

yenifikir

ULUSLARARASI AKADEMİK FİKİR ARAŞTIRMA DERGİSİ

International Journal of Academic Research and Ideas

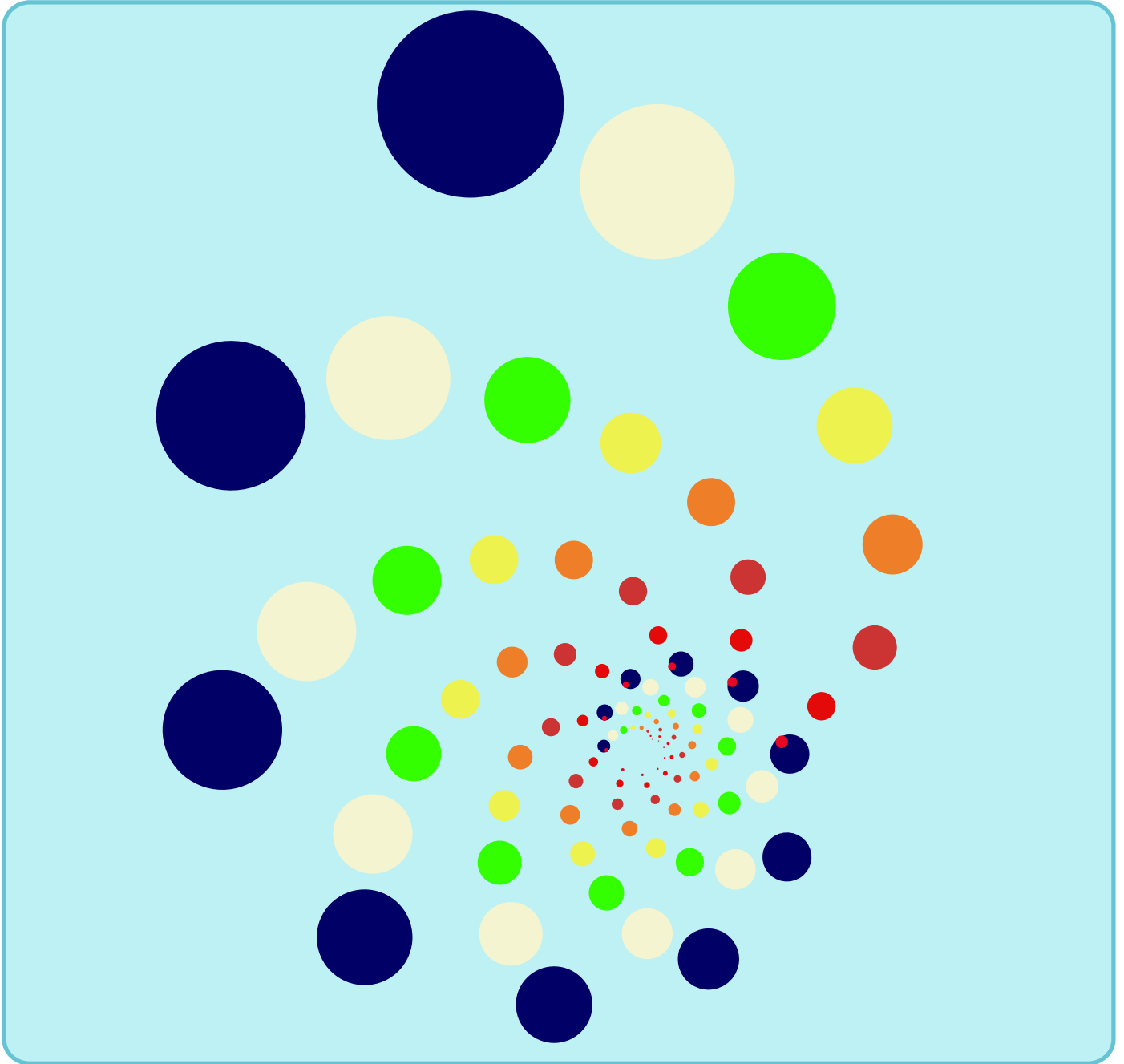
Yıl / Year: 2021

ISSN: 1308-9412

e-ISSN: 2757-7120

Dönem: Güz - Kış / Term: Fall - Winter

www.yenifikirdergisi.com



Cilt/Volume:13

Sayı/Issue:27

yenifikirSAM

Yeni Fikir Stratejik Araştırmaları Merkezi

Aydın'ın İlk Stratejik Araştırma Merkezi
Ramazan Pařa Mh. 23. Sk. No:12 Kat:2 Efeler / AYDIN

www.yfsam.com

yenifikir

ULUSLARARASI AKADEMİK FİKİR ARAŞTIRMA DERGİSİ
International Journal of Academic Research and Ideas
Since 2009

Yıl: 2021 Dönem: Güz-Kış

Cilt: 13 Sayı: 27

Kuruluş Tarihi: 26 Nisan 2009

Bahar-Yaz ve Güz-Kış dönemi olmak üzere yılda iki
defa yayınlanır.
(28 Aralık-28 Temmuz)

İdari Kurul / Administrative Board

Yeni Fikir Stratejik Araştırmalar Merkezi
(Yeni Fikir SAM) adına;
On behalf of Yeni Fikir Strategic Research Center
(Yeni Fikir SAM);

Sahibi / Owner
Mesut MEZKİT

Yazı İşleri Müdürü / Chief Clerk
Gönül ŞAHİN MEZKİT

Teknik Koordinatör / Technical Coordinator
Ahmet Arif ÇOLAKOĞLU

Grafik-Tasarım / Graph Design By
Rabia ÇAKI

Year: 2021 Term: Fall-Winter

Volume: 13 Issue: 27

The Date of Foundation: 26 April 2009

As Spring-Summer and Fall-Winter terms, Publishing
twice a year
(28th December-28th July)

Akademik Kurul / Academic Board

Baş Editör / Editor in Chief
Mesut MEZKİT

Yardımcı Editörler / Associate Editors
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa BAYHAN
Dr. Öğr. Üyesi Nezahat BELEN

BASKI/PRESSED BY: Detay Fotokopi Zafer Mahallesi 127 Sokak No:2/B AYDIN Tel: 0 2562153730

REKLAM VE İLETİŞİM ADRESİ / COMMUNICATION
Ramazanpaşa Mahallesi 23 Sokak No 12 Kat 2 Efeler / AYDIN Tel.: 0(256) 214 48 21
www.yenifikirdergisi.com / <http://www.yfsam.com> / yenifikirjournal@gmail.com

ISSN: 1308-9412 E-ISSN: 2757-7120

AKADEMİK KURUL

BAŞ EDITÖR

Mesut MEZKİT Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, mesutmezkit@gmail.com

ALAN EDITÖRLERİ

Doç. Dr. İsmail ŞİMŞEK Pamukkale Üniversitesi, isimsek@pau.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÜNLÜ Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, unlu100@gmail.com
Dr. Öğr. Üyesi Erbil CÖMERTLER AKTUĞ Pamukkale Üniversitesi, ecaktug@pau.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi İsa ÇELİK Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, isacelik@mu.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa BAYHAN Pamukkale Üniversitesi, mbayhan@pau.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi Nezahat BELEN Pamukkale Üniversitesi, nbelen@pau.edu.tr

SEKRETERYA

Ahmet Arif ÇOLAKOĞLU Pamukkale Üniversitesi, aarifcolakoglu@gmail.com

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN (Pamukkale Üniversitesi)
Prof. Dr. Akif FARZALİYEV (St. Petersburg Devlet Üniversitesi)
Prof. Dr. Mesiğa Mehemedi AHMED (Azerbaycan Bilimler Akademisi)
Prof. Dr. Jha AVDHESH, CVM (Charutar Vidya Mandal) Üniversitesi, Hindistan
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÜNLÜ (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Azamat MAKSÜDÜNOV, Kırgızistan - Türkiye Manas Üniversitesi, Kırgızistan
Dr. Öğr. Üyesi İsa ÇELİK (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa BAYHAN (Pamukkale Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Nezahat BELEN (Pamukkale Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ramazan Kemal HAYKIRAN (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)
Dr. Hans WERNER SCHMIDT (Goethe Enstitüsü)

ACADEMIC BOARD

EDITOR IN CHIEF

Mesut MEZKİT Aydın Adnan Menderes University, mesutmezkit@gmail.com

FIELD EDITORS

Assoc.Prof.Dr. İsmail SIMSEK Pamukkale University, isimsek@pau.edu.tr
Asist.Prof.Dr. Ahmet UNLU Aydın Adnan Menderes University, unlu100@gmail.com
Asist.Prof.Dr. Erbil COMERTLER AKTUG Pamukkale University, ecaktug@pau.edu.tr
Asist.Prof.Dr. İsa CELIK Mugla Sitki Kocman University, isacelik@mu.edu.tr
Asist.Prof.Dr. Mustafa BAYHAN Pamukkale University mbayhan@pau.edu.tr
Asist.Prof.Dr. Nezahat BELEN Pamukkale University, nbelen@pau.edu.tr

SECRETARIAT

Ahmet Arif COLAKOĞLU, Pamukkale University, aarifcolakoglu@gmail.com

EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN (Pamukkale University)
Prof. Dr. Akif FARZALİYEV (St. Petersburg University)
Prof. Dr. Mesiaga Mehemedi AHMED (Azerbaycan Scientific Academy)
Prof. Dr. Jha AVDESH, CVM (Charutar Vidya Mandal) University, India
Asist.Prof.Dr. Ahmet UNLU (Aydın Adnan Menderes University)
Assist. Prof. Dr. Azamat MAKSUDUNOV, Kyrgyz Turkish Manas University, Kyrgyzstan
Asist.Prof.Dr. İsa CELIK (Mugla Sitki Kocman University)
Asist.Prof.Dr. Mustafa BAYHAN (Pamukkale University)
Asist.Prof.Dr. Nezahat BELEN (Pamukkale University)
Asist.Prof.Dr. Ramazan Kemal HAYKIRAN (Aydın Adnan Menderes University)
Dr. Hans WERNER SCHMIDT (Goethe Institute)

DANIŞMA KURULU

1. Prof.Dr. Abdullah İLGAZİ -----(Dumlupınar Üniversitesi)
2. Prof.Dr. Ahmet NAHMEDOV -----(Adnan Menderes Üniversitesi)
3. Prof.Dr. Akif FARZALİYEV -----(St. Petersburg Devlet Üniversitesi)
4. Prof.Dr. Ali TAŞ -----(Kırıkkale Üniversitesi)
5. Prof.Dr. Ayşe İRMİŞ -----(Pamukkale Üniversitesi)
6. Prof.Dr. Ayşe ÜSTÜN -----(Sakarya Üniversitesi)
7. Prof.Dr. Duran NEMUTLU -----(Emekli Öğretim Görevlisi)
8. Prof.Dr. Fatima MATOS -----(Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / Üniversitesi)
9. Prof.Dr. Fatima OUTEIRINHO -----(Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / Üniversitesi)
10. Prof.Dr. Feyzullah EROĞLU -----(Pamukkale Üniversitesi)
11. Prof.Dr. Hilmi DEMİRKAYA -----(Akdeniz Üniversitesi)
12. Prof.Dr. Hüsamettin İNAÇ -----(Dumlupınar Üniversitesi)
13. Prof.Dr. Hüseyin ÜRETEN -----(Adnan Menderes Üniversitesi)
14. Prof.Dr. İsmail TOSUN -----(Süleyman Demirel Üniversitesi)
15. Prof.Dr. Maria DE FATIMA MORINHO -----(Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / Üniversitesi)
16. Prof.Dr. Maria DO NOSCIMENTO -----(Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / Üniversitesi)
17. Prof.Dr. Mehmet KARAYAMAN -----(Uşak Üniversitesi)
18. Prof.Dr. Mehmet MARANGOZ -----(Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
19. Prof.Dr. Mesiağa Mehemmedi AHMED -----(Azerbaycan Bilimler Akademisi)
20. Prof.Dr. Salih TUĞ -----(Emekli Öğretim Görevlisi)
21. Prof.Dr. Sebahat KÖK -----(Pamukkale Üniversitesi)
22. Prof.Dr. Süleyman İNAN -----(Pamukkale Üniversitesi)
23. Prof.Dr. Süleyman KIZILTOPRAK -----(Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi)
24. Prof.Dr. Şaban ORTAK -----(Afyon Kocatepe Üniversitesi)
25. Prof.Dr. Turgay UZUN -----(Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
26. Prof.Dr. Zulmira SAUTOS -----(Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / Üniversitesi)
27. Doç.Dr. Arzu GÜRDOĞAN -----(Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
28. Doç.Dr. Cihan ÖZGÜN -----(Ege Üniversitesi)
29. Doç.Dr. Ercan UYANIK -----(Dokuz Eylül Üniversitesi)
30. Doç.Dr. Filiz ÇOLAK -----(Uşak Üniversitesi)
31. Doç.Dr. Mustafa BIYIKLI -----(Dumlupınar Üniversitesi)
32. Doç.Dr. Ozan KAYA -----(Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
33. Dr. Halil İbrahim HAKSEVER -----(Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
34. Dr. Hans WERNER SCHMIDT -----(Goethe Enstitüsü)
35. Dr. Hicabi ARSLAN -----(Adnan Menderes Üniversitesi)
36. Dr. Mehmet BAŞARAN -----(Adnan Menderes Üniversitesi)
37. Dr. Mustafa ASLAN -----(Sakarya Üniversitesi)
38. Dr. Şeyma Gün EROĞLU -----(Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
39. Dr. Hans WERNER SCHMIDT -----(Goethe Enstitüsü)

(Ünvan ve isim sırasına göre yazılmıştır)

ADVISORY BOARD

1. Prof.Dr. Abdullah ILGAZI -----(Dumlupinar University)
2. Prof.Dr. Ahmet NAHMEDOV -----(Aydın Adnan Menderes University)
3. Prof.Dr. Akif FARZALIYEV -----(St.Petersburg University)
4. Prof.Dr. Ali TAS -----(Kirikkale University)
5. Prof.Dr. Ayse IRMIS -----(Pamukkale University)
6. Prof.Dr. Ayse USTUN -----(Sakarya University)
7. Prof.Dr. Duran NEMUTLU -----(Retired Lecturer)
8. Prof.Dr. Fatima MATOS -----(Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / University)
9. Prof.Dr. Fatima OUTEIRINHO -----(Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto/ University)
10. Prof.Dr. Feyzullah EROGLU -----(Pamukkale University)
11. Prof.Dr. Hilmi DEMIRKAYA -----(Akdeniz University)
12. Prof.Dr. Husamettin INAC -----(Dumlupinar University)
13. Prof.Dr. Huseyin URETEN -----(Aydın Adnan Menderes University)
14. Prof.Dr. Ismail TOSUN -----(Suleyman Demirel University)
15. Prof.Dr. Maria DE FATIMA MORINHO -----(Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / University)
16. Prof.Dr. Maria DO NOSCIMENTO -----(Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / University)
17. Prof.Dr. Mehmet KARAYAMAN -----(Usak University)
18. Prof.Dr. Mehmet MARANGOZ -----(Mugla Sitki Kocman University)
19. Prof.Dr. Mesiaga Mehemedi AHMED -----(Azerbaijan Scientific Academy)
20. Prof.Dr. Saban ORTAK -----(Afyon Kocatepe University)
21. Prof.Dr. Salih TUG -----(Retired Lecturer)
22. Prof.Dr. Sebahat KOK -----(Pamukkale University)
23. Prof.Dr. Suleyman INAN -----(Pamukkale University)
24. Prof.Dr. Suleyman KIZILTOPRAK -----(Mimar Sinan Guzel Sanatlar University)
25. Prof.Dr. Turgay UZUN -----(Mugla Sitki Kocman University)
26. Prof.Dr. Zulmira SAUTOS -----(Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto / University)
27. Assoc.Prof.Dr. Arzu GURDOGAN -----(Mugla Sitki Kocman University)
28. Assoc.Prof.Dr. Cihan OZGUN -----(Ege University)
29. Assoc.Prof.Dr. Ercan UYANIK -----(Dokuz Eylul University)
30. Assoc.Prof.Dr. Filiz COLAK -----(Usak University)
31. Assoc.Prof.Dr. Mustafa BIYIKLI -----(Dumlupinar University)
32. Assoc.Prof.Dr. Ozan KAYA -----(Mugla Sitki Kocman University)
33. Dr. Halil Ibrahim HAKSEVER -----(Ondokuz Mayıs University)
34. Dr. Hans WERNER SCHMIDT -----(Goethe Institute)
35. Dr. Hicabi ARSLAN -----(Aydın Adnan Menderes University)
36. Dr. Mehmet BASARAN -----(Aydın Adnan Menderes University)
37. Dr. Mustafa ASLAN -----(Sakarya University)
38. Dr. Seyma Gun EROGLU -----(Mugla Sitki Kocman University)
39. Dr. Hans WERNER SCHMIDT -----(Goethe Institute)

(It has written in order of title and name.)

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

1. Yeni Fikir Dergisi, sosyal bilimler alanında iki dilde (Türkçe ve İngilizce) yayın yapan, uluslararası hakemli bir dergidir.
2. Yeni Fikir Dergisinin bütün yayın hakları Yeni Fikir Dergisi'ne aittir ve www.yenifikirdergisi.com adresinde yayınlanır.
3. Yeni Fikir Dergisi, basılı olarak da yayınlanır.
4. Yeni Fikir dergisi'ne yayınlanmak üzere gönderilen çalışmalar, en az iki hakeme (değerlendiriciye) olmak üzere, çift-körleme hakemlik sürecinden geçerek uygun bulunması halinde yayınlanır. Çift-körleme hakemlik süreci, makale yazar(lar)ının ve hakemlerin kimliklerinin birbirlerinden gizlenerek yapılan bir yöntemle incelenmesi temeline dayanır.
5. Hakemlerimizin değerlendirmelerini "Yeni Fikir Dergisi Hakem Değerlendirme Formu Şablonu'na" uygun olarak oluşturması gerekmektedir.
6. Makalelerin Yeni Fikir Dergisine başvuru formu doldurularak gönderilmesi, yayımı için başvuru anlamını taşır ve makalelerin tüm hakları Dergiye geçmiş sayılır.
7. Makalelerin yayımlanabilmesi için daha önce bir başka yayın organında yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere kabul edilmemiş olması gerekir. Daha önce bildiri şeklinde sunulmuş olan çalışmaların değerlendirme sürecine kabul edilebilmesi için; çalışmanın daha önce bildiri olarak sunulduğunun ve genişletilmiş-gözden geçirilmiş olduğunun makale içerisinde belirtilmesi gerekmektedir.
8. Yeni Fikir dergisi yılda en az 2 defa çıkarılır. Çıkarılan 2 sayı dışında özel sayı olarak da yayın yapılabilir.
9. Yazarların Turnitin, IThenticate vb. platformlardan benzerlik (intihal) raporunu kendileri oluşturarak başvuru formuna eklemeleri gerekmektedir. Benzerlik oranı %20'nin üzerinde olan makaleler hakem süreci başlatılmaksızın reddedilmektedir.
10. Yazarların, yayın için gönderdikleri yazının daha önce bir başka yayın organında yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere kabul edilmemiş olduğuna dair beyanını içeren "Telif Hakkı Formu"nu imzalayarak göndermeleri gerekir.
11. Çeviri ve inceleme yükümlülükleri ile hakem heyetine gönderilecek yazıların yükümlülükleri yazara aittir.
12. Makaleler yazarların talebi doğrultusunda Türkçe ve İngilizce dışında farklı dillerde de yayımlanabilecektir. (Rusça-Fransızca-Arapça-İspanyolca-İtalyanca vb. gibi) Akademik yazıların dışında seviyeli yorum, görüş, tartışmalara da yer verilecektir.
13. Yazıların sorumluluğu yazarlarına, reklamların sorumluluğu da reklam verenlere aittir.
14. Derginin ve yazarın ismi kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
15. Akademik çalışmalarla ilgili, hakemlerin verdiği olumlu ya da olumsuz görüş, çalışmanın yazarına bildirilir; gerekli düzeltmeler istenebilir.
16. Yeni Fikir dergisine gönderilen çalışmaların düzeltme vb. amaçlar ile yazar tarafından cevaplanma süresi 15 gündür. Bu zaman içerisinde cevap verilmeyen çalışmalar kapsam dışı bırakılmaktadır.
17. Yeni Fikir dergisinde yayımlanacak polemik konusu olan çalışmalarda en fazla 2 kez cevap yazma hakkı tanınır.

ETHICAL PRINCIPLES AND PUBLICATION POLICY

1. Yeni Fikir Journal is an international refereed journal that publishes in two languages (Turkish and English) in the field of social sciences.
2. All publishing rights of Yeni Fikir Journal belong to Yeni Fikir Journal and it is published at www.yenifikirdergisi.com.
3. The Journal of Yeni Fikir is also published in print.
4. Studies submitted to Yeni Fikir journal to be published are published to at least two referees (to the evaluator), if they are found appropriate by going through a double-blind refereeing process. The double-blind refereeing process is based on examining the identities of the author (s) and referees in a way that is done in disguise from each other.
5. Our referees are required to make their evaluations in accordance with the "Yeni Fikir Journal Evaluation Form Template for Referees".
6. Submitting the articles to Yeni Fikir Journal by filling the application form means an application for publication and all rights of the articles are deemed to have been transferred to the Journal.
7. In order for articles to be published, they must not have been previously published in another publication or accepted for publication. In order for the studies previously presented as a paper to be accepted into the evaluation process; It should be stated in the article that the study was presented as a paper before and that it was expanded-revised.
8. The Journal of Yeni Fikir is published at least twice a year. Apart from the 2 issues issued, it can be published as a special issue.
9. Authors' Turnitin, IThenticate etc. They must create the similarity (plagiarism) report from the platforms and add it to the application form. Articles with a similarity rate of over 20% are rejected without initiating the referee process.
10. Authors are required to sign and send the "Copyright Form", which includes the statement that the article submitted for publication has not been published in another publication or has not been accepted for publication.
11. The translation and review obligations and the obligations of the articles to be sent to the arbitration committee belong to the author.
12. Articles can be published in languages other than Turkish and English, upon request of the authors. (Such as Russian-French-Arabic-Spanish-Italian etc.) Discreet comments, opinions, discussions will be included in addition to academic articles.
13. The responsibility of the articles belongs to the authors and the responsibility of the advertisements belongs to the advertisers.
14. Quotations can be made by indicating the name of the journal and the author.
15. The positive or negative opinions of the referees regarding academic studies are notified to the author of the study; necessary corrections may be requested.
16. Correction etc. of the works sent to Yeni Fikir journal. Reply by the author with the purposes is 15 days. Studies that are not answered within this time are excluded from the scope.
17. In the studies with polemic subject to be published in Yeni Fikir journal, the right to reply at most 2 times is given.

MAKALE YAZIM KURALLARI

1. Dergiye gönderilen yazıların dergi kurallarına göre düzenlenmesi zorunludur. Dergi editörlüğü, yazım kurallarına uymayan yazıları yayınlamayabilir veya düzeltmek üzere yazara iade edebilir.
2. Makalede aşağıdaki bilgiler bulunmalıdır:
a-Türkçe başlık, b- İngilizce başlık, c-Özet, d-Anahtar Kelimeler, e- Abstract, f-Keywords, g-Dipnot, ğ-Kaynakça
3. Makaleler web sitesinden ve başvuru formundan ulaşılabilen "Makale Yazım Şablonu"(docx) kullanılarak yazılmalıdır. Bu şablonun kapak sayfasında yer alan yazar bilgileri ve makale başlığı alanları yazar tarafından doldurulmalıdır. Kapak sayfasında yer alan cilt/sayı/geliş tarihi/kabul tarihi/yayın tarihi/atıf bilgisi ve taranan intihal programına ilişkin açıklama kısmı editörlük tarafından düzenlenecektir. Makale yazım şablonuna ilişkin oluşturulan ayrıntılı kurallar aşağıda listelenmiştir.
4. Yazılar A4 boyutundaki kâğıdın sayfanın solundan ve üstünden 2 cm, sağından ve altından 2 cm boşluk bırakılarak, tek satır aralıkla, 9 punto ve Palatino Linotype harf karakteri kullanılarak yazılmalıdır. Makalenin Kapak sayfası, Öz/Abstract sayfası ve Ek Bilgiler/Appendix sayfası Tek sütun düzeninde Giriş başlığından itibaren başlayan makalenin ana metnini içeren tüm sayfalar iki sütuna ayrılmış düzende olmalıdır. İki sütun arasındaki boşluk 1cm ve her bir sütun genişliği 8 cm olmalıdır. Sayfa numaraları çift sayfalarda sol alt köşeye, tek sayfalarda ise sağ alt köşeye eklenmelidir. Çalışmanın tamamı, özet ve kaynakçayla beraber toplamda 25 sayfayı geçmemelidir. Yazılar di zgi, düzeltme ve baskı işlerinin kolaylığını sağlamak için bilgisayarlarda yaygın olarak kullanılan yazım programı ile (Word) yazılmalıdır.
5. İlk başlık metnin yazıldığı dilde, 12 punto, baş harfleri büyük olacak şekilde, ortalanarak ve koyu yazılmalıdır. İkinci başlık diğer dilde 12 punto, baş harfleri büyük olacak şekilde, ortalanarak, koyu ve italik yazılmalıdır.
6. Bir kongre bilgi şöleni ve toplantıda sunulmuş veya tez olarak kabul edilmiş çalışmalar, yayın kurulu tarafından uygun görülmesi durumunda, tarih ve yer bildirmek şartı ile yayımlanabilir. Bu konudaki her türlü sorumluluk yazarlara ait olmakla birlikte İngilizce ve Türkçe başlıklara " * " karakteri ile dipnot eklenerek ilgili yazının bildiriden/kongreden/tez çalışmasından derlendiği belirtilmelidir.
7. Atıf sisteminde aşağıda gösterilen iki sistemden biri tercih edilmelidir: Atıflar American Psychological Association 6th Edition (APA) uluslararası standart baz alınarak yapılmalıdır.
 - a. Metin Altı Dipnot Sistemi: Dipnotlar Palatino Linotype yazı karakteri ile 8 punto olarak yazılmalıdır. Dipnot verilirken Öz Abstract sayfası dışındaki tüm dipnotlar 1, 2, 3 olarak numaralandırılmalıdır. Dipnotlarda tek satır aralığı kullanılmalıdır.
 - b. Metin İçi Kaynak Gösterimi: Metin içi kaynak gösterme cümle içi veya cümle sonunda [Yazar(lar)ın Soyad(lar)ı, Yıl: Sayfa No] sırasına göre yapılmalıdır. Alıntı yapılan eserin yazar(lar)ının yalnız soyad(lar)ı (ilk harfi büyük, diğerleri küçük harf olarak), eserin yayın yılı ve kullanılan dipnotun sayfa numarası yazılmalıdır.
8. Özetle çalışmanın amacı, içeriği ve sonuçları hakkında kısa açıklayıcı bilgiler bulunmalıdır. Özeti altındaki anahtar kelimeler; en az 3, en çok 7 kelime olarak verilmelidir. Çalışma Türkçe ise Türkçe anahtar kelimelerin altına, İngilizce başlık, İngilizce özet ve anahtar kelimeler yazılmalıdır. Eğer çalışma yabancı dille yazılmışsa, ikinci başlık Türkçe olmalı ve Türkçe özet ve anahtar kelimeler yer almalıdır. Makalenin hem yazım dilindeki özeti hem de Türkçe özeti 250 kelimeyi aşmamalıdır. Özetler 9 punto ve tek satır aralığıyla yazılmalıdır.
9. Çalışmalar yazım planı doğrultusunda bölüm ve alt bölüm başlıkları olarak girinti olmadan yazılmalı ve çalışma ana başlık ve alt başlıklar, gerekli görülmesi durumunda 1.- 1.1.- 1.1.2.-1.1.2.1.- 1.3.- 1.4. şeklinde beş dereceye kadar numaralandırılabilir. Birinci derece başlıklar koyu olarak bütün kelimelerin harfleri büyük olacak şekilde yazılmalıdır. Diğer düzeydeki başlıkların bütün kelimelerinin ilk harfleri büyük, diğer harfler ise küçük olacak şekilde, kalın olarak yazılmalıdır. Yazılarda paragraf başlarında 1 cm girinti bırakılmalı, başlık paragraf aralığı önce 6 cm, sonra 0 cm olarak ayarlanmalıdır. Normal paragraf aralıkları da önce 6 nk, sonra 6 nk şeklinde oluşturulmalıdır. Özet/Abstract kısmı hariç, gövde metninde, bütün başlıklar 10 punto olarak ayarlanmalıdır.
10. Makalelerde Giriş'in altına (1.1. vb. gibi) alt başlık açılmamalıdır. Yeni açılan başlık birinci dereceden bir başka başlık (2. gibi) olmak zorundadır.
11. Tablo ve şekillerdeki yazılar, 8 veya 9 punto olarak seçilebilir ve tek satır aralığında olmalıdır. Tablo ve şekil başlıkları koyu yazılmalıdır. Tablo ve şekillerin sayfa ve sütun kenarlarının dışına taşmaması sağlanmalıdır. İki sütun düzenindeki sayfalarda tek bir sütuna sığmayacak büyüklükte olan Tablo ve Şekiller Ek Bilgiler/Appendix bölümünde verilmelidir. Tablo numaralandırılmalı ve tablonun başlığı, içeriğini anlatacak şekilde yazılmalı ve tablonun alt tarafında verilmelidir. (Tablo 1: İşçilerin kararlarına katılma düzeyleri). Tablo başlığı ikinci satıra sarkıyor ise ikinci satır tablo numarası hizasından sonra başlamalıdır. Tablo eğer başka bir çalışmadan aktarılmış ise ayrıca tablonun altına, alıntı yapılan kaynak gösterilmelidir. Kaynak verilirken Kaynak: Yazarın Soyadı, kaynağın basım tarihi: Tablonun kaynaktan alındığı sayfa sayısı ya da sayfa aralığı (Kaynak: Solak, 2006: 25-26) biçiminde verilmelidir. Tablo sadece yatay ve dikey çizgiler kullanılarak oluşturulmalıdır. Şekiller numaralandırılmalı, başlıklar da şeklin içeriğini anlatacak şekilde yazılmalı ve şeklin altında yer almalıdır. (Şekil 1: Gelirin yıllara göre dağılımı). Eğer şekil başka bir kaynaktan aktarıldıysa, şekil açıklamasının altına kaynaktan ilgili bilgi verilmelidir. (Kaynak: Solak, 2006: 12).

MAKALE YAZIM KURALLARI

Tablonun kendisi ortalanmalıdır. Ayrıca tablo ve şekiller, word veya excel formatında hazırlanmalıdır. Fotoğraf şeklinde gönderilmemelidirler.

12. Yazılarda, örneklerde gösterildiği gibi kısaltmalar kullanılmak kaydıyla metin içi ya da sayfa altı dipnot şekillerinden birisi tercih edilmelidir. Yazım birliği olması açısından yazar hangi dipnot şeklini seçerse devamında da seçtiği dipnot şeklini kullanmak zorundadır. Metin içi kaynak göstermede, açıklama dipnotları sayfa altında verilebilir. Doğrudan alıntılar 3 cümleyi geçerse blok halinde verilmelidir. 3 cümleyi geçmez ise Tırnak içinde ve italik olarak verilmelidir.
13. Kaynakçada kaynağın yazarının önce soyadı, sonra isminin sadece baş harfleri (büyük harflerle) yazılmalıdır. Kaynaklar soyadların baş harfleri dikkate alınmak kaydıyla alfabetik olarak sıralanmalı ve başka herhangi bir numaralandırma yapılmamalıdır. Eğer kaynağın künyesi ikinci satıra taşıyorsa ikinci satıra 1.00 cm içerden başlanmalıdır. Kaynak gösterimi aşağıdaki örneklere göre American Psychological Association 6th Edition (APA) uluslararası standart baz alınarak hazırlanmalıdır. Kaynakçada gösterilen kaynaklar dipnotta, dipnotta gösterilen kaynaklar da kaynakçada da yer almalıdır.
14. Kaynaklar sıralanırken makale, kitap vs. ayrımı yapılmadan alfabetik sıraya göre hepsi bir arada yazılmalıdır. Ancak kitap, tez ve makalelerin dışında kalan arşiv belgesi, gazete makalesi, tutanaklar vb. kaynaklar ayrı bir başlık altında sıralanabilir.
15. Yukarıda belirtilmeyen kaynakların yazım şekli, ulusal ve uluslararası (APA vb.) formata uygun olmak kaydıyla editör tarafından belirlenir. Özgün materyaller kaynak olarak gösterilebilir.
16. Ek Bilgiler/Appendix ana metin içerisinde yer almaları hâlinde konuyu dağıtıcı veya okumada sürekliliği engelleyici nitelikteki ve dipnot olarak verilemeyecek kadar uzun açıklamalar (bir formülün elde edilme aşamaları, geniş kapsamlı ve ayrıntılı deney verileri, katlanmış olarak verilmesi gereken çok büyük boyutlu haritalar, tablolar, örnek hesaplamalar ve bilgisayar programları gibi) bu bölümde verilmelidir. Eklerin her biri için uygun bir başlık seçilmeli ve bunlar, sunuş sırasına göre "Ek-1, Ek-2, ..." şeklinde, her biri ayrı bir sayfadan başlayacak şekilde sunulmalıdır.
17. Gönderilecek fotoğraflar, 300 dpi'dan aşağı olmamalı ve jpg/jpeg formatında gönderilmelidir.

İNDEKSLER

- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı
- Türkiye Diyanet Vakfı İslam Araştırmaları Merkezi
- Asos Sosyal Bilimler İndeksi
- Araştırmacı Bilimsel Yayın İndeksi
- Advanced Science Index
- CiteFactor Academic Scientific Index



TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI
DEVLET ARŞİVLERİ BAŞKANLIĞI



ASOS
indeks



INFORMATION FOR AUTHORS AND EDITORIAL

1. The articles sent to the journal must be arranged according to the journal rules. The journal editor may not publish articles that do not comply with the spelling rules or may return them to the author for correction.
2. The article should contain the following information:
a-Turkish title, b- English title, c-Abstract, d-Keywords, e- Öz, f-Anahtar Kelimeler, g-Footnote, ğ-Bibliography
3. Articles should be written using the "Article Writing Template" (.docx), which can be accessed from the website and application form. Author information and article title fields on the cover page of this template must be filled by the author. The volume / issue / arrival date / date of acceptance / publication date / citation information and the explanation about the scanned plagiarism program on the cover page will be edited by the editor. Detailed rules for the article writing template are listed below.
4. Manuscripts should be written on A4 size paper, leaving 2 cm margins from the left and top of the page and 2 cm from the right and bottom of the page, with a single line spacing, using 9 pt and Palatino Linotype. The cover page of the article, the Abstract page and the Appendix page should be in a single column layout, and all pages containing the main text of the article starting from the Introduction title should be divided into two columns. The gap between the two columns should be 1 cm and each column width should be 8 cm. Page numbers should be added to the lower left corner for even pages and to the lower right corner for odd pages. The entire study should not exceed 25 pages in total, including abstract and bibliography. Manuscripts should be written using a spelling program (Word) commonly used on computers to facilitate typesetting, proofreading and printing.
5. The first title should be written in the language in which the text was written, in 12 pt., Capitalized initials, centered and bold. The second title should be written in 12 pt, capital letters, centered, bold and italic in the other language.
6. Studies presented at a congress information feast and meeting or accepted as thesis may be published, if deemed appropriate by the editorial board, provided that the date and place are declared. Although all responsibilities in this matter belong to the authors, it should be stated that the relevant article was compiled from the paper / congress / thesis by adding a footnote with the character "*" to the English and Turkish titles.
7. In the citation system, one of the following two systems should be preferred: Citations should be made on the basis of the American Psychological Association 6th Edition (APA) international standard.
 - a. Undertext Footnote System: Footnotes should be written in 8 pt. With Palatino Linotype font. While giving footnotes, all footnotes except the Abstract page should be numbered 1, 2, 3. Single line spacing should be used in footnotes.
 - b. In-Text Citation: In-text reference should be made in the sentence or at the end of the sentence in the order of [Author (s) 'Surname (s), Year: Page Number]. Only the surname (s) of the author (s) of the cited work (first letter in capital, others in lower case), the publication year of the work and the page number of the footnote used should be written.
8. The abstract should contain brief descriptive information about the purpose, content and results of the study. Keywords below the summary; It should be given in minimum 3 and maximum 7 words. If the study is in Turkish, the English title, English summary and keywords should be written under the Turkish keywords. If the study is written in a foreign language, the second title should be in Turkish and there should be Turkish abstract and keywords. Both the summary and the Turkish summary of the article should not exceed 250 words. Abstracts should be written in 9 font size and single line spacing.
9. Studies should be written as section and sub-section titles in line with the writing plan without indent, and the main title and sub-headings of the study, if deemed necessary 1.- 1.1.- 1.1.2.-1.1.2.1.- 1.3.- 1.4. It can be numbered up to five degrees. First degree titles should be written in bold, with the letters of all words in capital. The first letters of all the words of the titles at the other level should be written in capital and the other letters should be in lowercase, in bold. In the articles, there should be 1 cm indent at the beginning of the paragraph, the heading paragraph spacing should be set first 6 cm, then 0 cm. Normal paragraph spacing should be created as 6 pt first, then 6 pt. Except for the Abstract / Abstract part, all headings in the body text should be set to 10 points.
10. Articles should not include a subtitle (such as 1.1 etc.) under the Introduction. The newly opened title must be another title of the first degree (like 2nd).
11. Texts in tables and figures can be selected in 8 or 9 font size and should be in single line spacing. Table and figure titles should be written in bold. It should be ensured that tables and figures do not extend beyond the page and column edges. Tables and Figures that are not large enough to fit in a single column on pages with two column layouts should be given in the Appendix section. The table should be numbered, and the title of the table should be written to describe its content and should be given at the bottom of the table. (Table 1: Workers' level of participation in decisions). If the table title hangs on the second row, the second row should start after the table number alignment. If the table is transferred from another study, the source quoted should also be indicated under the table. While giving the source, the Source: Author's Surname, publication date of the source: The number of pages or page range from which the table is taken from the source (Source: Solak, 2006: 25-26) The table should be created using only horizontal and vertical

INFORMATION FOR AUTHORS AND EDITORIAL

lines. Figures should be numbered, and titles should be written in a way to describe the content of the figure and be placed under the figure. (Figure 1: Distribution of income by years). If the figure is transferred from another source, information about the source should be given below the figure description. (Source: Solak, 2006: 12). The table itself should be centered. In addition, tables and figures should be prepared in word or excel format. They should not be sent in photo form.

