruyucu ve Kontrolcü Yaklaşım) Katılımcı Yönetim Anlayışı Disiplinli ve Düzenli Çalışma Biçimi	Yeni Kuşağı İşe Alıştırmama Aile Üyelerinin İşe Karışmaları Kurumsallaşamamak	10 (√)

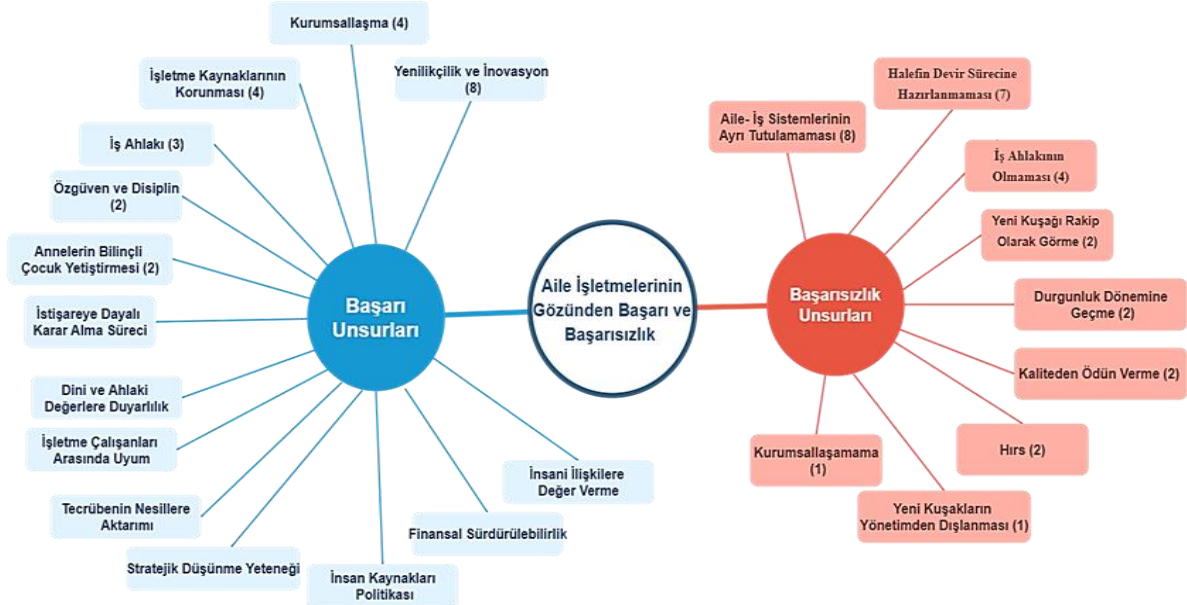
Kaynak: Yazar tarafından araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerin analizi sonucu oluşturulmuştur.

(x): Ticari hayatı sona ermiş veya kuşaklar arası geçiş sürecinde başarısız olmuş aile işletmesi.

(√): Ticari hayatına devam eden ve kuşaklar arası geçişi başarı ile sağlamış aile işletmesi.

Yine bu analiz ile aile işletmelerinin başarı ve başarısızlık ile özdeşleşmiş davranış veya hareketleri belirlenebilecektir. Aile işletmelerinin başarı ve süreklilik ile ilişkilendirdiği temel dinamiklerin yenilikçilik ve inovasyon, kurumsallaşma, işletme kaynaklarının aile harcamalarından korunması, özgüven ve disiplin, iş ahlakı ve işletme çalışanları arasındaki uyum gibi davranışlar olduğu gözlemlenmiştir.

Şekil 1. Aile İşletmelerinin Gözünden Başarı ve Başarısızlık Dinamikleri



Kaynak: Yazar tarafından araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerin analizi sonucu oluşturulmuştur.

Aile işletmelerinin yetkilileri, Şekil 1’de yer alan aile işletmesinin sürdürülebilirliğini etkileyen başarısızlık nedenlerini aile-iş sistemlerinin ayrı tutulamaması, halefin devir sürecine hazırlanmaması, iş ahlakının olmaması, yeni kuşağı rakip olarak görme, durgunluk dönemine geçiş, kaliteden ödün verme, kurumsallaşamama ve hırs şeklinde sıralamıştır. Bu noktada çalışma kapsamında belirlenen kodlamalar doğrulanmaktadır. Özellikle, yenilikçilik ve inovasyon, kurumsallaşma ve işletme kaynaklarının aile harcamalarına karşı korunması gibi eylemlerin çalışma kapsamında önerilen eylemler olduğu belirtilmelidir. İş ahlakının olması da aile işletmelerinde olmazsa olmaz gereklilikler arasındadır. Bununla birlikte iki görüşmecide başarılı bir kuşaklar arası geçiş ve sürdürülebilirlik için annelerin bilinçli çocuk yetiştirilmesi ifadeleri dikkat çekmiştir. Çocukların özgüvenli ve iş disiplini işlenerek yetiştirilmesinin aile işletmeleri açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Dini ve ahlaki değerlere bağlılığın başarı ve devamlılık ile bağdaştırıldığı dikkat çekmiştir. Söz konusu kodlama ahlaki ve etik değerlere uygun hareket etme şeklinde daha iyi sonuçlar verebilecektir.

Ailenin işle ilgili kararlara karışması ve işletmedeki olayların aileyi etkilemesi en önemli başarısızlık nedeni olarak ön plana çıkmıştır. Analiz biriminde kurumsallaşmaya ilişkin zayıf bir anlayış ve örgütlenme olduğu dikkat çekmiştir. Bunun yanında yeni kuşağı işe alıştırmama, onların işe ilişkin tecrübe kazanmasını engelleme veya bu hususta gerekli özen/ilgili göstermemenin işletmenin gelecek

kuşaklara aktarılmasında önemli bir engel unsuru olduğu görülmüştür. Görüşmecilerin başarısızlık ile ilişkilendirdiği hırs faktörü ise analizci ve gerçekçi bakış açısının geliştirilmesi ile ekarte edilebilecek bir faktördür. Profesyonel yöneticiye karşı geliştirilen olumsuz tutum, misyon ve vizyona bakış açısı, aile anayasası veya kuşaklar arası devirde yazılı/belirlenmiş kurallar eksikliği gibi durumlar belirtilen olumsuz görüşün ortaya çıkmasında belirleyici olmuştur. Araştırma içerisindeki aile işletmelerinin yönetim anlayışının kurumsallaşmadan ziyade spontane ve günün şartlarına göre şekillendiği söylenebilir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, Isparta ve Burdur illerinde faaliyet gösteren aile işletmelerinin sürdürülebilirliğini etkileyen başarı ve başarısızlık dinamikleri ve bunların arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma nitel bir çalışma olarak tasarlanmış, araştırma modeli olarak karşılaştırmalı örnek olay, araştırma deseni olarak ise iç içe geçmiş çoklu durum deseni seçilmiştir. Bu kapsamda on işletme incelemeye alınmış olup bu işletmelerin yönetimindeki aile üyeleri arasından on dört kişiyle derinlemesine mülakat yapılmıştır. Yapılan çalışmada, aile ve iş sisteminin ayrımı, aile sermayesinin korunması ve yönetimi, kurumsallaşma ile yenilik ve inovasyon sürdürülebilirlik için en önemli dinamikler olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmanın birinci bölümde aile işletmeleri temel konu ve kavramları, ikinci bölümde sürdürülebilirlik kavramı, üçüncü bölümde ise aile işletmelerinde başarı ve başarısızlık dinamikleri ve aralarındaki ilişki durumu ele alınmıştır.

Aile işletmeleri, aile üyeleri arasında güvenin olması, aile üyelerinin işletmeyi tanıyıp tanımadığı, kolay uyum sağlanabilmesi ve iletişimin kolay kurulabilmesi nedeniyle diğer işletme türlerine göre daha uzun faaliyet gösterebilmektedir. Aile işletmeleri, aile ve işletme sistemlerinin birlikte hareket ettiği karmaşık yapılardır. Aile üyeleri, her iki sistem içerisinde farklı rollerde bulunabilmektedir. Aile işletmelerini diğer işletmelerden farklı kılan en önemli husus aile içi ilişkilerin işletme üzerinde etkisinin olmasıdır. Bu nedenle, aile işletmeleri incelenirken ailenin etkisi göz önüne alınmalıdır. Aile işletmeleri hem işletmenin hem de ailenin ortak değerlerini taşımaktadır. Bu işletmeleri doğru analiz edebilmek için sürdürülebilirliği etkileyebilecek her türlü faktör yapılan çalışmalara entegre edilmelidir. Aksi takdirde, aile işletmesinin işleyiş biçiminin iyi irdelenmemesi durumunda elde edilen verilerin geçerliliği olmayacaktır. Bu süreçte, aile işletmelerini başarı veya başarısızlığa yönelten benzer kalıpların tespit edilebilmesi büyük önem taşımaktadır. Aile işletmelerinde sürdürülebilirliğin sağlamaları için işletmenin üstün yönünü ön plana çıkartacak ve zayıf yönlerini geri planda tutacak stratejilere ihtiyacı vardır. Araştırma kapsamında başarılı işletmelerin sürdürülebilirliğine olumlu katkı sağlayan ve başarısız işletmelerin uygulamadığı etkenler ile başarısız işletmelerin sürdürülebilirliğini olumsuz yönde etkileyen ve başarılı işletmelerin uygulamadığı etkenler eşleştirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Alacaklıoğlu, H. (2009). Kurumsal Yönetim ve Aile Şirketleri. İstanbul: Kaizen Yayınları.
- Aronoff, C. E. -Ward, J. L. (2011). Family Business Values: How to Assure a Legacy of Continuity and Success. New York: Palgrave Macmillan.
- Athanassiou, N. vd. (2002). Founder Centrality Effects On The Mexican Family Firm's Top Management Group: Firm Culture, Strategic Vision and Goals, and Firm Performance. Journal of World Business, 37(2), ss. 139-150.
- Becchetti, L. - Trovato, G. (2002). The Determinants of Growth For Small and Medium Sized Firms. The Role of the Availability of External Finance. Small Business Economics, 19(4), ss. 291–306.
- Berg, B. L. -Lune, H. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (Çev. Hasan Aydın). Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları.
- Bogdan, R. C. -Biklen, S. K. (1998). Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods. Boston: Allyn and Bacon.
- Chmiliar, I. (2010). Multiple-case Designs. In A. J. Mills, G. Eurepas & E. Wiebe (Eds.), Encyclopedia of Case Study Research. USA: SAGE Publications.
- Chua, J. H. -Chrisman, J. J. -Sharma, P. (1999). Defining the Family Business by Behavior. Entrepreneurship Theory and Practice, 23(4), ss. 19–39. doi:10.1177/104225879902300402.
- Donnelly, R.G. (1964). The Family Business. Harvard Business Review, 42, ss. 93-105.
- European Commission. (2009). Final Report of the Expert Group Overview of Family – Business – Relevant Issues: Research, Networks, Policy Measures and Existing Studies. Enterprise And Industry Directorate-General, ss. 1–33.
- Fındıkçı, İ. (2020). Dağılan Aile Şirketleri. İstanbul Ticaret Gazetesi https://www.itohaber.com/koseyazisi/212696/dagilan_aile_sirketleri.html (01.09.2020).
- Güngör Ak, B. (2010). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İşletme Başarısına Olan Etkileri: Aydın İlinde Faaliyet Gösteren Aile İşletmeleri Örneği. Doktora Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günver, B. A. (2002). Aile İşletmelerinin Yapısı ve Geleceği. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınevi.
- Hulshoff, H. (2001). Family Business in the Dutch SME Sector: Strategic Study: Definitions and Characteristics. Zoetermeer: EIM Business & Policy Research.
- Kaan, A. (2018). KOBİ'ler Türkiye'de istihdamın yüzde 73'ünü sağlıyor. Anadolu Ajans Haber. <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/musiad-genel-baskani-kaan-kobiler-turkiyede-istihdamin-yuzde-73unu-sagliyor> (15.10.2019).
- Karlöf, B. (1993). Çağdaş Yönetim Kavramları ve Kalkınma Modelleri. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

- Litz, R. A. (1995). The Family Business: Toward Definitional Clarity. *Family Business Review*, 8(2), ss. 71–81. doi:10.1111/j.1741-6248.1995.00071.x.
- Masatoğlu, H. (2006). Aile Şirketleri ile İlgili Bulgular. 2. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı, İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.
- Osunde, C. (2017). Family Businesses and Its Impact on the Economy. *Journal of Business & Financial Affairs*, 6(1), ss. 1-3. doi: 10.4172/2167-0234.1000251.
- Rosenblatt, P. C. vd. (1985). The Family in Business: Understanding and Dealing With The Challenges Entrepreneurial Families Face. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schulze, W. S. -Gedajlovic, E. R. (2010). Whither Family Business?. *Journal of Management Studies*, 47(2), ss. 191–204.
- Stafford, K. vd. (1999). A Research Model of Sustainable Family Businesses. *Family Business Review*, 12(3), ss. 197–208. doi:10.1111/j.1741-6248.1999.00197.x.
- Ward, J. L. (1997). Growing the Family Business: Special Challenges and Best Practices. *Family Business Review*, 10(4), ss. 323–337. doi:10.1111/j.1741-6248.1997.00323.x.
- Ward, J. L. (2011). Keeping the Family Business Healthy: How to Plan for Continuing Growth, Profitability, and Family Leadership. New York: Palgrave Macmillan.
- Yıldırım, A. -Şimşek, H. (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınevi.

DEDE KORKUT HİKÂyelerİNDE ERGİNLENME VE URUZ ÖRNEĞİ

Mehmet ÖZÇELİK¹, Kazım BAŞKÖK²


ÖZ: Erginlenme, insanın doğumundan ölümüne kadar, hayatta edindiği tecrübelerin sonucu olarak yaşanan bir süreçtir. Bu durum her insanda çeşitlilik gösterir. Çünkü insanların yaşayışı ve hayattan edindiği tecrübeler birbirinden farklıdır. İnsanların bazı konularda belli bir seviyeye gelmeleri zaman alabilmektedir. İnsanoğlunun yetenekleri ve yaşadığı çevre, erginlenme sürecinde etkili unsurlardır. Dede Korkut Hikâyelerinde erginlenme pek çok farklı karakterde görülür. Hikâyelerdeki en belirgin erginlenme örneği, hikâyelerin baş kahramanı Salur Kazan'ın oğlu Uruz'dur. Uruz, çocukluk döneminden itibaren, babasının yerini alacağı yetişkinlik dönemine kadar, birçok olay ile karşılaşır. Konargöçer hareketli bir hayat tarzında, başına gelen çeşitli olaylardan tecrübe kazanarak, babası Salur Kazan'dan sonra onun yerini alabilecek bilgili ve donanımlı bir savaşçıya dönüşmüş, aynı zamanda cesaretli biri olduğunu kanıtlamıştır. Uruz ve babasının karşılaştığı çeşitli zorluklar onlar için bir imtihandır. Uruz karşılaştığı birtakım durumlardan ders çıkarmayı yani tecrübe kazanmayı bilmiştir. Uruz'un başına gelen olaylar, onun erginlenme süreci içerisinde, birer imtihan olarak karşımıza çıkar. Böylelikle de son aşamada çeşitli imtihanlardan geçen Uruz, erginlenme sürecini tamamlamış, beylik için gereken bilgi ve tecrübeyi edinmiştir. Bu bağlamda Dede Korkut Hikâyelerinde Uruz karakterinin, erginlenme sürecinde neler yaşadığını çeşitli bulgular ile bu sürecin nasıl tamamlandığını açıklamaya çalışacağız.