12. In manuscripts, using abbreviations as shown in the examples, one of the in-text or below-page footnote forms should be preferred. In order to have a spelling uniformity, the writer has to use the footnote style he chooses in the following. Explanation footnotes can be given at the bottom of the page for in-text reference. If direct quotations exceed 3 sentences, they should be given in blocks. If it does not exceed 3 sentences, it should be given in quotation marks and in italics.
13. In the bibliography, first the surname of the author of the source, then only the initials (in capital letter s) of the name should be written. References should be listed alphabetically, taking into account the initials of the surnames, and no other numbering should be made. If the credential of the resource moves to the second line, the second line should be started 1.00 cm inside. References should be prepared based on the American Psychological Association 6th Edition (APA) international standard according to the examples below. The references shown in the bibliography should be included in the footnote, and the references cited in the footnote should be included in the bibliography.
14. While listing the references, articles, books etc. It should be written all together in alphabetical order without making any distinction. However, Resources such as archive documents, newspaper articles, minutes etc. excluding books, theses, and articles etc. can be listed under a separate title.
15. The writing style of the sources not mentioned above is determined by the editor, provided that they comply with the national and international (APA etc.) format. Original materials can be cited as references.
16. Appendix if they are included in the main text, explanations that are too long to distract or prevent continuity in reading and cannot be given as a footnote (the stages of obtaining a formula, comprehensive and detailed experiment data, very large-scale maps, tables that should be given in folded form, sample calculations and computer programs) should be given in this section. An appropriate title should be selected for each of the appendixes and these should be presented in the order of presentation in the form of "Appendix-1, Appendix-2,...", each starting on a separate page.
17. The photos to be sent should not be less than 300 dpi and should be sent in jpg / jpeg format.

INDEXS

- Presidency of The Republic of Turkey Directorate of State Archives
- Türkiye Diyanet Foundation Centre for Islamic Studies
- Asos Sosyal Sciences Index
- Araştırmak Scientific Publication Index
- Advanced Science Index
- CiteFactor Academic Scientific Index



ASOS
indeks



İÇİNDEKİLER/ CONTENTS

ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE İSTİHDAM POLİTİKALARI VE PANDEMİ DÖNEMİNDE UYGULANAN REAKTİF POLİTİKALAR.....	1
EMPLOYMENT POLICIES IN COMBATING UNEMPLOYMENT AND REACTIVE POLICIES APPLIED IN THE PERIOD OF THE PANDEMIA	1
ULAŞTIRMA MODELİ İLE ELEKTRONİK FİRMASININ DAĞITIM AĞININ PLANLANMASI.....	13
PLANNING THE DISTRIBUTION NETWORK OF THE ELECTRONICS FIRM WITH THE TRANSPORTATION MODEL.....	13
AHLAKİ LİDERLİK VE BİR YANSIMASI OLAN ERDEMLİ LİDERLİK	23
ETHICS LEADERSHIP AND VIRTUOUS LEADERSHIP WITH A REFLECTION	23

TEORİK MAKALE / THEORETICAL ARTICLE

ENDÜSTRİ 4.0 TEKNOLOJİLERİ VE TOPLUM 5.0 KAVRAMI	31
INDUSTRY 4.0 TECHNOLOGIES AND SOCIETY 5.0 CONCEPT	31

TEZ ÖZETİ / THESIS SUMMARY

KIRGIZİSTAN'DA BOŞANMA SEBEPLERİ VE KIRGIZ HALKINA SOSYAL TESİRLERİ	40
REASONS FOR DIVORCE IN KYRGYZSTAN AND SOCIAL INFLUENCES FOR KYRGYZ PEOPLE	40

EDİTÖRDEN

27. sayımıza ulaşmanın mutluluğu içindeyiz. Allah' a (CC), binlerce kere şükürler olsun. Dile kolay, tam 14 yıldır sürekliliği olan zorlu bir süreçten bu noktaya gelebilmek; bizleri bahtiyar kılmaktadır. Zira Türkiye'de dergi çıkarmak, hele fikri bir dergi ise, güçlükler daha da artmaktadır.

Akademik bir derginin sürekliliği -takdir edersiniz ki- çok önemlidir. Dergimizin akademik camia, fikir ve kültür çevrelerinde, önemli bir yer edinmeye başlaması, yayıncılık adına ne kadar değerli bir faaliyette bulunduğumuzu göstermektedir. Akademik ve fikrî bir araştırma dergisini birlikte yürütmenin zorluğu da ortadadır. Kaliteli bir yayın yapmak için makalelerin belli bir seviyede olması kaçınılmazdır. Makale seçimindeki zorluklar, hakem heyetinin inceleyip sık dokuması, çevirilerdeki hassasiyetimiz işimizi zorlaştırmaktadır. Kalıcı olmada belirli kıstasların zorunluluğu da cabası... Hakem raporlarına göre birçok makalenin yayımlanmaması, reddedilmesi ve bunu yazarına izah ise ayrı bir çaba gerektiriyor. Bu da kaliteli dergi çıkarma şevkini örselıyor. Buna rağmen Kaf Dağındaki fikri ideale ulaşmak, Yitik Hikmete vuslatı gaye edinme ülküsünden vazgeçmek; korku iklimine teslimiyettir. Dolayısıyla yıllardır süren doğru gelecek mefkûresinden vazgeçmek, kendini inkârdır. Bütün engelleri bertaraf edilmesi, yenilerine işaret olacağını bildiğimizden, -daima- dimdik ayakta kalmanın telaşı içinde olacağımızdan şüphe edilmemelidir. Bir ıstık yakıp, ziyasını fazlasıyla ötelere taşımanın şuuruna sahip bir anlayışı bedbinlik anında, ümit var olabilmenin şavkını zihinlerde teşekkülün peşinden koşturacağız. Bu hususta "her şeye rağmen" istikbale umutla bakmayı her daim diri tutacağız.

Bununla birlikte yukarıda da zikrettiğimiz gibi, bir taraftan hakemli yazıların sürece bağlı olması ve akademik kurallara uymayan makalelerin reddi, zaman zaman sıkıntılara sebep olmaktadır. Belli bir emekle kaleme alınan makalelerin reddedilmesi yazarı açısından zorluklar içermektedir. Ama bu durum, hakemli dergilerin olmazsındandır. Araştırma-inceleme yazılarında makale sahiplerinin akademik isimlerle yayımlanması talebi, bizi zorlayan konulardandır. Bu tarz yazılar, hakeme gönderilmeden, yayın kurulunun oybirliği veya oy çokluğu ile kabulünden sonra yayımlanması, akademik sıfatları gereksiz kılmaktadır. Ancak biz, yine de bu vasıfları yayımlamaktayız. Fikrî yazılar ise, güncelliği takip anlamında önemlidir. Bunun için güncel makalelerin yayım tarihi ile irtibatlı olmasına dikkat etmekteyiz. Derginin çıkma aralığında o anki hale uygun düşecek yazıları gazeteci mantığından uzak bir şekilde neşretmekteyiz. Buradaki amaç, nitelikli düşünceleri fikrî hayata kazandırmaktır. Bizi yönetenlere rehberlik açısından mühim olduğunu düşünmekteyiz.

Bu noktada bizleri yalnız bırakmayan akademik kadromuza ve yayın kurulumuza çok teşekkür ediyorum. Çünkü böylesi bir dergi, ancak Yayın Kurulu, Editör Kurulu ve Danışma/hakem kurulunun müşterek hareket etmesiyle mümkündür. 27. Sayımızda katkı sağlayan yazarlarımıza da ayrıca şükranlarımızı arz ediyoruz.

28. sayımızda buluşmak ümidiyle...

Mesut MEZKİT

yenifikir

Uluslararası Akademik Fikir Araştırma Dergisi
International Journal of Academic Research and Ideas

Cilt / Volume: 13

Sayı / Issue: 27

Zeynep HÖBEL

Dr.

Pamukkale Üniversitesi

zaydin@pau.edu.tr

Zuhal ERGEN

Doç. Dr.

Çukurova Üniversitesi

zergen@cu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-8994-2835>

<https://orcid.org/0000-0002-7064-9046>



**İşsizlikle Mücadelede İstihdam
Politikaları ve Pandemi Döneminde
Uygulanan Reaktif Politikalar**

*Employment Policies In Combating
Unemployment And Reactive Policies
Applied In The Period Of The Pandemia*

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / The Date of Received: 07.09.2021

Kabul Tarihi / The Date of Accepted: 07.11.2021

Yayın Tarihi / The Date of Published: 28.12.2021

Atıf / Citation

Höbel Z. & Ergen Z. (2021). İşsizlikle Mücadelede İstihdam Politikaları ve Pandemi Döneminde Uygulanan Reaktif Politikalar, Yeni Fikir Dergisi, 13 (27), 01-12

Höbel Z. & Ergen Z. (2021). Employment Policies In Combating Unemployment And Reactive Policies Applied In The Period Of The Pandemia, The Journal of Yeni Fikir, 13 (27), 01-12

Bu makalede intihal programıyla benzerlik raporu alınmıştır.

In this article, a similarity report with the plagiarism program was received.

İşsizlikle Mücadelede İstihdam Politikaları ve Pandemi Döneminde Uygulanan Reaktif Politikalar

Öz

Covid-19'un Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi ilan edilmesinden bu yana, çeşitli alanlarda ulusal ve küresel çapta sorunlar ortaya çıkmıştır. Halen birçok insanın yaşamını kaybetmesine neden olan pandemi nedeniyle ülkeler hastalığın toplum içinde yayılmasını önlemek için fiziksel teması en aza indirebilmek adına zaman zaman kısmi ve tam kapanma kararları almak durumunda kalmıştır. Alınan bu kapanma kararlarıyla birlikte kitleler uzun bir zaman evlerde izole bir şekilde yaşam mücadelesi vermiştir.

Covid-19 Pandemisiyle mücadele, her ne kadar ilk etapta sağlık alanında başlasa da pandeminin olumsuz etkileri nedeniyle bu savaşım zamanla sosyal, ekonomik, kültürel, eğitim gibi türlü alanlara da yansımıştır. Ülkeler de pandeminin olumsuz etkilerinden en az hasarla kurtulabilmek adına derhal acil eylem politikalarını devreye koymuşlardır. Bu çerçevede öncelikli etkilenen acil müdahale ve mücadele gerektiren alanlardan biri istihdam alanı olmuştur. İstihdama yönelik olarak acil eylem politikaları dahilinde çoğu ülkede çeşitli destek ve yardım paketleri devreye girmiştir. Bu kapsamda ülkeler pandeminin getirdiği istihdam sorununun üstesinden gelebilmek adına öncelikli olarak hızlı cevap verebilme kabiliyeti yüksek reaktif politikalarla istihdamı koruma altına almaya çalışmışlardır.

Anahtar kelimeler: İşsizlik, Aktif İstihdam Politikaları, Reaktif İstihdam Politikaları

Employment Policies In Combating Unemployment And Reactive Policies Applied In The Period Of The Pandemia

Abstract

Since Covid-19 was declared a pandemic by the World Health Organization on March 11, 2020, national and global problems have emerged in various fields. Due to the pandemic, which still causes many people to die, countries have had to take partial and full closure decisions from time to time in order to minimize physical contact in order to prevent the spread of the disease in the community. With these closure decisions, the masses struggled for a long time in isolation at home.

Although the fight against the Covid-19 Pandemic started in the field of health in the first place, due to the negative effects of the pandemic, this struggle was reflected in various fields such as social, economic, cultural and education over time. Countries have also put in place immediate action policies in order to get rid of the negative effects of the pandemic with the least damage. In this context, one of the most affected areas requiring urgent intervention and struggle has been employment. Various support and aid packages have been introduced in most countries within the scope of emergency action policies for employment. In this context, in order to overcome the employment problem brought by the pandemic, countries have primarily tried to protect employment with reactive policies with high ability to respond quickly.

Keywords: Unemployment, Active Employment Policies, Reactive Employment Policies

1. GİRİŞ

Bir otorite olarak devlet, sınırları içinde yaşayan vatandaşlarının toplumsal yaşam içinde karşılaştığı ihtiyaçlarına cevap vermek, sorunlarına çözüm üretmek durumundadır. Devlet insanoğlunun toplumsal yaşama geçişiyle birlikte savunma, adalet, iç güvenlik, eğitim, sağlık, ulaşım, haberleşme gibi öncelikli ihtiyaçlarına yönelik vermiş olduğu uğraşıya ek olarak günümüzde sosyoekonomik yaşam içinde gelişen enflasyon, işsizlik, ekonomik krizler gibi makro sorunlarla da mücadele etmektedir. Devlet söz konusu sorunlara ilaveten, bazı zamanlar öngörülemez krizlerle ve bunların etkileriyle de karşılaşabilmektedir. Bu krizler ulusal ya da küresel çapta kendini gösterebilmektedir. Genellikle ekonomik alanda rastlanan küresel krizler nadiren de olsa sağlık alanında ortaya çıkabilmektedir. Sağlık alanında ortaya çıkan ve küresel sağlığı tehdit eden sorunlardan biri ise pandemilerdir.

Pandemi yeni bir hastalığın dünya çapında yayılması olarak bilinmektedir. Pandemi yeni bir virüs şeklinde ortaya çıkıp bütün dünyaya yayıldığında ve çoğu insanın bu virüse karşı bağışıklığı olmadığı durum olarak da düşünülebilir. Pandemilere neden olan virüslerin de tipik olarak hayvan gribi virüslerinden kaynaklandığı düşünülmektedir (WHO, 2010: 1). Pandemileri ortaya çıkaran faktörlerin temelinde ise sosyal, ekonomik, çevresel ve ekolojik faktörlerin yattığını söylemek mümkündür.

Pandemiler insanlık tarihinin ayrılmaz bir parçasıdır. Pandemilerin halk sağlığı ve küresel ekonomi üzerinde ciddi anlamda zorlayıcı etkileri bulunmakla birlikte bireye, topluma ve devlete yüklediği sosyal ve ekonomik yönden birçok maliyeti de söz konusudur.

Bir yılı aşkın bir süredir Çin Halk Cumhuriyeti'nden başlayarak tüm dünyayı etkisi altına alan yeni tip korona virüs (Covid-19) salgını Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 11 Mart 2020 tarihinde Pandemi olarak ilan edilmiştir. Pandemi için gereken şartları taşıması sebebiyle, Covid-19 salgını küresel bir pandemi niteliğini kazanmıştır. Söz konusu şartlar, yeni bir virüs tehdidinin söz konusu olması, insanlar arasında yaygınlık düzeyinin yüksek olması ve insandan insana sürekli şekilde bulaş riskinin olması şeklinde sıralanabilmektedir (WHO, 2020: 1). Çok sayıda insanın kısa süre içerisinde hastalanmasına ve hayatını kaybetmesine neden olan bu küresel hastalık tehdidi karşısında, WHO başta olmak üzere birçok ulusal ve uluslar üstü kurum ve kuruluş çetin bir mücadeleye başlamıştır.

WHO'nun pandemi ilanı ile birlikte hükümetler kamu sağlığını koruma sorumluluğuyla bir dizi tedbir ve önlemler almaya başlamıştır. Hükümetler vatandaşlarının sağlığını korumak adına kısmi ve tam kapanmalara başvurarak, fiziki ve sosyal mesafeyi olabildiğince daraltacak yaptırımlar uygulamışlardır. Bu durum çoğu zaman sokağa çıkma kısıtlamaları da dâhil olmak üzere ekonomik faaliyetlerin azalmasına neden olacak önlemleri de beraberinde getirmiştir. Hiç şüphesiz

kamu maliyesinde negatif dışsalılık meydana getiren bu tür salgın hastalıkların kısa dönemde insan sağlığını tehdit etmesi beklenirken daha uzun vadede psikolojik, sosyal, ekonomik ve politik birçok başka sorunu da beraberinde getirmesi olasıdır. Hükümetlerin bu tarz beklenmedik doğal afet, salgın hastalık ve benzeri krizleri yönetebilmek adına ellerindeki kısıtlı kamu araçlarını ve kamu politikalarını en etkin şekilde kullanmaları beklenmektedir.

Hükümetlerin olası krizler karşısında aldıkları öncelikli önlemler genellikle reaktif politikalar olurken, orta ve uzun vadede uygulamaya koydukları politikalar ise genellikle proaktif kamu politikaları şeklindedir. Proaktif kamu politikaları genellikle sorunun kaynağını ortadan kaldırmaya yönelik ve daha uzun döneme yayılan önlem paketlerinden oluşmaktadır.

Tabidir ki pandemilerde halk sağlığını korumak kadar önemli bir diğer husus da ekonomik ve sosyal faaliyetlere yönelik kısıtlamaları en az seviyede tutarak doğabilecek birtakım riskleri bertaraf etmektir. Ekonomik ve sosyal hayata yapılan her müdahale istihdam derinden etkileyebilecektir. Dolayısıyla Covid-19 pandemisiyle birlikte kapanmaların bir sonucu olarak ortaya çıkan belki de en büyük meselelerden birisi istihdam alanında gerçekleşmiştir.

Çalışmada öncelikle işsizlik sorununa ilişkin bir giriş yapılarak, işsizlikle mücadelede uygulanan politika önlemlerine yer verilecektir. Akabinde dünya genelinde pandeminin etkilerine ilişkin veriler ortaya konularak çeşitli ülkelerde uygulanan reaktif politikalar hakkında bilgiler verilecektir. Çalışmanın devamında Türkiye'de pandemi döneminde uygulanan reaktif kamu politikaları sayısal veriler ışığında değerlendirilerek istihdam iyileştirmeye ve artırmaya yönelik olası çözüm yolları ve önerileriyle çalışma sonlandırılacaktır.

2. GENEL HATLARIYLA İŞSİZLİK SORUNU

İşsizlik en genel ifade ile "bireylerin piyasadaki hâkim ücret düzeyinde çalışma isteği ve gücünde olmaları ancak iş aradıkları halde iş bulamamaları durumu" şeklinde tanımlanabilir. Dolayısıyla üretim sürecine dâhil olma istek ve yeterliliğinde olduğu halde bu sürece dâhil olamayan söz konusu bireyler işsiz olarak adlandırılırlar. İşsizliği tanımlarken Keynes'in ayrımına dikkat çektiği iradi ve gayri-iradi işsizlik tanımlarına değinmekte fayda bulunmaktadır. İradi işsizlik tanımına göre "bir kişinin işsiz sayılabilmesi için bir işte çalışmıyor olup iş arıyor olması ve kendisine sunulan cari ücret düzeyini kabul etmemesi gerekmektedir. Gayri-iradi işsizlik durumunda ise bir bireyin cari ücret oranından bir işi kabule istekli olduğu halde işsiz kalması söz konusudur. Bunun yanında Keynes işsizliği piyasa ekonomisinin yeterince iyi koordine olmadığı dönemlerde ortaya çıkan bir işgücü arz fazlalığı olarak değerlendirmektedir (Lipsey, Steiner ve Purvis, 1984: 226-227; Yıldırım, 2010: 28). Genel olarak bakıldığında ise tüm dünyada geçerli bir işsizlik tanımının taşıdığı üç kriter bulunmaktadır. Bunlar; çalışmaya hazır olmak, iş arıyor

olmak ve işi olmamak şeklinde sıralanabilir (Vroman, 1999: 17). Gerçekten de kanunen düzenlenmiş çalışma yaşları arasında (15-65 yaş arası) olmakla birlikte, çalışmaya engel herhangi bir özrü bulunmayan, çalışma istek ve arzusundaki kişilerin, isteseler dahi cari ücret düzeyinde iş bulamamaları durumu, hemen hemen tüm dünyada geçerli bir işsizlik tanımı olarak değerlendirilmektedir.

İşten yoksunluk diğer yandan işsizlik, bireylerin özel refahında büyük bir değişim başlatmaktadır. (Young, 2012: 610). İlk etapta bireysel bir problem şeklinde algılanan işsizlik, bireysel bir sorun olmaktan öte sosyal bir problem halini alabilmektedir. İşsizlik salt sosyal bir problem olmanın ötesinde ailenin çözülmesi, intihar gibi başkaca sosyal sorunların da kaynağı olabilecek komplike bir problemdir (Adak, 2010: 105-114). Dolayısıyla işsizlik iktisadi, psikolojik ve sosyolojik çıktıları olan, bireylere, topluma ve devlete bir külfet oluşturan ve de baş edilmesi gereken bir sorundur. Öyle ki işsizlik, bireyler için fiziksel, ruhsal ve zihinsel sağlıklarında kayıp, toplumda daha yüksek suç ve daha düşük gönüllülük oranları, ülkede üretim kaybı, düşük gayri safi yurt içi hâsıla, işsizlik sigortası için finansman gerekliliği, dolayısıyla gerçek ve tüzel kişiler için ekstra vergi yükümlülüğüdür.

İktisadi akımlar işsizliğin nedenlerine ilişkin geçmişten günümüze farklı değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Neo-liberal iktisadi anlayışa göre işsizliğin nedenleri, ücret ve sigorta giderleri gibi işgücü maliyetleri ile işten çıkarma maliyetlerinin yüksekliği, emek piyasasındaki katılıklar, güçlü sendikaların varlığı çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bununla birlikte Keynezyen iktisada göre işsizlik sorunu, ücretlerin milli gelir içindeki payında yaşanan azalmaya bağlı olarak tüketim talebinin azalması ve böylece yatırım ve büyümenin yavaşlaması çerçevesinde ele alınmaktadır. Dolayısıyla Keynezyen iktisadi anlayışa göre işsizliğin ana nedeni ücretlerin düşüklüğü olarak kabul görmektedir. Marksist iktisat ise işsizlik sorununu, kapitalist sistem içerisinde esasen tam istihdam olanağının bulunmadığı, zira tam istihdamın vasıflı işçiler anlamına geldiği ve vasıflı işçilerin kar oranlarının ve sonrasında büyümenin düşmesine yol açtığı, bunun da ekonomide krizlere ve artan işsizlik oranlarına sebebiyet verdiği şeklinde açıklanmaktadır. Daha güncel yaklaşımlar ise işsizliğin nedenlerini küreselleşme kapsamında ortaya çıkan firmaların rekabet baskısına maruz kalmalarına bağlamaktadır. Ayrıca son yıllarda ortaya atılan bulgular ekonomik büyümenin istihdam için yeterince etkili olamadığı yönündedir (Ay, 2012: 322-323).

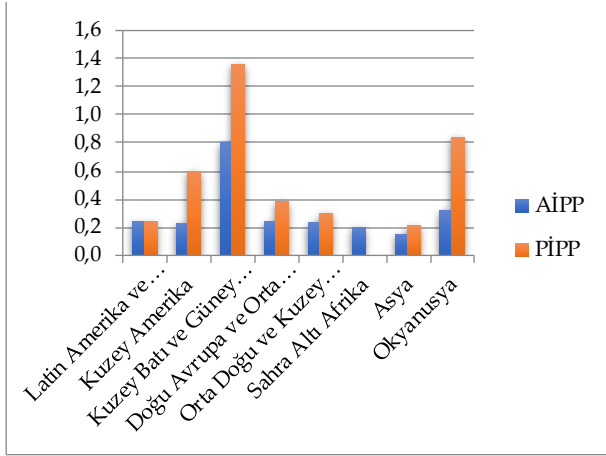
İşsizliğin nedenleri gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından farklı sebeplere bağlı olarak açıklanabilmektedir. Zira gelişmiş ülkelerde işsizliğin nedeni daha çok talep yetersizliğine bağlanırken; Türkiye ve Türkiye gibi gelişmekte olan çoğu ülkede işsizliğin nedenleri farklı etkenler çerçevesinde ele alınırken, işsizlik sorunu daha çok bu ülkelerde var olan yapısal ve

konjonktürel nedenlere bağlanabilmektedir (Ataman, 2006: 96). Özellikle Türkiye'de yapısal sorunların başında yetersiz büyüme ve sermaye kıtlığının geldiği söylenebilir. Bunun yanında Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde nüfusun büyük kısmı üretime katılsa dahi ortaya çıkan hâsıla düşük olabilmektedir. Bu durum ise söz konusu ülkelerde işgücü verimliliğinin oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Bu ülkelerde verimliliğin düşüklüğünü yeterince vasıflı çalışanın olmayışına ve eğitim seviyesindeki düşüklüğe bağlayabilmek mümkündür. Türkiye'de nüfusun hızlı artışı, iç ve dış göçler, yetersiz gelir, teknolojik geri kalmışlık, bölgeler arası gelişme farklılıkları, yatırım politikaları ile ilgili sorunlar, sermaye yetersizliği (Gediz ve Yalçınkaya, 2000: 180), ekonomik ve politik istikrarsızlıklar, krizler belirsizlikler ve eğitim sistemi (Ataman, 2006: 96; Durak ve Kaya, 2014: 55-56) gibi faktörlerin de etkisiyle Türkiye'de işsizlik sorununun önlenemez bir şekilde büyüdüğünü söylemek mümkündür.

3. İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE İSTİHDAM POLİTİKALARI

20. yüzyılın son çeyreği, dünya ekonomisinde meydana gelen küreselleşme eğilimlerinin artışı, üretim ve tüketim anlayışındaki değişimler ve buna eşlik eden ekonomik, sosyal, siyasi ve demografik faktörler nedeniyle mevcut refah devleti anlayışının derinden sarsıldığı bir dönemi ifade etmektedir. Bilindiği üzere 20. yüzyılın başları dünyada eşi görülmemiş bir istihdam ve üretim krizi ile onu takip eden iki dünya savaşına sahne olmuştur. Dolayısıyla dünya derin yaralar almışken, 1970'ler de yaşanan petrol şokları ve stagflasyon krizi ile bu yaralar derinleşmiş ve dünya ekonomisi daha da kırılgan bir hale gelmiştir. İşte tüm bu gelişmelerin neden olduğu işsizlik, yoksulluk ve hiper enflasyon gibi telafisi zor makro problemlerin giderilmesi, mevcut refah devleti anlayışının dönüştürülmesi ve yeni kamu politikalarının üretilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Birinci dünya savaşı sonrası ve 1920'lerde başlayan ekonomik buhran sonucunda gelişen işsizlik ardından 1940'larda yaşanan enflasyon iş gücü piyasasına yeni politikalara olan ihtiyacı ortaya koymuştur. Rudolf Meldner ve Gösta Rehn adlı dönem ekonomistleri; kısıtlayıcı bir toplam talep politikası, dayanışmacı bir ücret politikası (eşit işe eşit ücret) beklenen ücret farklarında azalma ve de aktif işgücü piyasası önlemlerini içeren yeni bir politika önerisi geliştirmişlerdir. Bu politika önerilerinden aktif iş gücü politika önerisi, Rehn-Meidner modeli olarak 1950'lerin sonundan itibaren siyasi alanda destek bulmuştur. (EC, 1996: 82). Akabinde işsizlik ile mücadelede o güne dek uygulanan palyatif politikalar yerine işgücü piyasalarını yeniden düzenleyecek aktif ve sürekli istihdam sağlayacak politikalar gündeme gelmiştir.



Kaynak: ILO, 2018s. 8.

Şekil 1. Bölgeler Arası Aktif İstihdam Politikaları ve Pasif İstihdam Politikaları

Şekil 1. ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 2018 yılı raporunda coğrafi bölgeler genelinde Aktif İstihdam Piyasa Politikaları (AİPP) ve Pasif İstihdam Piyasa Politikaları (PİPP) karşılaştırmalarında bölgeler itibariyle Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH)'nin yüzdelik harcama potansiyelleri gösterilmektedir. Pasif istihdam politikalarına yapılan harcamaların aktif istihdam politikalarına nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca Kuzey Batı ve Güney Avrupa ve Okyanusya bölgesi ülkelerde istihdama ilişkin daha yoğun harcama yapıldığı anlaşılmaktadır.

Kamu politikalarının esas gayesi işgücü piyasasını düzenlemek, çalışma koşullarını iyileştirmek ve bireylerin iş kaybı yaşadığı durumlarda yeterli sosyal koruma sağlayabilmektir. Kamu politikaları genel olarak iş gücü kaybı ve işsizlikle mücadelede iyileştirici ve koruyucu politikalar yürütmektedir. Bu politikalarından ilki iyileştirici istihdam politikaları kapsamında yürütülen Aktif İstihdam Politikalarıdır.

4. AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

Aktif istihdam politikaları mevcut işgücünün potansiyel niteliğini ve becerilerini arttırmaya yönelik mesleki eğitimler başta olmak üzere emek piyasasını sağlam bir yapıya dönüştürmeyi hedefleyen politikaları ve tedbirleri kapsamaktadır. İş olmayan bireylere iş sağlamak ve işsizliği azaltmak için kullanılan işgücü piyasasına yönelik müdahalelerden oluşmaktadır.

Aktif istihdam politikaları Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD)'ne göre, yararlanıcıların kazançlı bir iş bulma olasılıklarını iyileştirmeyi veya başka bir şekilde kazanç kapasitelerini arttırmayı amaçlayan politikalarlardır. Bu kategori, kamu istihdam hizmetleri ve idaresine yapılan harcamaları, işgücü piyasası eğitimini, okuldan işe geçişte gençler için ve engelliler için özel programları içermektedir (OECD, 2001a: s.1).

Aktif istihdam politikaları ILO'nun 122 No'lu "İstihdam Politikası Sözleşmesi" ile 1964 yılı haziran ayında kabul edilmiştir. Sözleşme "her bireyin, çalışma,

işini seçme, uygun çalışma koşulları ve işsizliğe karşı korunma hakkına sahip" olduğu ilkesinden hareketle, ekonomik büyümeyi-kalkınmayı canlandırmak, yaşam seviyelerini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak, işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözmek gayesiyle her ülkenin aktif yöntemlerle esas alınan bir politikayı amaç olarak uygulayacağını karara bağlamıştır (ILO, 1964: 1). Aktif işgücü piyasası programlarının temel gerekçelerinden biri, uygun koşullar altında, kısa vadede daha yüksek istihdam oranlarının enflasyona neden olan sonuçlarını azaltabilmeleri ve uzun vadede yapısal işsizliğin düşürülmesine yardımcı olabilmeleri (OECD, 1993: 39) düşüncesidir.

Weishaupt'a göre "Rehn-Meidner Modeli" olarak anılan aktif istihdam politikaları sürdürülebilir tam istihdam hedefine uygun, ücret eşitsizliklerine karşı bir görüşü dillendirmiştir. Model ayrıca istihdam edilen aktif iş gücünün mesleki vasıflarının ve niteliklerinin artırılmasına yönelik devlet destekli eğitim programları da önermektedir. İsveç'te iş gücü arz edenlerle işgücü talep edenler arasında bir bağ kurmak ve iş arayan bireyleri mesleki eğitimlerle daha nitelikli hale getirme amacını güden politikalar aktif refah politikalarının temelini oluşturmuştur. Tüm bu örneklerle rağmen aktif istihdam politikalarının OECD'nin yönlendirmeleri ile yoğunluklu olarak Avrupa Ülkeleri'nde ortaya çıktığı söylenebilir (Weishaupt, 2011: 77-84). Nitekim 1960'lardaki işgücü arzı yetersizliklerine aktif istihdam politikaları ile çözüm bulmaya çalışan ülkeler bu sefer yükselen işsizlik rakamlarını kontrol altına almak için politikalar üretmeye girişmişlerdir. İşsizlik sorunlarına ilişkin farklı ülkelerin farklı yaklaşımları olmuştur. Bu yaklaşımlardan ilki ABD'nin "iş gücü piyasalarının deregüle edilmesi ve ücretlerin düşürülmesini öne süren yaklaşımı, diğeri ise Avrupa ülkelerince benimsenen işsizlerin mesleki eğitimden geçirilerek piyasaya uygun hale getirilmesini hedefleyen yaklaşımlardır (Özdemir, 2005: 717). 1980'den bu yana ILO, işgücü piyasalarına ilişkin kapsamlı bir dizi istatistiksel gösterge geliştirmiştir. Bu göstergeler, ekonomik küreselleşmenin belirli bir ülkedeki istihdam üzerindeki etkisi hakkında kabaca bir fikir verse de bu göstergelere yansıyan şeyin aslında ekonomik küreselleşmenin doğrudan bir sonucu olarak işgücü piyasasını etkilediği söylenemez. Demografik veya sosyokültürel değişikliklerle birlikte teknolojinin, istihdama ilişkin göstergeleri etkileyebileceği ise göz ardı edilemez (Pietro vd, 2008: 5).

5. PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

İş gücü kaybı ve işsizlikle mücadelede kullanılan politikalarından ikincisi koruyucu politikalar olarak bilinen "Pasif İstihdam Politikaları" sosyal devletin bir gereği olarak ekonomik anlamda yaşamı tehdit eden durumlarında çalışanlara acil müdahale sağlayan tampon politikalar olarak tanımlanabilir.

Pasif istihdam politikaları OECD'ye göre işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamaya yönelik politikalar olarak değerlendirilmektedir (Biçerli, 2005: 2-3). Pasif

istihdam politikalarının kaynağı, çalışan-işveren-kamunun prim ödemelerine dayanan, işsiz kalınması ya da işin durması halinde çalışana geçici gelir desteği sağlayan bir sistemdir. Bu sistemin çalışabilmesi için işveren ya da çalışan tarafından bir fonda kaynak aktarımı yapılmış olması gerekmektedir. Pasif istihdam politikalarını; işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödemeleri ve işsizlik yardımı şeklinde Tablo 1.'deki şekliyle sıralamak mümkündür (Alkan, 2014: 6-8).

İşsizlik Sigortası	Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortadır. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, RG. 8.9.1999-23810 Md. 47
Ücret Garanti Fonu	Sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin; konkordato ilan etmesi, işveren aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düşülen hallerde çalışanın hizmet akdinden kaynaklanan ve ödenmeyen 3 aylık ücret alacaklarının ödenmesidir. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, RG. 8.9.2014-23810 Ek 1. Madde
Kısa Çalışma Ödemeleri	Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde çalışılmayan süreler için çalışanlara 3 ayı geçmemek üzere kısa çalışma ödeneği ödenmesidir. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, RG. 8.9.2014-23810 Ek 2. Madde
İşsizlik Yardımı	Devlet tarafından finanse edilerek, işsizliğin ortaya çıkardığı sosyo-ekonomik risklerin elemine edilmesi için, genellikle işsizlik sigortasından yararlanma imkânı bulunmayan çalışanlar faydalanabilmektedir.

Tablo 1. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif politikalar, özel veya genel şoklar nedeniyle işsiz kalan ve gelirden kesinti yaşayan ücretli çalışanlar için büyük ölçüde tüketimi yumuşatıcı bir rol oynamaktadır (Romero, Kuddo, 2019: 4). İşgücü piyasası programları bağlamındaki gelir koruma programları, işsizlik tazminat programları ve işgücü piyasası nedeniyle erken emeklilik programlarını da kapsamaktadır (OECD, 2001: 1). İşsizlik yardımı gibi pasif işgücü piyasası politikaları, bir birey işsiz veya eksik istihdamdayken ona kısmi veya tam gelir desteği de sağlamaktadır. Nihayetinde pasif istihdam politikalarının gayesi, işsizliği azaltmak ya da istihdamı artırmak değil, temel yaşam koşullarına erişimlerini sağlayabilmek adına işsizleri mali açıdan desteklemektir.

6. PANDEMİ DÖNEMİNDE ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE UYGULANAN REAKTİF POLİTİKALAR

Pandeminin başta sağlık olmak üzere birçok alanda tahribat oluşturduğu bilinmekle birlikte, ekonomik yaşam içinde istihdama yönelik olarak ta olumsuz birçok yansıması olmuştur.



Kaynak: ILO, 2021 s. 1

Şekil 2. 2020 Covid-19 Sonrası Kaybedilen Çalışma Saatleri, İstihdam ve İşgücü Geliri Tahminleri

Şekil 2. İle ILO tarafından kaydedilen 2020 yılı için Covid-19 sonrası kaybedilen çalışma saatleri istihdam ve işgücü geliri tahminleri gösterilmektedir. Rapor incelendiğinde 114 milyon kişinin işsiz kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte çalışma süresi kaybı ve gelir kaybının da ciddi oranda olduğu söylenebilir.

Covid-19 Pandemisinin istihdam piyasalarında sektörel ayrışma seçtiği öne sürülebilir. Pandeminin en fazla zarar verdiği sektörün hizmetler sektörü olduğu bunun yanında alt sektörler bağlamında değerlendirildiğinde ise turizm, restoran işletmeciliği ve perakende sektörünün uygulanan karantina ve yan karantina dönemlerinde en fazla etkilenen iş kolları olarak sıralanabilir (Gascon, 2020: 2; ILO, 2020b: 4-6). Dolayısıyla sektörel bazda ve çalışan sayısı bakımından bakıldığında Pandemi için, ücretini iş bitiminde günlük, haftalık yada aylık olarak alan işsiz kesimini daha derinden yaraladığı açıktır..

Covid-19 Pandemisi ile mücadelede ülkelerin öncelikli olarak aktif istihdam politikalarından ziyade pasif istihdam politikalarına yönelmiş oldukları görülmektedir. Pandemi sürecinde sıklıkla ve uzun dönemler itibariyle gelen kapatma kararlarının ardından da en çok etkilenen kesimin beden gücüyle çalışan emekçiler olduğu öne sürülebilir. Pandemi kısıtlamaları nedeniyle çalışmayan ve iş yerlerini kapatmak zorunda kalan işverenler ile istihdam sağladıkları işçiler, hali hazırda var olan işsizler kervanına dâhil olmuşlardır. Bununla birlikte pandemi her sektörü aynı oranda etkilememiştir. Uzaktan çalışmayı sürdürebilen ve bu şekilde çalışmaya müsait olan sektörler ve çalışanların

pandemi kısıtlamalarından daha az etkilendiğini söylemek mümkündür. Nihayetinde pandeminin daha çok beden gücüyle hizmet veren mavi yakalılarını mali açıdan korunmasız bıraktığı bir gerçektir. Dolayısıyla Pandeminin neden olduğu ekonomik yaranın sarılması yönünde öncelikli olarak bu kesimlere yönelik acil istihdam tedbirlerin alınması da yerinde bir karar olarak görülebilir.

Avusturya	COVID-19 krizi nedeniyle hükümet, işsizler için acil yardımı Mart 2021'e kadar bir kez daha uzatmıştır. Bu ödenek, sigortalının net kazancının yüzde 55'i olan normal işsizlik ödeneğinin %92' ile %95'ine yükseltildi. Artan acil yardımdan ayda yaklaşık 200.000 kişi yararlandı. Buna ek olarak, işsizler her biri 450 Euro tutarında iki kerelik yardım almıştır.
Kolombiya	12 Mart 2020'de veya sonrasında işlerini kaybeden çalışanlar ve serbest meslek sahipleri, Kasım 2020'den itibaren 3 aya kadar 160.000 Kolombiya pesosu maddi tazminat almaya hak kazandılar. Son 5 yıl içinde en az arka arkaya altı ay sigortalı olan sigortalı kişilere Kolombiya Aile Ödenekleri Fonu yardımı uygulanmıştır. Sağlık sigortası ve sübvansiyonlu program kapsamında prim aylarını kaybetmemek için 1 yıl uzatılarak, sürenin sonunda işe dönen sigortalılar, normal katkı sağlık sigortası programlarına dönebilirler. 27 Mart 2020'den itibaren aylık geliri azalmış işçiler özel emeklilik hesaplarından para çekebilmişlerdir.
Dominik	1 Nisan 2020'de üç ay boyunca sırasıyla 600 ve 400 Doğu Karayip Doları (Xcd) tutarında bir mali yardım programı başlattı. Covid-19 pandemisi veya Acil Durum Yetkileri Sokağa Çıkma Yasağı nedeniyle ve ilgili kanunlar nedeniyle işten çıkarılmış veya istihdamı sona eren, aylık hane gelirinde 4.000 (Xcd)'ye kadar bir üst sınır ve başka herhangi bir gelir desteği olmayan kişilere ve 18 yaşından küçük en az bir çocuğu olan hane reisine ödeme yapılmıştır. Küçük işletme sahipleri olarak anılan serbest meslek sahipleri de bu haktan yararlanmışlardır.
Ürdün	9 Nisan 2020 tarihli Savunma Emri, pandemi sırasında işsiz işçileri desteklemek için 5 program başlatmıştır. Tadamon I ve Tadamon II (Arapça "dayanışma") programları, hem sosyal güvenlik kapsamındaki işverenleri (Tadamon I) hem de kapsam dışında bırakılanları (Tadamon II) hedefleyen işten uzaklaştırma ödenekleridir. Tadamon I, Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) en az 12 aydır katkıda bulunan işverenler başvurur. Çalışanlar, 165 Ürdün Dinarı (JOD) ile 500 JOD arasındaki brüt aylık maaşlarının yüzde 50'sini alma hakkına sahiptir (daha düşük maaşlar için, SGK en düşük 165 JOD tutarına kadar farkı ödeyecektir). İşverenler, çalışanların maaşlarına 250 JOD katkısına kadar yüzde 20 katkıda bulunacak. Tadamon II programı için, işverenler, çalışanlarını Mayıs 2020'den Aralık 2020'ye kadar iş askıya alma sigortasına kaydedilmişlerdir. Bir ön koşul, tüm işverenlerin ve çalışanların Ocak 2021'e kadar mevcut diğer tüm sosyal sigorta programlarına

	kaydolmasıdır. Aylık yardım tutarı 150 JOD'dur, bunun 100 JOD'u SGK tarafından ve işveren tarafından 50 JOD' u karşılanmaktadır. Diğer üç program, yani Musaned I, Musaned II ve Musaned III (Arapça "destekleyici") gelir düzeyine bağlı olarak iki nakit yardım içerir ve biri 450 JOD'a kadar olan çalışanların işsizlik hesaplarının 3 ay boyunca geri çekilmesine izin verilmiştir.
İspanya	Şubat 2021'de, serbest meslek sahipleri için acil işsizlik yardımına erişim 31 Mayıs 2021'e kadar uzatıldı. Yardım, 2020'nin ilk yarısında da uygulanmıştı. Uzatma ile birlikte, gelir kişi başına %75'ten yüzde 50'ye düşürüldü. Ayrıca Hükümet, 2021 Ocak ayından bu yana uygulanacak sosyal güvenlik prim artışını aynı dönem zarfı için askıya almıştır.
ABD	11 Mart 2021'de onaylanan 2021 Amerikan Kurtarma Planı Yasasına göre işsizlik yardımları 6 Eylül 2021'e kadar uzatılacak. Yeni Pandemi Acil İşsizlik Tazminatı programı kapsamında, işsizlik yardımları 13 haftaya kadar uzatılabilir. Ayrıca, otomatik olarak haftalık 300 ABD Doları tutarında ek ödeme yapılacaktır. Serbest meslek sahipleri ve konser çalışanları için, kişisel koşullara ve Yardım ve Ekonomik Güvenlik Yasası Eyalet uygulamasına bağlı olarak Pandemi İşsizlik Yardımı (PUA) programı bulunmaktadır. Devletlerin, serbest meslek sahibi olan, yarı zamanlı iş arayan veya normal işsizlik tazminatı almaya hak kazanamayacak kişilere pandemi işsizlik yardımı sağlamasına izin verilmektedir. PUA programı, 27 Ocak 2020'de veya sonrasında başlayan ve başlangıçta 31 Aralık 2020'de sona eren işsizlik haftalarından geriye dönük olarak sunulan 39 haftaya kadar sosyal yardım sağlamaktadır.
Uruguay	Sosyal Sigortalar Bankası turizm sektöründe istihdamın korunmasını ve oluşumunu teşvik etmek amacıyla, turizm sektöründeki şirketlere 1 Aralık 2020- 31 Mart 2021 tarihleri için işten çıkarılan işçileri eski durumuna getiren bir sübvansiyon sağlamaktadır. Ancak söz konusu şirketler işsizlik ödeneği kapsamına girmişse veya yeni çalışanları dahil ediyorlarsa geçerlidir. Sübvansiyon, söz konusu dönemde şirketin işe aldığı her işçi için en fazla dört ay süreyle ödenen, iade edilmeyen aylık 8.000 Uruguaylı pesosundan (UYU) oluşmaktadır. Yeniden entegre olmuş işçiler de 30 Kasım 2020 itibarıyla işsizlik yardımı alabilmiştir.

Kaynak: ISSA, 2021.

Tablo 2. Seçilmiş Ülkelerin Covid-19 İstihdam Eylem Planı

Tablo 2' de aktarıldığı üzere Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği (ISSA)'nin raporuna göre Covid-19 Pandemisiyle mücadelede sosyoekonomik refahı rahatlatmak adına farklı ülkelerin uygulamış olduğu çeşitli politikardan örnekler sunulmuştur. Ülkelerin Covid-19 Pandemisine yönelik oluşturulan istihdam eylem planları dahilinde, öncelikli düzenlemelerin ve alınan önlemlerin pasif istihdam politikaları kapsamında gerçekleştiği söylenebilir.

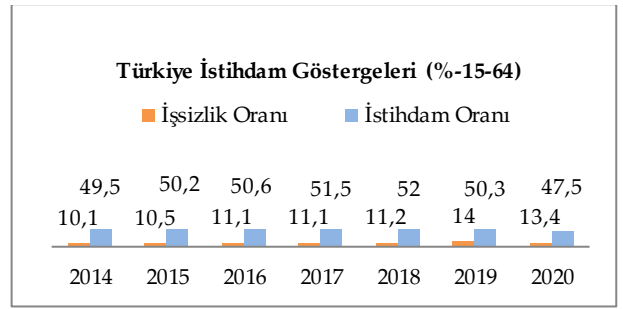
ILO'nun 2020 yılında yayınladığı "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: 2020 Trendleri başlıklı raporunda, dünyada gün geçtikçe artan işsizlik ve eşitsizlik dolayısıyla insan onuruna yakışır bir iş bulmanın yanında kişilerin emekleri ile çalışarak daha iyi bir yaşam elde etme olanaklarının da gitgide zorlaştığına vurgu yapılmaktadır. Raporda dünya genelinde 3,3 milyar işçinin geçim kaynaklarının temelini emek geliri olduğu belirtilerek, yaklaşık 500 milyon kişinin ya çalışmayı istediklerinden daha kısa süreli ücretli işlerde çalışabildiğine ya da ücretli bir işe yeterince erişemedikleri vurgulanmaktadır (ILO, 2020a: 12-14).

SETA'nın 2020 yılı "Koronavirüs Sonrası Dünyada İstihdam ve İşsizlik Raporu"na göre, içinde bulunulan pandemik durumun daha önce tecrübe edilmiş hiçbir krize benzemediği ifade edilmiştir. Çünkü birçok ülkede ekonomiler hem arz hem de talep yönlü olarak çok katmanlı bir krize sürüklenmiştir. Bu krizden çıkışın çok kısa dönemde gerçekleşmeyeceği, en iyi senaryoya göre de ilk bir iki yıllık süreçte derinliği azalmakla beraber dalgalar halinde yarı karantina uygulamasını da beraberinde getireceği ifade edilmiştir (SETA, 2020).

Kısa vadeli çalışma planı önlemleri, tamamen finansman şeklindeki finansal transferler ya da kısmen sosyal güvenlik katkı paylarının acil önlem planlarına dâhil edilmesiyle Covid-19 krizi sonrası "yarı pasif" işgücü piyasasının yaygın kullanımına yol açtığı söylenebilir (Business Europe, 2020: 14). Bununla birlikte işsizlik koruma programları ise işlerini kaybetme riski olan işçiler ve işsiz olan bireyler için gelir güvencesi sağlamaktadır. Sosyal koruma ve istihdam politikalarının kesişme noktasında ise işsizlik koruma programları, aktif işgücü piyasası politikalarını tamamlayıcı niteliktedir. Bu tür programlar, kısmi veya tam bir kayıp durumunda gelir güvencesi sağlamak için çeşitli yardımları içermektedir. Normal veya yasal çalışma saatlerinde geçici bir azalma olması durumunda ise herhangi bir kesinti olmadan çalışabilmeyi gerektirmektedir (ILO, 2020c: 3). Birçok ülkede Pandemi sürecinde başvurulmuş bu uygulamalar istihdamı destekleyici ve çalışanı koruyucu bir rol üstlenmiştir

7. PANDEMİ DÖNEMİNDE TÜRKİYE'DE UYGULANAN REAKTİF POLİTİKALAR

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'na göre; referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfus kapsamındadır (TÜİK, 2019: 11).



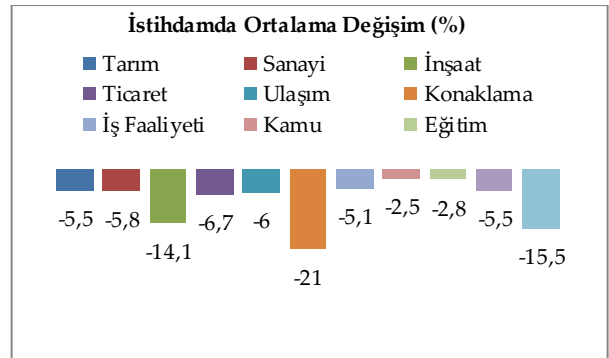
Kaynak: TÜİK, 2021a' den alınan verilere göre oluşturulmuştur

Şekil 3. Türkiye'de İstihdam Göstergeleri

Şekil 3'te görüldüğü üzere Türkiye'de son 6 yılda işsizlik oranlarına bakıldığında 2020 yılı hariç yukarıdaki ivmeli bir hareket olduğu söylenebilir. 2020 yılı istihdam göstergelerine bakıldığında ise, 2019 yılına göre işsizlik oranı bir miktar azalırken istihdam oranında da bir miktar azalma söz konusudur. 2020 yılı için işsizlik oranındaki bu düşüşün hükümetin Pandemiyle mücadelede almış olduğu istihdam politikasına bağlı olabileceği düşünülebilir. Ancak TÜİK'in işsizlik oranlarına ilişkin hesaplama tekniğinde, işsiz tanımına uymayanların kapsam dışında tutulmasının da sonucu etkileyebileceği göz ardı edilmemelidir.

Türkiye'de Covid-19 vakası ile ilgili Sağlık Bakanlığı'nca 11 Mart 2020 tarihinde yapılan ilk açıklama (Sağlık Bakanlığı, 2020) sonrasında uygulanan kısmi kapanmalar istihdama ilişkin yeni düzenlemeler getirmiştir. Şekil 3.'de görüldüğü üzere ülkemizde Covid-19'un ilk bir yılının istihdama etkisi ile ilgili, 2020 yılı için işsizlik oranındaki görünen tablonun, hükümetin uygulamaya koyduğu işten çıkarma yasağı politikasının bir sonucu olarak düşünülebilir. Tabloya göre ülkemizde işsizliğin özellikle 2019 yılında hızla hızlı bir şekilde artmış olduğu görülmektedir. Bu durum pandemi etkisi dışında ülkemizde öncesinde var olan kronik ve yapısal işsizlik sorunlarını göz önüne sermektedir.

ILO 2020 Araştırma Notu'na göre Türkiye için Şubat 2020 ile Ağustos 2020 tarihleri arasında, 29 iş kategorisinde yapılan analize ilişkin değerlendirme Şekil 4'te sunulmuştur.



Kaynak: ILO, 2020d, s. 7.

Şekil 4. Ekonomik Faaliyete İlişkin İstihdamda Ortalama Değişim

Şekil 4'e göre Küresel salgının en çok konaklama, inşaat ve diğer" hizmetler kategorisinde hissedildiği söylenebilir.

Ülkemizde salgının etkilerini azaltmak ve salgınla mücadeleyi güçlendirmek adına çalışma hayatında iyileştirmeler içeren ivedi bir Sosyal Koruma Kalkanı programı yürürlüğe konulmuştur. Program Tablo 3. Yardımı ile aşağıda sunulmuştur.

	Ödeme Yapılan Hane/Kişi	Miktar (TL)
Kısa Çalışma Ödeneği	Çalışan	3.765.541 31.563.334.292
Nakdi Ücret Desteği	Çalışan	2.548.335 10.240.917.966
İşsizlik Ödeneği	Kişi	1.048.409 5.634.259.143
Normalleşme Desteği	Çalışan	3.183.435 4.034.225.189

Kaynak: <https://ailevecalisma.gov.tr/>, 15.04.2021

Tablo 3. Türkiye Sosyal Koruma Kalkanı

Tablo 3 yardımıyla ortaya konulan pandemi ile mücadelede istihdama ilişkin yürütülen politikalar kapsamında yapılan ödemeler görülmektedir.

Ülkemizde Covid-19 Pandemisine bağlı olarak ilk reaktif politika 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren geçerli işverenlere 3 ay süreyle işten çıkarma yasağı getirilmesi uygulamasıdır. Bunun yanında reaktif politikalar kapsamında Covid-19 Pandemisi ile mücadelede çalışma hayatına ilişkin yapılan iyileştirmeler ve destekler aşağıda bir tablo yardımıyla sunulmuştur.

Kısa Çalışma Ödeneği	Kanun kapsamındaki sigortalılara ücretsiz izne çıkarılmaları ya da işsiz kalmaları durumunda İşsizlik Sigortası Fonu ile İŞKUR tarafından 3 ayı geçmemek üzere çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlanır. Ödenek brüt asgari ücretin, en az %60'ın fazla ise %150'sidir. 2021 Nisan ayı için üst sınır 5.366,25 TL alt sınır ise 2.146,50 TL'dir. Covid-19 Pandemisi nedeniyle prim ödeme gün sayılarında indirimlere gidilerek, ödenek 3. kez 30 Haziran 2021 tarihine kadar uzamıştır. ((4447 Sayılı Kanun Ek Md. 2 – (Ek: 15/5/2008-5763/18 Md.) 4447 Sayılı Kanun'un Geçici 23. Maddesi (Ek:25/3/2020-7226/41 Md.) Cumhurbaşkanlığı Karar Tarihi: 23.04.2021 Cumhurbaşkanlığı Karar Sayısı: 3910)
Nakdi Ücret Desteği	Kanun kapsamındaki sigortalılara ücretsiz izne çıkarıldıkları veya işsiz kaldıkları dönemde işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere İşsizlik Sigortası Fonundan ve İŞKUR tarafından yapılan ödemedir. Destek brüt asgari ücretin %40'ıdır. Destek bir ay için (30 gün) 1.431,00 TL'dir. Nisan 2021 ve sonrası için günlük 50,00 TL olarak güncellenmiştir. Ücretsiz izinde bulunulan ya da işsiz kalan süre kadar kapsam dâhilindedir. Destek 17 Mart'tan 2021 itibaren 2 ay daha uzatılmıştır. (4447 Sayılı Kanun'un Geçici 24. Maddesi (Ek:16/4/2020-7244/7 Md.) Geçici Madde 24 –Ek İkinci Fıkra 15/4/2021-7316/6 Md., Cumhurbaşkanlığı Karar Tarihi: 13.01.2021 Cumhurbaşkanlığı Karar Sayısı: 3423)

İşsizlik Ödeneği	Kanun kapsamında sigortalı işsizlere yasalarda öngörülen şartlar doğrultusunda işsiz kalan dönem için belirli bir süre için belirlenen miktarda yapılan ödemedir. Kendi istekleri dışında işini kaybeden kişilerin yanında belirtilen süreler kadar sigorta primleri ödenmiş olanlarını kapsar. Ödenek işten ayrılmadan önce son 3 üç yıl içinde ödenen prim sayısına göre bağlanmaktadır. Ödenek alt sınırı asgari ücretin %40'ı, üst sınırı ise %80'dir. 2021 alt sınır 1.420,14 TL, üst sınır 2.840,28 TL'dir. (Resmî Gazete Tarihi: 08.09.1999, Sayısı: 23810, 4447 Sayılı Kanun 47/h maddesi, 4447 Sayılı Kanun Madde 50 – (Değişik 1.fıkra 15/5/2008-5763/15 Md.)
Ücret Garanti Fonu	Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği kapsamında, işsizlik sigortası fonu içerisinde farklı bir hesapta takip edilmektedir. İşveren tarafından işsizlik sigortası primi olarak ödemelerinin yıllık toplamının %1'inden ve de primlerin değerlendirilmesiyle oluşan kazançlardan oluşur. İşverenin kanunda yer alan ödeme gücüne düştüğü durumlarda işsizlik sigortasına tabi olan sigortalı çalışanlara 3 aylık ödenmeyen ücretlerinin alacakları bu fondan karşılanır. (4447 Sayılı Kanun Ek Md. 1 (Ek: 15/5/2008-5763/17 Md.) Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği Resmî Gazete Tarihi: 28.06.2009 Sayısı: 27272)
İşten Çıkarma Yasağı	Kanunda belirlenen durumlarda 3 ay süreyle işveren tarafından işin feshi yasaklanmıştır. Bu doğrultuda iş sözleşmesini fesih eden işverene ceza kesileceği, her bir işçi için idari para cezası uygulanacağı kararlaştırılmıştır. Yasağın süresi 17 Mart 2021'den itibaren 2 ay daha uzatılmıştır. (4857 Sayılı İş Kanununun Geçici 10. Maddesi (Ek:16/4/2020-7244/9 Md.), Cumhurbaşkanlığı Karar Tarihi: 9 Mart 2021 Sayısı: 3592)
Telafi Çalışması	Kanuna göre zorunlu nedenlerden dolayı çalışmasını devam ettiremeyen çalışanlara ücret kaybı ve iş kaybı yaşamaması adına süre, düzenlemeyle birlikte 2 aydan 4 aya uzatılmıştır. (4857 Sayılı İş Kanunu'nun 64. Madde, Resmî Gazete Tarihi: 10.06.2003 Sayısı:25134, 26 Mart 2020 Tarihinde, 7226 Sayılı "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun")

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 4. Pandemi Döneminde Türkiye'de Uygulanan Reaktif Kamu Politikaları

Tablo 4'e bakıldığında ülkemizde Pandemi ile mücadele kapsamında uygulamada olan politikaların iyileştirilerek güncellendiği bunun yanında alınan önlem ve kararlarla Covid-19 Pandemisinin alınan yaraların da hızla sarılmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır.

8. SONUÇ

Dünya genelinde gittikçe büyüyen ve bir çıkılmaz haline gelen işsizlik sorunu, ülkemizi de derinden etkileyen aynı zamanda sosyoekonomik sorunlara neden olan önemli bir problemdir. İşsizliğe neden olan etkenler ülkeler itibariyle farklılık gösterse de genel olarak işsizlik; kalifiye işgücü potansiyelinin azlığı, bilimsel ve

teknolojik bilgidaki yetersizlik, sermaye altyapısının düşüklüğü, göç sorunu, eğitimde istikrarın yakalanamaması, kentleşme problemi, ekonomik ve siyasi krizler gibi birçok nedene bağlanabilir. Ülkemizde işsizliğe ilişkin her ne kadar farklı dönemlerde farklı önlemler alınmışsa da istenilen işsizlik oranına bir türlü yaklaşamadığı söylenebilir. Ekonomik gelişmenin ivme kazandığı dönemlerde dahi bu durumun çok da farklı seyretmediği ifade edilebilir.

11 Mart 2020 tarihinde küresel bir sağlık sorunu olarak gelişen Covid-19 Pandemisi de hâlihazırda mevcut olan işsizlik sorununa ilave bir yük oluşturmuştur. Pandemiyle birlikte kendi kabuğuna çekilen ve izole olmaya çalışan ülkeler aldıkları kapanma kararları kapsamında sınırlarını kapatmak suretiyle bireylerin serbest dolaşımına kısıtlama getirmiştir. Bu durum kuşkusuz ki uluslararası işgücü mobilitesini olumsuz bir biçimde sekteye uğratmıştır. Ulusal çapta alınan önlemler kapsamında hükümetler bireylerin birbirleri ile olan temasını en aza indirgeyecek şekilde birtakım tedbirler almıştır. Bu bağlamda, evden çalışma olanağı tanınması, dönüşümlü çalışma imkânı getirilmesi ve çalışma saatlerinin azaltılması gibi kolaylıkların yanında işten çıkarmayı da önleyen bir dizi uygulamalar devreye koyulmuştur.

Pandemi döneminde işsizlikle mücadelede ülkeler, aktif istihdam politikalarından ziyade reaktif politikalar geliştirerek acil eylem planlarını derhal uygulamaya koymuşlardır. Bu uygulamaların sonucunda çalışan ve işveren kesiminin hızlı bir şekilde rahatlatıldığını ve yaralarının ivedilikle sarıldığını söylemek mümkündür.

Pandemi dolayısıyla yaşanan işsizlik sorununa ilişkin hükümetlerin ülkeler bazında vermiş olduğu mücadeleler kıymetlidir. İlerleyen süreçte pandemiyle mücadelede toplumsal bağışıklık kazanılana kadar istihdamı teşvik programlarının gerektiğinde devreye sokularak, destekten faydalanma koşullarının da rahatlatılarak daha geniş kesimlerin yararlandırılmasına olanak sağlanmalıdır. Bunlarla birlikte kayıt dışı çalışanlar için, sigorta kayıtlarını yapan işverenlere, ceza affı ve sigorta primi için destek verilmesi sağlanarak, bu durum kayıt dışılığın azaltılması noktasında da fırsata çevrilebilir. Ücretsiz izne ayırma kapsamında işçiye sağlanan brüt asgari ücretin %40'ı olan tutar desteğinin de artırılması gerekmektedir. Merkezde ve yerelde siyasi ve idari organlarca ekonomik ve siyasi kaygılar güdülmeden sosyoekonomik yapının bozulmasına müsaade edilmeyecek şekilde politikalar üretilmeli ve etkin bir şekilde yürütülmelidir.

Pandemi sonrası için uzun dönemde, bireylere refah içinde yaşayabilecekleri düzeyde gelir sağlayarak, yatırımın önündeki kısıtlamaları azaltarak ve toplam talebi canlandıracak politikalarla işsizlik sorununun çözümü için olumlu sonuçlar elde edileceği öngörülebilir. Bunların yanında eğitim-öğretim sistemi açısından beşerî sermaye güçlendirilerek, eğitim-öğretimde ulaşılabilirlik tam anlamıyla sağlanarak bölgesel dengesizlik ortadan

kaldırılmalı, bölgesel ve mesleki hareketsizliği de önüne geçilmelidir.

Pandemi döneminde olduğu gibi önceden öngörülemeyen ve istihdamı iyileştirici kısa vadeli reaktif politikaların geçici ve lokal iyileştirmeler olduğu bilincinden hareketle istihdamı artırmaya yönelik uzun vadeli istihdam programları oluşturulmalıdır. Orta ve uzun vadede uygulanması gereken bu proaktif kamu politikalarının daha çok yapısal adımlar içermesi ve istihdam piyasalarının ihtiyaç duyduğu dönüşüm adımlarına cevap vermesi gerekmektedir. Aynı zamanda pandemi sonrası ekonomilerde ortaya çıkması muhtemel daralmayla birlikte işsizlik ve buna bağlı olarak doğabilecek sosyal problemlere ilişkin önlemlerin hızlı bir şekilde alınması da elzemdir.

KAYNAKÇA / BIBLIOGRAPHY

- Adak N. (2010). "Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları", *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 21 (2),105-116
- Alkan, C. (2014) "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Kupon (Vouchers) Sistemi", T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Ataman, B.C. (2006); "Türkiye'de 2000-2005 Dönemi İşsizlik Üzerine Tartışmalar", *İktisat İşletme ve Finans*, 21 (239), 93-107.
- Ay, S. (2012). "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19 (2), 321-341.
- Biçerli, M. Kemal; "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?", *Çimento İşveren Dergisi*, 19 (6) 2-3.
- Business Europe, (2020). Consultation Response, https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2021-04-14_green_paper_on_ageing_reply_to_consultation.pdf
- Durak, Ş. ve Kaya, V. (2014). "Türkiye'de İşsizlik ve İşsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (2), 55-73.
- European Commission, (1996). Labour Market Studies Sweden, <http://aei.pitt.edu/60360/1/SWEDEN.pdf>
- Gasgon, C. (2020) "COVID-19: Which Workers Face the Highest Unemployment Risk?", *Federal Reserve Bank*
- Gediz, B. ve Yalçınkaya, H. (2000). "Türkiye'de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı", *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, (6), 161-183.
- ILO, 1964, C122 - Employment Policy Convention, 1964 (122) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122
- ILO, (2018). Better together: Active and passive labour market policies in developed and developing economies, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_660003.pdf
- ILO, (2020a). World Employment and Social Outlook Trends 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf
- ILO, (2020b). Monitor 2nd Edition: COVID-19 and the World of Work: Updated Estimates and Analysis", ILO, 21.07.2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf
- ILO, (2020c), Unemployment Protection In The COVID 19 Crisis Country Responses And Policy Considerations, https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Brochures/WCMS_754741/lang-en/index.htm
- ILO, (2020d). Research Note, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_765422.pdf
- ILO, (2021). ILO Monitor: COVID-19 And The World Of Work. Seventh Edition Updated Estimates And Analysis, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/Documents/Briefingnote/Wcms_767028.Pdf
- ISSA, (2021). Unemployment benefits during COVID-19, <https://www1.issa.int/analysis/unemployment-benefits-during-covid-19>
- Lipsey, R.G., Steiner, P.O., ve Purvis, D.D. (1984). *Economics*, 7. Ed., Harper and Row Publisher, New York.
- OECD, (1993). Chapter 2 Active Labour Market Policies: Assessing Macroeconomic And Microeconomic Effects, <https://www.Oecd.Org/Els/Emp/2485416.Pdf>
- OECD, (2001a). Active Labour Market Programmes, <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=28>
- OECD, (2001b). Passive Or Income Maintenance Programmes (Labour Market Programmes), <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2020>
- Özdemir, S, (2005). "Refah Devletinin Gelişme Ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası* 55 (1), 695-733
- Romero, J.M. Kuddo, A. (2019). Moving Forward With ALMPS: Active Labor Policy And The Changing Nature Of Labor Markets. Social Protection And Jobs Discussion, World Bank, Washington, DC, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33081>
- Sağlık Bakanlığı, (2020). <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66935/genel-koronavirus-tablosu.html>

SETA, (2020). Odak: Koronavirüs Sonrası Dünyada İstihdam ve İşsizlik, <https://www.setav.org/odak-koronavirus-sonrasi-dunyada-istihdam-ve-issizlik/>

TÜİK, 2019, İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, 2019, <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/isgucu.pdf>

TÜİK, (2021a). Merkezi Dağıtım Sistemi, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Vroman, Wayne, (1999). Unemployment and Unemployment Protection in Three Groups Of Countries, Social, Protection Discussion Paper of World Bank, <http://documents.worldbank.org/curated/en/612.271.468.766.764.832/pdf/multi-page.pdf>

Weishaupt, J. T. (2011). From the Manpower Revolution to the Activation Paradigm: Explaining Institutional Continuity and Change in an Integrating Europe, Amsterdam: Amsterdam University Press, Amsterdam.

WHO, (2010). What is a pandemic? https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/en/

WHO, (2020). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020 <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Yıldırım, K. (2010). "Makro İktisada Giriş", Ekin Kitabevi Yayınları, 5. Baskı

Young, C. (2012). 'Losing a job: the nonpecuniary cost of unemployment in the United States', *Social Forces*, 91(2): 609–634.

<https://ailevecalisma.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 21.04.2021

www.iskur.gov.tr/, Erişim Tarihi: 21.04.2021

www.resmigazete.gov.tr/, Erişim Tarihi: 21.04.2021

Kevser ARMAN

Pamukkale Üniversitesi

karman@pau.edu.tr

Arzu ORGAN

Pamukkale Üniversitesi

aorgan@pau.edu.tr

Simge YENİLMEZEL

Pamukkale Üniversitesi

simgeyen@gmail.com

Müge AKAY

Pamukkale Üniversitesi

makay202@posta.pau.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-4400-5976>

<https://orcid.org/0000-0002-2400-4343>

<https://orcid.org/0000-0002-1097-9131>

<https://orcid.org/0000-0003-2282-8151>



Ulaştırma Modeli ile Elektronik Firmasının Dağıtım Ağının Planlanması

Planning the Distribution Network of the Electronics Firm with the Transportation Model

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / The Date of Received: 30.09.2021

Kabul Tarihi / The Date of Accepted: 20.10.2021

Yayın Tarihi / The Date of Published: 28.12.2021

Arman K. & Organ A. & Yenilmez S. & Akay M. (2021). Ulaştırma Modeli ile Elektronik Firmasının Dağıtım Ağının Planlanması, Yeni Fikir Dergisi, 13 (27), 13-22

Arman K. & Organ A. & Yenilmez S. & Akay M (2021). Planning the Distribution Network of the Electronics Firm with the Transportation Model, The Journal of Yeni Fikir, 13 (27), 13-22

Bu makalede intihal programıyla benzerlik raporu alınmıştır.
In this article, a similarity report with the plagiarism program was received.

Ulaştırma Modeli ile Elektronik Firmasının Dağıtım Ağının Planlanması

Öz

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde taşıma maliyetleri işletmeler açısından oldukça önemli bir unsurdur. Firmalar rekabet yaparken ürünlerini minimum maliyet ile satışa sunmak ve en hızlı bir şekilde müşteriye ulaştırmak durumundadırlar. Bu nedenle ulaştırma faaliyetlerinin optimize edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada İstanbul'da faaliyet gösteren elektronik firmasının müşterilerine ürün dağıtım problemi ele alınmıştır. Talebi karşılamak için ürünler üç farklı şehirdeki fabrikalardan dokuz farklı şehirdeki müşterilere teslim edilmektedir. Çalışmada başlangıç uygun çözümü bulmak için Vogel Yaklaşım Yöntemi (VAM), optimum taşıma maliyetini bulmak için Çoğaltan (MODI) yöntemi kullanılmıştır. Problem daha sonra GAMS programında doğrusal programlama modeli ile çözülmüş ve her iki yöntemle göre bulunan sonuçlar karşılaştırılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, elektronik firması için en az taşıma maliyetini veren en iyi dağıtım planı elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: VAM, MODI, Doğrusal Programlama, Taşıma Maliyeti, Ulaştırma Modelleri

Planning the Distribution Network of the Electronics Firm with the Transportation Model

Abstract

Transportation costs are a vital factor for businesses in today's intense competition. While competing, companies have to offer their products for sale with minimum cost and deliver them to the customer as quickly as possible. Therefore, transportation activities need to be optimized. The problem of product distribution to the customers of the electronics firm operating in Istanbul is handled in this study. To meet demand, products should be delivered from factories in three different cities to customers in nine different cities. In the study, the Vogel Approximation Method (VAM) was used to find the initial suitable solution, and the MODI method was used to find the optimum transportation cost. Then, the problem was solved with the linear programming model in the GAMS program and the results obtained according to both methods were compared. As a result of this study, the best distribution plan that gives the least transportation cost for the electronics firm has been obtained.

Keywords: VAM, MODI, Linear Programming, Transportation cost, Transportation Models

1. GİRİŞ

Ulaştırma faaliyetleri, işletmeleri çeşitli iş ortaklarına fiziksel olarak bağlamaktadır. Ulaştırma faaliyetleri İşletme Bilimi kapsamında oldukça önemlidir ve taşıma yeteneği işletmelere rekabetçi bir güç sağlamaktadır. Ulaştırma faaliyetlerinin en az maliyet ile gerçekleştirilmesi günümüz işletmelerin odaklandığı temel konulardan biridir. Çeşitli alanlarda birçok uzman, taşıma faaliyetlerini daha etkin bir şekilde gerçekleştirmek için yöntemler geliştirmektedir. Doğrusal programlama probleminin özel bir hali olan taşıma problemleri, belirli malların bir dizi kaynaktan (fabrika, depo vb.) bir dizi varış noktasına (depo, market vb.) taşıma maliyetini en aza indirmeyi amaçlamaktadır.