ANAHTAR KELİMELEER: *Dede Korkut Hikâyeleri, Erginlenme, Salur Kazan, Uruz.*

MATURITY, AND THE SAMPLE OF URUZ, IN DEDE KORKUT STORIES

ABSTRACT: Maturity is the result of the process people have gained experiences in their life from the cradle to the grave. This situation can be changeable according to the each person. Because people's way of living and experiences gained over time are different from each other. People's reaching a certain level on some topics can take up time. Abilities and living environment of humankind are effective factors on the process of maturity. Maturity is seen in lots of different characters in Dede Korkut Stories. The most obvious example of maturity in it is Uruz, son of Salur Kazan, protagonist of the stories. Uruz has experienced lots of incidents from his childhood to the time he will take the place of his father. In nomadic moving life style, Uruz has turned into a well-informed and thoroughbred warrior who could take the place of his father, gaining experiences about various incidents. At the same time, he has proved he is a brave man. Challenges that Uruz and his father have taken up with are an exam for them. Uruz has taken lessons and has gained experiences from some situations he lived. We can understand that the incidents Uruz has experienced are an exam for him in his process of maturity. In this way, Uruz, exposed to some difficulties at the last stage, has completed his process of maturity and has gained necessary knowledge and experiences for principality. In this context, we will try to explain what the character of Uruz in Dede Korkut Stories experienced in his the process of maturity and how this process is completed by using some various evidence.

KEYWORDS: *Dede Korkut Stories, Maturity, Salur Kazan, Uruz.*

¹  Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü, mehmetozcelik@sdu.edu.tr

²  Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı, baskokkazim@gmail.com

1. GİRİŞ

Erginlenme terimi, “Birini bir konu üzerinde aydınlatıp onu gerekli temel bilgi ve becerilerle donatarak ergin ve yetiştirilmiş kılmak.” anlamındadır. (Türkçe Sözlük, 2011, s. 807). Erginleşme veya erginlenme insanın doğumdan ölümüne kadar olan sürecin tamamını içerir. İnsanoğlu dünyaya gelmesinden itibaren hayatının sonuna kadar bir öğrenme süreci içerisinde ve bu süreçte, çeşitli tecrübeler kazanır. İnsan, çocukluk döneminden gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık sürecine kadar birçok olayla karşılaşır. Hayatta karşılaştığı bazı durumlar kişide olumlu, bazı durumlar ise olumsuz etki bırakabilir. İnsan erginleşmesi fiziksel, psikolojik ve öğrenim süresince gelişim gösterir. İnsanların hayat boyu karşılaştığı olaylardan çeşitli tecrübeler kazanmasını ve bu tecrübelerin kişinin gelişim sürecindeki olumlu ya da olumsuz sonuçlarını, erginlenme süreci içerisinde değerlendirebiliriz.

Çeşitli mitsel yolculuklarda ise kahraman olağan dünyadan ayrılarak yolculuğa çıkar ve bu yolculuğu sırasında olağanüstüklerle ve birçok tuhaflıkla karşılaşır. Kahraman karşılaştığı zorlukların üstesinden gelerek, düşmanlarına karşı zafer elde edip geri döner. Geri döndüğünde ise eskisine nazaran daha da güçlenmiştir (Campbell, 2013, s. 42).

Campbell, “Kahramanın Sonsuz Yolculuğu” adlı kitabında, monomit aşamalarını “*ayrılma-erginlenme-dönüş*” olarak ele alır (2013, s. 42). İnsanoğlunun dünyaya gelişi de aslında bir yolculuk serüveni olup, insanlar dünyaya sınanmak için gönderilmiştir. *Kur’an-ı Kerim*’de Hz. Âdem ve Hz. Havva’nın dünyaya gönderilişiyle ilgili olarak Bakara Sûresi’nde; bu dünyanın geçici olduğu ise Yûnûs Sûresi’ndeki ayetlerde şu şekilde geçmektedir:

“İnin oradan (cennetten) hepiniz. Tarafımdan size bir yol gösterici (peygamber) gelir de kim ona uyarırsa, onlar için herhangi bir korku yoktur, onlar üzülmeyeceklerdir, dedik.” (Bakara 2/38). “İnkâr edenler ve âyetlerimizi yalanlayanlara gelince, işte bunlar cehennemliktir. Onlar orada ebedî kalacaklardır.” (Bakara 2/39). “Hepinizin dönüşü ancak O’nadır. Allah, bunu bir gerçek olarak va’detmiştir. Şüphesiz O, başlangıçta yaratmayı yapar, sonra, iman edip salih ameller işleyenleri adaletle mükâfatlandırmak için onu (yaratmayı) tekrar eder. Kâfirlere gelince, inkâr etmekte olduklarından dolayı, onlar için kaynar sudan bir içki ve elem dolu bir azap vardır.” (Yûnus 10/4).

Yûnus Peygamber, kavminin doğru yola gelmemesi üzerine Allah’ın emri olmadan kavmini bırakıp bir gemiye biner. *Kur’an-ı Kerim*’de bu olay şöyle anlatılır:

“Şüphesiz Yûnus da peygamberlerdendi. Hani o kaçıp yüklü gemiye binmişti. Gemidekilerle kur’a çekmiş ve kaybedenlerden olmuştu. Böylece, Yûnus kendini kınayıp dururken balık onu yuttu. Eğer o, Allah’ı tespih edip yüceltenlerden olmasaydı, mutlaka insanların dirileceği güne kadar balığın karnında kalırdı. Derken biz onu hasta bir hâlde sahile attık. Üzerine geniş yapraklı bir ağaç bitirdik. Biz onu yüz bin, yahut daha fazla insana peygamber olarak gönderdik. Nihayet onlar iman ettiler. Biz de onları bir süreye kadar geçindirdik.” (Sâffât 37/139-148).

Yûnus Peygamberin, denize düştüğünde, balığın karnındayken ettiği dua ise *Kur’an-ı Kerim*’de şöyle anlatılır:

“Zünnûn’u* da hatırla. Hani öfkelenerek (halkından ayrılıp) gitmişti de kendisini asla sıkıştırmayacağımızı sanmıştı. Derken karanlıklar içinde, “Senden başka hiçbir ilâh yoktur. Seni eksikliklerden uzak tutarım. Ben gerçekten (nefsine) zulmedenlerden oldum” diye dua etti. Biz de duasını kabul ettik ve kendisini kederden kurtardık. İşte biz mü’minleri böyle kurtarıyoruz.” (Enbiyâ 21/87-88).

Yûnus Peygamber, Allah tarafından balığın karnında bir sınava tabi tutulmuştur. Gemiye binip denize açıldıklarında geminin ilerleyememesi üzerine, Yûnus Peygamber kendi hatasının farkına varır. Balığın karındayken Allah’a dua etmesi, secdeye kapanması, onun hayatta kalmasını, affedilip geri dönmesini sağlar. Yûnus Peygamber, balığın karnından çıktığında, oraya girmeden önceki halinden farklıdır. Allah tarafından sınava tabi tutulan Yûnus Peygamber imanı ile içerisinde bulunduğu zor durumdan kurtulmuş. Denizdeki imtihanından sonra Yûnus Peygamber, yaşadığı bu olaydan ders çıkarmayı bilmiş, imanı pekişmiş ve tecrübe kazanmıştır.

Ayetlerde açıkça belirtildiği gibi bu dünyanın bir imtihandan ibaret olduğu ve mutlaka geriye dönüşün olacağı vurgulanmaktadır. Yeniden dirilip geriye ebediyete dönüşte ise ceza ya da mükafat vardır. Evrenin yok oluşu ile birlikte insanların tekrar diriltilmesiyle zaman kavramının da ortadan kalkabileceği düşünülür (Eliade, 2018, s. 76). İnsanoğlunun cennetten dünyaya gönderilmesi, Tanrı’dan ayrılmasını simgeler. Dünyadaki çeşitli zorluklarla ya da başına gelecek olan olaylarla imtihan edilmesi ve insanların bu olaylardan ders çıkarması erginlenme olarak ele alınabilir. Son olarak insanın ömrünü tamamladıktan sonra bu dünyadan ayrılıp Tanrı’ya dönmesi de kahramanın yolculuğundaki dönüşü temsil eder. Bu açıdan baktığımızda hayatın, “ayrılma-erginlenme-dönüş” aşamalarından oluştuğunu da görürüz. Aslında hayatın kendisinin bu aşamalardan meydana geldiğini söylemek daha doğru olur.

Dîvânu Lugâti’t-Türk’te töre sözcüğünü karşılığı olarak “görenek, âdet” kelimeleri yer almaktadır. Töre kelimesi ise bugünkü anlamı dışında, “evin önemli yeri ve sediri” şeklinde açıklanmıştır (1985, s. 221). *Türkçe Sözlük*’te ise töre, “Bir toplulukta benimsenmiş, yerleşmiş davranış ve yaşama biçimlerinin, kuralların, görenek ve geleneklerin, ortaklaşa alışkanlıkların, tutulan yolların bütünü, âdet ve bir toplumdaki ahlaki davranış biçimleri, adap” olarak tanımlanmıştır (2011, s. 2377). *Tarama Sözlüğü*’nde “töre” kelimesinin karşılığı “türe” olarak verilmiştir. Türe kelimesi ise, “âdet, usûl, kaide, örf, görenek, kanun, âyin” gibi terimlerle açıklanmıştır (1996, s. 3871).

Töre, “bir toplulukta, bir grupta, bir yöre halkında bireylerin uymakla yükümlü oldukları ya da uymaya zorlandıkları davranış kalıplarının ve tutumların tümünü içine” alır (Örnek, 2016, s. 181). Bu açıklamada belirtildiği üzere töre bir toplumdaki ya da bir gruptaki insanların belirlemiş olduğu çeşitli davranışları da içerir.

* “Zünnûn, balık sahibi demektir. Burada Hz. Yûnus’u ifade etmektedir. Yûnus, peygamber olarak gönderildiği kavminin yola gelmemesi üzerine Allah Teâlâ’nın henüz bir izni olmadan kavmini bırakarak ayrılıp gitti ve bir gemiye bindi. Geminin yürümemesi veya batma tehlikesi geçirmesi gibi bir nedenle yolculardan birisinin denize atılması gerekti. Kur’a çektiler, Yûnus’a çıktı ve denize atıldı. Denizde kendisini bir balık yuttu. Bir süre balığın karnında Allah’a dua eden Yûnus’u balık sahile attı.” (hzl. Halil Altuntaş – Muzaffer Şahin, *Kur’an-ı Kerim Meâli*, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara, 2011, s. 360).

Ögel ise eski Türklerde “törü” kelimesinin daha çok “Devletin kuruluş düzeni ve işleyişi” ile ilgili olduğunu belirtir. Uygurlar zamanında törü sözcüğü kanun manasında kullanılmıştır. Uygurların törü kelimesini bu şekilde kullanılmasının sebebi ise “Buda ve Mani” dinlerindeki prensipleri ve kanunları bu kelimeyle ifade ettiklerinden dolayıdır. Göktürkler ise törü sözcüğünü “devlet düzeninin kaidelerini” ifade etmek amacıyla kullanmışlardır. (2001, s. 469).

Gökalp, töre sözcüğünün sadece kanun anlamından ibaret olmadığını belirterek, yazılı olan kuralların dışında, yazısız öteden beri süregelen, davranışların da töreyi oluşturduğunu dile getirir. Bunun yanında töreyi oluşturan hukuk kuralları dışında, dini ve ahlaki kuralları da töre kavramı içerisinde değerlendirir. Gökalp’e göre Türk töresi, “Eski Türklerle atalarından kalan bütün kaidelerin mecmuu* demektir.” (1976, s. 13-14).

Orhun Abidelerinde töre (törü):

“Üstte mavi gök, altta yağız yer kılındıkta, ikisi arasında insan oğlu kılınmış. İnsan oğlunun üzerine ecdadım Bumın Kağan, İstemi Kağan oturmuş. Oturarak Türk milletinin ilini töresini tutu vermiş, düzenleyivermiş.” Yine abidelerde, “İkisi arasında pek teşkilâtsiz Gök Türk öylece oturuyormuş. Bilgili kağan imiş, cesur kağan imiş. Buyruku yine bilgili imiş tabî, cesur imiş tabî. Beyleri de milleti de doğru imiş. Onun için ili öylece tutmuş tabî. İli tutup töreyi düzenlemiş.” (Ergin, 2009, s. 9)

şeklinde geçmektedir.

Kitabelerdeki anlamıyla da görüldüğü üzere töre devlet düzeninin sağlanmasındaki kuralları, devlet geleneğini ifade eder.

Aynı şekilde abidelerde törenin, devlet düzeninin, ne kadar önemli olduğunu belirtmek için şu açıklama yer almaktadır:

“Öyle kazanılmış, öyle düzene sokulmuş ilimiz, töremiz vardı. Türk, Oğuz beyleri, milleti işit: Üstte gök basmasa, altta yer delinmese, Türk milleti, ilini, töreni kim bozabilecekti? Türk milleti, vaz geç, pişman ol! Disiplinsizliğinden dolayı, beslemiş olan kağanına, hür ve müstakil iyi iline karşı kendin hata ettin, kötü hâle soktun.” (Ergin, 2009, s. 41).

Burada törenin önemine vurgu yapılarak töreye, yani kaidelere, uyulmadığı takdirde devlet düzeninin bozulabileceğine dikkat çekilmiştir.

Ögel, Orta Asyalı Türklerin töreyi, “yol” anlamında daha doğrusu “yaşama yolu” manasında kullandıklarını bu nedenle töreye yol da dendiğini belirtir. Töre, kelimesinin aile ve kişiler için ise “görenek” anlamını taşıdığını söyler. Anadolu’da ise “yordam” anlamına geldiğinden de söz eder (2001, s. 469-470).

Halk hukuku ise, “Toplumun gelenek, görenek ve alışkanlıklarından beslenen, kalıp tutum ve davranışlarla şekillenerek günümüze taşınan, toplumdaki işlevsellikleriyle dinamizmini kaybetmeyen sözlü hukuk kuralları olarak tanımlanabilir.” (Dursun, 2014, s. 34). Bu tanıma istinaden, tarih boyunca

* “Mecmu: Bir araya getirilmiş, toplanmış, bütün, hep” (hzl. Şükrü Halûk Akalın vd., “Mecmu” maddesi, *Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 2011, s. 1642).

toplulukların oluşturduğu gelenek, görenek ve belli kuralların nesilden nesile aktararak günümüze kadar ulaşması halk hukuku olarak tanımlanabilir.

Uruz'un, babası Salur Kazan'ın yerini alabilmesi için birtakım tecrübeler edinmesi gereklidir. Bu tecrübeler onun erginlenmesini sağladığı gibi karşılaştığı zorluklar karşısında ona vazgeçmemeyi de öğretecektir. Uruz'un mensubu olduğu topluma ve Oğuz beylerine, babasının yerine geçebilecek biri olduğunu ispat etmesi gereklidir. Bu bakımdan Uruz, birtakım imtihanlardan geçerek, içerisinde yaşadığı toplumun kurallarını öğrenip, babasının yerini alabilecek düzeye gelecektir. Uruz'un babası Salur Kazan'ın yerini alabilmesi için devlet düzeninin, yani bey olabilmenin, şartlarını yerine getirmesi gereklidir. Bunun yanında içerisinde yaşadığı toplumun gelenek ve göreneklerini, âdetlerini de bilmesi icap eder.

Oğuz illerinde bir çocuğun ad alabilmesi için bir kahramanlık göstermesi gerekiyorsa, Uruz'un da babasının yerini alıp Oğuz iline yakışır bir bey olabilmesi için, kendisini kanıtlaması ayrıca belli başlı kaideleri öğrenmesi gereklidir. Uruz'un bu kaideleri öğrenmesi, karşılaştığı çeşitli zorluklar sonucunda gerçekleştiği gibi, büyüklerin sözüne kulak vermesiyle de mümkün olacaktır. Bu bakımdan da Uruz'un babasının yerini alabilmesi için töreyi, *devlet düzeninin kaidelerini*, öğrenip kendisinin hazır olduğunu ispat etmelidir.