Bir taşıma problemi simpleks yöntemi ile çözülebilmektedir ancak taşıma algoritmaları ile daha az zaman ve hesaplama ile problem daha etkin bir şekilde çözülebilir (Öztürk 2016: 425). Ulaştırma problemlerini çözmek için kullanılan optimal çözüm algoritmaları, öncelikle temel/başlangıç uygulanabilir çözüm gerektirmektedir (Nahar vd., 2018). En sık kullanılan başlangıç çözüm yöntemleri Kuzey Batı-Köşe Yöntemi, En Az Maliyetli Gözeler Yöntemi, Greedy Sezgisel Yöntemi, Sıra veya Sütun En Küçüğü Yöntemi ve Vogel Yaklaşım Yöntemi'dir (VAM). VAM, genellikle en iyi başlangıç çözümleri üreten en düşük maliyetli gözeler yönteminin geliştirilmiş bir versiyonudur (Taha, 2017: 218). Ulaştırma problemlerinde başlangıç çözüm ile ulaşılan dağıtım programından sonra çözümün optimal olup olmadığını belirlemek için iki yöntem sıklıkla kullanılmaktadır. Bunlar; Atlama Taşı Yöntemi ve Çoğaltan Yöntemidir.

Bu çalışmada İstanbul'da faaliyet gösteren bir elektronik firmasının üç farklı şehirdeki fabrikalardan ülke genelinde dokuz farklı şehirdeki müşterilerinin bulunduğu depolara ürün dağıtım problemi taşıma modeli kullanılarak çözülmüştür. Uygulamada başlangıç çözüm için VAM yöntemi ve optimal çözüm için MODI yöntemi kullanılmıştır. Günümüzde bilgisayar yazılım programlarının gelişmesi ile özellikle çok fazla sayıda kısıt ve değişkene sahip taşıma problemleri, geleneksel taşıma modeli yöntemleri yerine çeşitli paket programlar kullanılarak daha kısa sürede ve hatasız bir şekilde çözülebilmektedir (Atan ve Gölüdağı, 2019: 658). Bu nedenle çalışmada ele alınan problem ilk olarak VAM ve MODI yöntemleri ile çözüldükten sonra GAMS programında doğrusal programlama modeli kullanılarak çözülmüştür.

Çalışma şu şekilde düzenlenmiştir. 2.bölümde literatür taramasına yer verilmiş olup, 3. bölümde taşıma yöntemleri ele alınmıştır. Çalışmanın 4. bölümü uygulama kısmıdır. Bu bölümde problemin VAM, MODI ve doğrusal programlama modeli ile uygulanması yer almaktadır. Çalışmanın sonuç bölümünde elde edilen sonuçlar yorumlanarak gelecekteki çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Geçmişten günümüze taşıma yöntemleri ile ilgili birçok çalışma literatürde mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları şu şekildedir. Erdoğan vd. (2007), bir konfeksiyon işletmesinde taşıma modeli kullanarak jean pantolon üretiminin planlamasını gerçekleştirmiş ve minimum birim maliyeti hesaplamıştır. Ertuğrul ve Işık (2008), Denizli'de faaliyette bulunan bir gıda işletmesinin ürün dağıtım problemi için VAM ve MODI yöntemlerini kullanmıştır. Ghazali vd. (2012), Malezyalı bir ticaret şirketi için doğrusal programlama kullanarak taşıma sorununun en uygun çözümünü elde etmiştir. Çalışmada verilerle model kurularak Excel çözücü yardımıyla sonuca ulaşılmıştır. Salami (2014), Nijerya'da alkolsüz içecek endüstrisinde bulunan bir firmanın verilerini kullanarak dağıtımların maliyetlerini en aza indirmeye çalışmıştır. Çalışmada başlangıç çözüm için Kuzey-Batı Köşe yöntemi, En Az Maliyetli Gözeler yöntemi ve VAM yöntemi kullanılmış optimal çözüm için ise Atlama Taşı yöntemi ve MODI yöntemi kullanılmıştır. Tan ve Patır (2017), Bingöl'de faaliyette bulunan bir meşrubat firmasının dağıtım planını geliştirmek amacıyla VAM ve MODI yöntemlerini kullanmıştır. Pasaribu vd. (2018), VAM ve MODI yöntemleri ile taşıma maliyetlerini minimize etmeye çalışmıştır. Lestari ve Christy (2018), Coca Cola'nın bölgede gerçekleştirilen dağıtım için VAM ve MODI yöntemini kullanarak elde edilen sonuçları karşılaştırmıştır. Abdelwali vd. (2019), Mısır'da bulunan bir şirketin, 10 farklı şehirde bulunan ürünlerini 19 şehre taşıma problemini ele almıştır. Atan ve Gölüdağı (2019), harekât ortamında mühimmat lojistiğinin optimizasyonu için VAM ve MODI yöntemlerini kullanmıştır. Pasaribu (2020), Kuzey Samatra'da bulunan bir dizüstü bilgisayar dağıtım şirketi için En Az Maliyetli Gözeler yöntemi ve Atlama Taşı yöntemini kullanarak maliyet optimizasyonu sağlamıştır. Askerbeyli (2020), Alter Demir Çelik Sanayi A.Ş.'nin Karabük'teki kendi üretim tesislerinde ürettiği nihai ürün için toplam taşıma maliyetlerini VAM, MODI yöntemleri ve R/SIMPLEX paket programı ile minimize etmeye çalışmıştır. Putra vd. (2020), ürünlerin dağıtım ve taşıma maliyetlerinin optimizasyonunu sağlamak için Kuzey-Batı Köşe yöntemi ve Atlama Taşı yöntemini kullanmıştır.

3. METODOLOJİ

Bu bölümde, çalışmada kullanılan yöntemler sunulmaktadır.

3.1. Ulaştırma Yöntemleri

Ulaştırma problemi, doğrusal programlama problemlerinin ilk uygulamalarından biridir. Temel taşıma problemi ilk olarak Hitchcock tarafından geliştirilmiştir. 1947'de simpleks algoritmasından türetilen verimli çözüm yöntemleri, öncelikle Dantzig ve ardından Charnes ve diğerleri tarafından geliştirilmiştir (Bit, 1992: 135). Ulaştırma modelleri, minimum maliyetle

sunum merkezlerinden istem merkezlerine mal ve hizmet atanması için kullanılan bir yöntemdir. Ulaştırma modelleri, 1960'lı yıllardan beri birçok sektörde tesis yeri seçimi, ürünlerin fabrikalardan depolara veya müşterilere dağıtımını, işlerin makinelere atanması ve personelin makinelere atanması gibi aktarma ve atama problemleri için kullanılmıştır. Ulaştırma modellerinde sunum merkezlerinin ürettiği ürün sayısı (arz), istem merkezlerinin istediği ürün sayısının (talep) ve birim maliyetlerin bilinmesi gerekmektedir. Dengeli ulaştırma modellerinde tutarlılık kavramı gereği sunum merkezlerinin ürettiği ürün sayısı ve istem merkezlerinin istediği ürün sayısının birbirine eşit olması veya kuramsal olarak eşitliğin sağlanması gereklidir (Ertuğrul ve Işık, 2008: 5). Arz ve talep miktarları her zaman eşit olmayabilir, bu şekildeki modellere de dengesiz ulaştırma modelleri denir. Dengesiz ulaştırma modellerini dengeli hale getirmek için istem merkezine veya sunum merkezine kukla adı verilen bir değişken eklenir. Bu merkezler gerçekte var olmadığı için birim taşıma maliyetleri sıfır olarak kabul edilir (Kocaoğlu, 2010: 17).

Bir ulaştırma modelinin matematiksel gösterimi aşağıdaki gibidir (Das vd., 2014: 42):

Amaç Fonksiyonu:

$$\text{Min } z = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n c_{ij} x_{ij}$$

Kısıtlar:

$$\sum_{j=1}^n x_{ij} \leq a_i \quad i = 1, 2, \dots, m \quad (\text{sunum kısıtı})$$

$$\sum_{i=1}^m x_{ij} \geq b_j \quad j = 1, 2, \dots, n \quad (\text{talep kısıtı})$$

$$x_{ij} \geq 0 \quad i = 1, 2, \dots, m, j = 1, 2, \dots, n$$

$\sum_{i=1}^m a_i \geq \sum_{j=1}^n b_j$ (sunum miktarının istem miktarına eşit veya büyük olma koşulu)

Burada; m kaynak ve n varış noktalarını, c_{ij} ; i.nci kaynağın j.inci varış noktasına maliyetini, a_i ; her bir i.inci kaynağın sunum miktarı kapasitesini ve b_j ; her j.'nci varış yerinin talep miktarını temsil eder. Ulaştırma problemini çözmenin temel amacı, toplam taşıma maliyetini en aza indirmek için i. kaynaktan j. varış noktasına gönderilecek x_{ij} ürününün miktarını bulmaktır.

Ulaştırma problemlerinde genellikle Kuzeybat Köşe Yöntemi, En Az Maliyetli Gözeler Yöntemi, Vogel Yaklaşım Yöntemi (VAM), Sıra veya Satır En Küçüğü yöntemi olmak üzere 4 tane başlangıç çözüm yöntemi, optimum çözümün bulunmasında ise Atlama Taşı Yöntemi ve MODI Yöntemi (Çoğaltan Yöntemi) kullanılır (Taha, 2017: 216). Bu çalışma kapsamında kullanılan yöntemler aşağıda ele alınmaktadır.

3.2. Vogel Yaklaşım Yöntemi (VAM)

William R. Vogel tarafından 1958 yılında ileri sürülen VAM yönteminin diğer başlangıç çözüm yöntemlerine göre optimal çözümü verme olasılığı daha fazladır. Bu nedenle çalışma kapsamında VAM yöntemi kullanılmıştır. VAM yönteminde şu adımlar takip edilir (Korukoğlu ve Ballı, 2011: 372; Nahar vd., 2018: 2):

Adım 1: Her satır için ilgili satırdaki en küçük iki maliyet, her sütun için ilgili sütundaki en küçük iki maliyet birbirinden çıkarılır ve ceza puanları belirlenir.

Adım 2: Satırdaki veya sütundaki en yüksek ceza puanı bulunur.

Adım 3: Bulunan en yüksek ceza puanı satırda ise o satırdaki en düşük maliyete, sütunda ise o sütundaki en düşük maliyete istem ve sunum miktarlarına göre mümkün olan en yüksek seviyede atama yapılır.

Adım 4: Atamalar yapılırken istem veya sunum miktarının karşılandığı satır veya sütun olduğunda ilgili göze tablodan elenir ve ceza puanları bir sonraki adımda ilgili sütun veya satır için hesaplanmaz.

Adım 5: İlgili satır veya sütunun elendiği yeni matris için maliyet farkları tekrar hesaplanır.

Adım 6: Ceza puanları hesaplama işlemine tek bir sütun veya satır kalana kadar devam edilir ve sona kalan gözeler kalan istem ve sunum miktarlarına göre atama yapılarak başlangıç temel uygun çözüme ulaşılır.

3.3. Çoğaltan Yöntemi (MODI)

Optimal çözüme ulaşmada kullanılan MODI yönteminin hesaplama işlemleri ve optimum çözüme ulaşması Atlama Taşı yöntemine göre daha kolay bir şekilde gerçekleştirilebilir. MODI yöntemi dual problemin çözümüne dayanmaktadır. MODI yönteminin adımları şu şekilde gerçekleşir (Atan ve Güldağı, 2019: 667):

Adım 1: Öncelikle problem başlangıç çözüm yöntemlerinden biri ile çözülür.

Adım 2: Başlangıç çözüm yöntemiyle çözülen ulaştırma tablosunda dolu gözeler yani temel değişkenler için $u_i + v_j = C_{ij}$ denklemi ile u_i ve v_j değerleri bulunur. Burada u_i ve v_j gölge maliyetleri ifade etmektedir. Bu adımda genellikle u_1 değerine sıfır verilerek diğer u_i ve v_j değerleri hesaplanır.

Adım 3: Bu adımda boş gözeler için çözümün iyileştirilip iyileştirilemeyeceği $d_{ij} = u_i + v_j - c_{ij}$ denklemi ile hesaplanır.

Adım 4: Boş gözelerin test miktarı sonuçları $d_{ij} \leq 0$ ise çözüm optimaldir. $d_{ij} \geq 0$ ise o gözeye atama yapılarak maliyet azaltılabilir. Bir diğer ifade ile boş göze için gönderme ve alma maliyetlerinin toplamı ilgili gözünün gerçek maliyetinden yüksekse ilgili boş gözeye atama yapılarak maliyet tasarrufu sağlanır. Birden fazla sıfırdan büyük test miktarı olması durumunda en büyük değer seçilir.

Adım 5: Dağıtım yapılacak boş göze belirlendikten sonra o gözeden başlayarak diğer dolu hücrelerden geçmek kaydıyla kapalı bir çevrim elde edilir. Dağıtım yapılacak gözeden + ile başlanır ve sırasıyla -,+,- işaretleri kullanılır.

Adım 6: Boş gözeye dağıtım yapılacak miktarın bulunmasında çevrimdeki negatif işaretli gözelerin en küçüğü seçilir ardından pozitif ve negatif işaretli gözeler, işaretlerine göre arttırma ve azaltma işlemleri yapılır.

Adım 7: Boş gözelerin test miktarı $d_{ij} \leq 0$ olana kadar işlemler tekrar edilir.

4. UYGULAMA

Bu çalışmanın amacı, İstanbul'da faaliyet gösteren bir elektronik firmasının taşıma maliyetlerini minimum kılacak optimum dağıtım planı oluşturmaktır. Bu kapsamda, çalışmanın modeli kurulduktan sonra çözüm aşamasına geçilmiştir. Problemin çözümü iki şekilde gerçekleştirilmiştir. Problem ilk olarak ulaştırma problemleri çözüm yöntemlerinden VAM ve MODI yöntemleri ile çözülmüş olup, ardından GAMS programı kullanılarak çözülmüş ve elde edilen sonuçlar sunulmuştur. İşletme üç farklı şehirde bulunan fabrikalardan, dokuz farklı şehirde müşterilerinin bulunduğu depolara ürün göndermektedir. Çalışmada yer alan tüm tablolar Ek Bilgiler bölümünde yer almaktadır. Tablo 1'de tablolarda kullanılan kısaltmalara ilişkin açıklamalar yer almaktadır. Tablo 2'de İşletmenin fabrikaları ile dağıtım yapılan müşteriler arasındaki birim taşıma maliyetleri gösterilmektedir. Tablo 3'te ise işletmenin 2021 yılı mevcut aylık dağıtım planı yer almaktadır. Buna göre $TM_{MEVCUT} = (25 \times 40) + (85 \times 70) + (67 \times 80) + (40 \times 10) + (60 \times 27) + (47 \times 30) + (20 \times 45) + (40 \times 75) + (20 \times 20) + (25 \times 28) + (23 \times 40) + (25 \times 20) + (20 \times 45) + (10 \times 18) = 23.240$ TL'dir.

4.1. Problemin VAM ve MODI Yöntemleri ile Çözümü

Bu çalışmada başlangıç dağıtımların elde edilmesinde için optimal çözüme oldukça yakın sonuçlar veren VAM yöntemi kullanılmıştır. Tablo 4'te VAM yöntemi ile edilen dağıtım yer almaktadır. VAM yöntemi ile başlangıç çözüm sonunda elde edilen toplam maliyet: $TM_{VAM} = (67 \times 80) + (40 \times 10) + (16 \times 27) + (377 \times 0) + (47 \times 30) + (68 \times 45) + (85 \times 75) + (30 \times 20) + (25 \times 28) + (44 \times 38) + (25 \times 20) + (60 \times 45) = 23.209$ TL'dir.

Problemin optimal çözümünün bulunması amacıyla MODI yöntemi kullanılmıştır. Örnek teşkil etmesi için MODI yönteminin 1. aşamasına ait çözüm aşağıda detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

VAM yöntemi ile dağıtım yapılmış gözeler, temel değişkenlerdir. Temel değişkenlere karşılık gelen dual denklemler aşağıdaki gibidir:

$$X_{15} = u_1 + v_5 = C_{15} = 80$$

$$X_{18} = u_1 + v_8 = C_{18} = 10$$

$$X_{19} = u_1 + v_9 = C_{19} = 27$$

$$X_{110} = u_1 + v_{10} = C_{110} = 0$$

$$X_{21} = u_2 + v_1 = C_{21} = 30$$

$$X_{22} = u_2 + v_2 = C_{22} = 45$$

$$X_{24} = u_2 + v_4 = C_{24} = 75$$

$$X_{26} = u_2 + v_6 = C_{26} = 20$$

$$X_{27} = u_2 + v_7 = C_{27} = 28$$

$$X_{29} = u_2 + v_9 = C_{29} = 38$$

$$X_{33} = u_3 + v_3 = C_{33} = 20$$

$$X_{34} = u_3 + v_4 = C_{34} = 45$$

$u_1 = 0$ için dual değişkenlerin değerleri aşağıdaki gibidir:

$$X_{15} = 0 + v_5 = 80 \quad v_5 = 80$$

$$X_{18} = 0 + v_8 = 10 \quad v_8 = 10$$

$$X_{19} = 0 + v_9 = 27 \quad v_9 = 27$$

$$X_{110} = 0 + v_{10} = 0 \quad v_{10} = 0$$

$$X_{21} = 11 + v_1 = 30 \quad v_1 = 19$$

$$X_{22} = 11 + v_2 = 45 \quad v_2 = 34$$

$$X_{24} = 11 + v_4 = 75 \quad v_4 = 64$$

$$X_{26} = 11 + v_6 = 20 \quad v_6 = 9$$

$$X_{27} = 11 + v_7 = 28 \quad v_7 = 17$$

$$X_{29} = u_2 + 27 = 38 \quad u_2 = 11$$

$$X_{33} = 19 + v_3 = 20 \quad v_3 = 39$$

$$X_{34} = u_3 + 64 = 45 \quad u_3 = 19$$

Temel olmayan değişkenlerin test miktarları aşağıdaki gibidir:

$$d_{11} = u_1 + v_1 - c_{11} = 0 + 19 - 50 = -31$$

$$d_{12} = u_1 + v_2 - c_{12} = 0 + 34 - 40 = -6$$

$$d_{13} = u_1 + v_3 - c_{13} = 0 + 39 - 50 = -11$$

$$d_{14} = u_1 + v_4 - c_{14} = 0 + 64 - 70 = -6$$

$$d_{16} = u_1 + v_6 - c_{16} = 0 + 9 - 30 = -21$$

$$d_{17} = u_1 + v_7 - c_{17} = 0 + 17 - 35 = -18$$

$$d_{23} = u_2 + v_3 - c_{23} = 11 + 39 - 55 = -5$$

$$d_{25} = u_2 + v_5 - c_{25} = 11 + 80 - 98 = -7$$

$$d_{28} = u_2 + v_8 - c_{28} = 11 + 10 - 47 = -26$$

$$d_{210} = u_2 + v_{10} - c_{210} = 11 + 0 - 0 = 11$$

$$d_{31} = u_3 + v_1 - c_{31} = -19 + 19 - 23 = -23$$

$$d_{32} = u_3 + v_2 - c_{32} = -19 + 34 - 40 = -25$$

$$d_{35} = u_3 + v_5 - c_{35} = -19 + 80 - 60 = 1$$

$$d_{36} = u_3 + v_6 - c_{36} = -19 + 9 - 18 = -28$$

$$d_{37} = u_3 + v_7 - c_{37} = -19 + 17 - 13 = -15$$

$$d_{38} = u_3 + v_8 - c_{38} = -19 + 10 - 42 = -51$$

$$d_{39} = u_3 + v_9 - c_{39} = -19 + 27 - 50 = -42$$

$$d_{310} = u_3 + v_{10} - c_{310} = -19 + 0 - 0 = -19$$

X_{210} temel olmayan değişkenin test miktarı pozitif değerlidir bu durum VAM yöntemi ile elde edilen çözümün optimal olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle bu aşamada ilgili değişken programa dahil edilmelidir. Tablo 5'te ilgili değişkenin programa dahil edildiği hali yer almaktadır.

Elde edilen yeni çözüm tablosu ile toplam taşıma maliyeti: $TM_{MODI} = (67 \times 80) + (40 \times 10) + (60 \times 27) + (333 \times 0) + (47 \times 30) + (68 \times 45) + (85 \times 75) + (30 \times 20) + (25 \times 28) + (44 \times 0) + (25 \times 20) + (60 \times 45) = 22.725$ TL'dir. Oluşturulan yeni dağıtım planı ile bir önceki çözüme göre 484 TL'lik bir tasarruf sağlanmıştır. Yeni çözümün optimum olup olmadığını belirlemek için MODI yöntemi tekrar uygulanır. X_{12} temel olmayan değişkenin test miktarı pozitif değerlidir. Bu nedenle ilgili değişken programa dahil edildikten sonra elde edilen yeni dağıtımlar Tablo 6'daki gibidir.

Elde edilen yeni çözüm tablosu ile toplam taşıma maliyeti: $TM_{MOD2} = (68 \times 40) + (67 \times 80) + (40 \times 10) + (60 \times 27) + (265 \times 0) + (47 \times 30) + (85 \times 75) + (30 \times 20) + (25 \times 28) + (112 \times 0) + (25 \times 20) + (60 \times 45) = 22.385$ TL'dir. Oluşturulan yeni dağıtım planı ile bir önceki çözüme göre 340 TL'lik bir tasarruf sağlanmıştır. Yeni çözümün optimum olup olmadığını belirlemek için MODI yöntemi tekrar uygulanır. X_{14} temel olmayan değişkenin test miktarı pozitif değerlidir. Bu nedenle ilgili değişken programa dahil edildikten sonra elde edilen yeni dağıtımlar Tablo 7'deki gibidir.

Elde edilen yeni çözüm tablosu ile $TM_{MOD3} = (68 \times 40) + (85 \times 70) + (67 \times 80) + (40 \times 10) + (60 \times 27) + (180 \times 0) + (47 \times 30) + (30 \times 20) + (25 \times 28) + (197 \times 0) + (25 \times 20) + (60 \times 45) = 21.960$ TL'dir. Oluşturulan yeni dağıtım planı ile bir önceki çözüme göre 425 TL'lik bir tasarruf sağlanmıştır. Yeni çözümün optimum olup olmadığını belirlemek için MODI yöntemi tekrar uygulanır. Temel olmayan değişkenlerin test miktarı negatif olduğu için ulaşılan yeni çözüm optimaldir. Buna ek olarak m+n-1 gözeye atama yapıldığı için uygun temel çözüme ulaşılmıştır. Buna göre toplam taşıma maliyeti 21.960 TL olarak bulunur.

İşletmenin 2021 yılı mevcut aylık dağıtım maliyeti 23.240 TL'dir. MODI yöntemi kullanılarak işletmenin optimal taşıma maliyeti 21.960 TL olarak elde edilmiştir. Mevcut duruma göre maliyetlerde yaklaşık % 5.5 azalma meydana gelmiştir.

4.2. GAMS ile Çözüm

Bu bölümde ulaştırma problemi, GAMS programı kullanılarak çözülmüştür. Çalışmada ele alınan ulaştırma modelinin doğrusal programlama modeli aşağıdaki gibidir:

Minimum $Z =$

$$50X_{11} + 40X_{12} + 50X_{13} + 70X_{14} + 80X_{15} + 30X_{16} + 35X_{17} + 10X_{18} + 27X_{19} + 30X_{21} + 45X_{22} + 55X_{23} + 75X_{24} + 98X_{25} + 20X_{26} + 28X_{27} + 47X_{28} + 38X_{29}$$

$$+ 23X_{31} + 40X_{32} + 20X_{33} + 45X_{34} + 60X_{35} + 18X_{36} + 13X_{37} + 42X_{38} + 50X_{39}$$

Kısıtlar:

$$X_{11} + X_{12} + X_{13} + X_{14} + X_{15} + X_{16} + X_{17} + X_{18} + X_{19} \leq 500$$

$$X_{21} + X_{22} + X_{23} + X_{24} + X_{25} + X_{26} + X_{27} + X_{28} + X_{29} \leq 299$$

$$X_{31} + X_{32} + X_{33} + X_{34} + X_{35} + X_{36} + X_{37} + X_{38} + X_{39} \leq 85$$

$$X_{11} + X_{21} + X_{31} \geq 47$$

$$X_{12} + X_{22} + X_{32} \geq 68$$

$$X_{13} + X_{23} + X_{33} \geq 25$$

$$X_{14} + X_{24} + X_{34} \geq 145$$

$$X_{15} + X_{25} + X_{35} \geq 67$$

$$X_{16} + X_{26} + X_{36} \geq 30$$

$$X_{17} + X_{27} + X_{37} \geq 25$$

$$X_{18} + X_{28} + X_{38} \geq 40$$

$$X_{19} + X_{29} + X_{39} \geq 60$$

$$X_{ij} \geq 0 \quad (i = 1,2,3 \text{ ve } j = 1,2,3, \dots, 9)$$

Ulaştırma modelinin doğrusal programlama modeli GAMS programında Şekil 1'deki gibi girilmektedir. Burada "=" ile, "<=" ile ve ">=" ile gösterilmektedir. Çalışmada model ismi, model transport /all/ şeklinde adlandırılmıştır. Modeli çözmek için solve komutu kullanılmaktadır.

```
sets
i fabrikalar /1*3/
j müşteriler /1*10/;

parameters
k(i) i fabrikasının kapasitesi /1 500, 2 299, 3 85/,
t(j) j müşterisinin talebi /1 47, 2 68, 3 25, 4 145,
5 67, 6 30, 7 25, 8 40, 9 60,10 377 /;

table c(i,j) i den j ye ürün gönderme maliyeti
1 50 40 50 70 80 30 35 10 27 0
2 30 45 55 75 98 20 28 47 38 0
3 23 40 20 45 60 18 13 42 50 0
;
variable
x(i,j) i den j ye gönderilecek ürün miktarı
z toplam ulaştırma maliyeti
;
positive variable
x(i,j);
equation
cost
supply(i)
demand(j);
cost.. z =e= sum((i,j),c(i,j)*x(i,j));
supply(i)..sum(j,x(i,j))=l=k(i);
demand(j)..sum(i,x(i,j))=g=t(j);

Model transport /all/;
Solve transport using lp minimizing z;

display x.l,x.m;
```

Şekil 1: GAMS programı ile ulaştırma probleminin modeli

	LOWER	LEVEL	UPPER	MARGINAL
1.1	.	.	+INF	20.0000
1.2	.	68.0000	+INF	.
1.3	.	.	+INF	5.0000
1.4	.	85.0000	+INF	.
1.5	.	67.0000	+INF	.
1.6	.	.	+INF	10.0000
1.7	.	.	+INF	7.0000
1.8	.	40.0000	+INF	.
1.9	.	60.0000	+INF	.
1.10	.	180.0000	+INF	.
2.1	.	47.0000	+INF	.
2.2	.	.	+INF	5.0000
2.3	.	.	+INF	10.0000
2.4	.	.	+INF	5.0000
2.5	.	.	+INF	18.0000
2.6	.	30.0000	+INF	.
2.7	.	25.0000	+INF	.
2.8	.	.	+INF	37.0000
2.9	.	.	+INF	11.0000
2.10	.	197.0000	+INF	.
3.1	.	.	+INF	18.0000
3.2	.	.	+INF	25.0000
3.3	.	25.0000	+INF	.
3.4	.	60.0000	+INF	.
3.5	.	.	+INF	5.0000
3.6	.	.	+INF	23.0000
3.7	.	.	+INF	10.0000
3.8	.	.	+INF	57.0000
3.9	.	.	+INF	48.0000
3.10	.	.	+INF	25.0000
		LOWER	LEVEL	UPPER
--- VAR z		-INF	21960.0000	+INF

Şekil 2: GAMS programı ile ulaştırma probleminin çıktısı

Şekil 2’de GAMS programı ile elde edilen çıktı yer almaktadır. Buna göre Minimum $Z=21.960$ $X_{12}: 68$; $X_{14}: 85$; $X_{15}: 67$; $X_{18}: 40$; $X_{19}: 60$; $X_{110}: 180$; $X_{21}: 47$; $X_{26}: 30$; $X_{27}: 25$; $X_{210}: 197$; $X_{33}: 25$; $X_{34}: 60$ olarak elde edilmiştir.

5. SONUÇ

Ulaştırma faaliyetleri bir işletme için hayati öneme sahip ekonomik faaliyetler arasındadır. Ulaştırma faaliyetleri ile işletmeler ürünlerini talep edildikleri yerlere iletmektedir. Yöneylem araştırmasında önemli bir yeri olan ulaştırma modelleri ile işletmeler ulaştırma faaliyetlerini daha etkin bir şekilde gerçekleştirebilir ve maliyetlerini önemli ölçüde azaltabilir.

Bu çalışmada İstanbul’da faaliyet gösteren elektronik firmasının müşterilerine ürün dağıtım problemi VAM, MODI gibi geleneksel ulaştırma modeli yöntemleri ve doğrusal programlama modeli kullanılarak GAMS programı ile çözülmüştür. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre VAM yöntemi ile TM: 23.209 TL, MODI yöntemi ile TM: 21.960 TL olarak bulunmuştur. MODI yöntemi ile elde edilen çözüm, dağıtım maliyetleri açısından optimal çözüm olarak bulunmuştur. Çalışmada ele alınan problem doğrusal programlama kullanılarak GAMS programında çözülmüş ve TM: 21.960 TL olarak elde edilmiştir. Bu çalışmada önerilen yeni dağıtım planı, işletmenin aylık mevcut taşıma maliyetinin yaklaşık %5.5 azalmasına katkı sağlamaktadır.

Geleneksel ulaştırma modeli yöntemleri özellikle çok fazla sayıda kısıt ve değişkene sahip modellerin olduğu durumlarda yetersiz kalmaktadır. Bunun yerine çeşitli programların kullanılması işletmelere zaman ve maliyet açısından birçok avantaj sağlamaktadır. Bu nedenle bu çalışmada ele alınan problemin çözümü için geleneksel ulaştırma modeli yöntemlerine ek olarak ulaştırma modelinin doğrusal programlama modeli

kullanılarak GAMS programı ile uygulanması gösterilmiştir. İki yöntemin sonuçlarının birbirini desteklediği saptanmıştır ancak kısıt ve değişken sayısının daha fazla olması durumunda işlem hatalarını azaltması ve daha kısa sürede çözüm vermesi nedeniyle geleneksel yöntemler yerine GAMS vb. programların kullanılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA / BIBLIOGRAPHY

- Abdelwali, H. A., Swilem, S. M., El Shiaty, R., & Murad, M. M. (2019). "Solving A Transportation Problem Actual Problem Using Excel Solver", *International Journal of Engineering and Technical Research (IJETR)*, 9(12), s. 2454-4698.
- Askerbeyli, R. (2020). "Study of Transportation Problem of Iron and Steel Industry in Turkey Based on Linear Programming, VAM and MODI Methods", *Communications Faculty of Sciences University of Ankara Series A2-A3 Physical Sciences Engineering*, 62(1), s. 79-99.
- Atan, S. & Güldağı, L. S. (2019). "Harekât Ortamında Mühimmat Lojistiğinin Optimizasyonu", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33 (2), s. 653-684 .
- Bit, A. K., Biswal, M. P., & Alam, S. S. (1992). "Fuzzy Programming Approach To Multicriteria Decision Making Transportation Problem", *Fuzzy Sets And Systems*, 50(2), s. 135-141.
- Das, U. K., Babu, M. A., Khan, A. R., Helal, M. A., & Uddin, M. S. (2014). "Logical Development of Vogel's Approximation Method (LD-VAM): An Approach To Find Basic Feasible Solution of Transportation Problem", *International Journal of Scientific & Technology Research (IJSTR)*, 3(2), s. 42- 48.
- Erdoğan, M. Ş. (2007). "Konfeksiyon Üretiminde Ulaştırma Modeli Yardımıyla Birim Maliyetlerinin Belirlenmesi", *Tekstil ve Konfeksiyon*, Cilt:2, s. 132-139.
- Ertuğrul, İ., & Tuş, A. (2008). "Bir Gıda İşletmesinde Ulaştırma Modeli ile Yeni Bir Dağıtım Planı Geliştirme", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2008(1), s. 267-283.
- Ghazali, Z. M. (2012). "Optimal Solution of Transportation Problem Using Linear Programming: A Case of a Malaysian Trading Company", *Journal of Applied Sciences*, Cilt:12, s. 2430-2435.
- Kocaoğlu, M. (2010). *Bir Akaryakıt Dağıtım Dizgesinin Ulaştırma Giderinin Doğrusal Programlama Yoluyla En Aza İndirgenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Korukoğlu, S., & Ballı, S. (2011). "An Improved Vogel's Approximation Method For The Transportation Problem", *Mathematical and Computational Applications*, 16(2), s. 370-381.
- Lestari, O. & Christy, T. (2018). "Analisis Penbandingan Pengiriman Barang Menggunakan Metode Vogel's Approximation Method (VAM) Dan Modified Distribution (MODI) (Studi Kasus: PT: Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya)", *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, Cilt: 1, s. 51-58.
- Nahar, J., Rusyaman, E., & Putri, S. D. V. E. (2018, March). "Application of Improved Vogel's Approximation Method in Minimization of Rice Distribution Costs of Perum BULOG", In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 332, No. 1, p. 012027). IOP Publishing.
- Öztürk, A. (2016). *Yöneylem Araştırması, (Genişletilmiş 16. Baskı)*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Pasaribu, P. (2020). "Distribution Cost Optimization Using the Least Cost Method and the Stepping Stone Method", *International Journal of Basic and Applied Sciences*, Cilt: 9, s. 1-9.
- Pasaribu, V. S. (2018). "Approximation Vogels Effectiveness Method (VAM) Minimize Cost of Transportation", *International Journal of Advanced Research*, Cilt: 6, s. 1512-1517.
- Putra, F. P. (2020). "The Optimization of Distribution and Transportation Cost for Common Good Products", *International Journal of Industrial Optimization*, Cilt:1, s. 111-120.
- Salamı, A. (2014). "Application of Transportation Linear Programming Algorithm to Cost Reduction in Nigeria Soft Drinks Industry", *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, Cilt:8, s. 416-422.
- Taha, H. A. (2017). *Operations Research An Introduction*. Pearson Education Limited 2017.
- Tan, M. & Patır, S. (2017). "Bingöl İlinde Faaliyet Gösteren Bir Meşrubat Firmasının Ulaştırma Modelleri ile Dağıtım Planı Oluşturulması", *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 4, s. 135-147.

EK BİLGİLER / APPENDIX

F: Fabrika	M: Müşteri	F1: İstanbul	F2: İzmir	F3: Antalya
M1: Aydın	M2: Ankara	M3: Konya	M4: Gaziantep	M5: Trabzon
M6: Denizli	M7: Isparta	M8: Kocaeli	M9: Bursa	T: Talep
S: Sunum	K: Kukla	TM: Toplam Maliyet		

Ek 1: Tablo1: Tablolarda kullanılan kısaltmalara ilişkin açıklamalar

M F	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	S
F1	50 X ₁₁	40 X ₁₂	50 X ₁₃	70 X ₁₄	80 X ₁₅	30 X ₁₆	35 X ₁₇	10 X ₁₈	27 X ₁₉	500
F2	30 X ₂₁	45 X ₂₂	55 X ₂₃	75 X ₂₄	98 X ₂₅	20 X ₂₆	28 X ₂₇	47 X ₂₈	38 X ₂₉	299
F3	23 X ₃₁	40 X ₃₂	20 X ₃₃	45 X ₃₄	60 X ₃₅	18 X ₃₆	13 X ₃₇	42 X ₃₈	50 X ₃₉	85
T	47	68	25	145	67	30	25	40	60	884 507

Ek 2: Tablo 2: İşletmenin depoları ile dağıtım yapılan müşteriler arasındaki birim taşıma maliyetleri (TL)

M F	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	S
F1	50	40 25	50	70 85	80 67	30	35	10 40	27 60	500
F2	30 47	45 20	55	75 40	98	20 20	28 25	47	38	299
F3	23	40 23	20 25	45 20	60	18 10	13	42	50	85
T	47	68	25	145	67	30	25	40	60	884 507

Ek 3: Tablo 3: İşletmenin 2021 yılı mevcut aylık dağıtım planı (TL)

M F	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	K	S
F1	50	40	50	70	80 67	30	35	10 40	27 16	0 377	500
F2	30 47	45 68	55	75 85	98	20 30	28 25	47	38 44	0	299
F3	23	40	20 25	45 60	60	18	13	42	50	0	85
T	47	68	25	145	67	30	25	40	60	377	884 884

Ek 4: Tablo 4: Vogel (VAM) yöntemi ile ulaşılan başlangıç çözümü

M F	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	K	S
F1	50	40	50	70	80 67	30	35	10 40	27 60	0 333	500
F2	30 47	45 68	55	75 85	98	20 30	28 25	47	38	0 44	299
F3	23	40	20 25	45 60	60	18	13	42	50	0	85
T	47	68	25	145	67	30	25	40	60	377	884 884

Ek 5: Tablo 5: MODİ yöntemi 1. Aşama

M F	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	K	S
F1	50	40 68	50	70	80 67	30	35	10 40	27 60	0 265	500
F2	30 47	45	55	75 85	98	20 30	28 25	47	38	0 112	299
F3	23	40	20 25	45 60	60	18	13	42	50	0	85
T	47	68	25	145	67	30	25	40	60	377	884 884

Ek 6: Tablo 6: MODİ yöntemi 2. Aşama

M F	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	K	S
F1	50	40 68	50	70 85	80 67	30	35	10 40	27 60	0 180	500
F2	30 47	45	55	75	98	20 30	28 25	47	38	0 197	299
F3	23	40	20 25	45 60	60	18	13	42	50	0	85
T	47	68	25	145	67	30	25	40	60	377	884 884

Ek 7: Tablo 7: MODİ yöntemi 3. Aşama

yenifikir

Uluslararası Akademik Fikir Araştırma Dergisi
International Journal of Academic Research and Ideas

Cilt / Volume: 13

Sayı / Issue: 27

Mehmet Ali MENGÜLOĞLU

Doktora Öğrencisi
Pamukkale Üniversitesi
alimenguloglu@gmail.com

Celeddin SERİNKAN

Prof. Dr.
Pamukkale Üniversitesi
cserinkan@pau.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-3157-853X>

<https://orcid.org/0000-0001-8056-2596>



**Ahlâki Liderlik ve Bir Yansıması Olan
Erdemli Liderlik**

*Ethics Leadership and Virtuous
Leadership with a Reflection*

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / The Date of Received: 08.10.2021

Kabul Tarihi / The Date of Accepted: 07.11.2021

Yayın Tarihi / The Date of Published: 28.12.2021

Atıf / Citation

Mengüloğlu M. A. & Serinkan C. (2021). Ahlâki Liderlik ve Bir Yansıması Olan Erdemli Liderlik, Yeni Fikir Dergisi, 13 (27), 23-30

Mengüloğlu M. A. & Serinkan C. (2021). Ethics Leadership and Virtuous Leadership with a Reflection, The Journal of Yeni Fikir, 13 (27), 23-30

Bu makalede intihal programıyla benzerlik raporu alınmıştır.
In this article, a similarity report with the plagiarism program was received.

Ahlâki Liderlik ve Bir Yansıması Olan Erdemli Liderlik

Öz

Günümüzde liderliğin birçok farklı yönü araştırılmaktadır. Bu çalışmalarda özellikle liderliğin ahlâki yönüne vurgu yapılmaktadır. Nitekim liderlik sürecinin başarılı olmasının temelinde liderlerin ahlâk anlayışı etkili olmaktadır. Liderin takipçileri üzerinde güven oluşturması ahlâki davranışlar sergilemesiyle mümkün olmaktadır. Literatürde liderlerin ahlâki davranış ve tutumları ahlâki liderlik çalışmalarında incelenmektedir. Bu çalışmada ahlâki liderlik ile birlikte liderliğin başka bir yönü olan erdemli liderlik kavramı incelenmiştir. Erdemli liderlik, Aristoteles'in erdem teorisine dayanan bir liderlik yaklaşımıdır. Erdem teorisine göre erdem, bireylerin davranışlarını iyiye yönlendiren ahlâki değerleri ifade etmektedir. Bu bakımdan erdemli liderlik, liderlerin erdemli davranışlar sergilediği bir süreçtir. Literatürde ise bu liderlik yaklaşımına yönelik tanımlayıcı ve açıklayıcı çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada erdemli liderlik yaklaşımı tartışılmış ve literatürdeki eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Erdem, Liderlik, Ahlâki Liderlik, Erdemli Liderlik

Ethics Leadership and Virtuous Leadership with a Reflection

Abstract

Many different aspects of leadership are currently being explored. In these studies, especially the moral aspect of leadership is emphasized. As a matter of fact, the moral understanding of the leaders is effective on the basis of the success of the leadership process. It is possible for a leader to build trust on his followers by displaying moral behavior. In the literature, the moral behavior and attitudes of leaders are examined in moral leadership studies. In this study, along with moral leadership, the concept of virtuous leadership, which is another aspect of leadership, is examined. Virtuous leadership is a leadership approach based on Aristotle's theory of virtue. According to virtue theory, virtue refers to the moral values that direct the behavior of individuals to the good. In this respect, virtuous leadership is a process in which leaders display virtuous behavior. In the literature, it is seen that descriptive and explanatory studies on this leadership approach are insufficient. Therefore, in this study, virtuous leadership approach was discussed and the shortcomings in the literature were tried to be eliminated.

Keywords: Virtuous, Leadership, Ethical Leadership, Virtuous Leadership

1. GİRİŞ

Liderlik sürecinin özellikle organizasyonlarda olmak üzere toplumun her alanında etkisi ve önemi açıkça hissedilmesine rağmen liderlik üzerine günümüze kadar yapılan çalışmalarda sürekli bilinmeyen noktaların ortaya çıktığı görülmektedir. Literatürde bu konu ile ilgili birçok teori ve yaklaşım geliştirilmiş ve tanımlar yapılmıştır. Yine de liderlik sürecinin henüz tam olarak anlaşılmadığı ve bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. Liderlik çalışmaları incelendiğinde araştırmacıların liderliğin belirli bir noktaya odaklandığı söylenebilir. Diğer taraftan yapılan her çalışma ile birlikte liderliğin başka bir yönü keşfedilmektedir. Bunlardan biri ise liderliğin ahlâk ile ilgili olan yönüdür. Uzun yıllardır araştırmacılar liderliği, ahlâki değer ve normlar çerçevesinde incelemektedir. Böylece liderliğin farklı yönlerinin ele alındığı çalışmalar bir araya getirildiğinde liderliğin bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmesi mümkün olmaktadır.

Liderlerin ahlâki davranışlar sergileyen ve çevresine ahlâki davranışları teşvik eden bireyler olmaları beklenmektedir. Böylece takipçileri üzerinde daha fazla etki kurmaları mümkün olmaktadır. Nitekim liderler takipçileri tarafından ahlâki özellikleri bakımından değerlendirilmekte ve bunun sonucuna göre liderlerini benimsemektedirler. Dolayısıyla liderlerin sahip olduğu en önemli özelliği ahlâki olmaktadır. Bu bakımdan ahlâki liderlik diğer liderlik yaklaşımlarından ayrılmaktadır. Özellikle son zamanlarda ahlâki ilke ve standartların ihlal edilmesiyle meydana gelen olaylar, organizasyonlarda ahlâki liderliğe daha fazla önem verilmesi gerektiğini göstermiştir. Böylece araştırmacılar ve yöneticiler ahlâki liderlik hakkında daha fazla bilgi elde etme arayışına girmiştir.

Ahlâki liderlik çalışmalarının yapılmasıyla kökleri Aristoteles'e dayanan erdem kavramı araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Erdem kavramı, uzun yıllardır erdem ahlâki başlığı altında ahlâk felsefenin araştırma konusu olmuştur. Aristoteles'e göre erdem, bireyin iradesini tüm yaşamı boyunca iyiye yönlendirmesidir. Buradan hareketle araştırmacılar liderlerin bu yaklaşımı benimsemelerini ve hem sosyal yaşamlarına hem çalışma ortamlarına yansıtılmaları gerektiğini savunmuştur. Böylece erdemli liderlik yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Literatürde ise bu konuda yapılan çalışma sayısı sınırlıdır. Özellikle ülkemizde erdemli liderlik yaklaşımı yeterince araştırılmadığından literatürde önemli bir eksiklik söz konusudur. Dolayısıyla erdemli liderliğin ele alınmasına karar verilmiştir. Bu çalışmanın erdemli liderlik çalışmalarına katkı sağlayacağı beklenmektedir.

2. AHLÂKİ LİDERLİK

Araştırmacılar, diğer liderlik yaklaşımlarının ahlâki yönlerine odaklanmak yerine, ahlâki liderliği kendi içinde ayrı bir liderlik yaklaşımı olarak incelemeye başlamıştır (Engelbrecht vd., 2017: 369). Nitekim hemen hemen her tür organizasyonda yaşanan ahlâki

problemler göz önüne alındığında, liderliğin ahlâki boyutunun önemi açıkça anlaşılmaktadır. Bu nedenle ahlâki liderliği anlamak için farklı alanlardaki araştırmacılar tarafından birçok çalışma yapılmıştır (Brown ve Trevino: 2006: 596). Yapılan çalışmalarla birlikte liderlerin ahlâki davranışları, liderlik araştırmalarına olan ilgiyi giderek arttırmıştır (Den Hartog ve Belschak, 2012: 36). Günümüzde ise organizasyonlar, ahlâka uygun davranışlar sergileyen ve bu davranışları benimsemeleri için takipçilerini teşvik eden ahlâki anlamda güçlü liderlere ihtiyaç duymaktadır. Özellikle ahlâki sınırların aşıldığı durumlarla yaygın bir şekilde karşılaşılması, ahlâki liderlere olan ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır (Stouten vd., 2012: 1).

Organizasyonların başarısı ve uzun vadede hayatta kalması ahlâki liderliğe bağlıdır (Mendonca, 2001: 268). Bunun için organizasyonlar, alınan kararların ahlâki değer ve standartlar çerçevesinde alındığı ahlâki bir ortam oluşturmalarıdır. Böyle bir ortam, organizasyondaki liderlerin ahlâki değerleri ve standartları benimsemesi ile mümkündür. Nitekim çalışanlar, liderlerini izleyerek öğrenirler. Buna göre liderlerin içselleştirilmiş değerleri eyleme dönüştürmesi beklenir (Ahmed, 2018: 59). Etkili ve ilham verici liderlerin, takipçilerini motive edebilmesi için idealist vizyonlarını ve ikna edici iletişim tarzlarını ahlâki eylemlerle desteklemesi (Piccolo vd., 2010: 261), liderlerin güvenilirliği ve takipçileri üzerindeki etkileyciliği için belirleyicidir (Den Hartog, 2005: 410).

Liderliğin ahlâki özellikleri, lider, iş arkadaşları ve organizasyon için bireyin kendini gerçekleştirme konusunda daha fazla istekli olmasını sağlar. Böylece ahlâki liderliğin birçok yönden birey ve organizasyon için önemli katkılarına olduğu söylenebilir (Eisenbeiss ve Van Knippenberg, 2015: 184). Bir lider, günlük konuşmalarında, eylemlerinde, kararlarında ve davranışlarında en yüksek ahlâki standartlara uymalı, ahlâki davranışlar sergilemeli ve astlarına iyi bir örnek olmalıdır. Ahlâki liderlikle ilgili önceki araştırmalar, çalışanların ahlâki davranışlarını şekillendirmede liderliğin rolüne ve önemine sürekli olarak dikkat çekmiştir (Lu ve Lin, 2013: 209). Buna göre ahlâki liderlik, organizasyonda ahlâki olarak yetersiz kalan normların gelişmesine katkı sağlaması ve ahlâki olmayan uygulamaların önüne geçmesi bakımından pozitif sosyal değişimleri teşvik eden bir liderlik tarzıdır (Voegtlin, 2016: 584). Dolayısıyla diğer liderlik teorilerinden farklı olarak ahlâki liderlik, yalnızca ahlâki boyuta odaklanır (Eisenbeiss ve Van Knippenberg, 2015: 183).

Sosyal bilimlerde ahlâki liderlik, özellikle normatif bir perspektiften ele alınmış ve ahlâki liderlerin nasıl davranması gerektiği değerlendirilmiştir (Brown ve Trevino, 2006: 596). Ayrıca farklı alanlardaki birçok araştırmacı tarafından organizasyonlardaki ahlâki olmayan davranışların önüne geçmek için ahlâki liderliğin rolüne dikkat çekilmiştir (Mayer vd., 2010: 7). Dolayısıyla, ahlâki liderliğin tek ve herkes tarafından kabul edilen bir tanımı olmamakla birlikte farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir (Langlois vd.,

2012: 312). Genel olarak diğerlerine karşı dürüst olma, ahlâki standartlar belirleme ve çalışanlara adil davranmanın birleşimi, ahlâki liderliğin temel taşları olarak öne sürülmüştür (Yukl vd., 2013: 38).

Ahlâki liderlik yaygın bir şekilde, liderin eylemlerinde ve diğerleriyle ilişkilerinde normatif olarak uygun davranışlarda bulunması ve benzer davranışların karşılıklı iletişim, destek sağlama ve kararlara katılım yoluyla takipçilere benimsetilmesi olarak tanımlanmıştır (Walumbwa ve Schaubroeck, 2009: 1275; Bello, 2012: 229). Bu tanım, ahlâki kişiliğin bir örneği olan liderlerin hem özelliklerini hem de davranışlarını ifade eder ve takipçilerini ahlâki davranışlara teşvik eden yönünü içerir (Avey vd., 2011: 573). Başka bir deyişle, ahlâki liderler, takipçileri üzerinde ahlâki bir kişiliğin gelişmesi için çaba sarf ederler. Ahlâki eylemleri ve hedefleri belirleyerek, takipçilerinin bu tür hedeflere ulaşmalarına katkıda bulunurlar (Den Hartog ve Belschak, 2012: 36).

Yapılan tanımlarda liderin iş yerindeki davranışları dikkate alınarak ahlâki liderliğin olumlu yönüne işaret edilmiştir (Mihelic vd., 2010: 33). Nitekim, ahlâki liderlik, liderlik davranışında bulunan yöneticilerin ahlâki davranışları teşvik etmede erdemli temsilciler olmalarını sağlar (Neubert vd., 2009: 158). Buna göre ahlâki liderlik, başkalarına faydalı olan erdemli davranışlarda bulunma ve başkalarına zarar verebilecek eylemlerden kaçınma olarak tanımlanmıştır. Benzer şekilde başkalarının haklarına ve kişiliğine saygı duymak, ahlâki liderliğin temel bir özelliği olarak görülmüştür (Eisenbeiss, 2012: 792). Alışkanlık haline gelen erdemler, liderlerin karakterini oluşturur ve yönetsel becerilerini ve yetkinliklerini kullanarak, görevlerinde kişisel ustalık ve mükemmellik için sürekli çabalamalarını ve takipçileri için örnek olmalarını sağlar (Mendonca, 2001: 268).

Genel bir ifadeyle ahlâki liderlik, takipçilerin benlik anlayışını ve inançlarını etkileyen değer odaklı bir liderlik biçimidir. Bu da çalışanların motivasyonunu, tutumlarını ve davranışlarını yönlendirir (Den Hartog ve Belschak, 2012: 36). Ahlâki liderlik, her şeyden önce motive edilmiş çaba, istikrar ve kişilerarası fayda gibi takipçilerin takdirini almaya yönelik iş davranışlarını içerir (Eisenbeiss ve Van Knippenberg, 2015: 184). Ahlâki liderler, organizasyonda aldıkları kararların özellikle uzun vadeli sonuçlarını, sakıncalarını ve faydalarını düşünürler. Ahlâki standartlar belirleyerek bunlara uygun bir şekilde hareket ederler. Sergiledikleri davranışlar ile örgütün ahlâki değerlerine yön verirler. Bu tip liderler, özellikle dürüstlük, güvenilirlik ve tutarlılık konusunda rol model olma görevini üstlenirler (Mihelic vd., 2010: 31; Engelbrecht vd., 2017: 369).

Literatürde kökenleri Aristoteles'in eserlerine dayanan ahlâki liderliğin beş temel ilkesinden söz edilmektedir. Bu ilkeler, saygı, hizmet, adalet, dürüstlük ve sosyalliktir (Babic, 2014: 64; Mbonu ve Worlu, 2018: 40). Ahlâki liderler, başkalarına saygı duyan ve aynı zamanda kendileri olmalarını sağlayan liderlerdir. Bununla birlikte başkalarına hizmet etme sorumluluğuna da sahiptirler ve takipçilerinin iyiliğine vurgu yaparlar.

Ahlâki liderler, adalet ve eşitlik konusunda taviz vermezler ve tüm takipçilerine eşit muamele gösterirler. Bu tür liderler, dürüst liderlerdir. Yalan söylemezler ve yerine getirilemeyecek vaatler vermezler. Ayrıca ahlâki liderler, sosyal yönleri bakımından diğer bireyleri bir araya getirme ve ortak hedefler belirleme gücüne sahiptir (Indra ve Kustati, 2019: 13). Dolayısıyla bu tür liderler, genellikle takipçilerini güçlü bir şekilde etkileyen liderler olarak görülmektedir (Den Hartog ve Belschak, 2012: 36).

Literatürde yapılan tanımlar incelendiğinde genel olarak ahlâki liderliğin dört unsuru vurgulanmaktadır. Bu dört unsur aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Miao vd., 2012: 642).

- İlk olarak liderler, ahlâki davranışlar sergilerler ve böylece bir rol model olarak itibar kazanırlar.
- İkinci olarak, ahlâki liderler, organizasyonda ahlaki mesajlar verir ve takipçilerini teşvik ederler.
- Üçüncüsü, ahlâki standartlar belirleyerek ödül ve ceza yoluyla takipçilerin ahlâki davranışlarını denetlerler.
- Son olarak, ahlâki liderler karar verirken ahlâki ilkelere uyarlar ve bu süreci takipçilerine açık bir şekilde yönetirler.

Ahlâki liderler, süreçleri yönetirken adil muameleyi, paylaşılan değerleri ve dürüstlüğü vurgulayarak, çalışanlar arasında olumlu davranışlara ilham verir (Piccolo, 2010: 261). Ayrıca ahlâki yönetim ilkelerine uygun davranışlar sergilerken, ahlâki standartlardan ödün vermeyerek, hem ahlâki bir birey hem de ahlâki bir yönetici olarak görülürler. Bu yönüyle ahlâki liderler, ahlâki davranışları uygulayarak, yöneterek ve herkesi sorumlu tutarak ahlâki davranışları desteklerler (Obici, 2014: 39). Dolayısıyla ahlâki liderler, sorumluluklarını göz ardı etmeyen ve sorumluluklardan kaçınmayan liderlerdir (Indra ve Kustati, 2019: 14). Sonuç olarak, ahlâki liderlik, liderin erdemlerine ve liderlerin çeşitli ilişkisel veya örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisine odaklanan güçlü bir liderlik tarzını açıklar (Voegtlin, 2016: 585).

3. ERDEMLİ LİDERLİK

Bireyin karakterinin merkezinde yer alan erdem (Sarros vd., 2006: 683), Latince "virtus" kelimesinden türetilmiştir. Kavram olarak "üstünlük" veya "mükemmellik" anlamına gelir. Bu anlamıyla erdemler, davranışların ahlâki düzene uygun bir şekilde ortaya çıkmasını sağlayan ahlâki karakterlerdir (De Araujo ve Lopes, 2014: 4). Ekip çalışması için önemli olan erdemler, ahlâki değerlerle motive edilen bireyler arasında anlamlı etkileşimi sürdürmek için ahlâki süreçleri yaygınlaştırır. Bu nedenle erdemli liderlik, iyi ya da kötü güdülere sahip olma açısından duruma göre doğru ve yanlış davranışları açıklar (Adler vd., 2021: 4).

Son zamanlarda, Aristoteles'in erdem teorisiyle yalnızca felsefe alanında değil, örgütsel davranış alanında da karşılaşılmaktadır (Meyer ve Hühn, 2020:

266). İlgili literatürün gözden geçirilmesi, erdem tanımı ve nitelikleri konusunda henüz bir fikir birliği olmadığını göstermektedir. Ancak genel bir ifadeyle erdem, ahlâki mükemmelliği temsil eden nitelikler olarak tanımlanabilir (Cameron, 2011: 26-27). Örgütsel anlamda erdemlilik ise, çalışanların ve örgütün karakterindeki mükemmellik veya örgütsel ortamlarda davranış ve tutumlar aracılığıyla kendisini gösteren bir dizi eylem, değer ve duyguların toplamı olarak anlaşılabilir (Meyer vd., 2019: 392). Organizasyonların erdemli olması, erdemli faaliyetlerin desteklenmesini ve üyelerinin iyi alışkanlıklara, arzulara ve eylemlere sahip olmasını sağlar (De Araujo ve Lopes, 2014: 4).

Aristoteles'in erdem teorisinden hareketle erdem kavramına liderlik çalışmalarında yer verilmiştir (Caldwell vd., 2015: 1182; Wang ve Hackett, 2016: 321; Adewale, 2020: 50). Aristoteles tarafından derinlemesine incelenen erdemler (cesaret, dürüstlük, ölçülülük ve adalet) araştırmacıların erdem temelli ahlâki liderlik kavramına yönelmesini sağlamıştır (Hendriks vd., 2020: 953). Aristoteles, erdemli liderlerin üstün liderler olduklarını belirtmiştir. Diğer taraftan erdemli liderlik, Konfüçyüs felsefesinde de yer bulmaktadır. MÖ 6. yüzyılda, Çinli düşünür Konfüçyüs, liderlerin erdemlerle takipçilerini yönettiğini ifade etmiştir (Wang ve Hackett, 2020: 2).

Konfüçyüs, en iyi yönetim biçiminin, yöneticilerin erdemli olduğu ve toplumun geri kalanı için uygun bir örnek oluşturarak liderlik ettiği bir yönetim biçimi olduğu fikrine vurgu yapmıştır. Nitekim Konfüçyüsçü görüşe göre, yönetim uygulaması sadece bürokratik bir uygulama değil, aynı zamanda ahlâki bir uygulamadır (Li, 2009: 533). Görüldüğü üzere erdemli liderlik anlayışı, eskiye dayanan güçlü bir temele sahiptir. Günümüze kadar yapılan çalışmalarda ise Aristoteles'in düşünceleri ile birlikte Konfüçyüs'ün düşünceleri de erdemli liderlik yaklaşımını geliştirmiştir (Nassif vd., 2020: 3).

Erdemli liderliğe olan ilgi, ahlâki liderlik araştırmalarındaki artıştan kaynaklanarak, son yıllarda büyük ölçüde artmıştır. Bu ilgi ile birlikte araştırmacılar, ahlâki liderliğin önemli bir özelliği olan erdemlerin doğasına ve etkilerine çalışmalarında yer vermiştir (Palanski vd., 2015: 297). Nitekim ahlâki liderliğin aynı zamanda erdemli liderlik olarak kabul edilebileceği belirtilmektedir. Erdemli bir lider, erdemli eğilimleri nedeniyle tutarlı bir şekilde ahlâki standartlara uygun hareket eder. Mesela doğruyu söylemek ve başkalarına zarar vermemek erdemli bir karakterden ortaya çıkar (Bauman, 2018: 253).

Erdem kavramı genellikle doğruluk ve ahlâkla eşleştirir. Bu nedenle, erdemli liderlik tanımı, özellikle hem bireyler hem de çalıştıkları organizasyonlar için doğru ve ahlâki hedeflerin peşinde koşmayı içermelidir. Buna göre, erdemli liderlik kişinin liderlik rolünde doğruyu yanlıştan ayırması, adalet ve dürüstlüğü sağlamak için adımlar atması, başkalarını kendileri ve organizasyonları adına doğru ve ahlâki hedefleri takip etmeleri için etkileme ve başkalarının daha yüksek bir

amaca bağlanmasına yardımcı olma olarak tanımlanabilir (Pearce vd., 2008: 62). Dolayısıyla erdemli liderler, topluma, meslektaşlarına ve çevrelerindeki insanlara karşı ahlâki yükümlülüklerini yerine getirmek için neyin doğru neyin yanlış olduğunu, ahlâki açıdan en uygun bakış açısının ne olduğunu bilmek zorundadır (Bai ve Morris, 2014: 173). Bunun için liderlerin sahip olması gereken erdemlere farklı çalışmalarda yer verilmiştir. Bunlar arasında tevazu, cesaret, dürüstlük, şefkat, bilgelik, adalet, nezaket, ölçülülük, başkalarını düşünme ve sorumluluk alma erdemleri vardır (Lawton ve Paez, 2014: 641). Yapılan çalışmalar incelendiğinde erdemli liderlerin özellikleri genel olarak aşağıdaki gibi toparlanabilir:

- Erdemli liderler, ahlaki bir rol modeli olma görevi üstlenirler (Gao vd., 2011: 58).
- Erdemli liderler, diğerlerine karşı saygılı ve dürüsttürler. Aynı zamanda takipçileri arasında güven duygusunu geliştirirler (Cameron, 2011: 31).
- İyiye yönelen adil yöneticilerdir (Thomas ve Rowland, 2013: 102).
- Erdemli liderler, cesur, ölçülü ve sağduyulu liderlerdir (Hackett ve Wang, 2012: 876).

Erdemli liderler, bilinmeyene doğru ilerlerken sahip oldukları cesaret, bağlılık, güven ve merak erdemleri ile değişim ve karmaşıklık söz konusu olduğunda hayal kırıklığına uğramak yerine bu zorluklardan bir şeyler öğrenirler (Antonacopoulou ve Bento, 2018: 625). Böylece erdemli liderler, organizasyon içinde bilginin ortaya çıkması ve dönüştürülmesi için kritik olan güven ve açıklık koşullarını yerine getirmiş olurlar (Pearce vd., 2008: 62). Bu özelliklere sahip liderlerin ekiplerini ve organizasyonlarını başarıya taşıma konusunda tam anlamıyla katkıda bulunabileceği belirtilmektedir. Ancak bu erdemlerin varlığı tek başına iş başarısı için yeterli olmamakla birlikte, orta ve uzun vadede etkili bir lider olma ve daha iyi sonuçlar elde etme olasılıklarını artırmaktadır (De Araujo ve Lopes, 2014: 4).

Erdemli liderler, liderlik yaparken takipçilerinin de erdemli olma eğiliminde olmaları beklenmektedir. Nitekim erdemli liderlik yaklaşımında yöneticilerin her şeyden önce kendisinin erdemli olması gerektiği ileri sürülmektedir. O zaman lider sadece takipçilerinin çıkarları doğrultusunda karar almakla kalmayacak, aynı zamanda rol model olarak hizmet edecek ve motive edici bir ahlâki iklimin gelişimini teşvik edecektir (Li, 2009: 534). Aynı zamanda erdemli liderler, organizasyonların performansını artırmaktadırlar. Böylece erdemli liderler, diğerlerine göre daha mutlu olur ve liderin mutluluğu, organizasyonun ve toplumun gelişimine katkı sağlar. Öte yandan, erdemlerden yoksun bir liderlik ve liderlik uygulaması, liderler, takipçiler ve bir bütün olarak organizasyon üzerinde travmatik etkilere yol açabilir (De Araujo ve Lopes, 2014: 4).

4. SONUÇ

Bu araştırmada liderlik çalışmalarında yeni bir yaklaşım olarak öne sürülen erdemli liderlik yaklaşımı ele alınmıştır. Aristoteles'in erdem teorisine dayanan erdem kavramı literatürde liderlerin bir özelliği olarak incelenmektedir. Erdem ahlâkına göre bireyin mutlu bir yaşam sürmesinin temelinde erdemli davranma eğilimi yatmaktadır. Bireyin tüm yaşamı boyunca iradesini iyiye yönlendirmesi kendisi ve çevresi için mutluluk kaynağı olmaktadır. Bu çerçevede belirli bir amacı yerine getirmek adına takipçileri üzerinde etkileme gücüne sahip liderlerin erdemli davranışlar sergilemesi gerekmektedir. Liderlerin erdemli davranışlar sergilemesi bireysel ve organizasyonel başarının önemli bir faktörüdür. Bunun yanı sıra liderlerin ahlâki değerlere ve ilkelere uygun bir yönetim uygulaması benimsemesi beklenmektedir. Ancak son zamanlarda organizasyonlarda ahlâki sınırların sık sık ihlal edildiği görülmektedir. Meydana gelen problemler, liderlik sürecinde erdemlin önemini ortaya koymuştur. Dolayısıyla liderlerin erdemleri veya başka bir ifadeyle erdemli liderlik süreci araştırmacıların ve yöneticilerin ilgi odağı olmuştur.

Erdem kavramı temel olarak ahlâk felsefesinin konularından biridir. Uzun yıllardır bu çerçevede değerlendirilen erdem ahlâkına göre bireylerin her alanda erdemli bir yaşam sürmesi gerektiği savunulmaktadır. Bu alanlardan biri ve en önemlisi ise organizasyonlardır. Organizasyonlar tek başına mekanik bir sistemden oluşmamaktadır. Bu sistemin içerisinde beşeri bir sermaye olan insan da bulunmaktadır. Dolayısıyla insanın olduğu tüm alanlarda ahlâk ve ahlâki değerler tartışma konusu olmaktadır. Liderler ise bu süreçleri erdemleriyle yöneterek tüm taraflar açısından kabul edilebilir hale getirmelidir.

Görüldüğü üzere erdemli liderlik yaklaşımı, liderlerin benimsemesi gereken bir yaklaşımdır. Bu nedenle çalışmada literatürde yeterince ele alınmayan ancak teorik ve uygulama bakımından önemli bir yere sahip olan erdemli liderlik kavramı incelenmiştir. Böylece bu çalışma ile birlikte yeni çalışmaların önünü açmak amaçlanmıştır. Sonraki çalışmalarda erdemli liderliğin daha geniş bir bakış açısı ile değerlendirilmesi ve kavramın geliştirilerek farklı alanlardaki liderler üzerinde incelenmesi gerektiği anlaşılmıştır.

Liderlerin kendilerini erdemli kılacak davranışları benimsemesi ve takipçilerine bu konuda örnek olması tavsiye edilmektedir. Bununla birlikte organizasyonların erdemli bir iş ortamı ve buna bağlı olarak erdemli liderler yetiştirmesi ve çalışanlarını bu konuda eğiterek teşvik etmesi hem bireysel hem organizasyonel anlamda olumlu sonuçları beraberinde getireceği düşünülmektedir. Son olarak bu çalışmanın literatüre ve sonraki çalışmalara katkı sunacağı ve bu konuda bir farkındalık oluşturacağı beklenmektedir.

KAYNAKÇA / BIBLIOGRAPHY

- Adewale, A. (2020). "A Model of Virtuous Leadership in Africa: Case Study of a Nigerian Firm", *Journal of Business Ethics*, 161 (4), 749-762.
- Adler, T. R., Pittz, T. G., Strevel, H. B., Denney, D. Steiner, S. D. and Adler, E. S. (2021). "Team Over-Empowerment in Market Research: A Virtue-Based Ethics Approach", *Journal of Business Ethics*, 1-15.
- Ahmed, M. N. (2018). "The Essence of Ethical Leadership and Its Influence in Achieving Employees' Job Satisfaction", *Business Ethics and Leadership*, 2 (3), 53-66.
- Antonacopoulou, E. and Bento, R. F. (2018). "From Laurels to Learners: Leadership with Virtue", *Journal of Management Development*, 37 (8), 624-633.
- Avey, J. B., Palanski, M. E. and Walumbwa, F. O. (2011). "When Leadership Goes Unnoticed: The Moderating Role of Follower Self-Esteem on the Relationship between Ethical Leadership and Follower Behavior", *Journal of Business Ethics*, 98 (4), 573-582.
- Babic, S. (2014). "Ethical Leadership and Leader Member Exchange (LMX) Theory", *CRIS-Bulletin of the Centre for Research and Interdisciplinary Study*, 1, 61-71.
- Bai, X. and Morris, N. (2014). "Leadership and Virtue Ethics: A Daoist Approach", *Public Integrity*, 16 (2), 173-186.
- Bauman, D. C. (2018). "Plato on Virtuous Leadership: An Ancient Model for Modern Business", *Business Ethics Quarterly*, 28 (3), 251-274.
- Bello, S. M. (2012). "Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance", *International Journal of Business and Social Science*, 3 (11), 228-236.
- Brown, M. E. and Trevino, L. K. (2006). "Ethical Leadership: A Review and Future Directions", *The Leadership Quarterly*, 17 (6), 595-616.
- Caldwell, C., Hasan, Z. and Smith, S. (2015). "Virtuous Leadership-Insights for The 21st Century", *Journal of Management Development*, 34 (9), 1181-1200.
- Cameron, K. (2011). "Responsible Leadership as Virtuous Leadership", *Journal of Business Ethics*, 98 (1), 25-35.
- De Araujo, M. S. G. and Lopes, P. M. P. R. (2014). "Virtuous Leadership, Organizational Commitment and Individual Performance. *Tekhne*, 12, 3-10.
- Den Hartog, D. N. (2015). "Ethical Leadership", *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2 (1), 409-434.
- Den Hartog, D. N. and Belschak, F. D. (2012). "Work Engagement and Machiavellianism in the Ethical Leadership Process", *Journal of Business Ethics*, 107 (1), 35-47.
- Eisenbeiss, S. A. (2012). "Re-Thinking Ethical Leadership: An Interdisciplinary Integrative Approach", *The Leadership Quarterly*, 23 (5), 791-808.
- Engelbrecht, S. A., Heine, G. and Mahembe, B. (2017). "Integrity, Ethical Leadership, Trust and Work Engagement", *Leadership & Organization Development Journal*, 368-379.
- Eisenbeiss, S. A. and Van Knippenberg, D. (2015). "On Ethical Leadership Impact: The Role of Follower Mindfulness and Moral Emotions", *Journal of Organizational Behavior*, 36 (2), 182-195.
- Gao, J., Arnulf, J. K. and Henning, K. (2011). "Western Leadership Development and Chinese Managers: Exploring the Need for Contextualization", *Scandinavian Journal of Management*, 27 (1), 55-65.
- Hackett, R. D. and Wang, G. (2012). "Virtues and Leadership", *Management Decision*, 50 (5), 868-899.
- Hendriks, M., Burger, M., Rijsenbilt, A., Pleeging, E. and Commandeur, H. (2020). "Virtuous Leadership: A Source of Employee Well-Being and Trust", *Management Research Review*, 43 (8), 951-970.
- Indra, R. and Kustati, M. (2019). "Ethical Leadership Assessment for The Islamic Secondary School Principals", *Jurnal Pendidikan Islam*, 5 (1), 11-24.
- Langlois, L., Lapointe, C., Valois, P. and De Leeuw, A. (2014). "Development and Validity of the Ethical Leadership Questionnaire", *Journal of Educational Administration*, 310-331.
- Lawton, A. and Paez, I. (2015). "Developing a Framework for Ethical Leadership", *Journal of Business Ethics*, 130 (3), 639-649.
- Li, C. (2009). "Where Does Confucian Virtuous Leadership Stand?", *Philosophy East & West* Volume, 59 (4), 531-536.
- Lu, C. S. and Lin, C. C. (2013). "The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior in the International Port Context", *Journal of Business Ethics*, 124 (2), 209-223.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M. and Greenbaum, R. L. (2010). "Examining the Link between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate", *Journal of Business Ethics*, 95 (1), 7-16.