Uruz'un çocukluk döneminde olduğu "Salur Kazan'ın Evinin Yağmalandığı Destanı"nda esir düşmesi bir ayrılığı temsil eder. Bu ayrılık anne ve babadan uzak kalma şeklindedir. Bundan sonra erginlenme süreçleri ise annesinin onun yanına gelip ne yapacağını sorması ile başlar. Uruz'un erginlenme süreci, babası ile ava çıkması, burada düşmanla mücadele etmesi ile devam eder. Erginlenmenin üçüncü evresi ise babasının esir düşüp Uruz'un onu kurtarması ile son bulur. Dönüş ise babasının yerini alması ile gerçekleşir. Bu durumda Uruz'un babasının yerini alması da onun için yeni bir yolculuğun başlangıcı olabilir. Uruz, erginlenme sürecini tamamladığında ise babasının yerini alacak duruma gelecektir.

Dede Korkut Hikâyelerinde, Boğaç'ın, babası Dirse Han tarafından ok ile vurulması, daha sonra Boğaç'ın, babasını kendilerine ihanet eden kırk yiğidin elinden kurtarması; Bamsı Beyrek'in esir düşüp Banu Çiçek'in başkası ile evlendirilmek istenmesi; Deli Dumrul'dan söylediği sözler neticesinde canının istenmesi, Dumrul'un, annesinden ve babasından kendi canına karşılık onların canını istediğinde, babasının da annesinin de canını vermek istememesi; Kan Turalı'nın Selcan Hatun için verdiği mücadele; Kazılık Koca oğlu Yigenek'in babasını kurtarmak için giriştiği mücadelede, Direk Tekür ile savaştığı sırada, Allah'a sığınması; Basat'ın Tepegöz ile giriştiği mücadelede, Tepegöz'ün Basat'ı hazine dolu kümbetin içerisinde öldürmek istemesi, Basat'ın Kelime-i Tevhid getirerek sıkıştığı kümbetten kurtulması; Begil'in av esnasında ayağının kırılması, Begil'in oğlu Emren'in Tekür ve adamlarıyla olan mücadelesi; Uşun Koca oğlu Segrek'in ağabeyi Eğrek'i kurtarmak için çıktığı yolculuk; İç Oğuz'a Dış

Oğuz'un asi olup Beyrek'in öldüğü destanda Salur Kazan'ın Beyrek ve dayısı Aruz ile sınanması, Beyrek'in asi olmayı kabul etmemesi gibi birçok olayda kahramanlar erginlenme sürecinden geçer.

Uruz karakterinin yer aldığı üç hikâye incelenmiştir. Bunlardan hareketle Uruz'un, hikâyelerde karşılaştığı birtakım olaylar sonucunda, edindiği tecrübeleri ve gelişimini üç başlık altında değerlendirdik. Uruz'un çocukluktan çıkmaya başladığı erginlenme sürecinin görüldüğü ilk hikâyeyi "Uruz'un Esir Düşmesi", erginlenme sürecinin bir parçası olan kahramanın ava çıktığı ikinci hikâyeyi "Yetişkinliğe İlk Adım: Kahramanın Ava Çıkması", Uruz'un babasının yerini alacağı son hikâyedeki erginlenme sürecini ise "Uruz'un Esir Düşen Babasını Kurtarması" başlıkları altında değerlendirdik.

Ayrıca ana karakterler dışında yardımcı karakterlerde de bir tür erginlenme söz konusudur. Dede Korkut Hikâyelerinde erginlenme sürecinin en güzel örneği Uruz karakterinde görülür. Uruz'un gençlik döneminden babasının yerini alacağı yetişkinlik dönemine kadar olan süreçte neler yaşadığını, erginlenme sürecinin nasıl oluştuğunu, hangi aşamalardan sonra babasının yerini aldığını, hikâyelerden çeşitli örnekler vererek anlatmaya çalışacağız.

2. URUZ'UN ESİR DÜŞMESİ

Esir düşmek, "tutsak olmak" anlamında; esaret sözcüğü ise "kölelik, tutsaklık, esirlik, boyunduruk ve hâkimiyet altında bulunma" gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Türkçe Sözlük, 2011, s. 814-816). Esir düşmek, aynı zamanda insanın özgürlüğünü kısıtlayıcı bir durumdur. Esaret altında, bir başkasının boyunduruğunda, yaşamak insanın tabiatına aykırı bir durumdur. İnsanlar esaret altında kalmayı hiçbir zaman istemezler. Lâkin içerisinde buldukları durumda zorlamalar, zulüm ve gücü elinde bulunduranların baskısı sonucu, istemsizce, insanlar esaret altında kalabilirler.

Türkler tarih boyunca esareti hiçbir zaman kabul etmemişlerdir. Kürşad ve arkadaşlarının başlattığı bağımsızlık mücadelesi, Türklerin daima özgür yaşamak isteğinin bir timsalidir. Aynı şekilde yakın tarihteki İstiklal Harbi de Türklerin bağımsızlık mücadelesinin en bariz örneğidir. Oğuz beyleri de esaret altında yaşamayı kabul etmemişlerdir. Uruz, içerisinde bulunduğu koşullarda, istemeyerek esir düşer. Lâkin, esaret altında olmasına rağmen, düşmana boyun eğmeyecektir. Ölümü bile göze alıp, yurdunu ve kendisi gibi esir düşen insanları korumak isteyecektir. Babası Salur Kazan tarafından, yurtlarının kendisine emanet edilmesi Uruz'un yolculuğunun başlangıç noktasıdır. Düşmana esir düşmesiyle birlikte erginlenme süreci de başlayacaktır.

"Salur Kazan'ın Evinin Yağmalandığı Destanı"nda, Kazan Bey şöyle tanıtılmaktadır: "Bir gün Ulaş oğlu, yırtıcı kuşun yavrusu, zavallının biçarenin ümidi, Amıt suyunun aslanı, Karacığın kaplanı, yağız al atın sahibi, Han Uruzun babası, Bayındır Han'ın güveyisi" (Ergin, 2013, s. 38). Salur Kazan'ın kim olduğu açıklanırken babasından ve oğlu Uruz'dan da bahsedilmektedir. Bu da bizlere daha ilk baştan Uruz'un hikâyelerde önemli bir yerinin olduğunu gösterir. Uruz'dan Han diye söz edilmektedir, aslında babasının yerine kalacak olan da Uruz'dur.

Kazan Bey şarabın keskinini içtikten sonra Oğuz beylerine otura otura yata yata paslandıklarını söyleyip ava çıkmak ister. Beylerine danışır, hepsi kabul eder lâkin Aruz Koca, Kazan Bey'e Gürcistan sınırında olduklarını söyleyip ava çıktıklarında geride yerine kimi bırakacağını sorar. Han Kazan da üç yüz yiğit ile oğlu Uruz'u bırakacağını söyler (Ergin, 2013, s. 38). Burada Salur Kazan'ın oğluna evini bırakacak kadar güvendiğini görürüz çünkü kendisinin yerine kalacak olan da oğludur. Hikâyelerdeki bu durum ile tahmini o dönemdeki Türk devlet yapısı arasında bir benzerlik söz konusudur. Osmanlı İmparatorluğunda da birçok padişah sefere gittiğinde kendisinin yerine oğlunu devlet yönetiminin başında bırakır. Öyle ki devletin yönetimi babadan oğula geçmektedir, bundan mütevellit Osmanlı Devleti'nin ilk zamanlarında şehzadeler eğitim için Anadolu'nun çeşitli şehirlerine gönderilmiştir. Şehzade gönderildiği şehrin yönetiminden sorumludur ve başında da onun eğitilmesini sağlayan lala bulunur. Böylelikle de şehzadelerin devlet yönetiminde tecrübe kazanmaları sağlanır.

Salur Kazan ava gittikten hemen sonra kâfirler, Kazan'ın yurduna akın ederler. Otağları yıkıp Kazan'ın hazinelerini yağmaladıktan sonra kırk ince belli kız ile Kazan'ın annesini, karısı Burla Hatunu ve oğlu Uruz'u esir ederler (Ergin, 2013, s. 39).

Salur Kazan evini yiğitlerine ve oğlu Uruz'a emanet etmiştir. Uruz yurtlarına gelen düşmanı durduramamış ve birçok kişi esir düşmüştür.

Salur Kazan'ın oğlunu, karısını esir eden kâfirler, Kazan'ın karısı Burla Hatun'a kadeh sundurmak isterler. Hatunu bulmak için esirlerin yanına adam gönderirler. Burla Hatun da bunu öğrenince kendisi ile birlikte esir düşmüş olan kırk ince belli kıza, beni aramaya geldiklerinde adımı söylemeyin beni ele vermeyin, diye tembihler. Burla Hatun'u bulamayan kâfirler buna sinirlenip, Kazan'ın oğluna işkence etmeye karar verirler. Hatun bu durumu öğrenir ne yapacağını bilemez, çaresiz oğlunun yanına konuşmaya gider. Burla Hatun:

“Senin etinden oğul yiyeyim mi, yoksa pis dinli kâfirin döşeğine gireyim mi, baban Kazan'ın namusunu lekeleteyim mi, nice deyim oğul hey dedi. Uruz der: Ağzın kurusun ana, dilin çürüsün ana, ana hakkı Tanrı hakkı olmamış olsaydı kalkarak yerimden doğrulaydım, yakan ile boğazından tutaydım, Kaba ökçem altına ataydım, ak yüzünü kara yere tepeydim ağzın ile burnundan kan fişkirtaydım, can tatlılığını sana göstereydim bu nasıl sözdür, sakın kadın ana benim üzerime gelmeyesin, benim için ağlamayasın, bırak beni kadın ana çengele vursunlar, bırak etimden çeksinler kara kavurma etsinler kırk bey kızının önüne iletsinler, onlar bir yediğinde sen iki ye, seni kâfirler bilmesinler duymasınlar, ta ki pis dinli kâfirin döşeğine varmayasın, kadehini sunmayasın, babam Kazan'ın namusunu lekelemeyesin, sakın dedi” (Ergin, 2013, s. 47-48-49).

Kâfirler, esir düşenlerden birinin Uruz'un annesi Burla Hatun olduğunu bilmektedirler. Bu sebeple de oğluna işkence yapıp onu bulmaya çalışacaklardır. Babası tarafından kendisine emanet edilen annesi başta olmak üzere, kendisiyle birlikte esir düşenler için Uruz, gözünü kırpmadan canını vermek ister. Annesinin, kendisinin yanına gelip, tereddütte kalmasına çok kızır. Asla böyle bir durumu kabul etmeyeceğini belirterek gerekirse canını vermeye hazır olduğunu söyler.

Bu durumda Uruz'un kendisine emanet edilen annesine ve esir alınan kişilere karşı sorumlulukları vardır. Babasının, onları kendisine emanet etmesi, Uruz'a güvendiğini gösterir. Babasının, emanetinin yanı sıra ahlaki açıdan da Uruz esir olanları ve annesini korumak zorundadır. Bu durum namus kavramı ile özdeşleştirilebilir. Namus kavramı da toplumun ahlaki kurallarını temsil eder. Bunun yanında kâfirlerin Burla Hatun'u bulmaya çalışmaları ve onu kötü emellerine alet etmek istemeleri ahlaki açıdan da kabul görür bir durum değildir. Uruz, içinde bulunduğu durumda hem namusunu (ahlaki değerleri) hem de kendisine emanet edilenleri korumakla mükelleftir.

Burla Hatun'un içerisinde bulunduğu durumla ilgili olarak yaratılıştan bu yana var olan *"doğa ana ve tinsel ana"* imgesi, doğumdan bu yana emanet edildiğimiz, hayat sürecinde yükümlülüğü annenin üzerine yükler. Anne ile evladı arasındaki ruhsal ve psikolojik bağ birbirine sıkı sıkıya bağlıdır (Jung, 2005, s. 31). Yaşamın bütün ağır yükünü üzerine alan anne, inancı ve oğluya arasındaki güçlü bağdan dolayı tereddütte kalır. Uruz ise yine yaratılıştan bu yana sıkı sıkıya bağlı olduğu annesinin yükünü hafifletmek için kendisini feda etmek ister.

Uruz üzerinden kültürümüzde emanete verilen değer ne kadar önemli olduğu vurgulanmaktadır. Uruz ve annesinin başına gelen bu durum, onlar için birer imtihandır. Uruz'un hiç düşünmeden babasının emaneti olan ve yaratılıştan bu yana sıkı sıkıya bağlı olduğu annesi için canını vermek istemesi, onun bu imtihanı geçtiğini ama annesinin belki de aralarındaki sıkı bağdan ve evladına olan sevgisinden dolayı tereddütte kalması, onun bu imtihanı veremediğini göstermektedir. Uruz, annesine kendisi için üzülmemesi gerektiğini, isterlerse başka bir evlat sahibi olabileceklerini söyler:

"Sen sağ ol kadın ana babam sağ olsun

Bir benim gibi oğul bulunmaz mu olur (Ergin, 2013, s. 49)."

Burada Uruz'un bir yetiştikten beklenen tavrı gösterdiğini görürüz, böylece Uruz çocukluk döneminden bir nebze de olsa çıkmaya başlamıştır. Çocukluk döneminde Uruz'un düşüncelerinin erginleşip etrafında cereyan eden olayların ve içinde bulunduğu kritik durumun farkında olduğunu ve bu bilinçle birlikte bir yetişkin gibi davranıp hayatını etkileyebilecek kararlar almasından dolayı çocukluk dönemden yavaş yavaş çıkmaya başladığını düşünebiliriz.

Uruz, asılmak üzere ağaca götürüldüğünde vermiş olduğu karardan pişmanlık duymaktan çok geride bıraktıklarına ve henüz yapmak isteyip de gerçekleştiremediği şeyler için üzüntü duymaktadır. Asılacağı ağacın önüne getirildiğinde ise ağaç ile söyleşir:

"Beni sana asarlar çekme ağaç

Çekecek olursan yiğitliğim seni tutsun ağaç

Bizim elde olmalıydın ağaç

Kara hindu kullarıma buyuraydım

Seni para para doğrayalardı ağaç" (Ergin, 2013, s. 50).

Asılacağı ağacın önüne getirildiğinde ise Uruz artık her şeyin farkındadır ve ölümün kendisi için henüz erken olduğu düşüncesindedir. Uruz'un daha bu dünyada gerçekleştirmek istediği işler vardır ve bundan dolayı da ölümün kendisi için zamansız geldiği kanaatindedir. Bunu ise şu şekilde dile getirmiştir:

*“Tavla tavla bağlanırken atıma yazık
Kardeş diye beslerken arkadaşşıma yazık
Yumruğumda çırpınırken şâhin kuşuma yazık
Yetişmesi ile tutarken tazıma yazık
Beyliğe doymadan kendime yazık
Yiğitlikten usanmadan canıma yazık”* (Ergin, 2013, s. 50).

Kâfirler, Uruz'u asacakları sırada babası Salur Kazan, Karacuk Çoban ve de Kudretli Oğuz beyleri, Uruz'un imdadına yetişirler onu bu durumdan kurtarırlar.

Uruz'un esir olduğu destanda babası tarafından kurtarıldığını görürüz. Bu durum da bize Uruz'un henüz babasının yerini alması için hazır olmadığını gösterir.

“Salur Kazan'ın Evinin Yağmalandığı Destanı”nda Uruz dışında diğer karakterler de sınanır. Uruz esir düştüğünde annesi ile, Burla Hatun oğluyula, Karacuk Çoban ve kardeşleri Kazan Bey'e olan sadakatiyle, yine Oğuz beyleri de Kazan Bey'e olan sadakatleriyle ve ona zor zamanda yardım etmeleriyle sınanmışlardır. (Abdulla, 2012, s. 59).

3. YETİŞKİNLİĞE İLK ADIM: KAHRAMANIN AVA ÇIKMASI

Türklerde, *sığır* adı verilen av törenleri düzenlenirdi. Bu törenlerin ne zaman düzenleneceği Hakan tarafından belirlenir ve özel bir merasim ile gerçekleştirilirdi. Bu av merasimlerinde, her Türk boyu kendi soyu ile bağlantılı olduğunu düşündüğü, ongun* olan, hayvanı avlardı. Bu av sonrasında avlanan hayvanın eti yenirdi. Böylelikle de ongundaki kut'un kendilerine geçtiğine inanırlardı (Güzel ve Torun, 2017, s. 160).

Dîvânu Lugâti't-Türk'te sığır (sığır) “Hanların halk ile beraber yaptıkları bir çeşit av. Öyle ki, hanın adamları ormanlara ve kırlara dağılırlar, yaban hayvanlarını önlerine katarak hanın olduğu yere doğru sürerler; o, yorulmaksızın bulunduğu yerden önüne çıkan hayvanları vurur. Sürgün avı.” şeklinde tanımlanmıştır (1985, s. 364).

Av (şikâr) sözcüğü, “karada, denizde, gölde veya akarsularda evcil olmayan hayvanları vurma veya yakalama işi; sürek avı ise, birçok avcının katılmasıyla ve çoğu kez at üzerinde avı kuşatarak yapılan avlanma, sürgün avı” olarak tanımlanır (Türkçe Sözlük, 2011, s. 189-2183-2184).

* “İlkel toplumlarda topluluğun kendisinden türediği sanılarak kutsal sayılan hayvan, ağaç, rüzgâr vb. doğal nesne veya olay, totem.” (hzl. Şükrü Halûk Akalın vd., “Ongun” maddesi, *Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 2011, s. 1805).

Türklerin ava çıkmaları eğlence amaçlı olduğu kadar, eğitim amacı da taşır. Türklerde kişilerin tek başına ava çıkmalarının yanında, bir topluluk hâlinde yapılan süreklilikli avları da gerçekleştirilir. Hükümdar ve ordusu süreklilikli avına çıktığında bu av esnasında tıpkı savaşta gibi sağ kol, sol kol ve merkez olarak ayrılır. Avlanacak olan hayvanların etrafı sarılır. Av sırasında yapılan bu hareket, bir ordunun düşmanı kuşatması gibidir. Hükümdar süreklilikli avına çıktığında bir savaştaymiş gibi ordusunu yönetir. Bu açıdan bakıldığında avlanmanın yanında bir savaş tatbikatı da gerçekleştirilmiş olur. Ayrıca bu süreklilikli avlarına küçük yaşlardaki çocuklarda götürülür. (Bayat, 2018, s. 211-213).

Hunlar, küçük yaşta çocukları ava götürerek onları eğitirler. Bu eğitim amaçlı avlar, genellikle nisan ve mayıs aylarında düzenlenir. Bunun yanında M.Ö. 62 senesinde Hun hakanının, sayısı yüz bine varan askerle, süreklilikli avına çıktığından bahsedilir. Bu avlar yedi yüz elli kilometrelik bir alan içerisinde gerçekleştirilirdi. Türklerde avcılığın sosyal bir kurum hâline dönüşmesi ise Büyük Selçuklu Devleti zamanındadır (Bayat, 2018, s. 211-214).

Köprülü'nün İbn Bîbî'den aktardıklarına göre; Selçuklu sultanı yılda iki kez olmak üzere büyük av şöleni düzenlerdi. Bu büyük av şölenlerinin yanında hususi avlar da yapılırdı. Sultanın yılda iki defa düzenlediği büyük av şölenine, bütün devlet adamları ve boy beyleri de katılırlardı. Bu av şölenlerine çok önem verilir ve on beş gün önceden özellikle avcılar çıkartılıp hayvanları av yerine doğru sürmeleri için görevlendirilirdi. Av başladığında ise ilk olarak sultan avlanır, daha sonra ise beylere ve askerlere sıra gelirdi. Son olarak avlanma merasimi bitince çevrelenip sarılmış olan hayvanlar salınır (2018, s. 117).

Köprülü, Anadolu Selçuklulardaki bu av törenlerinin çok eski zamanlara dayandığını belirtir. Ayrıca bu av merasimlerinin ilk devirlerinde "dini bir mahiyete" sahip olduğuna dikkat çekerek Türkler arasında çok eski çağlardan beri yaygınlaştığından söz eder. (2018, s. 117).

Şeylanlardaki* gibi bu av törenlerinde de "rahip-şair"ler şiir okurlardı. Daha sonraları yeni dinlerin kabulü ile avlardan sonra düzenlenen şeylanlarda, hükümdarı ve kahramanlıklarını öven, önceki kahramanlıkları anlatan, kahramanlık destanları okunmaya başlandı. Bu av merasimlerine benzer şekilde Anadolu Selçuklu Devleti'nde savaş sonrasında, zafer gününün akşamında "baksı-ozan"lar savaşta gösterilen kahramanlıkları anlatırlardı. Avlardan sonra düzenlenen şeylanlarda da, zafer günlerindeki gibi kahramanlık destanları okunup, evvelki büyük kahramanlıklar anlatılırdı. (Köprülü, 2018, s. 119-120).

* "Şeylan-Şölen, Oğuz boylarının kurban ziyafetinden ibarettir." (M. Fuad Köprülü, *Edebiyat Araştırmaları 1*, Alfa Basım Yayım, İstanbul, 2018, s. 104).

Türklerde ilk av merasiminin düzenlenmesiyle birlikte, bu av sırasında, ilk avlanan canlının kanının akıtılmasının, başa gelebilecek her türden felaketi önlediğine inanılır. Bunun yanında sunulan ikramlar ve dilekler, avlanan ilk canlının kanının akıtılması, av iyelerini memnun etmek amacı da taşır (Bayat, 2018, s. 210). Anadolu'nun bazı yörelerinde kişilerin başına bir felaket geldiğinde ya da herhangi bir kazaya uğradığında, eğer kurtulmuşsa "kan akıtması" kurban kesmesi söylenir. Bunun yanında ev ya da araba gibi değerli eşyalar alındığında bunlara zarar gelmemesi için kurban kesilip kan akıtılması gerektiğine işaret edilir. Bu örneklerdeki inançlar, av merasimindeki ilk canlının kanının akıtılıp felaketlerin önlenebileceği inancıyla benzerlik gösterir. Bu bakımdan belki de her iki örnekteki inanın birbiriyle bağlantılı olduğu düşünülebilir.

Av törenleri belirli kurallar içerisinde gerçekleştirilirdi. Bununla ilgili olarak Cuveyni, av esnasında çembere alınan hayvanların kaçmasına müsaade eden kişilerin çok ağır bir ceza alacağını, hatta bu davranışlarının sonucu olarak ölümlerle bile cezalandırılacaklarından söz eder. Reşideddin de, av sırasında avlamak için çember hâlinde kuşatılan hayvanlardan, geriye yaralı olanlar ve zayıf düşen hayvanlar kaldığında, avlanacak iyi hayvan kalmadığında, kalan av hayvanlarının verimli otlaklara ve sulara gitmesi için av esnasında orada bulunan yaşlı erkeklerin saygıyla hanın yanına giderek mutlu olması için dua ettiklerini; hana, kalan hayvanların gitmesine izin vermesi için, istekte bulduklarını belirtir (Roux, 1994, s. 181).

Kahraman ava çıkmasıyla, kendi hayatına yön vermesi için de, bir fırsat elde etmiş olur. Av esnasında karşılaşılan zorluklar kahraman için birer imtihandır. Kahramanın bu imtihanları vermesiyle de karşısına yeni olanaklar çıkar (Akar, 2016, s. 81). Kahramanın ava çıkması, artık çocukluktan yetişkinliğe geçtiğinin, aynı zamanda savaşmaya hazır olduğunun bir göstergesidir.

"Kazan Bey Oğlu Uruz Bey'in Esir Olduğu Destanı"nda, Kazan Bey otağında kardeşi ve dayısıyla otururken birden kardeşi Kara Göne'ye dönüp gülmeye başlar, dayısı Aruz Koca'ya bakar sevinir. Karşısında oğlu Uruz'u görünce içini bir hüznün kaplar. Uruz babasının bu hâlini fark eder ve bunun sebebini sorar:

"...

Sebep nedir söyle bana

Kara başım kurban olsun babam sana

...

Ağladığına sebep ne söyle bana

Kara başım kurban olsun ağam sana" (Ergin, 2013, s. 91-92).

Kazan, neden böyle hüznlendiğini oğluna söyler:

"Beri gel tayım oğul

Sağıma doğru baktığımda kardeşim Kara Göneyi gördüm

Baş kesmiştir kan dökmüştür ganimet almıştır ad kazanmıştır

Soluma doğru baktığımda dayım Aruzu gördüm

Baş kesmiştir kan dökmüştür ganimet almıştır ad kazanmıştır

Karşıma doğru baktığımda seni gördüm

On altı yaşına geldin

Bir gün ola düşeyim öleyim sen kalasın

Yay çekmedin ok atmadın baş kesmedin kan dökmedin” (Ergin, 2013, s. 92)

der.

Kazan Bey, bu dünyadan göçüp gittiğinde yerine oğlu Uruz’un gelemeyeceğini düşündüğü için büyük üzüntü duymaktadır (Ergin, 2013, s. 91-92).

Salur Kazan’ın, oğlunun hâline üzülmemesinin nedeni kendisi öldükten sonra yerine oğlunun gelemeyeceği düşüncesidir. Kazan’da böyle bir düşüncenin tecelli etmesi ise oğlunun yiğitlik göstermemesinden dolayıdır. Her hükümdar yerine oğlunun kalmasını ister. Bu düşünce hem devletin geleceği hem de soyun devam etmesi açısından önemlidir.

Dede Korkut Kitabının Mukaddime bölümünde bu durumla ilgili olarak, *“Oğul babanın yerine yetişenidir, iki gözünün biridir. Devletli oğul olsa ocağının korudur. Oğul da neylesin baba ölüp mal kalmasa. Baba malından ne fayda başta devlet olmasa. Devletsiz şerrinden Allah saklasın hanım sizi!”* (Ergin, 2013, s. 16). Buradan anlaşılacağı üzere oğul, babanın yerine kalacak olandır, soyunu devam ettirendir. Selçuklu Devleti’nde de Osmanlı Devleti’nde de hükümdar çocukları belli bir eğitimden sonra bir sancağı yönetmek üzere gönderilirdi. Onlara bu görevlerinde yardım ve rehberlik etmesi için Selçuklu’da Atabey, Osmanlı’da Lala görevlendirilirdi. Türk toplumunda soyun devamı önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden de oğlu kızı olmayan kişiler toplumda pek hoş karşılanmamaktadır.

Dede Korkut Hikâyelerinde de Dirse Han’ın oğlunun olmayışı, Pay Püre Bey’in ve Pay Piçen Bey’in evlatlarının olmaması bu duruma örnektir. Beylerin anlatılarda ilk başta evlatlarının olmayışı Tanrı’nın onlara beddua ettiği düşüncesiyle ilişkilendirilmiştir. Daha sonra ise bu duruma sabır göstermeleri ve iyi huylu olmalarından dolayı Tanrı’nın izni ile birer evlat sahibi olduklarını görürüz (Ergin, 2013, s. 20-21-58-59).

Kazan Bey de hem soyunun hem de beyliğinin devamı için oğlunun yerine kalmasını istemektedir. Uruz ise henüz bu duruma hazır değildir. Kazan’ın oğlu için hüzünlenmesinin yanında, aynı zamanda yurdu için de endişe duymaktadır. Salur Kazan’ın kardeşi ve dayısını görüp, oğlu için ağlamasının bir diğer sebebi de Uruz’un gerçekten hükümdarlığa hazır olmadığı için kendisi aniden bu dünyadan göçüp gittiğinde etrafındakilerin Uruz’u tahta oturtmayacakları düşüncesinden kaynaklı olabilir. Kardeşi Kara Göne ve dayısı Aruz Koca’ya dönüp bakması da onların belki de şu anki durumda Uruz’dan daha çok Kazan’ın mevkiini hak etmiş olduklarından dolayıdır. Salur Kazan, Uruz’un durumunun böyle devam etmesi hâlinde kardeşi ve dayısının kendisi öldükten sonra Uruz’u başa geçirmeyeceklerini de bilmektedir.

Alp olabilmek için ya “baş kesip kan dökmek” gereklidir ya da “açları doyumak yalınları giydirmek” gereklidir. Baş kesip kan dökmek düşmanla mücadele etmektir ve alpliğin gücünü simgeler, açları doyumak yalınları giydirmek ise iyiliği ve çeşitli erdemleri simgeler (Duymaz, 2004, s. 40). Beyin ya da bey oğullarının baş kesip kan dökmesi düşmana korku saldığı gibi onlara karşı kendi halkını savunduğu için güvenilirliğin de simgesidir, bu durum bir nevi beyin otoritesini de temsil eder. Salur Kazan’ın oğlunun da öncelikle kendisi gibi yiğitlik gösterip o mevki hak etmesi gerekir. Çocukların bile ad alabilmeleri, zorluklar karşısında vermiş oldukları mücadelelere ve göstermiş oldukları yiğitliklere bağlıdır. Boğaç, Bamsı Beyrek gibi kahramanlar yiğitlik, cesaret gibi erdemler gösterdikten sonra ad almıştır. Uruz’un ise babasının mevkiine gelebilmesi için mücadele etmesi ve kendisini kanıtlanması gerekir.

Salur Kazan oğluna, kan dökmediğini ve yiğitlik göstermediğini söylemiştir. Babasının bu söylemine karşılık Uruz da “*hüneri oğul babadan mı görür öğrenir, yoksa babalar oğuldan mı öğrenir,*” der (Ergin, 2013, s. 93). Uruz’un bu sözüyle erginlenme sürecinde baba rolünün ne kadar önemli olduğunu görürüz. Baba, erginlenmenin gerçekleşmesinde rehberlik edecek kişi olup, oğluna bu yolculuğunda yol gösterir. Anne ise daha çok koruyucu rolü üstlenmektedir (Campbell, 2013, s. 178).

Bunun üzerine Salur Kazan oğlunu ava götürmeye karar verir ve yanına üç yüz kişi alır. Uruz da kırk elâ gözlü yiğidini yanına alarak, beraber avlanmaya giderler. Bunu haber alan kâfirler, Kazan’ı hazırlıksız yakalayıp saldırmaya karar verirler. Kazan bu durumun farkına varır ve atına binip yiğitlerini toplar. Bu sırada Uruz da babasına kendilerine doğru gelenlerin kim olduğunu sorar. Salur Kazan, kâfirlerin geldiğini söyler. Uruz, “Düşman diye neye derler?” Kazan da cevap verir: “Oğul onun için düşman derler ki biz onlara yetişsek öldürürüz, onlar bize yetişse öldürür” der. (Ergin, 2013, s. 93-94).

Salur Kazan’ın oğlu Uruz’u ava götürmek istemesi de erginlenmenin bir parçası olarak düşünülebilir. Jean Paul Roux’a göre çocuğun ava katılması, onun büyüdüğünün bir işareti ve avlanabilecek donanıma sahip olduğunun göstergesidir. Yine aynı şekilde çocuğun ava katılması, erginliğe girdiğinin, erkeklığe adım attığının ve daha sonraki süreçte evlilik yolunda ilerleyeceği bir silsilenin başlangıcıdır (1994, s. 182). Aynı zamanda ava gitmek bir düşmanla savaşıma benzer. Avlanma işi de belli bir düşman topluluğuna karşı yapılan bir eylemdir. Ava gitmek, av avlamak, düşmanla savaşmakla eş değer görülebilir (Roux, 2017, s. 42). Bundan dolayı da av ritüeli anlatılarda önemli bir yere sahiptir. Savaş meydanında nasıl düşmana karşı bir mücadele veriliyorsa, avlanacak herhangi bir hayvanla da o şekilde mücadele edilir, özellikle vahşi hayvanların avlanmasında ya da av esnasında bu hayvanların saldırması, düşmanın aniden saldırması ile benzerlik teşkil eder.