- Mbonu, C. N. and Worlu, R. E. (2018). "Ethical Leadership in Organisations: A Synthesis of Literature", *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 23 (9), 38-43.
- Meyer, M. and Hühn, M.P. (2020), "Positive Language and Virtuous Leadership: Walking the Talk", *Management Research*, 18 (3), 263-284.
- Meyer, M., Sison, A. J. G. and Ferrero, I. (2019). "How Positive and Neo-Aristotelian Leadership Can Contribute to Ethical Leadership", *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 36 (3), 390-403.
- Mendonca, M. (2001). "Preparing for Ethical Leadership in Organizations", *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 18 (4), 266-276.
- Miao, Q., Newman, A., Yu, J. and Xu, L. (2013). "The Relationship between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects?", *Journal of Business Ethics*, 116 (3), 641-653.
- Mihelic, K. K., Lipicnik, B. and Tekavcic, M. (2010). "Ethical Leadership", *International Journal of Management & Information Systems*, 14 (5), 31-42.
- Nassif, A. G., Hackett, R. D. and Wang, G. (2020). "Ethical, Virtuous, and Charismatic Leadership: An Examination of Differential Relationships with Follower and Leader Outcomes", *Journal of Business Ethics*, 1-23.
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A. and Chonko, L. B. (2009). "The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field", *Journal of Business Ethics*, 90 (2), 157-170.
- Obicci, P. A. (2015). "Effects of Ethical Leadership on Employee Performance in Uganda", *Net Journal of Business Management*, 3 (1), 38-56.
- Palanski, M. E., Cullen, K. L., Gentry, W. A. and Nichols, C. M. (2015). "Virtuous Leadership: Exploring the Effects of Leader Courage and Behavioral Integrity on Leader Performance and Image", *Journal of Business Ethics*, 132 (2), 297-310.
- Pearce, C. L., Waldman, D. A. and Csikszentmihalyi, M. (2006). "Virtuous Leadership: A Theoretical Model and Research Agenda", *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 3 (1-2), 60-77.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N. D. and Folger, R. (2010). "The Relationship between Ethical Leadership and Core Job Characteristics", *Journal of Organizational Behavior*, 31 (2-3), 259-278.
- Sarros, J. C., Cooper, B. K. and Hartican, A. M. (2006). "Leadership and Character", *Leadership & Organization Development Journal*, 27 (8), 682-699.
- Stouten, J., Van Dijke, M. and De Cremer, D. (2012). "Ethical Leadership", *Journal of Personnel Psychology*, 11 (1), 1-6.
- Thomas, M. and Rowland, C. (2014). "Leadership, Pragmatism and Grace: A Review", *Journal of Business Ethics*, 123 (1), 99-111.
- Walumbwa, F. O. and Schaubroeck, J. (2009). "Leader Personality Traits and Employee Voice Behavior: Mediating Roles of Ethical Leadership and Work Group Psychological Safety", *Journal of Applied Psychology*, 94 (5), 1275-1286.
- Wang, G. and Hackett, R. D. (2016). "Conceptualization and Measurement of Virtuous Leadership: Doing Well by Doing Good", *Journal of Business Ethics*, 137 (2), 321-345.
- Wang, G. and Hackett, R. D. (2020). "Virtues-Centered Moral Identity: An Identity-Based Explanation of the Functioning of Virtuous Leadership", *The Leadership Quarterly*, 31 (5), 1-12.
- Voegtlin, C. (2016). "What Does It Mean To Be Responsible? Addressing the Missing Responsibility Dimension in Ethical Leadership Research", *Leadership*, 12 (5), 581-608.
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S. and Prussia, G. E. (2013). "An Improved Measure of Ethical Leadership", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20 (1), 38-48.

yenifikir

Uluslararası Akademik Fikir Araştırma Dergisi
International Journal of Academic Research and Ideas

Cilt / Volume: 13

Sayı / Issue: 27

İrfan YACAN

Doktora Öğrencisi / Bilim Uzmanı
Pamukkale Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı
irfanyacann@outlook.com

<https://orcid.org/0000-0002-1640-2317>



**Endüstri 4.0 Teknolojileri ve Toplum
5.0 Kavramı**

*Industry 4.0 Technologies and Society 5.0
Concept*

Teorik Makale / Theoretical Article

Geliş Tarihi / The Date of Received: 19.06.2021
Kabul Tarihi / The Date of Accepted: 10.09.2021
Yayın Tarihi / The Date of Published: 28.12.2021

Atıf / Citation

Yacan İ. (2021). Endüstri 4.0 Teknolojileri ve Toplum 5.0 Kavramı, Yeni Fikir Dergisi, 13 (27), 31-39
Yacan İ. (2021). Industry 4.0 Technologies and Society 5.0 Concept, The Journal of Yeni Fikir, 13 (27),
31-39

Bu makalede intihal programıyla benzerlik raporu alınmıştır.
In this article, a similarity report with the plagiarism program was received.

Endüstri 4.0 Teknolojileri ve Toplum 5.0 Kavramı

Öz

Sanayi Devrimi ile üretimde makinelerin kullanılması, insanlık tarihi için önemli bir gelişmedir. Daha sonraki teknolojik gelişmeler ve bilgi tabanlı sistemlerin önem kazanması ile "Endüstri Toplumu"ndan "Bilgi Toplumu"na geçiş sağlanmıştır. Son yıllarda, Endüstri 4.0 ile birlikte siber fiziksel sistemler, nesnelerin interneti, bulut bilişim, yapay zekâ, blok zincir, akıllı fabrikalar gibi teknolojiler hayatımıza girmiştir. Ortaya çıkan teknolojiler daha çok üretim açısından yeni bir perspektif sunmaktadır. Toplum 5.0 ise, yeni bir insan merkezli teknoloji vizyonu sunmakta ve teknolojinin toplum yararına sosyal hayatla entegrasyonunu hedeflemektedir. Bu çalışmada, Endüstri 4.0 uygulamaları ve Toplum 5.0 kavramı açıklanmakta, ayrıca Endüstri 4.0 ve ileri teknolojilerin Toplum 5.0 bakış açısı ile değerlendirilmesini amaçlanmaktadır.

Anahtar kelimeler: Teknoloji, Endüstri 4.0, Toplum 5.0

JEL kodları: O00, O39

Industry 4.0 Technologies and Society 5.0 Concept

Abstract

The use of machinery in production with the Industrial Revolution is an important development for human history. With the subsequent technological developments and the gaining importance of information-based systems, the transition from "Industrial Society" to "Information Society" was achieved. In recent years, with Industry 4.0, technologies such as cyber-physical systems, internet of things, cloud computing, artificial intelligence, block chain, and smart factories have entered our lives. The emerging technologies offer a new perspective in terms of production. Society 5.0 presents a new human-centered technology vision and aims to integrate technology with social life for the benefit of society. In this study, Industry 4.0 applications and the concept of Society 5.0 are explained, and it also aimed to evaluate Industry 4.0 and advanced technologies from Society 5.0 perspective.

Keywords: Technology, Industry 4.0, Society 5.0

JEL codes: O00, O39

1. GİRİŞ

Teknoloji, hayatımızı neredeyse her alanda etkileyerek günlük yaşantımızın bir parçası haline gelmiştir. Bu sayede, üretim ve sanayi gibi alanlar ile birlikte eğitim, iletişim, sağlık gibi alanlarda da birçok işi hızlı ve kolay yapabilmekteyiz. Üretim ve sanayi açısından baktığımızda, ilk sanayi devriminden itibaren sürekli daha modern makinaların ortaya çıkması ile verimliliğin ve üretim miktarının giderek arttığı görülmektedir. Bunlara ek olarak, 4. sanayi devrimiyle ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, sanayideki operasyonların organizasyonuna ve üretim yönetiminin dijital boyutlara taşınmasına vurgu yapmaktadır. İşgücü olarak insan, üretimin asli girdisi olmaktan çıkmakta ve daha stratejik bir bakış açısı kazanarak yönetimin ana unsurlarından biri haline gelmektedir. Üretim ve sanayi için tarihin her döneminde kilit önem arz eden teknolojik gelişmelerin günümüzde geldiği son nokta, dijital dönüşüm olarak bilinen Endüstri 4.0 uygulamalarıdır (Yığıtol ve Sarı, 2020: 67).

Dördüncü Endüstri devriminin getirdiği “dijital dönüşüm” ile insanların, nesnelere ve sistemlerin birbirleriyle olan etkileşimi ve bağlantısı daha yüksek düzeyde sağlanabilecektir. Bu nedenle organizasyonların, günümüzde ve gelecekte rekabet avantajı sağlamak için Endüstri 4.0’ı benimsemeleri ve siber-fiziksel sistemler, bulut bilişim, akıllı üretim gibi teknolojileri kullanmaları gerekmektedir. Bu bağlamda, gelişmiş ülkelerin Endüstri 4.0 uygulamalarıyla ilgili sağlam temeller atmaya başladığını ve bu alanda yeni çalışmalar yaptığını görmekteyiz (Yıldız, 2018: 554). Son yıllarda ise Japonlar tarafından ortaya atılan ve Süper Akıllı Toplum olarak nitelendirilmeye başlanan Toplum 5.0, dijital dönüşümün ve yapay zekanın hayatın tüm alanlarına girmesine vurgu yaparak, insan-makine etkileşiminin ve bağlantısının etkin ve en faydalı şekilde sağlandığı bir toplum modeli önermektedir. Dijital dönüşümün bu şekilde değerlendirilmesi, sadece üretim, sanayi ve ekonomi ile ilgili olmamakta; aynı zamanda sosyolojik, demografik ve etik konular da içermektedir. Süper Akıllı Toplum ile, teknolojiyi en faydalı şekilde kullanan insan merkezli bir toplum modeli hayata geçirilmek istenmektedir (Saracel ve Aksoy, 2020: 26).

Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0, günümüzde teknolojik dönüşümü ve gelişimi kapsamlı bir şekilde ele alan unsurları içermektedir. Endüstri 4.0 uygulamaları, sanayi ve üretim açısından yeni bir perspektif sunmaktadır. Toplum 5.0’ın hedefi ise Çark (2020) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir: “Toplum 5.0, bu yeni teknolojilerin yıkıcı etkilerinden korunmak, yapıcı etkilerinden daha fazla istifade edebilmek için insanı ve toplumu merkeze aldığı ifade eden sosyolojik bir yaklaşım iddiasındadır” (Çark, 2020: 22).

Bu çalışmada, Endüstri 4.0 uygulamaları ve Toplum 5.0 kavramı çerçevesinde literatürdeki bazı çalışmalardan faydalanılmış, ilgili konular kapsamında yakın tarihli bazı yerli ve yabancı çalışmaların araştırılması, elde

edilen verilerin değerlendirilmesi ve sunulması amaçlanmıştır.

2. LİTERATÜR

Bu bölümde, Endüstri 4.0 uygulamaları ve Toplum 5.0 kavramı ile ilgili yerli ve yabancı literatürdeki bazı teorik ve uygulamaya dönük çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir.

Lee vd. (2015) çalışmasında, büyük veri ve siber fiziksel sistemlerin geliştirilmesindeki eğilimleri konu almış ve akıllı makineler tasarlamak için bir vaka çalışması sunmuştur. Özsoylu (2017), Endüstri 4.0’la birlikte nesnelere internet aracılığıyla iletişiminin ve akıllı üretimin gerçekleşeceğini belirttiği çalışmada, Endüstri 4.0 ve temel uygulamaları ile ilgili bir derleme sunmuştur. Lu (2017)’nin Endüstri 4.0 üzerine bir inceleme yaptığı çalışmasında ayrıca gelecekteki Endüstri 4.0 ile ilgili araştırmalar için zorluklar ve eğilimler tartışılmaktadır. Yıldız (2018)’in çalışmasında, Endüstri 4.0 ve ilgili bazı konular ve akıllı fabrikalar hakkında bilgiler sunulmuş ve bir değerlendirme yapılmıştır. Büyükgöze ve Dereli (2019) çalışmasında, Toplum 5.0 ve dijital sağlık konularına değinmiştir. Onday (2019), Endüstri 4.0 uygulamalarının ötesinde Japonların Toplum 5.0 yaklaşımını irdelemiştir. Zákasník ve Putnová (2019), Japonya ve Çek Cumhuriyeti’ni toplumun dijitalleşmesi kapsamında karşılaştırdığı çalışmada Toplum 5.0 konusunda bilgi vermektedir. Pereira vd. (2020) çalışmalarında, Endüstri 4.0 ile Toplum 5.0 arasındaki ilişkiyi ve Endüstri 4.0’den ileri teknolojilerin toplum yararına kullanılacağı 5.0 olarak adlandırılan yaklaşımı incelemektedir. Bozkurt Keser vd. (2020), Endüstri 4.0 uygulamaları kapsamında iç lojistikte otonom robotlar için görev planlamasına yönelik çalışma yapmıştır. Çark (2020), Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 ile ortaya çıkan dijital dönüşümün, işgücüne, mesleklere ve çalışma hayatına etkileri hakkında bir çalışma yapmıştır. Wang ve Wang (2020) çalışmasında, büyük veri ve bilgi yönetimi arasındaki ilişkiyi ele almayı, KOBİ’ler için büyük verinin ortaya çıkardığı zorlukları ve çözümlerini araştırmayı, KOBİ’ler için bir büyük veri modeli oluşturmayı amaçlamıştır. Kocaman-Karoglu vd. (2020)’nin çalışmasında, eğitimdeki dönüşüm süreçlerine ve Toplum 5.0’a geçişte dijital dönüşüme değinilmiş, bazı çalışma ve uygulamalar incelenmiştir. Saracel ve Aksoy (2020)’nin çalışmasında, toplumların Toplum 5.0 öncesi gelişimi ve Toplum 5.0 ile birlikte ortaya konan hedefler ve faydalar incelenmiştir. Sönmeztürk Bolatan (2020), Endüstri 4.0 uygulamalarının kalite performans kriterlerine etkisini incelediği çalışmada, Kalite 4.0 kavramını açıklamıştır. Yığıtol ve Sarı (2020)’nin çalışmasında, Endüstri 4.0 uygulamalarının Covid-19 salgınının ile mücadeledeki yeri ve salgının dijital dönüşüm sürecine etkilerini araştırmıştır. Fukuda (2020) çalışmasında, Toplum 5.0’deki bilim, teknoloji ve yenilik konularını içeren bir modeli araştırmaktadır. Gedik (2021) çalışmasında, Endüstri 4.0 uygulamalarının üretime ve tedarik zincirine etkileri hakkında bir çalışma sunmuştur. Hotar (2021), yeni sosyal politika

yaklaşımlarını tartıştığı çalışmada Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 kapsamında ortaya çıkan yeni gelişmelere değinmiştir. Akın vd. (2021) çalışmalarında, yeni teknolojilerin toplumla entegrasyonunu amaçlayan Toplum 5.0'ın literatürde nasıl ele alındığını incelemiştir. Şahin (2021), teknoloji ve teknik konularını incelemiş, bu kapsamda Toplum 5.0 yaklaşımını irdelemiş, ayrıca salgın sonrası dünya konusuna değinmiştir. Arı (2021) çalışmada, Süper Akıllı Toplum: Toplum 5.0 konusunu incelemiştir.

3. ENDÜSTRİ 4.0 UYGULAMALARI

Banger'e göre, Endüstri 4.0'ın kavramsal olarak ortaya çıkması Alman hükümeti tarafından sürdürülen bir proje ile olmuştur. Proje, üretimde dijital dönüşüm yaklaşımını içermektedir ve yeni süreci Endüstri 4.0 olarak isimlendirmiştir. İlk defa 2011'de Hannover Fuarı'nda kullanılan Endüstri 4.0 kavramı, kuramsal olarak ilk kez Kagerman ve arkadaşlarının 2011'deki "Endüstri 4.0: Nesnelerin interneti ile 4. Endüstri Devrimine Giderken" isimli çalışmada geçmiştir. Daha sonra, bu konunun kuramsal açıdan resmîyet kazanması, Alman Ulusal Bilim ve Mühendislik Akademisi (Acatech) tarafından 2013'te yayınlanan "Endüstri 4.0 Stratejik İnisiatifinin Uygulanmasına Yönelik Tavsiyeler" başlıklı raporla olmuştur (Soylu, 2018: 45). Acatech'den yapılan aktarıma göre, "Endüstri 4.0, mühendislik, planlama, üretim, operasyonel ve lojistik süreçlerinde en yüksek kalite standartlarıyla birlikte daha fazla esneklik ve dayanıklılık sağlayacak; aynı zamanda maliyet, kullanılabilirlik ve kaynak tüketimi gibi çeşitli ölçütlere dayanarak optimize edilebilen dinamik, gerçek zamanlı olarak optimize edilmiş, kendi kendini organize eden değer zincirlerinin oluşmasını ifade etmektedir" (Soylu, 2018: 45). Endüstri 4.0 ile ortaya çıkan temel teknolojiler şu şekildedir.

3.1. Siber Fiziksel Sistemler ve Nesnelerin İnterneti

Geisberger ve Broy'a göre, "fiziksel dünya ile siber alanı internet ile birbirine bağlayan sistemlere siber-fiziksel sistemler (CPS-Cyber-Physical Systems) adı verilmektedir" ve bu teknolojide sensörlerle desteklenen fiziksel faktörler, internet hizmetleri aracılığıyla kurulan iletişim sayesinde toplu hale getirilmekte, böylece belli amaçlar doğrultusunda nesnelerin etkileşimi sağlanmaktadır (Alçın, 2016: 23). Siber fiziksel sistemler, büyük verilerin bilgiye dönüşmesinde sistematik biçimde çalışır, bu da optimum karar verme sürecine katkı sağlar (Lee vd., 2015: 3). Kavram olarak ilk defa Kopetz (2011) tarafından kullanılan Nesnelerin İnterneti (IoT – Internet of Things), işletmede veya üretimde, farklı kaynaklardan elde edilen verileri toplayıp düzenli hale getirebilir. Gerçek zamanlı akış ve işleme yeteneği olan bir veri yönetimi alanı sağlar. Bu da siber fiziksel sistem aracılığıyla verinin bilgiye ve eyleme dönüştürülmesine katkı sağlar (Alçın, 2016: 25; Lee vd., 2015: 4).

3.2. Büyük Veri ve Bulut Bilişim

Büyük veri, işletmeler, bilgi teknolojisi endüstrisi ve araştırma toplulukları için bazı fırsatların yanında bazı zorlukları da arttırmıştır (Wang & Wang, 2020: 881). Organizasyonlar, bilginin değerli olduğu günümüzde, ürettikleri veya üretmeyi hedefledikleri ürünler, ortaya çıkan yeni teknolojiler ve dış çevre şartları gibi konularda çok daha fazla veriye sahip olmak istemektedir. Günümüz teknolojileri sayesinde, stratejik açıdan işimize yarayacak verilerden çok daha fazlası üretilebilmektedir. Bu verilerin işimize yarayacak bilgiye dönüştürülmesi önemli bir konudur. Çok sayıda verilerin saklanması ve erişilebilir olması bize stratejik açıdan rekabet avantajı sağlamaktadır. Bu sebeple Endüstri 4.0 kapsamında ortaya çıkan bulut bilişim uygulamaları hayatımızı kolaylaştırmaktadır. Bulut bilişim teknolojileri, büyük veri ağını yöneterek bize fayda sağlarken gerekli veri veya bilgileri en az maliyet ile elde etmemizi sağlamaktadır (Yiğitöl ve Sarı, 2020: 64).

3.3. Akıllı Fabrikalar

Alçın (2016)'ya göre, Endüstri 4.0 sistemleri dört alana ayrıştırılır. Bunlar: cihazları içeren fiziksel alan, iletişim ağları, bulut bilişim teknolojilerinin içerisine gömülü büyük veri ve sunucular, uygulamada akıllı fabrikalar, akıllı şehirler, hizmetler ve bunların kullanıcıları. "Cihazlar ağlar aracılığıyla birbirleriyle iletişime geçip senkronize olurken, üretim için gerekli bilgiyi bulut sisteminde bulunan veriden –veri madenciliği yoluyla– elde etmekte ve uygulama düzeyindeki akıllı tüketici ve fabrikaları olanaklı kılmaktadır" (Alçın, 2016: 23). Akıllı üretim ile üretimde insan faktörünün en aza indirgenmesi sağlanmakta, günümüzde önemi artan kişiselleştirilmiş ürünler için teknolojiye daha çok faydalanan daha etkin üretim süreçleri hayata geçirilmektedir (Özsoylu, 2017: 52). Aksoy'a göre, Endüstri 4.0; bütün nesnelerin internet sayesinde etkileşime geçtiği akıllı üretimdir. Endüstri 4.0'da nesnelerin birbirleriyle iletişim içinde olduğu alanlardan biri de insansız olması nedeniyle karanlık fabrikalar olarak nitelendirilen akıllı fabrikalardır. Çin'de cep telefonu modülü üretilen ilk karanlık fabrikada, akıllı robotların kullanılmasıyla işçi sayısı %10 seviyelerine düşmüş, kusurlu ürünlerin oranı %25'ten %5'e kadar azaltılmıştır (Yıldız, 2018: 551).

3.4. Arttırılmış Gerçeklik, Sanal Gerçeklik, Yapay Zekâ

Akyürek'e göre yapay zekâ; yapay sinir ağları ile insan beyninin veya sinirlerin taklit edilmesiyle oluşturulan sistemler sayesinde insan gibi düşünme, anlam verme, öğrenme gibi zihinsel süreçlerle ilgili faaliyetleri yapabilme yeteneğinin dijital benzetimidir (Demirkaya ve Sarpel, 2018: 39). Öztuna'ya göre, ileride yapay zekânın hayatın tüm alanlarına gireceği düşünülmektedir ve nitekim Oxford ve Yale Üniversitelerinden 352 yapay zekâ araştırmacısına uygulanan anket sonucuna göre; 2051 yılına kadar yapay zekânın insanların yaptığı tüm faaliyetleri otomatikleştirebileceği öngörülmüştür. Günümüzde

yapay zekanın yanında artırılmış gerçeklik ve sanal gerçeklik teknolojileri de önemini arttırmaktadır. Öztuna'ya göre, "sanal gerçeklik, gerçek dünyanın modellendiği üç boyutlu ve etkileşimli sanal ortamlar iken, artırılmış gerçeklikte, gerçek zamanlı ve etkileşimli olarak gerçek dünyayı sanal verilerle zenginleştirmek amaçlanmaktadır. Bir diğer ifade ile; sanal gerçeklik, gerçekliği olduğu gibi sanal ortama taşırken, artırılmış gerçeklik, gerçekliği sanal bilgilerle zenginleştirmeye odaklanmaktadır." (Demirkaya ve Sarpel, 2018: 40). Günümüzde sanal gerçeklik uygulamalarının daha çok oyun ve eğlence alanlarında kullanıldığı bilinmekte olup, aslında savunma sanayi, sağlık, eğitim, havacılık gibi alanlarda da birçok amaç için kullanılmaktadır (Öztürk ve Sondaş, 2020: 165).

3.5. Katmanlı Üretim ve 3D Baskı

Dünya Ekonomik Forumu'na göre 3D baskı, sağlık sektörü ve tüketici ürünleri alanlarında hayati etkileyecektir. Bu teknoloji ile, ürün geliştirme ve çevrim süresinde iyileştirme, imalat gücünün bireysel üreticilere geçmesi, baskı malzemeleri tedarikine yönelik sektörlerin oluşması öngörülmektedir. Ayrıca sağlık alanında, farklı bileşenler ile organların katmanlı bir şekilde üretileceği tahmin edilmektedir. Uzmanlar 2024'te 3D baskı teknolojisi ile üretilen ilk karaciğerin naklinin gerçekleştirileceğini öngörmektedir. Ayrıca 3D yazıcılar bireysel kullanıcılar tarafından da kullanılabilirliğinden, üretimde kişiselleşmeye yönelim olacağı tahmin edilmektedir. Bu teknoloji ile tüketici ürünlerinin kişiselleştirilmiş ürünlerin geliştirilmesi ve üretimi konularında iyileştirmelerin sağlanabileceği, sipariş üzerine üretim ile stok maliyetlerinin azaltılabileceği ve bu alanda farklı sektörlerin de ortaya çıkabileceği öngörülmektedir (Soylu, 2018: 54).

3.6. Blok Zincir

Kişiler, işletmeler veya taraflar arasındaki dijital ödeme veya para transferi işlemleri gibi para işlemleri genellikle merkezi sistem içerisinde ve banka gibi üçüncü bir tarafın kontrolüyle gerçekleşir. Günümüzde, kimlik doğrulama ve güvenliği sağlama gereksinimi nedeniyle bazı süreçlerin yönetilmesini zorunlu kılan benzer birçok uygulama bulunmaktadır. Mevcut durumda merkezi olarak yönetilen bu süreçler, taraflar dışında üçüncü bir tarafın kontrolünde yürütülmektedir. Blok zincir teknolojisi, üçüncü tarafın veya aracının olmasına gerek olmadan, merkezi olmayan bir ortamda işlemlerin güvenli şekilde yürütülmesini sağlamayı amaçlamaktadır (Mendi, 2021: 78). Ayrıca kripto paraların arka planındaki teknoloji de blok zincirdir (Yiğitöl ve Sarı, 2020: 67). Mendi (2021), bu teknolojiye güvenliğinin nasıl çalıştığını şu ifadelerle açıklamaktadır: "tüm işlemler, kriptografi kullanılarak dağıtılmış bir veri tabanında saklanır, ... dağıtık yapıda, herhangi bir bloğun değiştirilebilmesi için ilgili değişikliklerin sistemdeki tüm bilgisayarlara kaydedilmesi gerekir, ... bir siber saldırının başarılı olabilmesi için, bilgisayarların en az %50'sinden fazlasında doğrulanması gerekir." Bu sebeple herhangi bir

siber saldırının başarılı olmasının neredeyse imkânsız olduğu düşünülmektedir. Blok zincir teknolojisi sayesinde siber tehditlere karşı güvenli işlemlerin yapılabilmesi, bu teknolojinin kullanılacağı yeni uygulama alanlarının oluşmasına olanak sağlayabilmektedir (Mendi, 2021: 78-79).

3.7. Siber Güvenlik

Sönmeztürk Bolatan (2020)'a göre, dijitalleşme ve otomasyon sonrası ortaya çıkabilecek güvenlik açıkları iyi yönetilmelidir. Firmalar, veri güvenliği, gizlilik, iletişim protokolleri, bilgi paylaşım yetkilendirmeleri ve yetkisiz erişimi algılama gibi konularda, teknolojik makinalarda ve bulut bilişimde gerekli güvenliği sağlamalıdır. Endüstri 4.0'da gerekli güvenlik önlemleri alınmazsa, organizasyonların gizli tutması gereken bilgileri başkalarının eline geçebilir. Dolayısıyla gerekli siber güvenlik şartlarının sağlanması önem arz etmektedir (Sönmeztürk Bolatan, 2020: 448-449).

4. TOPLUM 5.0

Dördüncü sanayi devrimi ile ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, organizasyonların ve üretimin dijitalleşmesine vurgu yapmakta, insanın üretimin asli girdisi olmaktan çıkıp daha stratejik bir bakış açısı ile yönetimin asli bir unsuru haline gelmesini amaçlamaktadır. Üretim ve sanayi için her dönemde kilit önem arz eden teknolojik gelişmelerin günümüzde geldiği son aşama Endüstri 4.0 uygulamalarıdır (Yiğitöl ve Sarı, 2020: 67). Son yıllarda ise Japonlar tarafından ortaya atılan ve Süper Akıllı Toplum olarak nitelendirilmeye başlanan Toplum 5.0, dijital dönüşüm ve yapay zekanın hayatın her alanına girmesine vurgu yapmakta, insanların makine ve robotlarla iletişiminin etkin ve en faydalı şekilde sağlandığı bir model önerisi sunmaktadır. Bu haliyle dijital dönüşümün değerlendirilmesi, sadece üretim, sanayi ve ekonomi ile ilgili olmamakta; aynı zamanda sosyolojik, demografik ve etik konuları da içermektedir (Saracel ve Aksoy, 2020: 26). Develi'den aktarıldığına göre Toplum 5.0'ın ortaya çıkışı şu ifadelerle anlatılmaktadır: "Bilişim fuarı CeBIT 2017'ye katılan Japonya Başbakanı Shinzo Abe, Toplum 5.0 felsefesini "teknoloji toplumlar tarafından bir tehdit olarak değil, bir yardımcı olarak algılanmalı" inancı üzerine geliştirdiklerini söyleyerek fuar dönüşü Endüstri 4.0 devriminin ardından yaşanan yeni dönemi, Tokyo'da Toplum 5.0 ismiyle başlatmıştır" (Saracel ve Aksoy, 2020: 29). Toplum 5.0, Japonya tarafından başlatılan ve insanı merkeze alan yeni bir toplum vizyonu sunmaktadır (Fukuda, 2020: 1). Toplum 5.0'ın temel amacı, teknolojik gelişmelerin toplumla bütünleştirilmiş bir şekilde ortaya konduğu insan merkezli uygulamalar sunmaktır. Böylece, teknolojinin getirilerinden etkin bir şekilde payını alan teknolojiyi daha çok kabullenen bir toplum oluşturmak amaçlanmaktadır. (Okan Gökten, 2018: 884).

Büyükgoze ve Dereli (2019), Japonya'nın 5. Bilim ve Teknoloji Temel Planı'nda tanıtıldığı gibi Toplum 5.0 kavramına dönüşümü aşağıdan yukarıya doğru Şekil

1'deki gibi ifade etmektedir ve Toplum 5.0'ın ana hedeflerini kısaca şu şekilde özetlemektedir; "Hızlı yaşanan dünya nüfusu için çözümler geliştirmek, sanal dünya ile gerçek dünyanın paralel işler hale getirilmesi, toplumun çıkarları gözetilerek nesnelere internetinden yararlanılması, doğal afetler ve çevre kirliliği adına çözüm yolları üretilmesi." (Büyükgöze ve Dereli, 2019: 2).



Şekil 1: Toplum 5.0'a dönüşüm (Büyükgöze ve Dereli, 2019: 2)

Saracel ve Aksoy (2020), Toplum 5.0'ın hedeflerini, Keidanren (Japonya İş Federasyonu)'den aktarımla şu şekilde belirtmektedir.

"Bireysel reformun gerçekleştirilerek bireylerin gücünü artırmak: Yaşlı insanlar ve kadınlar da dâhil olmak üzere her bireyin güvenli bir şekilde rahat ve sağlıklı bir hayat yaşayabilmesi ve kendi yaşam tarzını gerçekleştirebilmesi. Şirketlerin reformu ile yeni değerlerin sağlanması: Sayısallaştırma ve iş modellerinin reformu yoluyla verimliliğin artırılmasının teşvik edilmesi ve yenilik ve küreselleşmenin desteklenmesi ile yeni ekonomi ve toplumun gerçekleştirilmesi. Sosyal sorunların çözülerek daha iyi bir geleceğin oluşturulması: Ülkelerdeki düşen nüfus, hızla yaşanan toplum ve doğal afetler gibi birçok sorunun çözülmesi için zengin ve güçlü bir geleceğin hayata geçirilmesi yönünde çaba sarf edilmesi. Yeni işletmelerin ve hizmetlerin deniz aşırı genişlemesi yoluyla küresel ölçekte sorunların çözülmesine katkıda bulunulması." (Saracel ve Aksoy, 2020: 29).

5. ENDÜSTRİ 4.0 VE İLERİ TEKNOLOJİLERİN TOPLUM 5.0 BAKIŞ AÇISIYLA DEĞERLENDİRİLMESİ

4. Endüstri Devrimi'ne konu olan teknolojik gelişmeler, günümüzün ve geleceğin dünyası için üretime yeni bir bakış açısı kazandırmış, dijital dönüşümü hedefleyen bir sanayi vizyonu ortaya koymuştur. Endüstri 4.0 uygulamaları, kendi içerisinde sürekli gelişerek ileriye dönük teknoloji fikirlerinin de alt yapısını oluşturmaktadır. Pereira vd. (2020)'ne göre, düşük maliyet, yüksek verimlilik, yüksek kalite ve müşteri ihtiyacına uygun ürün üretme gibi konular, Endüstri 4.0 ile dönüşüm yaşayan üretim sistemleri ile desteklenmektedir. Toplumun beklentileri, işletmelerin bu daimî dijital dönüşüme ayak uydurmasını zorunlu kılmaktadır. İnternetin sürekli daha fazla kullanımıyla ürün-makine-insan ağı genişlemektedir. Toplumun

yaşam kalitesini iyileştirme beklentisi var ve Endüstri 4.0 teknolojileri insanların yararına kullanılabilir. Bu bağlamda teknolojinin toplum faydasına kullanılmasını vaat eden Toplum 5.0 yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Toplum 5.0, Endüstri 4.0 ile ortaya konan dijital dönüşüm vizyonunun toplumun yaşam kalitesini artırmak için uygulanmasına odaklanır (Pereira vd., 2020: 3307). Böylece insanı merkeze alan Toplum 5.0'ın, üretim, sanayi ve ekonomi ile ilgili hedeflerin yanında işletmelerin toplum yararına uygulamalarına, sosyal sorunların çözülerek yaşam kalitesinin iyileştirilmesine ve bireylerin gücünün artırılmasına odaklandığı anlaşılmaktadır.

Toplum 5.0, sanayi alanında Endüstri 4.0'ın uzantısı olarak dijital dönüşümü teşvik etmeye devam ederken, teknolojinin toplum üzerindeki etkisini de arttırmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, insanlığın yararına olacağı vaat edilen teknolojik-toplumsal dönüşümü hayata geçirmenin zorlukları da tartışılmaktadır. Endüstri 4.0 teknolojileri sürekli gelişerek hayatımızı etkilerken, Toplum 5.0'ın insan merkezli, zararlı yönlerinden arındırılmış teknoloji vaadi gerçekleştirilebilecek midir? Záklasník ve Putnová (2019)'ya göre yaşamımızı tamamıyla etkileyecek bir teknolojik dönüşümün sonucu olan Toplum 5.0 bazı soruları akla getirmektedir: "Teknolojik gelişmeler toplumun refahını ve işleyişini nasıl iyileştirebilir? Tüm kullanıcıların gizliliği ve güvenliği ne olacak?" (Záklasník & Putnová, 2019: 1085). Şahin (2021)'e göre, teknolojinin toplumların hayatını kolaylaştırmasının olumlu karşılanmasının yanında, sosyal açıdan adaletsiz dağılımı arttıracak belirten kötümser yaklaşımlar da bulunmaktadır. Bu bağlamda, "koşullar itibarıyla uzak durulması ya da tamamen reddedilmesi imkânsız olan teknolojinin; çok yönlü bir bakışla değerlendirilmesi, ihtiyaca binaen iyi niyetlerle geliştirilmesi, bireye ve topluma nüfuz ettiği noktalarda onunla doğru bir ilişki kurulması gerektiği kanısına varılmıştır." (Şahin, 2021: 55).

Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0'ın getirdiği dijital dönüşümle birlikte verinin ve bilginin çok daha fazla önem kazandığı görülmektedir. Bu yeni rekabet ortamında kişisel verilerin korunması sağlanabilmekte midir? Bu konuda, Yorulmaz (2018)'ın aktarımına göre Keidanren (Japonya İş Federasyonu)'dan Koh Nakajima, "Verinin korunması ve bilginin sınırlar ötesinde serbest, yasaksız akışı arasındaki denge iyi korunmalı. Mahremiyeti sağlarken dijital ticarete nasıl iş geliştirilebileceğine bakmalıyız" ifadesini kullanmaktadır. Diğer yandan, öğrenen makinelerin ve yapay zekanın insanı etkileyen bazı iş modellerinde operasyonel kararlar alabilmeleri, internette ve sosyal medyada toplanan büyük veri vasıtasıyla insanları etkileme ve yönlendirme yapılabilmesi, insanların teknolojiye bağlı olarak iş kaybı yaşayabilmeleri, otonom silah sistemlerinin tehlike oluşturabilmeleri, bazı yeni teknolojilerin otoriteleri zor durumda bırakabilmesi vb. durumlar her açıdan değerlendirilmesi gereken önemli konular içermektedir (Yorulmaz, 2018). Her yeni teknoloji insanlık için birçok fırsat sağlayabildiği gibi bazı tehditler de

barındırabilmektedir. Bu noktada, Onday (2019)'ın ifadesiyle "Toplum 5.0, müreffeh bir insan merkezli toplumu hedefleyen, Toplum 4.0 üzerine kurulmuş bir bilgi toplumdur." (Onday, 2019: 1) Bu bağlamda Toplum 5.0'ın vaat ettiği insan merkezli teknoloji vizyonunun, Endüstri 4.0'in nesnelere interneti, büyük veri, akıllı fabrikalar, yapay zekâ gibi uygulamalarına entegre edilmesi gerekmektedir. Böylece, müreffeh bir toplumu hedefleyen ileri teknolojilerin siber-fiziksel alanda hayata geçirilmesi sağlanabilecektir.

6. SONUÇ

18. yüzyıldan itibaren teknolojik gelişmelerin paralelinde üretimde makinelerin kullanılmasıyla toplumları etkileyen Sanayi Devrimi, insanlık tarihi için önemli dönüm noktalarından biri olmuştur. Daha sonra ortaya çıkan yeni teknolojik gelişmeler, üretimde bilgisayarların kullanılması, eğitimin ön plana çıkması, elektronik haberleşmenin yaygınlaşması, iletişim ve bilgi tabanlı sistemlerin önem kazanması ile "Endüstri Toplumu"ndan "Bilgi Toplumu"na geçiş sağlanmıştır. Bu dijital dönüşüm kapsamında son yıllarda, Endüstri 4.0 ile birlikte siber fiziksel sistemler, nesnelere interneti, bulut bilişim, yapay zekâ, blok zincir, akıllı fabrikalar gibi teknolojiler hayatımıza girmiştir.

Tarih boyunca ortaya çıkan birçok teknolojik gelişme insanların hayatlarını kolaylaştırırken, bazıları toplum merkezli bir perspektif sağlayamamış ve sosyal hayatla entegre edilememiştir. Daha da kötüsü bazı teknolojiler, insan hayatı ve toplumlar için olumsuz etkilere sebebiyet verebilmektedir. Sanayi devrimleri ile ortaya çıkan teknolojiler daha çok üretim açısından yeni bir perspektif sunarken, Toplum 5.0 bu teknolojilerin sosyal hayatla entegrasyonunu sağlayarak, toplumun yararına vurgu yapan yeni bir yaklaşım sunmaktadır.