Kanglı Koca Oğlu Kan Turalı Destanı’nda da Kan Turalı, Tekürün kızı ile evlenebilmek için sırasıyla savaş meydanında boğa, arslan ve deve ile mücadele eder sonunda üçünü de mağlup eder (Ergin, 2013, s. 128-134). Kan Turalı’nın karşısına savaş meydanında bir asker çıkarmak yerine onun karşısına savaşması için hikâyede de bahsedildiği üzere vahşi hayvanlar çıkarılmıştır. Kan Turalı’nın

asker yerine vahşi hayvanlarla çarpışması avlamaya giden Oğuz beylerinin av esnasında yakalamak istedikleri hayvanlar ile olan mücadelesine benzer. Yani her iki durumda da bir savaş ve verilen bir mücadele vardır. Bu durumda avlanmak ve savaşmak eylemleri benzerlik gösterir, bu bakımdan her iki eylemi de aynı çatı altında değerlendirmek mümkündür.

Oğuz Kağan Destanı'nda da benzer bir durum söz konusudur. Oğuz Kağan ormanda bulunan sürüleri yiyen ve halka zulmeden canavarı öldürür daha sonra ise evlilik yolunda ilerler ve evlatları dünyaya gelir (Bang ve Rahmeti, 1936, s. 10-15). Bahaeddin Ögel'de Oğuz Kağan'ın canavarı öldürmesinden sonra "*ergenlik çağına*" girmiş olduğunu belirtmektedir. (2014, s. 21). Bu bağlamda genellikle anlatılarda yiğitlik gösterip ad almak ve ava gitmek gibi durumlar birer erginlenme safhası olarak karşımıza çıkar. Genellikle erginlenme, çocukluktan ergenliğe ya da yetişkinliğe geçişte kahramanın düşman karşısında vermiş olduğu mücadeleye bağlıdır. Bu düşman bir insan da olabilir, olağanüstü bir varlık veyahut av esnasında karşılaşılan bir hayvan da olabilir. Önemli olan nokta kahramanın çocukluk döneminden yetişkinlik dönemine geçişteki vermiş olduğu mücadeledir. Bir topluluk ile yapılan av esnasında çeşitli savaş tecrübeleri kazanmak da mümkündür.

Salur Kazan'ın oğlunu ava götürmek istemesinin sebebi Uruz'un yiğitlik göstermemesinden dolayıdır. Kazan, oğlunu ava götürerek ona avlanmanın yanında savaşmayı da öğretecektir. Av yoluyla atalarından öğrendiklerini ve hayatı boyunca edindiği tecrübeleri oğluna aktarmak istemektedir. Bu bakımdan av töreni çocuğun erginlenmesinde önemli bir basamak olarak görülebilir.

Eski çağlardan bu yana insanoğlunun belki de en eski mesleği avcılıktır. Avcılığın ilk çağlarda çoğunlukla insanların beslenme ihtiyacının karşılandığı bir faaliyet olduğu söylenebilir. Aynı zamanda çeşitli inançların olduğu belli bir geleneğin aktarıldığı tekil veya topluluk halinde yapılan bir törensel etkinlik şeklini almaya başladı.

Salur Kazan'ın oğlunu ava götürmesi, ona bildiklerini anlatmak istemesi ve kendinden sonra yerini oğluna bırakmak istemesi bir geleneğin devamı gibi düşünülebilir. Uruz'un "*hüneri oğul babadan mı görür öğrenir, yoksa babalar oğuldan mı öğrenir,*" (Ergin, 2013, s. 93) sözü de böyle bir geleneğin izlerini çağrıştırmaktadır.

Uruz'un, babasına "*düşman diye neye derler*" şeklinde bir soru yöneltmesi, onun henüz düşmanlarını tanımadığını gösterir ki, savaş konusunda tecrübesinin bulunmadığı böylelikle ortaya çıkar.

Uruz daha sonra babasına kendini kanıtlamak için ve daha da önemlisi yiğitlik göstermek için kâfirle mücadele etmek istediğini söyler. Lâkin babası, Uruz'a:

"...

O kâfirin üçünü alıp birini aşırılmaz okçusu olur

Hay demeden başlar kesen cellâdı olur

İnsan etini yahnı kılan aşçısı olur

Sen varacak kâfir değil” (Ergin, 2013, s. 96)

der.

Uruz’un savaş tecrübesinin olmadığını bilen Salur Kazan, oğlunun kendisiyle gelmesine izin vermez. Babasının bu tutumuna karşılık Uruz:

“A bey baba işitiyorum

Amma Arafatta erkek kuzu kurban için

Baba oğul kazanır ad için

Oğul da kılıç kuşanır baba gayreti için

Benim de başım kurban olsun senin için” der. (Ergin, 2013, s. 95-96)

Burada Arafat’da erkek kuzu kurban edilmesi örneği ve Uruz’un babası için canını vermek istemesi, Hz. İbrahim ile oğlunun teslimiyetini bizlere hatırlatmaktadır. Hz. İbrahim ve oğlu arasındaki konuşma şu şekildedir: “Çocuk kendisiyle birlikte koşup yürüyecek yaşa gelince İbrahim ona, ‘Yavrum, ben rüyamda seni boğazladığımı gördüm. Düşün bakalım, ne dersin?’ dedi. O da ‘Babacığım, emrolduğun şeyi yap. İnşallah beni sabredenlerden bulacaksın’ dedi” (Sâffât 37/102).

Babası, Uruz’a kendisi savaşırken pusuda beklemesini söyler. Uruz da babasının dediğini yerine getirip beklemeye başlar. Lâkin babasının, kendilerini öldürmeye gelen kâfirlerle savaştığını görünce dayanamaz yiğitleri ile beraber savaş meydanına çıkar. Burada baba sözünü dinlemeyen oğul ile ilgili olarak hikâyede, “O zamanda oğul baba sözünü iki eylemezdi, iki eylese o oğlanı kabul eylemezlerdi” (Ergin, 2013, s. 97). Belirtildiği gibi büyüklerin sözüne küçüklerin kulak vermesi gerekmektedir. Bu bağlamda Türk toplumunda aile büyüklerine verilen öneme de vurgu yapılmıştır.

Uruz burada babasının sözünü dinlemeyerek hataya düşmüştür. Düşmanla savaş konusunda acele etmesi bize Uruz’un henüz olgunlaşmadığını ve fevri hareket ettiğini göstermiştir. Aslında savaşa girerek kendisini, babasını ve birlikte ava geldikleri yiğitleri de tehlikeye atmıştır.

Uruz atıyla savaş meydanına büyük bir cesaretle gider. Birçok kâfiri öldürür ama sonunda düşman tarafından atından düşürülür. Uruz’un atının yıkıldığını gören kırk yiğit hemen atından inip Uruz’u korumak için etrafını sararlar. Lâkin kâfirler çok kalabalıklardır. Kırk yiğidi şehit ederek Uruz’u yakalayıp esir ederler. Uruz’un esir oluşu ise şöyle dile getirilmiştir: “Pazusundan ak ellerini bağladılar. Kır urganı ak boynuna taktılar. Yüzü üzerine atarak sürüklediler. Ak etinden kan çıkıncaya kadar dövdüler. Baba diye ağlattılar, ana diye bağirttiler. Eli bağlı boynu bağlı, yüzü üzerine atıp yürüyü verdiler” (Ergin, 2013, s. 98).

Uruz’un babasının sözünü dinlemeyip tedbirsizce savaş meydanına çıkması, kendisinin yanında yiğitlerini de riske atması, ani karar vererek sergilemiş olduğu hâl ve hareketler onun babasının yerine geçmek için hazır olmadığını, tecrübesizce hareket ettiğini ve de erginlenme sürecinin tamamlanmadığını gösterir.

Kâfirler, Uruz'u esir alınca savaştan çekilirler. Salur Kazan da düşmanın korkup kaçtığı düşünerek oğlu Uruz'u bıraktığı yere gider. Lâkin Uruz ortalıkta yoktur. Beylerine oğlunun nereye gittiğini sorar, Beyler: *"Oğlan kuş yürekli olur, kaçıp anasına gitmiştir"* derler. Beylerinin de böyle düşünmeleri üzerine Kazan Bey, oğlunun hayırsız bir evlat olduğunu düşünür ve savaş meydanını, yiğitlerini geride bırakıp gittiği için oğluna çok kızar. Kazan Bey oğlunu bulmak için evinin yolunu tutar. Uruz'u bulduğunda yaptıklarından dolayı onu öldürmeyi düşünür (Ergin, 2013, s. 98).

Oğuz beylerinin Uruz'un kaçıp gittiğini düşünmeleri onun henüz kan dökmediğinden ve yiğitlik göstermediğinden dolayıdır. Oğuzlarda alplık önemli bir mevkiidir ve onlar bunu bir *"yaşam biçimi"* olarak görürler. Oğuzlarda her genç istediği zaman alp olamaz. Alp olmak için belli vasıflar gereklidir, *"tek oğullar, bey oğulları"* gibi toplumda ön plana çıkan kişiler alp olabilir. Oğuzlarda, alplar kendi aralarında ayrı bir topluluk gibidir (Duymaz, 2004, s. 40).

Kazan Bey oğlunu bıraktığı yerde bulamayınca beylerine oğlunun nereye gitmiş olduğunu sorar, beyler ise Uruz'un savaş meydanından kaçtığını söylerler. Kazan Bey'in bu durumda oğluna güvenmediğini görmekteyiz. Beylerinin sözüne itimat eden Kazan, oğlunun savaşa katılmak için kendisinden izin istediğini unutmuştur ve oğlunun yerine beylerinin sözüne daha çok değer verir. Salur Kazan, beylerine oğlunun nerede olabileceğini sorduğunda ise, beyler oğlanın nereye gittiğini bilmedikleri hâlde Uruz'un savaş meydanından eve anasının yanına kaçıp gittiğini söylerler. Beylerin böyle söylemeleri de muhtemelen Uruz'un yiğitlik göstermeyişinden, baş kesip kan dökmediğinden dolayıdır, ona olan güvensizlikleri böyle söylemelerine sebep olmuştur. Salur Kazan gibi bir beyin yerine geçecek kimsenin en az onun kadar yiğit, savaşçı biri olması gereklidir. Salur Kazan'ın oğlunu aramak için eve gitmesi, beylerin Uruz'un korkup kaçtığını düşünmeleri, Uruz'a karşı bir önyargının da oluşmuş olduğunu gösterir.

Salur Kazan eve yalnız gelir, Burla Hatun oğlunu göremeyince, yüreğine ateş düşer. Oğlunun gelmeyişinden şüphelenerek kocasına oğlunu sorar. Bunun üzerine Salur Kazan oğlunun kaçmadığını anlar ve oğlunu bulmak için tekrar yola koyulur. Savaş meydanına gelince oğlunun kırk yiğidinin şehit olduğunu görür. Ayrıca Uruz'un atı da okla vurulmuştur. Bu durumda Salur Kazan oğlunun esir olduğunu anlar. Oğlunu bulmak için kâfirlerin bulunduğu yere doğru yol alır. Kazan Beyi gören kâfirlerin hepsi kılıç kuşanır, savaşmak için hazırlanmaya başlarlar. Kâfirler Kazan Bey'i de oğlu Uruz gibi esir etmek ve öldürmek isterler. Bunun üzerine Kazan'ın gelmesiyle birlikte Uruz'un elini çözerler. Uruz babasına, kâfirler seni öldürmek istiyorlar, benim için gelme, der. Uruz, babasına kendisi için canını tehlikeye atmaması gerektiğini söyler. Salur Kazan ise oğlu için canını vermeye hazırdır. Kazan Bey tek başına gelmiştir. Bir müddet kâfirlerle savaşır. Göz kapağına da bir darbe alır. Bu sırada Kazan'ın yardımına Burla Hatun ve Oğuz beyleri gelir. Büyük bir savaş sonucunda Uruz düşmanın elinden kurtarılır (Ergin, 2013, s. 103-111).

Uruz, her ne kadar esir düşse de savaştan kaçmayarak cesaret göstermiştir. Lâkin babasının sözünü dinlememesi esir düşmesine neden olmuştur. Uruz'un babasının sözünü dinlememesi ve babasının savaştığını görünce dayanamayıp savaş meydanına gitmesi onun daha olgunlaşmadığını gösterir. Salur Kazan oğlunun, savaş tecrübesi edinmesi ve dahi olgunlaşması için ava götürür ise de Uruz bu durumu kendisini kanıtlaması için verilmiş bir fırsat olarak görür. Uruz burada babasının sözünü dinlemeyerek bir hata yapmış olabilir ama babası ile birlikte düşmanlara karşı mücadele etmesi, onun kesinlikle korkak biri olmadığını gösterir. Bu savaşta Uruz esir düşmüş olsa da babasının yanında savaşarak ve dahi babası kendisini kurtarmaya geldiğinde onu düşünerek, geri dön demesi, Uruz'un babasına ve Oğuz beylerine karşı kendini kanıtladığını gösterir. Uruz'un savaştan kaçıp eve gittiğini düşünen beyler de böylelikle yanılmış olurlar.

4. URUZ'UN ESİR DÜŞEN BABASINI KURTARMASI

Oğulların, babalarını kurtarması onların yetişkinlik çağına geldiğinin artık babalarının yerini alabileceklerinin bir göstergesidir. Babaların ise, bir genelleme yapmamakla beraber, oğullarının yetişkinlik çağında yaşlanmaları ile birlikte biraz güçlerinin azaldığı görülür. Bununla birlikte diyebiliriz ki oğullar, babalarının yerini alacak olanlardır. Oğullar, atalarının evine yerine sahip çıkacak, ocağını tütürüp yurdunu koruyacak, atalarının yerini alıp onlardan sonra soyun devamını sağlayacak kişilerdir. Bu yüzden de Dede Korkut Hikâyelerinde çocuğu olmayan kimseler pek hoş görülmez.

İnsan doğar, büyür ve ölür. Hayatın doğumla başlayan süreci ölümle sona erer. Babalar, da zamana yenik düşüp, yaşlanıp her canlı gibi bir gün öleceklerinden zamanla onların yerine kalacak olan da evlatlardır. Çocuklar, neslin devam etmesi, yok olmaması açısından da önemli bir yere sahiptir. Bir hükümdarın neslinin devam etmesi, aynı zamanda devletin devamı olarak görülür. Babadan oğula geçen bir devlet sistemi düşünüldüğünde, devletin bekası o soyun devam etmesiyle mümkün olacaktır.

Türk anlatılarının birçoğunda olduğu gibi, Dede Korkut Hikâyelerinde de oğulların, babalarını kurtardıkları görülür. Dede Korkut Hikâyelerinde; Boğaç Han'ın, babası Dirse Han'ı kırk namerdin elinden kurtarması; Yigenek'in, babası Kazılık Koca'yı Direk Tekür'ün elinden kurtarması; Emren'in, bacağı kırılan babası Begil'i kâfirlerin elinden kurtarması ve Uruz'un, esir düşen babası Salur Kazan'ı kâfirlerin elinden kurtarması bu duruma örnek teşkil eder.

“Salur Kazan Esir Olup Uruz'un Çıkardığı Destanı”nda, Tırabuzan Tekürü, Salur Kazan'a bir şahin gönderir. Salur Kazan ve yiğitleri şahini de yanlarına alarak ava çıkar. Av sırasında kazları görünce şahini bırakırlar. Şahin uçarak, Toman'ın kalesine gider. Salur Kazan ve adamları şahinin peşinden giderek onu kaleye kadar takip ederler. Kazan'ın bu sırada uykusu gelir o zamanlar da Oğuz beylerinin uykusu geldi mi yedi gün boyunca uyurlardı (Ergin, 2013, s. 191).

Bu durumda, uyku hâlini bir erginlenme sınavı olarak düşünebiliriz. Kahramanın uyanık kalması veya uyuması da bir erginlenme örneğidir. Kahraman uyuya kalırsa başına çeşitli olaylar gelecek,

uyumaz ise karşılaşacağı zorluklarla mücadele edecektir. Eliade, bu konuyla ilgili olarak, uykusu gelen kahramanın uyanık kalabilmesini, en zor erginlenme sınavı olarak görür. Kahramanın bu durumdan kurtulmak istemesinin nedenini de ölümsüzlüğü amaçlamasına bağlar. Daha çok bu sınavla kahramanın, insan bedeninin sınırlarını aştığını, eskisinden farklı olarak birtakım olağanüstü özellikler kazanmaya başladığını söyler (2003, s. 385).

Kazan uyuyunca Tekür'ün askerleri bu durumu fark ederler ve Kazan'ı yakalamak için harekete geçerler. Kâfirlerin geldiğini gören Oğuz beyleri Kazan'ı korumak için savaşırken şehit olurlar. Askerler, Kazan'ın elini organla bağlarlar, arabaya atıp götürürler. Yolda uyanan Kazan, gerinmesiyle elindeki organları bir anda koparır. Gülmeye başlayan Kazan, arabayı beşik sandığını söyler. Kaleye geldiklerinde ise Salur Kazan'ı bir kuyuya hapsederler. Zindana düşen Salur Kazan'ın ününü duyan Tekür'ün karısı, bir gün onu görmeye zindana gider. Tekür'ün karısı, Salur Kazan'a zindanda ne yaptığını, iyi olup, olmadığını ne yediğini ne içtiğini, neye bindiğini sorar. Kazan da kadına cevap verir:

“Ölülerine yemek verdiğin vakit ellerinden alıyorum, hem ölülerinizin yorgasına biniyorum, yaşlılarını yedekte çekiyorum dedi. Tekür'ün karısı der: Dinin için Kazan Bey, yedi yaşında bir kızcağzım ölmüştür, kerem eyle ona binme dedi. Kazan der: Ölülerinizden ondan yorga yoktur, hep ona biniyorum dedi.”* (Ergin, 2013, s. 192).

Bu durum üzerine Tekür'ün karısı ölen kızının ve diğer ölülerin mezarlarında rahat edemeyeceğini düşünerek, kocasından Kazan'ı bırakmasını ister (Ergin, 2013, s. 191-193).

İlk başta Tekür, Kazan'a bir şahin hediye etmişti. Kazan'da avda şahini kullanmak istediğinde kuş uçarak Tekür'ün kalesine geri döndü. Kuş ile birlikte gelen Kazan'ı ise esir aldılar. Burada Tekür'ün, Kazan'ı esir etmek için böyle bir oyun oynadığını, ona tuzak kurduğunu düşünebiliriz. Eskiden haberleşme için de kullanılan kuşlar belirli yerlere dönmek üzere eğitilmişlerdir. Eski zamanlarda kuşların ayağına bağlanan bir mektup sayesinde haberleşme sağlanırdı. Kuşlar eğitilir, yuvaları olarak gördükleri yerlere geri dönmeleri sağlanırdı. Böylelikle de kuşlar haberleşmeyi hızlandırırdı. Salur Kazan, da Tekür'ün kendisine oynadığı oyuna karşılık olarak, onun karısını ve bu sayede de Tekür'ü kandırır. Kadına, ölen kızına eziyet ettiğini söyleyerek kendisini serbest bırakması için ikna eder. Böylelikle her iki karakter de akıl oyunları ile birbirlerini kandırmışlardır.

Tekür ilk başta Salur Kazan'ı bırakmak istemez. Ondan kendilerini övmesini ve kendilerine düşmanlık etmemesini ister. Kazan bu durumla ilgili olarak Tekür ile konuşurken bir yandan da oğlu Uruz'u över:

“Kudretli Oğuz elinde bir oğlum var Uruz adlı

Bir kardeşim var Kara Göne adlı

Yeniden doğanını diriltmeyeler” (Ergin, 2013, s. 197)

* “Biniciyi sarsmayan at yürüyüşlerinden biri.” (Haz. Şükrü Halûk Akalın vd., “Yorga” maddesi, *Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 2011, s. 2607).

Salur Kazan, Uruz'un esir düştüğünde yiğitlik göstermediğini ve kendi yerine geçmek için hazır olmadığını düşünmekteydi. Uruz ise av esnasında babasının sözünü dinlememiş, kendilerine saldıran kâfirlere karşı savaşmış ve bu uğurda esir düşmüştür. Ama cesareti sayesinde göze girmeyi de başarmıştır. Burada babası Uruz'dan övünçle bahsetmektedir. Salur Kazan kendisi ölse de artık oğlunun kendi yerini alabileceğini düşünmektedir. Kazan kendisini esir alan kâfirleri, oğlu Uruz ve kardeşi Kara Göne vasıtasıyla tehdit etmektedir. "Yeniden doğanını diriltmeyeler" derken Kazan öldüğünde oğlu ve kardeşinin, Tekür'ün soyunu kurutacaklarını onu yaşatmayacaklarını söylemektedir.

Babasının esir düştüğünü öğrenen Uruz, amcasını da yanına alarak, Oğuz beylerini ve askerleri toplar. Kazan Bey'i kurtarmak için yola koyulur. Bunu haber alan Tekür, düşmanı durdurmak için Kazan Bey'den yardım ister. Salur Kazan'a, Tekür'ün düşmanlarını durdurması karşılığında, serbest kalacağı vaat edilir. Salur Kazan, bu teklifi kabul ederek savaş için hazırlanır. Tekür'ün askerleri de onunla birlikte savaş meydanına çıkar. Kazan, Oğuz beylerinin geldiğini görür, "askerin en ön safında duran ise bir ak boz atlı, ak sancaklı, üzeri sağlam demir giyimli" birisidir. Kazan, savaş meydanına çıkar ve savaşmak için karşısına rakip ister. Bamsı Beyrek atını meydana sürer. Daha sonra Kazan, Beyrek'e sorar:

"Bre yiğit, önünce bu askerin bir ak sancaklı alay çıktı, çadırını başkalarından önce dikti, ak boz ata binen o yiğit ne yiğittir, kimin nesidir, yiğit başın için söyle bana. Beyrek der: Bre kâfir kimin nesi olacak, beyimiz Kazan'ın oğludur dedi. Kazan gönlünden der: elhamdülillâh benim oğlancığım büyük er olmuş dedi." (Ergin, 2013, s. 198-200).

Tekür, Oğuz beyleriyle savaşmak yerine, Salur Kazan'ı onlarla savaştırmayı istemektedir. Burada Tekür'ün savaşta kendisini tehlikeye atmak yerine baba ve oğlu savaşırıp ikisinden de kurtulmak istediğini görürüz. Tekür'ün savaşta kendisinin yer almamasının bir diğer sebebi de düşmanla yapılacak olan savaşın kaybedebileceği korkusu olabilir. Salur Kazan'ın kendisine göre daha iyi bir komutan olduğunu düşündüğünden askerlerini onun emrine verir. Tekür'ün, askerlerini Salur Kazan'ın emrine vermesi ona güvendiğinin bir kanıtı da olabilir. Kazan'ın aslında Oğuz beyleriyle gerçekten savaşma gibi bir niyeti yoktur. Burada Kazan'ın asıl amacı kendisini kurtarmaya gelen Oğuz beylerini ve Uruz'u bir imtihana tabi tutmaktır. Salur Kazan'ın bir baba olarak oğlunu imtihan etmek istemesi, erginlenmenin gerçekleşmesinde yol gösterici olmak istediğinin de kanıtıdır. Bu sebeptendir ki ordunun başına geçen kişinin kim olduğunu özellikle Beyrek'e sorar. Çünkü ordunun başına geçen kişi aynı zamanda Salur Kazan'ın yerini alan kişidir. Uruz'un esir olduğu destanda, oğlunun yiğitlik göstermediğinden ve tahtının kendisinden sonra oğlu Uruz'a kalamayacağından yakınmakta olan Kazan, oğlunu kendi yerinde, ordunun başında görünce sevinir.

Kazan oğlunun savaş meydanına çıkmasını istemektedir. Beyrek buna daha fazla dayanamaz ve Salur Kazan'a saldırır. Kazan, Beyrek'e ve diğerlerine kendisini tanıtmaz. Beyrek'in saldırısına karşılık veren Kazan, Beyrek'i mağlup eder. Savaş meydanındaki Beyrek'e, beyini çağırmasını söyler. Bamsı Beyrek'ten sonra, sırasıyla Dülek Evren, Alp Rüstem savaş meydanına gelir. Kazan'ı tanımazlar, o da kendisini tanıtmaz. Lâkin ikisini de mağlup eder. Kazan tekrar savaşmak için er ister. Bu sefer meydana

oğlu Uruz gelir. Gelir gelmez de Kazan'ın omzuna darbe vurur, babasını yaralar. Uruz, babasını tanımaz bir daha kılıcıyla meydana atılır, Kazan da:

“Kara dağımın yükseği oğul

Karanlıklı gözlerimin uydını oğul

Alpım Uruz aslanım Uruz

Ak sakallı babana kıyma oğul” (Ergin, 2013, s. 202)

der.

Uruz savaştığı kişinin babası olduğunu öğrenince, atından iner, babasının elini öper. Babası da oğlunu boynundan öper. Beylerin hepsi gelir Salur Kazan'ın elini öper. Kâfirle savaşıp kaleyi feth ederler. Kiliseyi yıkıp mescit yaparlar (Ergin, 2013, s. 200-202).

Uruz, savaş meydanına çıktığında, babasıyla mücadele ettiğini bilmemektedir. Bu sebeple aslında bir bilinmezliğin içerisinde kendini bulur. Uruz'un askerlerin önünde kendisine meydan okuyan düşman ile mücadele etmek için savaş meydanına çıkması, askerlerinin ve toplumun gözünde onu yüceltir. Bu durum da Uruz'un savaşmaktan mücadele etmekten kaçmadığının göstergesidir. Aynı zamanda kendisini topluluk önünde kanıtlaması için bir fırsattır. Uruz savaşta babasını yenerek bir bilinmezlikten/karanlıktan kurtulup aydınlığa çıkmıştır. Bu olay Uruz'un artık tamamen çocukluktan yetişkinliğe geçtiğini gösterir.

Uruz, meydana savaşmak için çıktığında karşısındaki kişinin babası olduğunu bilmiyordu. Uruz için bu durum bir imtihandı. Uruz, babasını yenip bu imtihani da aşarak bilinmezlikten kurtuldu. Böylelikle de belirsiz/karanlıkta olan bir durumun aydınlandığını görürüz. Bu karanlıktan aydınlığa geçiş ya da çocukluktan yetişkinliğe eşik geçişleri rahme dönüş imgesiyle bağdaştırılabilir. Muhtemelen bu durumla benzer olarak, rahme dönüş imgesinde, bebeğin doğum esnasında anne karnındaki bilinmezliklerden aydınlığa doğru yol almasıyla ilişkilendirilmiş olabilir. Çocukluktan yetişkinliğe geçişte ya da yaşamın aydınlık yüzünden ölümden sonraki bilinmezliklere geçiş de bu imge ile bağdaştırılır. Çocuğun anne karnından karanlıktan/bilinmezlikten çıkıp aydınlığa kavuşması ile ölümlle beraber aydınlıktan bilinmezliğe/karanlığa geçiş de rahme dönüş imgesiyle bağdaştırılabilir. (Campbell, 2006, s. 80).

Salur Kazan savaş meydanına çıktığında ilk öncelikle oğlu Uruz'un ordunun başındaki kişi olarak karşısına çıkmasını ister. Salur Kazan'ın bu istediğinin sebebi oğlu Uruz'un kendisi gibi bir yiğit olup olmadığını sınamak içindir. Uruz'un ordunun en önünde gelmesiyle birlikte babasının yerini aldığını görürüz. Uruz babasının yerini alacak kişi olduğundan hüküm vermenin yanı sıra savaş meydanında da kendisini kanıtlaması gereklidir. Türkler konargöçer savaşçı bir toplumdur. Bundan dolayı da Uruz'un hükmetmenin yanında iyi bir savaşçı da olması gereklidir. Bu yüzdendir ki Kazan, oğlunun meydana yiğitçe savaştığını görmek ister. Oğlunu bu sebeple savaş meydanına çağırır. Uruz savaş meydanında babasını tanımadığı için aslında bir düşmanla mücadele etmektedir. Cesaretle savaşır ve babasını

mağlup eder. Daha sonra ise Uruz, babasını düşman elinden kurtarır. Sonra hep birlikte kâfirleri mağlup ederler. Artık Uruz, babası Salur Kazan'a ve bütün Oğuz beylerine kendisinin nasıl bir yiğit olduğunu kanıtlamıştır.

5. SONUÇ

Erginlenme hâli, kişinin doğup büyümesinden ölümüne kadar olan süreçte edindiği tecrübelerden oluşur. Bu tecrübeler kişileri olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Kişilerin hayatı boyunca karşılaştığı birtakım zorluklar, engeller onlara tecrübe kazandırır. İnsanoğlu, çağlar boyunca karşılaştığı zorluklardan ders çıkarmayı bilmiştir. İnsanların hayatlarındaki bazı dönüm noktaları, erginlenme sürecinin bir parçası gibidir. İnsanın yaratılıp anne karnından ayrılması ile başlayan bu yolculuk serüveni, erginlenme hâli, insanın ölümüyle birlikte tekrar yaratıcıya dönmesiyle son bulacaktır.

Gençlik döneminden başlayarak çeşitli merhalelerden geçen Uruz, babasının tahtına geçmek için hazır olduğu son destanla erginlenme sürecini tamamlar. Kazan Bey Oğlu Uruz Beyin Esir Olduğu Destanı'nda, düşmanın kim olduğunu soran Uruz, babasının esir olduğu destanda, ordunun en ön safında, beylerinin başında iyi bir komutan, düşmanı mağlup eden, babasını esaretten kurtaran bir yiğit alp olarak karşımıza çıkar. İlk başlarda genç, tecrübesiz biri olan Uruz, kendisi ve ailesinin karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmeyi bilmiş, bununla birlikte zamanla babasının yerini alacak, soyunun devamını sağlayacak bir bey hâline dönüşmüştür.