Endüstri 4.0 uygulamalarının teşvik ettiği dijital dönüşüm, geleceğin teknolojileri hakkında da bir gösterim sunmaktadır. Endüstri 4.0'ın bir uzantısı olan Toplum 5.0, bu dönüşüme ivme kazandırırken, aynı zamanda teknolojilerin toplumun yararına kullanıldığı, sosyal sorunların çözülmesine ve yaşam kalitesinin artırılmasına odaklanıldığı bir gelecek vaat etmektedir. Son zamanlarda, bu dijital dönüşüm ile birlikte ortaya çıkan bazı zorluklar tartışılmaktadır. Verilerin gizliliği, yapay zekâ ile ilgili etik tartışmalar, büyük verinin nasıl kullanılacağı, teknolojinin gelişmesiyle insanların iş kayıpları, otonom silahların tehlikesi gibi konular bunlardan birkaçıdır. Bu tartışmalar karşısında Toplum 5.0, insan merkezli ve zararlı yönlerinden arındırılmış teknoloji vizyonu ile toplum yararına vurgu yapan bir teknolojik-toplumsal dönüşüm vaat etmektedir. Bu bağlamda, Toplum 5.0'ın Endüstri 4.0 uygulamalarıyla ve ileri teknolojilerle bütünleştirilmesi sağlanmalıdır. Böylece, insanlık yararına odaklanan ileri teknolojiler siber-fiziksel alanda hayata geçirilebilecektir. Toplum 5.0'ın ortaya koyduğu bu yeni çerçeve, üretim ve sanayi alanlarını ilgilendirdiği gibi ülkelerin sosyal politikaları için de yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Bu nedenle,

Toplum 5.0 kapsamında yapılacak çalışmalar farklı uzmanlık alanlarını kapsayan bir yaklaşımla ele alınmalıdır.

KAYNAKÇA / BIBLIOGRAPHY

- Akın, N., Mayatürk Akyol, E. ve Sürgevil Dalkılıç, O. (2021). Akademik Yayınlar Işığında Toplum 5.0 Kavramına İlişkin Bir Değerlendirme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(2), 577-593.
- Alçın, S. (2016). Üretim İçin Yeni Bir İzlek: Sanayi 4.0. *Journal of Life Economics*, 3(2), 19-30.
- Arı, E. S. (2021). Süper Akıllı Toplum: Toplum 5.0. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 455-479.
- Bozkurt Keser, S., Sarıçiçek, İ. ve Yazıcı, A. (2020). İç Lojistikte Otonom Robotlar İçin Görev Planlaması. *ESOGÜ Müh Mim Fak Derg.*, 28(2), 117-127.
- Büyükgöze, S. ve Dereli, E. (2019). Toplum 5.0 ve Dijital Sağlık. VI. Uluslararası Bilimsel ve Mesleki Çalışmalar Kongresi-Fen ve Sağlık, 07-10.
- Çark, Ö. (2020). Dijital Dönüşümün İşgücü Ve Meslekler Üzerindeki Etkileri. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, 4(Özel Sayı 1), 19-34.
- Demirkaya, H. ve Sarpel, E. (2018). Eğitim ve Geliştirme Uygulamalarında Yeni Nesil Bilişim Teknolojilerinden Sanal Gerçeklik, Bulut Bilişim ve Yapay Zeka. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 40(Winter-2018), 231-245. <https://doi.org/10.17498/kdeniz.460145>
- Fukuda, K. (2020). Science, Technology and Innovation Ecosystem Transformation Toward Society 5.0. *International Journal of Production Economics*, 220. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.07.033>
- Gedik, Y. (2021). Endüstri 4.0 Teknolojilerinin ve Endüstri 4.0'ın Üretim ve Tedarik Zinciri Kapsamındaki Etkileri: Teorik Bir Çerçeve. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(1).
- Hotar, N. (2021). Sosyal Politikada Yeni Ufuklar. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 12(1), 1-23.
- Kocaman-Karoğlu, A., Bal-Çetinkaya, K. ve Cimşir, E. (2020). Toplum 5.0 Sürecinde Türkiye'de Eğitimde Dijital Dönüşüm. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 147-158. <https://doi.org/10.26701/uad.815428>
- Lee, J., Ardakani, H. D., Yang, S. ve Bagheri, B. (2015). Industrial Big Data Analytics and Cyber-Physical Systems for Future Maintenance & Service Innovation. *Procedia CIRP*, 38, 3-7. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2015.08.026>
- Lu, Y. (2017). Industry 4.0: A Survey on Technologies, Applications and Open Research Issues. *Journal of Industrial Information Integration*, 6, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jii.2017.04.005>
- Mendi, A. F. (2021). Blok Zincir Uygulamaları ve Gelecek Öngörüler. *GSI Journals Serie C: Advancements in Information Sciences and Technologies (AIST)*, 4(1), 76-88.
- Okan Gökten, P. (2018). Karanlıkta Üretim: Yeni Çağda Maliyetin Kapsamı. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20(4), 880-897.
- Onday, O. (2019). Japan's Society 5.0: Going Beyond Industry 4.0. *Business and Economics Journal*, 10(2), 1-6.
- Özsoyly, A. F. (2017). Endüstri 4.0. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 41-64.
- Öztürk, E. O. ve Sondaş, A. (2020). Sanal Sağlık: Sağlıkta Sanal Gerçekliğe Genel Bakış. *Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 3(2), 164-169.
- Pereira, A. G., Lima, T. M. ve Charrua-Santos, F. (2020). Industry 4.0 and Society 5.0: Opportunities and Threats. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(5), 3305-3308. <https://doi.org/10.35940/ijrte.d8764.018520>
- Saracel, N. ve Aksoy, I. (2020). Toplum 5.0: Süper Akıllı Toplum. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(2), 26-34.
- Sönmeztürk Bolatan, G. İ. (2020). Kalite 4.0. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 437-454.
- Soylu, A. (2018). Endüstri 4.0 ve Girişimcilikte Yeni Yaklaşımlar. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 43-57. <https://doi.org/10.30794/pausbed.424955>
- Şahin, S. (2021). Teknik-Teknolojik Olanın Dünyü-Bugünü ve Geleceğin Toplum 5.0'ı. *Düşünce ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, 55-84.
- Wang, S. ve Wang, H. (2020). Big Data for Small and Medium-Sized Enterprises (SME): A Knowledge Management Model. *Journal of Knowledge Management*, 24(4), 881-897. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2020-0081>
- Yiğitöl, B. ve Sarı, T. (2020). Küresel Salgınlar İle Mücadelede Endüstri 4.0 Teknolojilerinin Rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41, 53-73.
- Yıldız, A. (2018). Endüstri 4.0 ve Akıllı Fabrikalar. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 546-556. <https://doi.org/10.16984/saufenbilder.321957>
- Yorulmaz, I. (2018, Ekim 20). Endüstri 4.0'a Karşı Toplum 5.0'ı Gelecekte Neler Bekliyor? *BBC News Türkçe*. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-45918360>
- Záklasník, M. ve Putnová, A. (2019). Digital Society – Opportunity or Threat? Case Studies of Japan and The Czech Republic. *Acta Universitatis*

Agriculturae et Silviculturae Mendelianae
Brunensis, 67(4), 1085-1095.
<https://doi.org/10.11118/actaun201967041085>

yenifikir

Uluslararası Akademik Fikir Araştırma Dergisi
International Journal of Academic Research and Ideas

Cilt / Volume: 13

Sayı / Issue: 27

Sadık Amber

Dr.

Ataşehir İlim ve Kültüre Hizmet Derneği Öğrenci
Yurdu, Rehber Öğretmen
sadik.amber@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9707-4740>



**Kırgızistan'da Boşanma Sebepleri ve
Kırgız Halkına Sosyal Tesirleri**

*Reasons for Divorce in Kyrgyzstan and
Social Influences for Kyrgyz People*

Tez Özeti / Thesis Summary

Geliş Tarihi / The Date of Received: 01.10.2021
Kabul Tarihi / The Date of Accepted: 13.10.2021
Yayın Tarihi / The Date of Published: 28.12.2021

Atıf / Citation

Amber S. (2021). Kırgızistan'da Boşanma Sebepleri ve Kırgız Halkına Sosyal Tesirleri, Yeni Fikir Dergisi, 13 (27), 40-55
Amber S. (2021). Reasons for Divorce in Kyrgyzstan and Social Influences for Kyrgyz People, The Journal of Yeni Fikir, 13 (27), 40-55

Bu makalede intihal programıyla benzerlik raporu alınmıştır.
In this article, a similarity report with the plagiarism program was received.

Kırgızistan'da Boşanma Sebepleri ve Kırgız Halkına Sosyal Tesirleri*

Öz

Son yıllarda bilim, teknoloji ve kültürel sahada çok büyük ve köklü gelişmeler meydana gelmiştir. Bu gelişmeler neticesinde, toplumsal yapı ciddi manada değişim ve dönüşüme uğramıştır. Bu değişimlerin toplumsal yapılarda yansımaları, bazen müspet ve bazen de menfi şekilde tezahür etmektedir. Bu değişim ve dönüşümlerden en fazla etkilenen toplumsal yapıların birisi ve belki de en başta geleni hiç şüphesiz aile müessesesidir. Her açıdan güçlü bir toplum, güçlü bir aile yapısıyla mümkündür. Aile, beşeriyetin tarih sahnesine çıkmasından bu yana önemini hiç kaybetmeyen sosyal müesseselerden biri kabul edilmiştir. Ailenin oluşması evlilik yoluyla mümkündür. Aile kurmak nasıl yadsınamaz bir hakikatse, o aile birlikteliğinin nihayete ermesi de inkâr edilemez bir gerçektir. Evlilik sisteminin önce duygusal, sonra da hukuki olarak nihayete ermesi "Boşanma" olarak kabul edilmektedir. Boşanma genelde bütün dünyada, özelde ise Kırgızistan'da günden güne artışı devam eden en güncel problemlerden birisidir. Kırgızistan'da boşanmalar eski dönemlere nazaran artış göstermektedir. Bu makalede Kırgızistan'da boşanma sebepleri ve Kırgız halkına tesirleri ele alınmıştır. Kırgızistan'da bu sahada yapılmış çalışmalar olmakla beraber yeterli düzeyde değildir. Bu makalede iki hedef ön plana çıkmaktadır. Birincisi, Kırgız aile yapısında, boşanma olgusunun artarak devam ettiğine ve çözümler üretilmediği takdirde toplum yapısının ciddi darbe alacağına işaret ederek farkındalık oluşturmaktır. İkincisi ise, bu sahada araştırma yapacaklara katkıda bulunmaktır.

Anahtar kelimeler: Boşanma, Boşanma Sebepleri, Aile, Evlilik.

Reasons for Divorce in Kyrgyzstan and Social Influences for Kyrgyz People

Abstract

In recent years, there have been great and radical developments in the field of science, technology and culture. As a result of these developments, the social structure has undergone serious changes and transformations. The reflection of these changes in social structures sometimes manifests positively and sometimes negatively. One of the social structures most affected by these changes and transformations, and perhaps the most important one, is undoubtedly the family institution. A strong society in every respect is possible with a strong family structure. The family has been accepted as one of the social institutions that has never lost its importance since the emergence of humanity on the stage of history. Family formation is possible through marriage. Just as starting a family is an undeniable truth, the end of that family union is an undeniable fact. The end of the marriage system, first emotionally and then legally, is to be accepted as "Divorce". Divorce is one of the most current problems that continues to increase day by day in the whole world and in Kyrgyzstan in particular. Divorces in Kyrgyzstan are increasing compared to previous periods. In this article, the reasons for divorce in Kyrgyzstan and its effects on the Kyrgyz people are discussed. Although there are studies in this field in Kyrgyzstan, they are not sufficient. Two goals stand out in this article. The first is to raise awareness by pointing out that the divorce phenomenon continues to increase in the Kyrgyz family structure and that if solutions are not produced, the social structure will suffer a serious blow. The second is to contribute to those who will do research in this field.

Keywords: Divorce, Reasons for Divorce, Family, Marriage

* Bu makale, yazarın "Kırgızistan'da boşanma sebepleri ve Kırgız halkına sosyal tesirleri" isimli doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Anne, baba ve çocuklardan oluşan en küçük sosyal topluluğa aile denir. Toplumun temel yapıtaşı olarak kabul edilen aile, en eski ve köklü müesseselerden biridir. Aile en yakın ilişkilerin sergilendiği, neslin devamı, sevgi, itimat, ekonomik, cinsel vb. birçok ihtiyaç ve taleplerin icra edilebildiği sosyal bir gruptur. Aile hayatının gücü bir şekilde sürdürülebilmesinin yolu, fertler arasındaki karşılıklı sevgi, güven, saygı gibi manevi değerlerin ortaya koyulmasına bağlıdır. Aileyi devam ettiren ve sağlam kalmasına vesile olan değerlerin yıpranması, zaman zaman aile içi buhranların oluşmasına neden olmaktadır. Bu problemler ortadan kaldırılmazsa boşanmanın gerçekleşmesi kaçınılmaz olur.

Sosyal bir yapı olarak kabul edilen aile, bütün toplumlarda olduğu gibi, Kırgız toplumunda da önem açısından en üst seviyelerdeki sosyal yapılardan biri kabul edilmiştir. Bir Kırgız atasözünde "Aile küçük bir memlektir" denilerek ailenin yüksek seviyesine işaret edilmektedir. Aile kurumu evlilik yoluyla tesis edilmekte ve ölüm boşanma ve boşanmayı gerektiren diğer hukuki sebeplerle de nihayete ermektedir. Evlilik ve boşanma insanlık tarihi kadar eskidir. Modern hayatla beraber bütün toplumsal yapılarda olduğu gibi, aileye dair anlayışta da köklü ve hızlı değişimler olmuş ve olmaya da devam etmektedir. Kırgız ailesi de bu gelişme ve değişikliklerden menfi manada payına düşeni almaktadır.

Boşanma, resmen evliliğin nihayete ermesidir. Boşanma olayı her toplumda farklı zamanlarda değişik kurullarla ortaya koyulmuştur. Bununla beraber boşanma tahsil durumuna, yaş seviyesine ve evlilikte geçirilen vakte göre de farklılık arz etmektedir. Boşanmanın en önde gelen sebebini, neredeyse bütün problemleri kendi içinde ihtiva eden geçimsizlik maddesi oluşturmaktadır. Sosyolojik olarak boşanma artışında, şehir hayatı, hanımların ekonomik özgürlüklerine kavuşmaları, geleneksel anlayışın zedelenmesi, hanımların daha hürriyetçi düşünceleri gibi farklı nedenler zikredilmesi mümkündür. B. M. İstatistik Komisyonu'na göre, boşanmanın istatistiksel açıdan kabul edilmesi için evlilik sisteminin resmi açıdan nihayete ermiş olması ve eşlerin tekrar evlenebilecek şekilde bir imkâna sahip olmaları icap etmektedir (Doğan C. , 1998, s. 59-69).

Boşanma, karı koca ilişkilerinin iki taraflı muhabbet, ihtiram, itimat ve hayat boyu saadet beklentileriyle tesis ettikleri, ancak bu beklentilerinin farklı sebeplerle yerine getirilmemesi neticesinde, evliliğin resmen bitirilmesidir (Sucu, 2007, s. 4).

Boşanma hadisesi hiç şüphesiz kişinin ömründe gördüğü en büyük problemlerden biri kabul edilmektedir (Chiriboga & Cutler, 1978, s. 95). Boşanmanın tam olarak tarif edilebilmesi için, mahkeme kararı kendi başına kâfi görülmemektedir. Sebebine gelince boşanmalar sadece boşanan tarafları değil, genel olarak toplumun hepsini tesir altına almaktadır. Bu

vaziyet, boşanmaların sebeplerinde, başka toplumsal olaylarında tahlil edilmesini zaruri kılmaktadır. Boşanmalar resmi yollarla oluşa da toplumsal zaviyeden de kabul görmesi ve meşru bir zeminde değerlendirilmesi gerekmektedir (Kaya & Eren, 2020, s. 723). Toplumsal cihetten boşanmaya dair müspet nazarla bakılmamakta, boşanmanın ayrılan taraflara, evlatlarına, yakınlarına ve de topluma ciddi sıkıntılar oluşturduğu değerlendirilmektedir (Sandalcılar, 2012, s. 711). Bu sebeple bu sıkıntılı vetireyi başından geçiren kişiler, hayata tekrar adapte olabilmeleri için psikolojik ve sosyal açıdan yardıma ihtiyaç hissetmektedirler (William & C. Turk, 1981, s. 179).

Aile ve evlilik kurumunun yıpranmasına, birçok sosyal ve psikolojik problemlerin oluşmasına yol açan boşanma olgusu, aile ve evliliğe dair araştırma yapanların dikkatini çekmiştir. Araştırmacılar, bu duruma mâni olmak için derinlemesine incelemeler yaparak, toplumsal olaylara müspet manada katkıda bulunmak üzere harekete geçmişlerdir (Yıldırım N. , 2004, s. 60). Evlenmenin; ekonomiye dair beraberlik, tutuculuk, dünyaya gelen evlatları yetiştirme gibi vazifeleri vardır. Bir müddet sonra bu vazifelerin resmi yapılara havale edilmesi, ferdin hürriyet sahasını çoğaltmış ve ferdin talep ve temennilerinin daha belirgin hale gelmesine sebep olmuştur. Bu talep ve temennilerin tahakkuk etmemesi veya cevapsız kalması neticesinde de evlilik darbe almakta, hatta boşanmaya kadar gitmektedir (Adak N. vd. 2020, s. 201-218).

Bu süreçte en fazla sıkıntı ve acıyı günahsız çocuklar çekmektedir. Kendi dertlerine düşen ebeveynler, çocukların ihtiyaçlarını yerine getirmede, kâfi derecede ilgi ve alaka gösterme imkânına sahip olamamaktadırlar. Dolayısıyla biyolojik ve psikolojik açıdan yetiştirme çağındaki çocuklar, yeterli derecede ihtiyaçları temin edilmediğinden, geleceğe dair güçlü ve hazır bir nesil olarak yetişemeyecek ve bir derecede problemleriyle beraber toplumsal hayata katılacaklardır.

Belli bir kültürel düzeye ulaşan ve evliliği sosyal bir yapı olarak gören toplumlarda, boşanma, birtakım kanunlar ve topluma ait örf-adetler yoluyla kontrol altına alınmaya ve engellenmeye çalışılmaktadır. Lakin bu arzu edilmeyen durum, hiçbir vakit tamamen ortadan kaldırılamamış ve engellenememiştir. (Yıldırım N. , 2004, s. 60). Bu sebeple, boşanmanın engellenmesi ve boşanmaya tesir eden etkenlerin güzelce araştırılması; boşanmayı çoğaltıcı veya boşanmaya mâni olan unsurların ortaya koyulması açısından mühim bir husus kabul edilmektedir (Doğan Ş. , 2016, s. 1008) .

Boşanma gibi bir mevzuda araştırma yapmamızın sebebi, aile ve evlilik müesseselerinin toplumlar için çok ehemmiyetli oluşu ve mevzuya olan yakın alakamızdır. Aile toplumun temel taşı olunca, ailedeki problem ve sıkıntılar direkt olarak toplumun her türlü müessesesini negatif olarak etkilemektedir. Güçlü bir toplum için gücü bir aile ve güçlü bir aile içinde, her açıdan nitelik olarak iyi yetişmiş nesillere ihtiyaç vardır. Bu yolla Kırgızistan'da artma temayülü gösteren boşanmalara

dikkat çekerek farkındalık oluşturmak ve engellenebilmesi yönünde katkıda bulunma arzusu bu çalışmayı yapmada müessir faktör olmuştur. Boşanmayı engellemek için araştırma yapılırken ailelerde, çocuklarda ve bunlarla irtibatlı akrabalarda sosyal ve psikolojik tesirler oluşmasına neden olan bu sosyal probleme dair araştırma gerekli olduğu kanaati hâsıl olmuştur. Bu fikirden hareketle, boşanmaların Kırgızistan'daki durumu, sebepleri ve Kırgız halkına sosyal açıdan menfi ve yıkıcı tesirlerinin neler olabileceği araştırmaya konu edilmiştir.

Bu Çalışma; Kırgız toplumunda boşanmanın sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel nedenleri ve sonuçları ve bunların önlenmesi konularıdır. Bu bağlamda boşanma konusuna Kırgız halkının yaklaşımlarının ne olduğu bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Çalışmanın temel amacı; boşanmanın, temel toplumsal nedenlerini tespit etmenin yanı sıra, boşanma sürecinin etki ve sonuçlarını tespit etmektir.

Bunun yanında Kırgız toplumunda boşanmanın başlıca nedenlerini belirlemek; Kırgız toplumundaki reformlar sırasında aile içi anlaşmazlıkların temel nedenlerinin ve çatışmanın etkisini ortaya çıkarmaktır. Sosyo-ekonomik dönüşüm bağlamında boşanmayı etkileyen faktörleri ortaya koymaktır.

Kırgız toplumunda son yıllarda meydana gelen ekonomik ve sosyal değişimlerin aile kurumu da dâhil olmak üzere toplumun tüm kesimlerini etkilediğinin bilinmesi bu konunun araştırılmasının kaçınılmaz kılacaktır. Aile, sadece sosyal bir kurum olarak ilgi çekici değil, toplumun istikrarını, gelişimini ve yeni koşullara ve değişikliklere uyumunu sağlayan bir ağıdır. Öte yandan aile, yurttaşın ilk toplumsallaşma alanı, bireyin topluma uyum ve oluşumundaki ilk mekân olması araştırmanın önemini artırmaktadır.

Çalışmada nicel araştırma metotlarından anket tekniği uygulanmıştır. Anketin hazırlanma aşamasında konuyla ilgili yapılan çalışmalar taranmış, konuyla bağlantılı olan belgeler incelenmiş, alan uzmanları ile görüşmeler yapılmıştır. Anket, 89 sorudan oluşmuştur. Resmi makamlardan izin alınması sonrasında çalışmanın pilot uygulaması yapılarak eksiklikler giderilmiş ve sonrasında anketin asıl uygulamasına geçilmiştir.

Araştırmanın evrenini Kırgızistan'da yaşayan kişiler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise rasgele örneklem yöntemiyle seçilen 1250 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın Uygulama kapsamında yönergeye uygun olarak doldurulan anketler istatistiksel analize tabi tutulmuştur.

2. BOŞANMA SEBEPLERİ:

Genel olarak, fertlerin hepsi yuva kurarken izdivacın, hayat boyu sürmesi maksadı ve ümidiyle yuva kurmaktadır. Ancak bir vakit sonra, eşlerden her ikisi veya birinin, bazı sebeplere binaen aile hayatının devam etmesine olan arzuları, önce azalmaya, sonra da yok

olmaya başlamaktadır. Bu durum eşler arasındaki davranışlar ve konuşmalara da yansımaktadır. Evlilik hayatının yürümesini engelleyecek tarzda tutumlar da artmaya başlamaktadır. Bunun akabinde farklı vakitlerde aile içi münakaşalar, mücadeleler ve sonunda da ayrılmalar tahakkuk etmektedir (Doğan Ş. , 2016, s. 991-1011). Boşanma, aile birlikteliğinin sarsılmasına, ailenin parçalanmasına ya da tamamen yok olmasına sebebiyet vermekte ve ferdin yanındakileri ihata edecek şekilde bütün aile mensuplarını negatif olarak etkilemektedir (Arpacı & Tokyürek, 2012, s. 1-15).

Modern yaşamla beraber kişilerin sosyal ve ekonomik açıdan hürriyetleri çoğaldıkça başka insanlarla olan irtibatları gevşemiştir. İnancın ve başka topluma ait kültürel faktörlerin sosyal hayata tesir etmekteki kuvveti yok oldukça, fertler için evliliğin sürmesine dair bağlayıcı rolü de kaybolmaya yüz tutmuştur. Sonuç olarak boşanmalarda çoğalma meydana gelmiş ve boşanma sıradan bir durum olarak kabul edilmektedir (Sarpkaya, 2013, s. 30). Toplumsal dönüşüm, gelenekler ve normların kabul edilip tatbik edilmesinde farklılıklara ve intibak problemlerine sebebiyet vermektedir. Çağdaşlaşma vetiresi ferdin hayat tarzının kabul edilmesinde tesirli olmaktadır. Fert, aslında kendisini, hayatına devam ettiği sosyal atmosferin kaideleriyle tamamen ihata edilmiş olarak bulmakta, bu kaidelere karşı, hür düşünme arzusu şeklinde, ferdin iç dünyasında bazı duygular hâkim olmaya başlamaktadır. Toplumun, genel olarak ahlaki değerlerinden kurtulmasına vesile olan hürriyet anlayışı, bu gayretlerin teksif edildiği mahallerde kaybolmaya başlamakta ve yerini ferdin kendi yaratılış maksadı olarak gördüğü ferdi ahlak anlayışına bırakmaktadır (Yakupoglu, 1996, s. 314). Aile yuvasının bozulması olarak kabul edilen boşanma, cemiyet hayatının bozulmasındaki amillerden biridir. Boşanma, aniden zuhura gelen bir hadise değildir. Bu sebeple toplumsal zaviyeden ve çok yönlü olarak tahlil edilmesi icap etmektedir (Kır & Bülbül, 2012, s. 99-122).

Boşanma sayısı evliliğin ilk on yılında ve 20 yıldan sonraki süreçte artmaktadır. Bu, ailede ne kadar çok çocuk olursa, ayrılma olasılıklarının o kadar az olduğu anlamına gelmektedir. İkinci bir evliliğin ilk evliliğe göre avantajı, çiftin evliliklerinin artık "ebedi ve ölüme kadar evlilik" düşüncesinin olmamasıdır. Artık romantik bir aşk değil, evliliğe akılcı bir yaklaşımla bakılmaktadır. İkinci evliliklerdeki tüm iyi şeylere minnettar kalmakta ve onu korumak için çok çalışmaktadırlar. Öte yandan, evlilikte başka bir uyumsuzluk varsa, çift ilişkiyi eskisinden daha fazla düzeltmeye isteklidir ve problemler çözülmiyorsa da ilişkiyi koparmak daha kolaydır. Boşanma sadece yasal bir süreç değil, aynı zamanda da sosyal ve psikolojik bir süreçtir (Kravchenko & Anurin, 2001, s. 53).

Boşanma için birçok sebep gösterilebilir. Ancak bu mevzularla ilgili araştırma yapan Tiit (1980, s. 26-34), Kuznetsov (1988, s. 150) ve Mikheyeva (2002, s. 89) boşanmaya tesir eden faktörler arasında şu maddeleri saymaktadırlar: Erken evlilikler, evlenmeden önce çocuk

sahibi olmak, ikinci kez evlenmek, çocukluk döneminde anne-babaların boşanması, mali sorunlar, eşlerin eğitim düzeyindeki farklılıklar ve eşler arasında sosyal dengesizlikler.

Yeni evliliklerinde mutluluk ve huzur umutları yüksek olduğundan aile içinde ciddi anlaşmazlıklar olursa boşanmayı düşünebilecekleri doğrudur. Aile hayatındaki erken hayal kırıklığı da erken çocuk doğurma ile ilişkilidir. Rusya'da kadınların %60'ı 25 yaşından önce evlenmekte ve çocuk sahibi olmaktadır. Erken evlilerin ilişkileri, çocuk yetiştirme sorunları, ekonomik zorluklar ve eşleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları için tam olarak istikrarlı değildir. Çünkü bu özellik 25 yaşına kadar tam olarak oluşmamaktadır (Golod, 1996, s. 9-71). Medkov, evlilik süresinin uzun veya kısa sürmesine dair yaptığı yorumda, boşanma olasılığı ilk dönemlerde artmaktadır. Ancak yavaş yavaş tekrar azalmakta ve aynı zamanda ilk ve ikinci beş yılda en yüksek oranlara ulaşmaktadır (Medkov, s. 68).

Boşanma, kural olarak, tek yönlü bir yol değildir ve kendine ait dinamikleri vardır. 1990'larda Solodnikov tarafından yürütülen bir araştırmaya göre, çoğu çift, boşanmadan önce, evlilik konusunda profesyonel tavsiye almamakta, ancak yakın akraba ve arkadaşlara istişarede bulunmaktadır: %75,2'i annelerine, %51,8'i arkadaşlarına, %39,2'si babalarına, %10,2'si avukatlara, %4,9 'uda psikolog ve doktorlara başvurmaktadır. Boşanmış kişiler hayattaki değerlerini kaybetmiş gibi ne yapacaklarını bilemedikleri için yakın akraba ve arkadaşlarından destek beklemektedir. Bu durumda aldıkları tavsiye açısından: %66,9'u "kendin karar ver", %40'ı "boşanma", %14,7'si "çocuklarının çıkarlarını düşün, ayrı yaşamaya çalış ve durumu analiz et", %21,6'sı "davranışını değiştir" gibi cevaplarla karşılık vermişlerdir. Genellikle kadınların arkadaşları ve anneleri boşanmayı kabul etmekte veya verdikleri herhangi bir karara destek olmaktadır (Artamonova, Ekzhanova, & Zıryanova, 2002, s. 56).

Psikolojik açıdan boşanma, bu evliliği destekleyen ve koruyan gücün değişmesinin nedenidir. Boşanma olgusunu tetikleyen ve destekleyen faktörler şunları içerir: Ahlaki ve psikolojik, ekonomik çıkarlar, aile ve evlilik ilişkilerinden memnuniyet, sosyal normlar, değerler ve yaptırımlar. Evlilikte uyumsuzluğa katkıda bulunan faktörler arasında kızgınlık, olumsuz tutumlar, iticilik, sinirlilik ve kıskançlık yer almaktadır. Tabii ki, aile içindeki iç çatışmaların gelişimi ve yoğunlaşması da dış faktörlerden (işyerindeki olumsuz olaylar, akraba ve komşularla çatışan ilişkiler) etkilenmektedir (Şmorina, 2000, s. 265).

Bu âlemden muhtelif cemiyetlerde, çok farklı aile yapıları hayatini devam ettirmektedir. Pasifik, Asya ve Afrika ülkelerinin kenar yaşam mahallerinde, cemiyetin ananevi sisteminde çok fazla farklılaşma olmazken; Avrupa kültürüne yakın olan cemiyetlerde dönüşüm ve değişim hızı daha süratli olmuştur. Bu değişimin ana sebebi, karmaşık bir duruma sahip

olmakla beraber, umumi manada Garptaki romantik muhabbet anlayışının diğer toplumlara ulaşmasıyla; kişiler içinde yaşadıkları ulusal ve siyasi müesseseleri etkilerler ve toplumda bunların tesirinde kalmaktadır. Bunun neticesinde de yönetimler geleneksel yaşam anlayışlarını yeni anlayışa adapte etmek için gayretler içerisine girmektedir (Giddens, 1999, s. 362).

Batı kültürünün hakim olduğu mahallerde evin beyi, genellikle eşinin ve yetişkin evlatlarının giderlerini karşılamaz. Dolayısıyla hanımlar ve yetişkin çocuklar giderlerini temin etmek için bir işle meşgul olmak veya eğitim yardımı, kredi gibi bir imkân bularak yaşamlarını devam etmek mecburiyetindedirler. Bir işle meşgul olan beyler ve hanımlar kendileriyle alakalı olan harcamalarda kendi şahsi kasalarını kullanırlar, ancak ortak ihtiyaçlar için müştereken taşın altına ellerini koymaktadırlar. Reşit duruma ulaşmış çocukların giderleri ekseriyetle ebeveynleri tarafından karşılanmamaktadır. Aile reisi, reşit evlatlarının giderlerini deruhte etmeyebilir. Annede giderleri karşılama kudretine sahip olmaz veya destekte bulunmayı kabul etmezse o takdirde çocuklar ya ev giderlerine ortak olmakta veya evden ayrılmak mecburiyetinde kalmaktadır (Miroğlu, 1996).

Güçlü otorite ve değerlere sahip ataerkil bir ailede bile boşanma sorunu göz ardı edilmez. Öncelikle bu olgunun diğer ülkelerdeki örneklerine bakarsak, farklı ülkelerde evlilik farklı olduğu gibi boşanmanın da farklı olduğunu görmekteyiz. Örneğin Japonya'da koca, karısının, uygunsuz uyumunda ısrar ederse, boşanma yasal bir koşul olarak kabul edilmektedir. Avustralyalı bir yerli, karısına "Git buradan!" sözünü söylerse, boşanma gerçekleşmiş olur. Kadın ise kocasının çapkın olması gibi geçerli bir boşanma sebebi sunmalıdır. Madagaskar'daki yerli halk, Malgas'ta geçici boşanma kavramına sahiptir. Kocasını uzun süre işinden ayrılan bir kadın, geçici olarak boşanabilir ve yeniden evlilik gerçekleştirebilir. Eski Çin'de bir koca, casusluk, itaatsizlik, dedikodu ve kıskançlık gibi uygunsuz faaliyette bulunan karısını kovma hakkına sahiptir (Arkhipova & Kravçenko, 1983, s. 34-52).

Genel olarak Kırgız aile yapısında ise çocuklar, yurt-yuva kurmadan veya geçimini temin edecek bir iş ortamı sağlamadan baba ocağından ayrılmamaktadır. Anneler babalar, yavruları için uygun bir iş ve vasat sağlanıncaya kadar maddi ve manevi olarak çocuklarına destek göstermeye devam etmektedir. Evlatlarını, başkalarına muhtaç olacak vaziyette, zor durumda da bırakmamaktadırlar.

3. MODERN KIRGIZ TOPLUMUNDA SOSYAL BİR SORUN OLARAK BOŞANMA:

3.1. Kırgız Toplumunda Boşanma ve Evliliğin, Tarihi Gelenek ve Görenekler İçerisinde Değerlendirilmesi

Ulusal bir kökene dayanan geleneksel Kırgız ailesinde, aile mefhumu ve akrabalık bağları çok yüksek

bir değere sahiptir. Evlilikler ve eşler arası ilişkilerde gelenek-görenek, örf-adetler ve kendilerine ait kültürlerinin rolü yüksektir. Evlilik müessesesinde İslam hukuku ve Şeriat normlarına riayet dikkat çekmektedir. Ailede, akrabalıklar maddi faktörlerden bağımsız olarak ele alınır. Bu mevzuda akrabalık ilişkileri maddi bağlardan daha önce gelmektedir (Karaseyeva, 1994, s. 42).

1917 Büyük Ekim Devrimi'nden sonra da ataerkil bir hayat yaşamaya devam eden Kırgız ailesi, sosyal yaşamda birçok farklı hayat tarzıyla yüzleşmiştir. Alışlagelinen Kırgız aile sistemi, yeni süreçle beraber, neredeyse baştan aşağı değişime mecbur kalmıştır. Aile sistemi bünyesine yeni bir yaşam tarzını benimseyip alırken, doğal olarak kendi hayat tarzından fedakârlık yapmak zorunda kalmıştır. Uzun süredir korunan geniş aile özellikleri, Kolhoz tabir edilen, kolektif devlet çiftlik sistemi, ailedeki ataerkil yaşam biçimini tamamen değiştirmiştir. Kolektif çiftlik yapısında aile, ayrı bir alt grup olarak kabul edilmektedir (Dzhumagulov, 1960, s. 16).

Türk Dünyasını yakından alakadar eden Sovyetler Birliği zamanında da kadınlara ait bazı çalışmalar ortaya koyulmuştur. Çarlık Rusya'sında kadını kıymetsiz gören anlayış hâkimdi. Yeni dönemde bu anlayış yok edilmeye ve kadının her sahada (eğitim, sanat, siyaset, ekonomi...) hür olması temin edilmeye gayret gösterilmiştir. Bu dönemde çalışan kadın adedi çoğalmıştır. Kadın ve erkeklerin çalışma saati ve maaşları gibi konularda adalet sağlanmıştır (Hasdemir, 1991, s. 89). Kültürel ve Siyasal değişiklikler, her sahada olduğu gibi, evlilik ve boşanma üzerinde de ciddi tesirleri olmuştur.

Çarlık Rusya'sında ve Sovyetler Birliği Döneminde, kadına karşı davranışlar bu tarzda devam ederken Kırgızistan da bu durumdan hissesine düşen payı almıştır. Hususiyile Çarlık döneminde, kızların rızası alınmaksızın, sadece ailenin kabulü ile yapılan evlilikler, başlık parası, kız kaçırma gibi durumlara, Kırgızistan'da da rastlanmıştır. Buna, 1811 yılında doğan, 7 yaşında iken ailesinin kararıyla nişan küpesi takılan ve büyüünce evlendirilen, Kurmancan Datka'yı örnek verebiliriz. Kurmancan Datka'nın evliliği bir yıl sürmüş, sonrasında ailesine evine gitmiş, bütün zorlamalara rağmen geri dönmemiştir (Bekturganova, 2006, s. 50). Sovyetler birliği öncesi durum hem Kırgızistan'da ve hem de Çarlık Rusya'sında kısmen benzerlikler taşımaktadır. Yeni süreçle birlikte, aile hayatında ve diğer sahalarda ciddi oranda değişiklikler meydana gelmiştir. Boşanmalarda bu değişikliklerden payına düşeni almıştır.