KAYNAKÇA

- Abdulla, K. (2012). Mitten Yazıya veya Gizli Dede Korkut. (A. Duymaz, Çev.). İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Akalın, Ş. H. vd., (hzl.) (2011). Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Akar, Y. (2016). "Salur Kazan'ın Evinin Yağmalandığı Boy Anlatısı Üzerine Bir İnceleme", R. Korkmaz (Ed.), Dede Korkut Okumaları. İstanbul: Kesit Yayınları, 79-94.
- Altuntaş, H. ve Şahin, M. (hzl.) (2011). Kur'an-ı Kerim Meâli. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Bang, W. ve Rahmeti, G. R. (1936). Oğuz Kağan Destanı. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Türk Dili Semineri Neşriyatı.
- Bayat, F. (2018). Türk Mitolojik Sistemi (Kutsal Dişi - Mitolojik Ana, Umay Paradigmasında İlkel Mitolojik Kategoriler - İyeler ve Demonoloji) (Cilt 2). İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Campbell, J. (2006). İlkel Mitoloji Tanrının Maskeleri. (K. Emiroğlu, Çev.). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Campbell, J. (2013). Kahramanın Sonsuz Yolculuğu. (S. Gürses, Çev.). İstanbul: Kabalcı Yayıncılık.
- Divanü Lûgat-it-Türk Tercümesi. (Cilt 1) (1985). (B. Atalay, Çev.). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

- Divanü Lûgat-it-Türk Tercümesi. (Cilt 3) (1985). (B. Atalay, Çev.). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Dursun, A. (2014). "Türk Halk Kültüründe Hukuk Kavramı", Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Muğla.
- Duymaz, A. (2004). "Dede Korkut Kitabı'nda Alplığa Geçiş ve Topluma Katılma Törenleri Üzerine Bir Değerlendirme", Türk Dili Araştırmaları Yıllığı - Belleten, 46(1998/1), 39-50.
- Eliade, M. (2003). Dinsel İnançlar ve Düşünceler Tarihi Gotama Budha'dan Hıristiyanlığın Doğuşuna (Cilt II). (A. Berktaş, Çev.). İstanbul: Kambur Yayınları.
- Eliade, M. (2018). Ebedi Dönüş Miti. (A. Meral, Çev.). İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Ergin, M. (2009). Orhun Abideleri. İstanbul: Boğaziçi Yayınları.
- Ergin, M. (2013). Dede Korkut Kitabı. İstanbul: Boğaziçi Yayınları.
- Gökalp, Z. (1976). Türk Töresi. (H. Dizdaroğlu, hzl.). Ankara: Kültür Bakanlığı Ziya Gökalp Yayınları.
- Güzel, A. ve Torun, A. (2017). Türk Halk Edebiyatı El Kitabı. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Jung, C. G. (2005). Dört Arketip. (Z. Aksu Yılmaz, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Köprülü, M. F. (2018). Edebiyat Araştırmaları 1. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Ögel, B. (2001). Düünden Bugüne Türk Kültürünün Gelişme Çağları. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları.
- Ögel, B. (2014). Türk Mitolojisi (Cilt II). Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Örnek, S. V. (2016). Türk Halkbilimi. Ankara: BilgeSu Yayıncılık.
- Roux, J. P. (1994). Türklerin ve Moğolların Eski Dini. (A. Kazancıgil, Çev.). İstanbul: İşaret Yayınları.
- Roux, J. P. (2017). Eski Türk Mitolojisi. (M. Y. Sağlam, Çev.). Ankara: BilgeSu Yayıncılık.
- Tarama Sözlüğü (Cilt V). (1996). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

COVID- 19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE TÜRKİYE’DE İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

Remzi BULUT¹, Coşkun PINAR²


ÖZ: Çin’de ortaya çıkıp hızla bütün dünyaya yayılan yeni tip koronavirüs (Covid-19) sadece insan sağlığı değil neredeyse bütün sosyal ve ekonomik hayatı etkisi altına almıştır. Virüsün yayılmasının engellenmesi amacıyla hükümetler tarafından ortaya konulmuş olan tedbirler ekonomiyi olumsuz yönde etkilemiştir. Dünya genelinde üretim hacminin daralması sonucu ekonomik daralmaya ve işsizlik sorununun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Konjonktürel olarak bütün dünyayı etkileyen bu kriz her ne kadar bir sağlık krizi olarak baş göstermişse de daha sonra ekonomik boyutu ön plana çıkmıştır. Türkiye ekonomisi Covid-19 sürecinde negatif ekonomik büyüme ve eksik istihdam sorunları ile mücadele etmek durumunda kalmıştır. Bu çalışmada, Türkiye’de Covid-19 tedbirlerinin zirve yaptığı Nisan ayı ile son TÜİK istihdam verilerinin açıklandığı dönem olan Eylül ayı arasında kalan döneme ait istihdam verileri karşılaştırılmıştır. Çalışmanın ilk kısmında Dünyada ve Türkiye’de salgın hastalıkların tarihi ve etkileri ile Covid-19 virüsünün izlediği seyir ele alınmıştır. TÜİK, İŞKUR, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının verileri doğrultusunda Covid-19 sürecine ait istihdam oranları karşılaştırılarak Türkiye’de istihdama yönelik alınan tedbirler ve teşvikler ortaya konulmuştur. Çalışmanın son kısmında ise varılan sonuçlar değerlendirilecektir.


ANAHTAR KELİMELER: *Pandemi, İstihdam, İşsizlik, Covid-19, Türkiye.*

EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT OF TURKEY IN COVID -19 PANDEMIC

ABSTRACT: The new type of coronavirus (Covid-19) that emerged in China and spread all over the world, has affected not only human health but also almost all social and economic life. Measures taken by the governments in order to prevent the spread of the virus brought the economy to a standstill. As a result of the contraction in production volume worldwide, it has caused economic contraction and the emergence of unemployment problem. Although this crisis that affects the whole world cyclically, emerged as a health crisis, its economic dimension came to the fore afterwards. In the Covid-19 period, Turkey's economy has had to struggle with negative economic growth and underemployment problems. In this article, employment data for the period between April, when Covid-19 measures in Turkey reached their peak, and September, when the latest TÜİK employment data was announced were compared. In the first part of the article, history and effects of the epidemic diseases in the world and Turkey, and the course followed by the Covid-19 virus has been discussed. In line with the data of the TÜİK, İŞKUR, Ministry of Treasury and Finance and Presidency Strategy and Budget Directorate, the incentives and the measures taken to promote employment in Turkey have been demonstrated by comparing employment rates of the Covid-19 process. In the last part of the article, the conclusions will be evaluated.

KEYWORDS: *Pandemic, Employment, Unemployment, Covid-19, Turkey.*

¹  Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, rbulut@mehmetakif.edu.tr

²  Yüksek Lisans Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, coskunpinar@mehmetakif.edu.tr

1. GİRİŞ

Salgın hastalıklar dünya tarihinin her aşamasında toplumları önemli ölçüde etkilemiştir. 541-542 yıllarında bütün dünyayı etkisi altına alan 1. Veba salgını, 30 ila 50 milyon arasında insanın ölümüne yol açmıştır. Dünyayı bu kadar önemli ölçüde etkileyen ne ilk ne de son salgın olmuştur. 2. Veba salgını olarak bilinen İspanya merkezli 1347-1351 yılları arasında yaşanan salgında Avrupa nüfusunun yaklaşık yarısının ölümüne neden olmuştur (Pala, 2010: 120) İspanyol kâşifler tarafından 1520 yılında Amerika kıtasına götürülen çiçek hastalığı bu tarihten sonra “Yeni Dünya Çiçek Salgını” olarak bilinmekte ve 56 milyon insanın ölümüne yol açmıştır. Yine H1N1 kaynaklı İspanyol Gribi Birinci Dünya Savaşı’nın son yıllarında (1918-1919) hızla yayılarak 40 ila 50 milyon arasında insanın ölümüne neden olduğu tahmin edilmektedir. Bu sayı savaş süresince hayatını kaybeden insanların iki katı olarak kabul edilmektedir (Türk vd., 2020: 614).

Yeni tip koronavirüs hastalığı (COVID-19) dünyada ilk olarak 2019 yılı aralık ayında Çin’in Hubei eyaletine bağlı Wuhan şehrinde ateş, öksürük ve nefes darlığı gibi belirtilerle ortaya çıkmış akabinde kısa bir süre içerisinde bütün dünyaya yayılmıştır. Dünya çapında geniş bir coğrafyaya yayılması ve yayıldığı ülkelerde vaka ve ölüm sayılarının hızla artması neticesinde 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi (salgın) olarak ilan edilmiştir. Dünya Sağlık Örgütü’nün resmi verilerine göre, 23 Kasım 2020 tarihi itibari ile dünyada toplam 59.454.447 resmi vaka bulunmaktadır. 23 Kasım 2020 tarihine kadar dünya genelinde 1.401.220 kişi COVID-19 salgını sebebiyle hayatını kaybederken, 41.093.330 kişi hastalığı atlattığı görülmektedir. (Woldometers, 2020)

Pandeminin ilan edilmesinden sonra tüm ülkeler COVID-19 hastalığının yayılmasını önlemek adına sert tedbirler almışlardır. Alınan tedbirler ekonomik ve sosyal faaliyetlerin hemen hemen durma noktasına gelmesine neden olmuştur. Virüsün ortaya çıkışı neredeyse tüm dünyada sanat, spor, eğitim, ulaşım, sağlık gibi birçok sektör için de yıkıcı etkiler doğurmuştur. Ulaşım sektörü seyahat kısıtlamalarından öncelikli olarak zarar görmüş, dünya genelinde birçok havayolu şirketi küçülmek zorunda kalmıştır. Gelişmiş ülkelerde dahi sağlık sistemleri iflas etme noktasına gelmiştir. Özellikle sağlık sektörünün tamamen özel teşebbüs elinde olduğu ülkelerde hükümetler hastanelerin hasta kabul ve tedavi politikaları konusunda çaresiz kalmış bu nedenle çok sayıda insan en temel insan haklarından biri olan tedavi hakkından mahrum kalmıştır. Son yıllarda giderek yükselen küreselleşme söylemlerinin aksine ülkeler sınırlarını kapatarak salgınla mücadele veremeye başlamıştır.

Türkiye’de ilk vakanın 11 Mart 2020 tarihinde sağlık bakanı tarafından açıklanması ile birlikte salgının hızının azaltılması amacıyla birtakım önlemler hayata geçirilmiştir. Kamuya açık alanlarda bireylerin birbirleriyle temasını kesmeyi ve toplum içinde izolasyonu sağlamayı amaçlayan tedbirler bütün dünyada olduğu gibi Türkiye’de de ekonomik ve sosyal yaşamı durma noktasına getirmiştir.

COVID-19, tüm ekonomik sektörlerde farklı etkiler doğurmuştur. Beraberinde de ekonomik krizleri getirmiştir. Krizden olumsuz olarak etkilenen sektörler olduğu gibi, bu süreçte üretim hacmini artırarak kârlı çıkan sektörler de olmuştur. Alkol, dezenfektan ve temizlik malzemelerine artan ihtiyaç neticesinde bu maddeleri üreten şirketlerin üretim hacmi ve karlılığı artmıştır (Balcı & Çetin, 2020: 43). İnsanlar hastalığa yakalanmamak ve virüslere karşı vücut dirençlerini artırmak adına takviye edici gıdalara yönelmiştir. Takviye edici gıdalara artan talep bu sektörü de diğerlerine nazaran pozitif yönde etkilemiştir. Dijital platformlarda yapılan ticaret hacmi artmış, sadece teknoloji ürünlerinin değil, aynı zamanda market ve gıda alışverişlerinin de elektronik ticaret yoluyla yapılma sıklığında artışlar gözlenmiştir. Zincir marketlerin evlere servis hizmeti başlatmaları ve satışlarını dijital kanallara kaydirmaları da bu artışı desteklemiştir.

Faaliyetlerini tamamen durdurmamayan işletmeler ise birtakım kurallara uymak şartıyla faaliyetlerine devam etmiştir. Maske kullanımı, kapalı ortamlarda mesafe kuralı ve hijyenik tedbirler kapalı ortamlarda aynı anda bulunabilecek insan sayısını kısıtlamalarına gidilmiştir. Çalışanların aynı zaman diliminde iş yerinde olması artık iş sağlığı ve güvenliği açısından da bir tehdit haline gelince esnek çalışma ve kısmi çalışma gibi istihdam türleri ön plana çıkmıştır. Eski günlere nazaran daha az iş yapabilen işletmeler ise işçilerinden bir kısmına süreli veya süresiz ücretsiz izin vermişlerdir. Kriz, iş gücü arzını olumsuz yönde etkilediği gibi işgücü talebinde de düşüşe neden olmuştur. Bunun en önemli sebebi de işletmelerin çalışanlara karşı yükümlülüklerini yerine getirememesinden kaynaklanmaktadır.

2020 yılı haziran ayında dünyada ve Türkiye’de COVID-19’a karşı başarılı olunamamasına karşın vaka sayıları ve ölüm sayılarında önemli ölçüde azalma görülmüştür. Bu dönem içinde Türkiye’de vaka sayıları 700’lü rakamlara kadar düşmüş; buna bağlı olarak toplumun genelini etkileyen, ekonomik ve sosyal hayatı kısıtlayan birçok tedbir ya kaldırılmış veyahut gevşetilmiştir. Kafe, restoran ve alışveriş merkezleri ile kişisel bakım hizmeti veren işletmeler tekrar faaliyete geçmiş, yurtiçi ve yurtdışı seyahat yasakları kaldırılmıştır (Balcı & Çetin, 2020: 41).

2020 yılı Kasım ayı itibariyle salgının yayılma hızı ile hasta ve ağır hasta sayılarında tekrar önemli artışlar başlamıştır (Sağlık Bakanlığı, 2020). Kötü bir senaryo olarak ikinci dalga ihtimali endişeye sebep olmuştur. Türkiye’de salgınla mücadele kapsamında 21 Kasım 2020 tarihinden geçerli olmak üzere hafta sonu 10:00 - 20:00 - saatleri dışında sokağa çıkma kısıtlaması ile kafe, restoran ve yeme içme yerlerinin çalışma şartlarını düzenleyen tedbirler hayata geçirilmiştir (Habertürk, 2020). Daha önce alınan tedbirlerin tekrar hayata geçmesi veya bu tedbirlere ihtiyaç kalmaması maske, mesafe ve hijyen kurallarının toplumun geneli tarafından kabul görmesi ve uygulanması ile mümkündür.

2. COVID – 19’UN TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİSİ

Ekonomideki daralma genel olarak üretim hacminin düşmesi ve buna bağlı olarak işsizlik oranlarında artışa sebep olmuştur. Covid-19 krizinin diğer ekonomik krizlerden farklı olarak insan

sağlığı ve insan odaklı olması doğal bir sonuç olarak insan ve çalışma hayatını derinden etkilemektedir. TÜİK verilerine göre 2020 yılı Ağustos (Dönemsel sonuç bağlamında Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarını kapsamaktadır.) döneminde İşsizlik oranı %13,2 olmakla birlikte bu rakam pandeminin ekonomik faaliyetler üzerinde en çok etkili olduğu Nisan (Mart, Nisan ve Mayıs aylarını kapsamaktadır.) döneminde dahi %12,8 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1. Mart - Ağustos dönemleri işgücü verileri (bin kişi)

Dönem	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam (%)	İşsizlik (%)	Tarım Dışı İşsizlik (%)	Genç nüfusta işsizlik (%)
Mart	30 104	26 133	3 971	48,4	42,0	13,2	15,0	24,6
Nisan	29 388	25 614	3 775	47,2	41,1	12,8	14,9	24,4
Mayıs	29 684	25 858	3 826	47,6	41,4	12,9	15,2	24,9
Haziran	30 632	26 531	4 101	49,0	42,4	13,4	15,9	26,1
Temmuz	31 491	27 263	4 227	50,3	43,5	13,4	15,9	25,9
Ağustos	31 749	27 554	4 194	50,6	43,9	13,2	15,7	26,1

Kaynak: TÜİK

Tablo 1’de görüldüğü gibi Nisan-Ağustos dönemleri arasında işgücüne katılım 2 milyon 361 bin kişi arttığı halde istihdam artışı 1 milyon 940 binde kalmış ve işsiz sayısında 419 bin kişilik bir artış meydana gelmiştir. Aynı dönemde iş gücüne katılım oranının %3,4, istihdam oranının %2,8 arttığı fakat bununla birlikte işsizlik oranında %0,4 artış meydana geldiği görülmektedir. Türkiye’de Ağustos dönemi verilerine göre toplam işsiz sayısı 4 milyon 194 bin iken İŞKUR’a kayıtlı işsiz sayısı 3.351.226 kişidir (İŞKUR, 2020). Türkiye’nin sahip olduğu genç nüfusun toplam nüfus içerisinde oranının yüksek olması işsizlik olgusundan da yine en çok gençlerin etkilenmesine neden olmaktadır. Genç nüfusta işsizlik oranı Ağustos döneminde %26,1 olarak gerçekleşmiştir, bu oran OECD ortalamalarının çok üstündedir.

Türkiye işgücü piyasasında kamu kesiminin payı da oldukça önemlidir. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının verilerine göre hazırlanan Tablo 2’de de görüleceği üzere 2020 yılı 3. Döneminde toplam kamu istihdamı 2019 yılının aynı dönemine göre %3,6 artmıştır. Covid-19’un yıkıcı etkilerine rağmen 2020 yılı 2. Dönem ile 3. Dönem arasında kadrolu personel sayısı 12 bin kişi artarak 2 milyon 956 bine, sözleşmeli personel sayısı ise 12 bin kişi artarak 509 bine yükselmiştir. Aynı dönemde Sürekli işçi sayısındaki 11 bin kişilik istihdam kaybına rağmen toplam kamu personeli sayısı 4 milyon 779 bin olmuştur.

Tablo 2. Kamu Sektörü İstihdamına İlişkin Veriler (Bin Kişi)

Yıl	Dönem	Toplam	Kadrolu personel	Sözleşmeli personel	İşçi		Geçici personel	Diğer
					Sürekli işçi	Geçici işçi		
2019	III.Dönem	4 612	2 917	422	1 108	60	-	104
2019	IV.Dönem	4 644	2 939	428	1 124	49	-	105
2020	I.Dönem	4 699	2 943	455	1 144	51	-	106
2020	II.Dönem	4 767	2 944	497	1 161	59	-	106
2020	III.Dönem	4 779	2 956	509	1 150	58	-	106

Kaynak: <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdamı/28.11.2020>

3. COVID - 19’UN EKONOMİK BÜYÜMEYE ETKİLERİ

Ekonomik ve sosyal hayatı düzenleyen tedbirler üretim hacminde düşüşe neden olmaktadır. Böyle bir durumun yaşanması dünyada ve Türkiye’de ekonomik büyüme rakamlarının çok düşük veya negatif seviyelerde seyretmesine neden olmaktadır.

Tablo 3. 2020 Yılı I. Ve II. Çeyrek GSYH Sonuçları

Dönem	Cari Fiyatlarla (Milyon TL)	Cari Fiyatlarla (Milyon \$)	Zincirleşmiş Hacim Endeksi	Değişim Oranı (%)
2020/1	1.073.600	176.591	161,3	4,4
2020/2	1.041.643	153.180	153,6	-9,9
2020/3	1.419.483	197.377	199,5	6,7

Kaynak: TÜİK

Tablo 3’te de görüldüğü gibi 2020 yılının 2. Çeyreğinde GSYH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) büyüme hızı %-9,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran aynı yılın 1. Çeyreğinde %4,4 olarak gerçekleşmişti (TÜİK, 2020). Virüsün yayılma düzeyindeki ön görülemez mali verilerin tahmin edilmesini de güçleştirmiştir. T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından 2019 yılında yayınlanan Yeni Ekonomik Programa (YEP) göre Türkiye’nin 2020 yılı büyüme tahmini %5 olarak tahmin edilmesine karşın, bu oran 2020 yılı içerisinde yayınlanan YEP ile birlikte %0,3 olarak güncellenmiştir. Keza işsizlik oranı 2019 YEP’te %11,8 olarak tahmin edilmiş ancak 2020 YEP ile birlikte bu oranda güncelleştirilerek %13,8 olarak revize edilmiştir (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2020).

4. COVID – 19’UN BEŞERİ SERMAYEYE ETKİLERİ

Kasım ayı içerisinde virüse karşı geliştirilen aşı haberleri her ne kadar umut verici de olsa üretime başlanan aşı veya aşuların virüsün yayılmasını ne denli önleyeceği henüz bilinmemektedir. Geliştirilen aşuların ne denli etkili olacağı yanında üretim, dağıtım ve tüketim miktarları ile dünya çapında hangi insanlara ve ne zaman ulaşacağı konusundaki belirsizlik de hâlâ devam etmektedir. Üretim faktörlerini birbirinden ayırmak mümkün olmadığı gibi emek faktörünün verimliliğini de beşeri ve sosyal sermayeden bağımsız tutmak mümkün değildir. Belirsizlik ortamı Türkiye’de ve dünyada sadece ekonomik sermayenin değil aynı zamanda toplumsal güven düzeyindeki düşüşler neticesinde sosyal sermayenin ve eğitim-öğretim faaliyetlerinin aksaması ile de beşeri sermayenin kaybı anlamına gelmektedir. (Karagül, 2012: 87)

5. İSTİHDAMA YÖNELİK ALINAN TEDBİRLER

Türkiye’de ilk vakanın resmi olarak açıklanmasının ardından dünyanın diğer ülkelerinde olduğu gibi salgını önleme amaçlı adımlar atılmaya başlanmıştır. Ekonomideki daralmanın en az tahribatla atlatılması amaçlanmıştır. İş ve çalışma dünyasını destekleme amaçlı olarak çok sayıda adımlar atılmıştır.

2020 yılı Mart ayı içerisinde alınan kararlarla birlikte esnek çalışma ve uzaktan çalışma modelleri desteklenerek yaygınlaşması sağlanmıştır. Kısa çalışma ödeneğinden faydalanmak için gerekli olan 600 gün prim şartı 450 güne indirilerek son 120 günde prim ödemiş olma şartı da 60 güne çekilmiştir. Başvuru için gerekli belge sayısı azaltılarak daha fazla kişinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanması sağlanmıştır. Çalışılmayan sürelerin daha sonraki dönemlerde çalışılabilmesi anlamına gelen telafi çalışma süresi daha önceleri 2 ay iken bu düzenlemeyle birlikte 4 aya çıkarılmıştır. 2020 yılının tamamı için asgari ücret desteği verilmesi yönünde karar alınmış ve bu süreçte 32 bin sağlık personelinin istihdam edilmesi kararlaştırılmıştır (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2020).

Mart ayında atılan adımlar Nisan ayında da devam etmiştir. Turizm sektöründe çalışmakta iken iş akitleri askıya alınmış olan çalışanların bir kısmı kısa çalışma ödeneği kapsamına alınmış olup, Nisan ayı içerisinde sigorta girişi yapılanlar bu hizmetten yararlanma hakkına sahip olmuştur. Çalışanlar işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ile 15 Mart 2020 tarihinden sonra iş akitleri feshedilen buna rağmen işsizlik sigortasından yararlanmak için gerekli şartları taşımayan çalışanlara 3 ay boyunca günlük 39,24 TL ödeme yapılması kararı alınmıştır. Kısa çalışma ödeneğinin bağlanmasından önce tamamlanması gereken uygunluk tespiti beklenmeksizin çalışanın beyanına göre kısa çalışma ödeneği bağlanması yönünde karar alınmıştır. Bu sayede çalışanların kısa süre içinde haklarına erişmeleri önünde bir engel daha kaldırılmıştır. Toplu iş sözleşmesi uyarınca yürütülen yetki ve uygulamalar üç ay süreyle uzatılmış, 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen Geçici İstihdam Güvencesi başlıklı geçici madde işle işten çıkarma uygulamaları 3 ay süreyle yasaklanmıştır. İşten çıkarma yasağı ilk etapta üç ayla sınırlandırılmasına rağmen, dönemler halinde uzatılarak uygulanmasına devam edilmiştir. 23 Temmuz 2020 tarihli son değişiklik ile birlikte bu süreyi uzatma yetkisi cumhurbaşkanlığına aktarılmış ve uzatılabilecek son tarih olarak 30 Haziran 2021 tarihi belirlenmiştir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2020).

23 Temmuz 2020'de kabul edilen kanun teklifi ile birlikte, Cumhurbaşkanlığı tarafından kısa çalışma ödeneğinden faydalanma süresinin 31 Aralık 2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Kısa çalışma ödeneği alanlar ile nakdi ücret desteğinden faydalananlar arasında çalıştıkları işyeri tekrar normal çalışma düzenine geçenlerin sigortalı ve işveren paylarının tamamının 31 Aralık 2020 tarihine kadar 3 ay süreyle İşsizlik Sigorta Fonu'ndan karşılanmasına karar verilmiştir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2020).

6. SONUÇ

Dünya son yüz yıldır irili ufaklı birçok ekonomik krizle karşı karşıya kalmıştır. Bu krizlerin bazıları 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran gibi talep kaynaklı iken bazıları da 1973 yılında yaşanan OPEC petrol krizi gibi arz kaynaklı ekonomik krizlerdir. Halen devam etmekte olan Covid-19 krizinin ise hem arz hem talep kaynaklı olduğu görülmektedir.

Salgının yayılmaması adına alınan tedbirler sonucu üretim hacmi daralmış, bu da arzın azalmasına neden olmuştur. İş hayatına yönelik tedbirler üretimi azaltırken dünya çapında milyonlarca insanın işlerini kaybetmesiyle bir başka deyişle gelir kaybına uğramalarıyla sonuçlanmıştır. Böyle bir durumun yaşanması küresel anlamda talep eksikliğini doğurmaktadır.

Covid-19 diğer krizlerden farklı olarak bir toplum sağlığı sorunu olarak ortaya çıkmıştır. Krizin ortaya çıkışı ve ilerlemesi klasik iktisadi krizlerden farklı olduğu için sadece daraltıcı veya genişletici politikalarla çözümü mümkün görülmemektedir. Salgın tam anlamıyla kontrol altına alınmadan ve tüm sağlık otoritelerinin kabul ettiği bir tedavi yöntemi geliştirilmeden önce alınan ekonomik tedbirler ve piyasayı genişletecek müdahaleler ile ancak günü kurtarmak mümkündür. Ülkeler vatandaşlarını ve ülkelerinde ekonomik faaliyette bulunan yabancı girişimcileri krizden mümkün olduğunca az zarar görmeleri adına desteklemektedir. Ancak bu destekler daha önce de ortaya konulduğu gibi kesin çözüm teşkil etmemektedir. Türkiye’de de ekonomik gidişatı pozitif yönlü etkilemesi amacıyla birtakım tedbirler alınmıştır. Özellikle istihdama yönelik teşvik paketleri ile işsizlik oranlarının aşırı yükselişi engellenmeye çalışılmış bu aşamada işgücü piyasası kamu sektörüne yapılan personel alımları ile de desteklenmiştir. İşten çıkarma işveren aleyhine zorlaştırılmış bu tedbirle işsizliğin artması engellenmeye çalışılmıştır. İşsizlik sigortasına erişim, kısa çalışma ödeneği veya nakdi ödeme gibi desteklerle ücretsiz izne çıkarılmış veya iş akdi sona ermiş çalışanların söz konusu süreci en az hasarla atlatalmaları amaçlanmıştır. Bütün bu önlemler ile istihdam oranlarındaki düşüş frenlenmeye çalışılsa da Nisan-Ağustos 2020 döneminde işsizlik oranı 0,4 puan artmış, işsiz sayısında ise 419 bin kişilik artış meydana gelmiştir (TÜİK, 2020). Covid-19’un neden olduğu ekonomik krizde de daha önceki krizlerde olduğu gibi iş tecrübesi az gençler ile az eğitilmiş kesim daha fazla etkilenmiştir. Bu dönemde Türkiye’de 15-24 yaş arası çalışabilecek nüfusu ifade eden gençler arasında işsizlik oranı yaklaşık olarak %26 seviyelerinde seyretmektedir.

Türkiye genç nüfusun ve doğal kaynakların yüksek seviyede bulunduğu her anlamda zengin bir ülkedir. Genç işsizliğin yüksek olmasının bir sebebi de hızla artan genç nüfus yoğunluğudur. Her yıl çalışabilecek yaşa gelen yüzbinlerce insan her ne kadar işsizliği yükseltiyorsa da aynı anda bir zenginliktir. Covid-19 ile birlikte değişen dünya düzenine ayak uydurulması yine bu genç nüfusa bağlıdır. Her anlamda dijitalleşme eğiliminde olan hayata uyum sağlamak, Türkiye’yi uluslararası piyasada rakipleri ile mücadele eder seviyeye getirmek için eldeki genç nüfusun eğitim-öğretim yoluyla iş dünyasına kazandırılması şarttır.

Kamu, ekonominin dijital platformlara yöneldiği bu dönemde işletmelere gerekli desteği vermeye devam etmeli, dijital altyapının güçlendirilmesi adına yatırımlar yapılmalı bir yandan da yükseköğretim kurumları eliyle mevcut genç nüfusun niteliksel olarak zenginleşmesi amacıyla daha fazla desteklemelidir. Herhangi bir eğitim kurumuna kayıtlı olsun veya olmasın herkes uzaktan eğitim

yöntemleriyle eğitim hayatının bir parçası haline gelebilir ve vasıflı bir çalışan olarak daha kolay iş bulabilir.

Covid-19'un neden olduğu ekonomik ve sosyal krizin bırakmış olduğu bütün tahribat onarılabilsen bile uzun yıllar boyunca edinilmiş olan birçok alışkanlığın değişmesi ya da son bulması kaçınılmaz görünmektedir. Kalabalık ortamlarda bulunmak istemeyen insanları alışveriş ihtiyaçları için e-ticareti tercih etmeleri, salgın ile mücadele amacıyla eğitim kurumlarının uzaktan eğitim modellerine geçmeleri ile günümüz teknolojisinin birçok geleneksel yöntemin yerini alabileceği ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatı, tüketici tercihleri ile eğitim faaliyetlerinin dijital platformlara yönelmesi insanları zaman ve mekân olgularının tahakkümünden de kurtarabilir. Böylece eskiden olduğu gibi büyük binalar ve yüksek karbon emisyonuna mecbur olunmadığı anlamına gelir. Tüketim odaklı yaşam tarzının gezegene ait kaynakları hızla bitirdiği ortadadır, bu tüketim anlayışının uzun yıllar devam etmesi de mümkün görünmemektedir. Binlerce yıldır üstünde yaşadığımız yerküre ile savaş halinde olan insanın bu savaşa son vererek doğaya rağmen değil doğayla beraber bir yaşam olgusu üzerinde durması gelecekte daha yaşanılabilir bir dünya için zorunluluk arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Balcı, Y. & Çetin, G. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı Yıl:19 Sayı:37 Bahar (Özel Ek) s.40-58
- Habertürk. (2020, 11, 21). <https://m.haberturk.com/son-dakika-basliyor-yeni-kovid-19-tedbirleri-uygulanmaya-baslaniyor-2875743-amp> Erişim Tarihi: 24.11.2020
- <https://covid19.saglik.gov.tr/> Erişim Tarihi: 24.11.2020
- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=D%C3%B6nemsel-Gayrisafi-Yurt-%C4%B0%C3%A7i-Has%C4%B1la-III.-%C3%87eyrek:-Temmuz---Eyl%C3%BCl,-2020-33606> Erişim Tarihi: 30.11.2020.
- <https://www.sbb.gov.tr/isgucu-piyasasindaki-gelismelerin-makro-analizi/> Erişim Tarihi: 28.11.2020
- <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdam/> Erişim Tarihi: 28.11.2020
- <https://www.woldometers.info/coronavirus/> Erişim Tarihi: 23.11.2020
- İŞKUR, <https://media.iskur.gov.tr/40630/08-agustos-2020-aylik-istatistik-bulteni.pdf> Erişim Tarihi: 27.11.2020
- Karagül, M. (2012). Sosyal Sermaye (Kapitalizmin Kör Noktası). Ankara. Nobel Yayınevi.
- Pala, A. (2010). İktisat Tarihi. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Ders Notu
- TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/> Erişim Tarihi: 25.11.2020

Türk, A., Ak Bingül, B. & Ak, R. (2020). Tarihsel Süreçte Yaşanan Pandemilerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 2020, Cilt 19, Sayı COVID-19 Special Issue, Sayfalar 612 – 632

YEP, <https://www.hmb.gov.tr/yep-ozet> Erişim Tarihi: 25.11.2020