Boşanmalarda iki taraftan birini teşkil eden Kırgız kadını, Orta Asya kadınlarının içinde hürriyet ve aileye katkı bakımından farklılık arz etmektedir. Kırgız kadını, erkeğin kölesi değil, ev işlerinin birlikte yürütülmesinde bir eş ve yardımcıdır. Araştırmacılar, 1917 Bolşevik devrimi öncesi dönemde, Kırgız kadınlarının tam ve kâmil manada çok yönlü ev hanımı olduklarını belirtmektedir. Aynı zamanda iyi bir binici, iyi bir iş

insanı ve arkadaşlar arasında iyi bir konuşmacıdır (Elebaeva, 1994, s. 90).

Kırgız ailelerindeki ulusal farklılıklar geçmişte şekillenmeye başlamıştır. Bir Kırgız ailesinin çocuksuz olarak hayal edilmesi imkânsız gibidir. Bu nedenle, Kırgızistan'da bir çocuğun doğumu en önemli olaylardan biri olarak kabul edilmektedir. Özellikle, çocuk sahibi olma beklenti ve arzusu, o kadar yüksektir ki, çiftlerin çocuk sahibi olma şansı düşükse, boşanmayı gönüllü olarak kabul etmişler demektir. Kırgızistan'da bir çocuğun doğumu çok mühim bir hadise olduğundan, bu süreçle alakalı birçok inanç ve adetler oluşmuştur (Dzhumagulov, 1959, s. 79-85).

Evlilik alanındaki Kırgız adetleri, Kırgız kültürünün eşsiz özelliklerinden biridir. Evlilikte, ciddi, sorumlu ve asil bir kişiyle evlilik önemlidir. Kırgızlar arasında evlilikler çok saygılı ve özel bir tutumla karakterize edilmektedir. Kırgızistan'da son yıllarda erkekler ve kadınlarda evlilik yaşı alışlagelmişin dışına çıkmıştır. 18-24 yaşları arasındaki insanlardan evlenenlerin adedinde düşüş olduğu tespit edilmiştir. Bu da insanların bazı sebeplerden dolayı evliliği tehir ettiklerine dair bir işaret olmaktadır. Bu duruma sebep olarak, eğitim-öğretim döneminin uzaması, bu yaş grubundaki kişilerin eğitim-öğretimlerine devam ediyor olması, kırsal kesimdeki gençlikle karşılaştırıldığında kentlerde yaşayan gençlerin geç evliliği, Batı'nın menfi etkisi, küreselleşme, maddi çıkarlar, vb. sebepler sayılabilmektedir. Aynı zamanda, gençlerin zihinsel ve fiziksel gelişiminin hızlanması, kızlar ve erkekler arasındaki ahlaki ilişkilerin serbestleşmesi sayılabilir. Örnek olarak, evlilik öncesi seks, düşük doğum kontrol kültürü, plansız gebelikler nedeniyle gençler arasında evliliklerin oluşmasında tesir etmektedir. Evlilik ilişkisi, erken çocuk doğurmanın yolunu açmıştır. Evlilik yaşı, bireylerin evliliğe karşı özgür ve bağımsız yaşama tutumlarının oluşumunun bir kanıtıdır. Sosyalizmin oluşumundan önce var olan genç yaşta evliliğe, yalnızca maddi ve manevi kültürlerinin düşük düzeyde olması değil, aynı zamanda kadın ve çocukların yetişkinlere ve kocalara bağımlılığı da sebep olmuştur. Devrimden önce Türkistan'da kızlar 11-14 yaşlarında evlendirilirdi. Erken evliliğin temel göstergelerinden biri, çok çocuklu anne babaların kızlarına bakmada zorlandıkları için erken evlenmeye zorlamaları olmuştur. Aynı zamanda fakir ailelerin oğulları da çeyiz ödeyemedikleri için evlenememiştir. Kızların erken, erkeklerin geç evlilikleri, bir grubun başka bir grup tarafından sömürülmesine yol açmıştır. Aynı şey modern kapitalist toplum için de geçerli olmaktadır (Açılova, 1986, s. 22).

Kırgız toplumunun tarihinde, gelenek ve göreneklerinde boşanmaya az da olsa rastlamak mümkündür. Boşanma sorunu, güçlü bir otoriteye ve değerlere sahip olan ataerkil ailelerde de görülmüştür. Kırgızistan'da boşanma tarihi bir gelenek ve ataerkil yaşamın bir özelliği olarak kabul edilmektedir. Kırgız toplumunda kadınların, toplumun her alanında her zaman daha az hakları vardır. Kadınların kendi

kararlarıyla evlenme hakkı olmadığı gibi, boşanma hakları da yoktu. İslam şeriatına göre belli istisnalar hariç boşanma hakkı sadece erkeğe aittir ve kocanın "boşanma" kelimesini söyleyerek evliliği bitirme hakkı vardır (Zagryazhskiy, 1876, s. 156).

Araştırmacıların görüşlerine göre boşanmaya yol açan koşullar; yaşam biçimlerinin kentlerde devam etmesi, göç, ülkenin sanayileşmesi, kadınların özgürleşmesidir. Kırgızistan'daki ailenin sosyo-ekonomik durumunun kötüleşmesi sebebiyle boşanmalar artmaktadır (Antonov, 1996, s. 37). Kırgızistan'da 2017 yılında 43.350 evli çiftten 9588'nin boşanmıştır (Kırgız statistika komitesi, 2010, s. 122). Bu durumda boşanmaların arttığına delil olarak gösterilebilir.

Yukarıda da bahsedildiği gibi boşanma sebepleri değişkenlik göstermekle birlikte, her durumda kadınlarda cinsiyet eşitsizliği gözlemlenebilmektedir. Kırgızistan'da ise, boşanmanın tarihi gelenek ve göreneklerde ele alınması ataerkil yaşamın özelliklerini göstermektedir. Kırgız toplumunda kadınlar, toplumun her alanında her zaman daha az haklara sahip olmuştur. Kadınların kendi arzularıyla evlenme hakları olmadığı gibi boşanma hakları da yoktu. Şeriatı göre, boşanma hakkı sadece erkeğe aitti ve koca, "boşanma" kelimesini söyleyerek evliliği sona erdirmeye hakkına sahiptir. Genellikle boşanmadan sonra çocuklar, kocada kalır ve çocuklar küçükse anneleriyle birlikte ayrılmıştır. Kocanın akrabaları, boşanmış kadının yeni kocası tarafından evlat edinilmesine karşı, çocukları küçük de olsa ellerinde tutmaya çalışmışlardır. En büyük oğlan, kiminle kalacağına kendi karar verirdi. En büyük kız, annesiyle ayrılır ve geri kalanı babasıyla kalırdı. Bazen kızlara da bir seçenek imkânı verilmiştir. Dul kadın, yeniden evlenirse mal varlığı elinden alınırdı. İlk kocasından olan çocukları ise, akrabaları tarafından kendi yanlarına alınmaktaydı (Zagryazhskiy, 1876, s. 156). Metin... (İkinci Alt Başlık (Heading 3 Stili))

3.2. Kırgızistan'da Genel Boşanma Sorunu: Nedenleri ve Özellikleri

Kırgız cemiyetinin şu anki durumunu, geçmiş dönemlerle mukayese ettiğimizde, bazı çözümlerin oluştuğunu ifade etmek mümkündür. Araştırmaları nazarı itibara aldığımız zaman, halkın ekseriyeti geleneklere ihtimam gösterirken, bunu dikkate almayanların da azımsanmayacak miktarda olduğu dikkat çekici bir unsurdur (Ünal, 2016, s. 257). Kırgız ailesi, göçebe yaşam biçiminden bu yana devam ettirmeye çalıştığı adetleri olmakla beraber, kaybettiği veya kaybolmaya yüz tutmuş birçok gelenek-göreneklere de mevcuttur. Kırgız toplumunda meydana gelen bu değişikliklerin elbette birçok sebebi vardır. Bu sebepler arasında küreselleşme, modernleşme, kentleşme, kız çocuklarının eğitim düzeyindeki artış, dünya görüşlerindeki değişiklikler ve aile ilişkilerinde, boşanma ve nüfus artışı konusunu da etkileyen değerlerde, önemli

değişiklikler meydana gelmesi gibi unsurlar sayılabilmektedir.

Aile, sosyal bilim alanında sadece sosyal bir kurum olarak değil, aynı zamanda toplumun temelini oluşturan küçük bir grup olarak kabul edilir. Birincisi, aile güvene ve maneviyata dayalı bir birliktir. İkincisi, ailede ebeveynler ve çocuklar arasında özel bir güven bağı vardır. Bu yaklaşım, bireyin oluşumunda temel bir rol oynar, birliği sağlar ve tüm aile üyelerinin görüş ve değerlerinin birliğini teşvik eder. Üçüncüsü ise, aile özel bir sempati ve sevgi üzerine kurulmuştur. Ancak ortak çıkarların varlığı, toplumdaki diğer ilk grupların oluşumu ve işleyişi için yeterli olmaktadır (Diligentskiy, 1994, s. 89).

Dünya ülkelerindeki boşanmalarda bir artış trendi gözükmektedir. Örnek olarak, Amerika'da oranlar %45'lere kadar çıkmıştır (Amato, (2000), s. 1269-1288). Aile düzeninin bozulması olarak değerlendirilebilecek boşanma, toplum yapısının bozulmasında tesirli olan unsurlardandır. Boşanma, aniden oluşan bir hadise değildir. Bu sebeple sosyolojik açıdan ve çok boyutlu olarak değerlendirmeye tabi tutulmalıdır (Kır & Bülbül, 2012). Kırgızistan da boşanma problemiyle karşı karşıya kalan ülkelerden biridir. Kırgızistan'da 2008-2017 yılları arasındaki boşanma rakamları bazen düşmüş ve bazen de yükselmiştir. Ancak, Kırgız Devlet İstatistik Kurumu'nun verilerinin ortalaması ele alındığında, genel olarak bir artışın olduğu kesindir (Sultanov vd, 2017).

Tablo 1 'de de görüldüğü gibi, Kırgızistan'da on yılın ortalaması olarak, 1000 kişiden %1,5 oranında insan boşanmaktadır. Bunlar rakamlar, resmi kayıtlara girenlerdir. Bir de gayri resmi yollarla evlenip boşananlar vardır. Bunların resmen tespiti maalesef imkânsızdır. Şayet, gayri resmî yollarla evlenip boşananlar, tespit edilebilse boşanma oranlarının çok daha fazla olduğu resmen kanıtlanmış olurdu. 2008 yılında 1000 kişiden 1,40 kişi boşanırken, 2017 yılında bu oran 1,56'ya yükselmiştir. Bu durumda boşanmaların arttığını göstermektedir.

Yıllar	Boşananlar	1000 kişiye göre
2008	7419	1,40
2009	7381	1,38
2010	8155	1,50
2011	8705	1,59
2012	8698	1,57
2013	9052	1,60
2014	9235	1,60
2015	8588	1,45
2016	9102	1,51
2017	9588	1,56

Tablo 1: 2008-2017 yılları arasında Kırgızistan'da boşanma oranları

Kırgızistan'da 2013 ve 2017 yılları arasında evlenme ve boşanma oranlarına bakıldığında, Kırgızistan'a dair fikir sahibi olunabilir. Tablo 2'de Kırgızistan'da illere göre evlenme oranları ve tablo 3'te Kırgızistan'da illere göre boşanma oranları verilmektedir. İstatistiklere bakarsak en düşük evlilik sayısı Talas vilayetinde gözükmektedir. Çuy bölgesi ve Bişkek'te boşanmış çiftler, diğer bölgelere göre daha yüksektir. Bu durum, diğer bölgelere göre Çuy bölgesi ve Bişkek'te şehirleşmenin daha çok hissedilmesi ve geleneklerin zayıflamasından kaynaklanmaktadır. Ancak, Kırgız Cumhuriyeti'nde boşanma sayısı yükselme temayülündedir. Buda, toplumda, bir "aile krizinin oluşması" manasına gelmektedir. Dünyadaki son gelişmelerin, menfi tesirlerinden ailenin ahlaki özellikleri de etkilenmiştir. Bu durum da toplumları, boşanma gibi bir hakikatle karşı karşıya bırakmıştır (Demograficheskyy yezhegodnik Kyrgyzsko Respubliki, 2018)

	2013	2014	2015	2016	2017
<u>Kırgızistan</u>	53578	54942	52043	47837	43350
1 Batken	5153	4873	4634	4408	3834
2 Celalabad	10588	10898	10162	9183	8248
3 Issıkğöl	4082	4430	4280	3730	3352
4 Narn	2353	2435	2394	1971	1750
5 Oş vilayeti	12620	12977	12114	10550	9936
6 Talas	2319	2524	2186	1960	1750
7 Çuy	7133	7536	7170	6459	5883
8 Bişkek	7228	6995	7018	7412	6604
9 Oş şehri	2102	2274	2085	2164	1993

Tablo 2: Kırgızistan'da illere göre evlenme oranları

	2013	2014	2015	2016	2017
<u>Kırgızistan</u>	9052	9052	9052	9052	9052
1 Batken	5153	4873	4634	4408	3834
2 Celalabad	606	569	571	562	628
3 Issıkğöl	796	776	819	776	931
4 Narn	370	419	432	422	459
5 Oş vilayeti	1261	1368	1288	1439	1450
6 Talas	395	403	352	409	419
7 Çuy	2174	2081	1806	1807	1795
8 Bişkek	1771	1820	1519	1922	1941
9 Oş şehri	463	421	422	472	447

Tablo 3: Kırgızistan'da illere göre boşanmaların sayısı

3.3. Araştırma Sonucuna Göre Kırgızistan'da Boşanma Sorunu: Nedenleri ve Özellikleri

Boşanma konusunda sosyal bir tablo oluşturmak için 2016 yılında Kırgız toplumunda boşanmanın nedenleri, onu etkileyen faktörler ve sonuçları hakkında sosyolojik bir çalışma yapılmıştır. Anket, Kırgız Cumhuriyeti'nin tüm bölgelerini kapsamaktadır. Katılımcıların %63,6'sını kadınlar, %36,4'ünde erkekler oluşturmaktadır. Toplam katılımcı adedi 1.250'dir. Ankete katılanların yaşadıkları yere göre yüzdelik oranları tablo 4'te gösterilmektedir.

Şehirler	Yüzde
Issık Göl vilayeti	23,6
Çuy vilayeti	21,8
Oş vilayeti	22,8
Celalabad vilayeti	8,5
Talas vilayeti	5,7
Batken vilayeti	6,2
Narn vilayeti	11,4
	100

Tablo 4: Ankete katılanların yaşadığı yerler

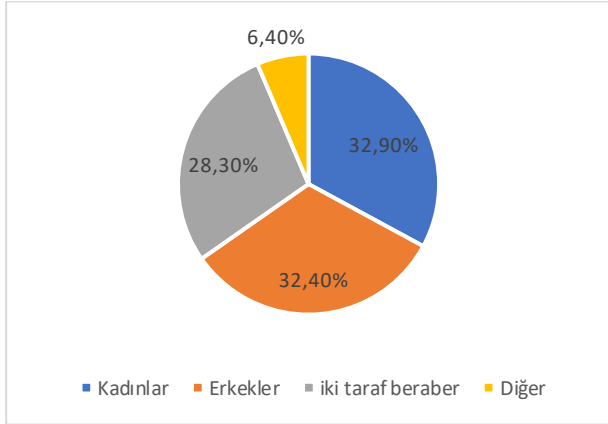
Evlilikteki en tehlikeli dönem 1. yıldan 6. yıla kadar olan vakit kabul edilmektedir. Bu tabloda, boşanmaların %65'inin bu aralıkta olduğu ortaya çıkmıştır. Eşler, evlilik öncesi dönemde aile hayatına dair efsane derecesinde hayaller ve beklentilere girmektedir. Ancak evlenip birlikte yaşamaya başladıktan sonra gerçek yaşam sorunları ortaya çıkmıştır. Çoğu boşanma 20 ila 35 yaşları arasında olmuştur. Bu süre zarfında çiftler yeterince bağımsızdır, birbirlerinin eksikliklerinin farkındadır ve birlikte yaşama imkânlarını kaybetmektedir. Bunun

temel nedeni çiftin psikolojik olarak evliliğe hazır olmamasıdır. Bu hazırlıksızlık durumuna ilaveten; birbirlerine karşı saygısızlık, kaba davranma, aşağılama, alay etme, ev işlerinde yardım etme isteksizliği, çocuk bakımı, birbirine alışmakta isteksizlik, ilgi eksikliği, bir tarafın kıskançlığı, çözüm için çaba göstermeme ev işlerini yapamama sebepleri arasında gösterilebilir.

Yıllar	Yüzde
1-3 Yıl arası	39,1
4-6 Yıl arası	25,8
7-9 Yıl arası	14,7
Evliliğin ilk Yılı	12,9
10 Yıl ve üstü	7,5

Tablo 5:Boşanmanın gerçekleştiği yıl aralıkları

Boşanmaya karar veren eşlere, "hangi taraf boşanmaya daha önce karar verdi?" sorusu yöneltilmiştir. Şekil 1'de gösterildiği gibi hem erkekler hem de kadınlar neredeyse eşit oranlarda boşanma teklifinde bulunmuştur. Katılımcıların%28,30'u her iki tarafın da bu teklifi eşit oranlarda kabul ettiğini söylemiştir. Katılımcıların %28,3'ü ise, her iki tarafın da bu öneriyi ortak kararlar kabul ettiğini ifade etmiştir. Bu, eşler arasındaki eşitlikçi ilişkilerin özellikle kriz zamanlarında belirgin olduğu fikrine yol açmaktadır.



Şekil 3: Boşanmaya karar vericiler

"Aileyi kurtarmak için herhangi bir yol düşündün mü?" sorusuna, ankete katılanların %56,6'sı "evet" ve %32,3'ünde "hayır" diyerek cevap vermiştir.

Evlilikte iki tarafta parlak bir gelecek ummaktadır. Genç çiftler boşanmayı düşünerek değil, uzun yıllar birlikte yaşamayı düşünerek evlenmektedir. Bu nedenle umutlar kesildiğinde herkes için boşanma düşüncesi artık kaçınılmazdır ve bir şok oluşturmaktadır. Her ne kadar bazı insanlar dış görünüşleriyle boşanma sebebiyle pişmanlık göstermese bile, iç dünyasında ciddi acılar ve problemler yaşamaktadır. Bunun sebebi, boşanma sırasında bazı kişiler, yaşama heyecanını kaybeder veya tamamen kendini yorulmuş hisseder. Bu sıkıntılı süreç boşanmanın ilk yarım yılında daha çok hissedilmektedir.

Boşanmanın sebeplerine dair verilen cevaplar da "Boşanma sebepleri" için 15 madde ön plana çıkmaktadır. Bunlar tablo 6'da gösterilmektedir.

	Yüzde
1. Eşler arasındaki anlaşmazlıklar	57,9
2. Eşini aldatma	49,0
3. Ekonomik problemler	40,9
4. Eşlerden birinin hasta olması	32,3
5. Fiziksel şiddet	36,2
6. Kumar bağımlılığı	30,5
7. Çocukların yetiştirilmesindeki anlaşmazlıklar	27,2
8. Ebeveynlerle beraber yaşamak	23,0
9. İkinci bir eşle evlilik	15,7
10. Çocuk sahibi olamama	12,8
11. Ebeveynlerin veya akrabaların müdahalesi	11,1
12. Din ve gelenek farklılığı	11,1
13. İstenmeyen hamilelikler	9,8
14. Eşlerden birinin dış görünüşü	8,1
15. İnternette çok zaman geçirmek	8,1

Tablo 6: Boşanmanın Ana Sebepleri

Şu bir gerçektir ki, boşanmaların temel sebebi, eşler arasındaki anlaşmazlıklar, kişiliklerinin uyumsuzluğudur. Bunlar kadınların toplumsal eşitliği talep etmeleri ve evlilikte kişisel çıkarların ön plana geçmesidir. Katılımcılar eşlerine karşı çok katı olduklarını, eşlerden birinin yeterince sorumluluk almadıklarını ya da bir nedenden dolayı yakın temasta oldukları için evlendiklerini belirtmektedirler.

Boşanmanın 2. nedeni, bir eşin evliliği kötüye kullanılması ve eşini aldatmasıdır. Ekonomik faktörler ise, boşanmanın 3. sebebinin teşkil etmektedir. Erkekler işsizlik, iş kayıpları ve düşük ücretler gibi ekonomik konulara daha duyarlıdır. Yüzyıllar boyunca, sanki mevcut imkânlar kendilerine yetmiyormuş gibi geç-gündüz dünya işleriyle iştigale devam ettiler. Öte yandan kadınlar ise, paralarının ne kadar olduğuna yoğunlaşmaksızın, günlük geçimini temin etmek ve çocuklarını desteklemek gibi, ailenin işleyişiyle daha fazla ilgilenmişlerdir. Kadınlar bu sıkıntılı durumu kolaylıkla atlatabilmek için, maliyetleri düşürmek ve günlük ihtiyaçlara kısıtlamalar getirmek zorunda kalıyorlar bu da onlar için büyük bir yük oluşturmaktadır. Böyle konularında çeşitli anlaşmazlıklara yol açtığı bilinmektedir.

Evlilik kavgalarının bir başka nedeni de akrabalarla olan ilişkidir ve Kırgız geleneğine göre gelin, evine geldikten sonra kocasının tüm koşullarına ve

gereksinimlerine uyum sağlamak zorundadır. Bu durum, kayınvalide ile gelin arasında sorunlara yol açmaktadır ve çiftler arasındaki ilişkiyi zedelemektedir.

Boşanmanın bir başka göstergesi de ankete katılanların %5,7'sinin belirttiği gibi, beklenmeyen ve istenmeyen doğumların boşanmanın meydana gelmesini tetikleyen unsurlardandır. Kadınların %7,8'i ve erkeklerinde %7,1'i boşanma nedenleri arasında, çocuk yetiştirme sürecinde, eşler arasında, çocuğun yetiştirilmesine dair meydana gelen anlaşmazlıkları da saymışlardır. Evlenme kararının kısa sürede alınması nedeniyle boşanma riski oluşabilmektedir. Araştırmamız gösteriyor ki, çiftlerin %42,4 tanıştıktan üç ay sonra evlenmeye karar verirken, ailelerin %33,9'u dört ila on iki ay içinde evlenmeye karar verdiğini söylemiştir. Ankete katılanların %11'i tanıdıkları vasıtasıyla eşleriyle irtibat kurduklarını ve bu sürecin, bir ila üç yıl arasında devam ettiğini söylemiştir. Elbette bu süreç, tarafların uzun süre, birbirlerini tanımalarına, birbirlerinin karakterlerini anlamalarına, sosyal ve ekonomik durumlarını netleştirmelerini de katkıda bulunmuştur.

Boşanma sebeplerinde dikkat edersek, dini görüşteki anlaşmazlık nedeniyle boşanma olasılığının düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların %23'ü, inanç alanında anlaşmazlıkların az da olsa gerçekleştiğini ifade etmiştir. Ancak dini görüşteki bu anlaşmazlıklar sebebiyle boşanma oranı ise, %1,5'lik oranla sınırlı kalmaktadır.

Diğer bir boşanma nedeni de eşlerin %8'inin fiziki açıdan kötü bir görünüme sahip olmasıdır. Düşük eğitim seviyesinin boşanmaya tesiri %3,4'tür. Diğer bir boşanma nedeni ise %5,9'luk oranla, kültürel yaşam tarzında ihtilaflardır. Erkeklerin kumar bağımlısı olmaları olup, internette çevrimiçi ortamda daha fazla zaman harcamaları da boşanmanın sebepleri arasında sayılmaktadır. Kadınlar bu sebeple boşanma oranlarının %16,2 olduğunu bildirdi.

Bir kişi evlendiğinde istese de istemese de değişir. Çünkü yeni bir koca ya da hanımın yeni dönem rollerine değişiklikler teşekkül eder. Ankete katılanların %53,4'ü evlendikten sonra eşlerinde, fazlaca olumsuzluk belirttiler gördüklerini söylerken, %32,6'sı da herhangi bir değişiklik fark etmediklerini ifade etmişlerdir. Kadınlar, bir gün her şeyin yoluna gireceğini hayal ederek evlendiler ve tüm kötü şeylerin geçmişte kalması gerektiğini düşündüler. Kadınların %19,9'u kocalarının alkol bağımlısı olduğunu biliyordu, ancak bu durum, onların kararını etkilememiştir.

Kırgız Toplumunun bir özelliği de genç ailelere yaşam biçiminin oluşturmalarında tam bir özgürlük verilmemesidir. Bu imkânın gençlere verilmesi gerektiği, büyüklerin genç ailelere haklarını kısmada hiçbir haklarının olmadığı ortadadır. Evlendikten sonra genç ailelerin %28,9'u ebeveynleriyle, %26,4'ü ise ailelerinden ayrı olarak yaşamaktadır. Bu ayrı yaşama durumu, çiftler arasında eşitlikçi bir ilişkinin yolunu açmaktadır.

Çiftlerin %12,3'ü de akrabalarıyla aynı evde yaşamaktadır.

Araştırmanın diğer bir bulgusuna göre; "eski karınız (kocanız) ne sıklıkla kendi ailesiyle buluşuyordu?" sorusuna cevap olarak; %14,5'i günde bir, %17,4'ü ayda bir, %31,1'i yılda bir kez ve izinliyken, %1,3 de sadece eşin ailesiyle tanıştıklarını ama irtibatta olmadıklarını ifade etmiştir. Yaklaşık %15'lik, bir kesim, eşinin kendi ailesiyle her gün görüşmesini problem olarak algılamıştır. Bu faktörlerin boşanmayı etkilediği bilinmektedir.

Boşanmaya tesir eden sebeplerden biride akrabaların ve ebeveynlerin çiftlerin yaşamına müdahalesidir. Kadınların %13,1'i kocalarının kendilerinden önce akrabalarını dinlediğini beyan etmiştir. 'Boşanmanın asıl sebebi eşlerin anne ve babasıyla ilişkileri olabilir mi?' sorusuna ankete katılanların %28,1'i ebeveynlerle sürekli çatışmaların olduğunu, %46,8'i ise ebeveynlerinin ve akrabalarının ilişkilerine müdahale etmesine izin vermedikleri için anlaşmazlık olmadığını ifade etmiştir.

Çiftlerin %37'si birbirlerinin özel işlerine karışmadıklarını, %32,8'i herhangi bir sorun yaşamamak için kişisel işlerine her zaman dikkat etmeleri gerektiğini ve %25,5'i ara sıra sormanın gerekli olduğunu düşünmektedir.

"Siz ve eşiniz ailevi sorunlarla nasıl başa çıktınız?" sorusuna ankete katılanların %17,4'ü bu alanda her zaman derin anlaşmazlıkların olduğunu, %11,9'u ise bu tür anlaşmazlıkların, boşanma kararına yol açtığını belirtmiştir. Eşler arasındaki çatışmalara da kayıtsız kalamayan ebeveynler, eşlere müdahalelerde bulundu. %4,7'si kavganın çok zorlu bir süreç olduğunu, %8,1'i ise çatışma sırasında eşlerinin evi terk ettiklerini belirtmişlerdir. Eşin anlaşmazlık olduğunda evi terk etmesi yanlış bir davranıştır. Çünkü çift, aile içindeki tüm sorunları detaylı bir şekilde inceleyip, aralarındaki farklılıklarla düzenli iletişim ve açıklama ile çözebilirlerdi. Bazı durumlarda, konuşurken tartışan insanlar vardır, ancak bununla hiçbir şeyi çözemezler, çünkü en önemli sorunları birbirlerine bağırarak ve küfrederek değil iletişimde kalarak ve sabırla çözebilmektedir.

"Aileyi kurtarmanın herhangi bir yolunu düşündün mü?" sorusuna ankete katılanların %56,6'sı soruya "evet", %32,3'ü ise "hayır" cevabını vermiştir. 20-29 yaş grubundakilerin %19,6'sı aile hayatının sadece bir "oyun" olmadığını anladıklarını ve sorumlu davrandıkları için "evet" dediklerini beyan ettiler.

Çoğu durumda çiftler, evliliklerini kurtarma konusunda, deneyimli kişiler olarak ebeveynlerine başvurduklarını beyan ettiler. Bu oran %21,7'dir. Doktorlardan ve psikologlardan yardım alanların oranı %6'dır. Ankete katılanların %12,10'u köy muhtarı, imam, müftü gibi resmi ve dini yetkinliğe sahip kişilerle istişare ettiğini beyan etti. %6,8'i evliliğe vesile olanlardan tavsiye istedi ve %22,1'i, zamanın her şeyi çözeceğine inandığını beyan etti. Elbette, tartışma ve anlaşmazlıklar oluştuğunda, sabırla ve anlayışla bazen problemler

ötelenebilir ve üstü örtülebilir. Ancak bu durum anlaşmazlıkları çözmek için her zaman doğru bir yol olmayabilir. Çünkü iki taraf bir süredir birlikte yaşıyor ve anlaşıyorlarmış gibi gözükse de sorunlar kökten çözümlenmiş değildir. Bazen çiftlerden birisinin, diğerinin görünüşte uyum sağlıyormuş gibi gözükse de bu durum boyun eğme olarak değerlendirileceğinden, diğer tarafın saldırganlığının ortaya çıkmasına veya artmasına yol açacağı durumları da oluşturabilmektedir. Bu konuya dair durum, tablo 7'de açıklanmaktadır.

	Yüzde
Vakit her şeyi çözer	22,10
Ebeveynin nasihatı	21,70
Din adamlarına danışma	12,10
Uzmanlar, psikologlar ve	16,0
Muhtarlar (Resmi yöneticiler)	12,10

Tablo 7: Çiftler aileyi kurtarma konusunda danıştıkları kişiler

Ailede içinde şiddet de boşanma sebeplerindedir. Şiddet sadece anlaşmazlıkların çözümünü olanaksız kılmakla kalmamakta, aynı zamanda günlük yaşamı da büyük ölçüde engellemektedir. Ankete katılanların %66,8'i tartışma olmadan süren, bir aile hayatının imkânsız olduğunu söylerken, %26,8'de önemsiz tartışmalara izin vermeyerek, tartışma yaşamadıklarını beyan etmişlerdir.

Diğer bir boşanma nedeni de eşlerin fiziki görünüşlerinde problemlerin var olduğunun kabul edilmesidir. Ankete katılanların %8'i eşinin fiziki durumunu beğenmeyerek boşanmayı tercih ettiğini beyan etmiştir. %3,4'lük bir oranla başka bir boşanma sebebi de eşlerden birinin düşük eğitim düzeyine sahip olmasıdır. Boşanmanın bir başka nedeni ise %5,9 oranla kültürel yaşam tarzlarındaki anlaşmazlıklardır.

"Aranızdaki bir tartışmadan sonra kocanızın tavn nasıl değişti?" sorusuna %28,1'i "hâlâ aynı fikirde" diyerek değişmediğini, katılımcıların %16,2'si de müteakip tartışmaların artarak devam ettiğini söylemektedir. Çiftlerin %15,3'ü eşlerinin fikirlerinin değiştiğini ifade etmektedir. Unutulmaması gereken bir diğer husus da kadının teorik olarak gelenek-göreneklerde çok değerli olduğu kabul edilirken, pratikte aynı hassasiyetin olmaması bir tenakuzdur.

Ankete katılan kadınların %40'ı çatışmayı ilk yatıştırıcı kişi olduğunu söylerken, %12,3'ü bunu yapmaya çalışmadığını ve her durumda eski kocasının uzlaşmayı başlattığını söyledi. Bir kadının kariyerinde kocasından daha başarılı olması nadir durumlardandır. Bazı çiftler, kendilerinin sıkıntısız olarak yaşadığını, mutlu bir evliliğin tadını çıkardıklarını söylediler. Bununla birlikte, çoğu durumda, bu tür koşullar da bazı sorunlara neden olabiliyor ve bu durumda aile içi rekabet doğuyor. Bazen karı koca anlamsız bir şekilde farklı

konularda tartışma yapabiliyor. Örneğin, "arabayı kim daha iyi kullanıyor?", "çocuk yetiştirmeyi kim daha iyi biliyor?" gibi basit meseleler yüzünden de tartışmalar yaşanabiliyor.

En tehlikeli rekabet kariyer ve gelir rekabetidir. "Eşinizin işi aileye zarar verdi mi?" sorusuna şu yanıtları aldık: %16,2'si "evet", %29,2'si ise "hayır" cevabını verdi. Ankete katılanların %22,1'i asla karısının işini seçmesinde karışmadığını, %20,4'ü eşlerinin tüm kararlarını vermesinde müdahil olduğunu ifade etmiştir.

Erkeklerin eşlerine olan güveninin kaybolmasının nedenleri arasında, eşlerinin ev işlerine yeterince ilgilenmemesi sebebiyle, çevre tarafından olumsuz algılanması gösterilebilir. Bu durum, problem oluyor diyenlerin oranı %11,1'dir. Aile ve çocuklara yeterli derecede vakit ayrılmaması sebebiyle oluşan tartışmada oran, %10,6'dır. Aynı zamanda başka bir soru ortaya çıktı: "Birlikte yaşadığınızda, eski eşiniz, işte çok zaman geçirir miydi?" sorusuna %48,1'i evet derken, %35,7'side hayır cevabını vermiştir.

Bir ailede krizin yaklaştığı aşağıdaki işaretlerden anlaşılabilir: Anlaşmazlık sayısı normu aşarsa veya tersine, anlaşma yönünde hiçbir hareket icra edilmezse, bu takdirde problem var demektir. Karı kocalar birbirlerinin işleri veya sorunları hakkında hiç konuşmazlar; ya da sadece ara sırada konuşurlarsa aralarında muhabbet yok sıkıntı var demektir. Eşlerden her biri, kendini işine çok adanmış bir işçi gibi çalışırken, hayat arkadaşının sorunlarıyla yüzleşmek ve çözüm yönünde hareket etmek istemezler.

"Evliliğinizde ilk kavga ne zaman oldu?" sorusuna verilen yanıtlar dikkat çekiciydi. %32,8'i anlaşmazlığın düğünden hemen sonra başladığını, %6,4'ü ise düğün töreni sırasında olduğunu söyledi. Katılımcıların %27,7'si ise aile içi tartışmalarının evliliğin ortalarına doğru zuhura geldiğini beyan ettiler. Katılımcıların %24,7'si ise çatışmanın var olduğunu yalnızca birlikte yaşamının son günlerinde fark ettiklerini belirtmişlerdir

Boşanma birçokları için büyük bir sınavdır ve herkesin bununla başa çıkma fırsatı yoktur. Bu durumda, kişinin duygusal durumunu düzenlemeye yardımcı olacak, bir uzmana danışmak gerekir. Hâlihazırda yasal düzenlemeler, evlilik ve boşanma da dâhil olmak üzere, toplumun tüm kesimlerini kapsamaktadır. Çoğu zaman, mülkiyet sorunlarıyla (eşlerin mülkiyet durumu, evlilik sözleşmesi, eşlerin sorumluluğu, nafaka) ilgilenirken yasal düzenlemeler yapılır. Ailede herhangi bir anlaşmazlık yoksa yasal müdahale olamaz, çünkü yasa kişisel ilişkilere müdahale edemez

Şu anda, bu sorunların her ülkenin hukukunda belirtilen yasal normlar temelinde çözülmesi gerekiyor. Bu tarz resmiyet arz eden durumlarda da hukukta, bazı noksanların olabileceği bir gerçektir. Katılımcıların belirttiği gibi Anayasa boşanma sürecinde hakları korur. Ankete katılanların %36,6'sına göre, çoğu durumda mahkeme kadınları (anneleri) tercih ederken, %4,7'si erkekleri destekliyor diye beyanda bulunmaktadır.

Boşanma sürecinin kolay, hızlı ve engel çıkarılmadan gerçekleşmesi doğru olur diyenlerin oranı, %30,6 iken; zorlaştırılmalı ve hemen boşanma gerçekleşmemeli diyenlerin oranı %56,2'dir.

Ankete katılanların %42,1'i boşanmanın ek zorlukları olduğunu, %48,1'i ise çocukları olumsuz yönde etkilediğini beyan etmiştir. Ankete katılanların genel olarak %16,6'sı boşanmayı günah kabul etmektedir. Çiftlerin çoğu boşanma sonrası tekrar evlenmektedir. Bu oran ise %82,6'dır. Boşananların çoğunluğu resmi olarak boşanmış olsa da dini kurallara göre boşanmamış olanlar mevcuttur. Katılımcıların %29,8'i dini kurallara göre boşanmadıklarını ifade etmişlerdir. Anketi yanıtlayanların %50,6'sı şu anda bekâr ve %40,9'u bir eş bulmuştur. Tekrar evlenenlerin %35,7'si evlilikte, ideallerine hiç ulaşamadıklarını ifade etmiştir. Bir başka ilginç gerçek ise, ankete katılanların %37'sinin evlenmek istemediğini, %32,3'ünün ise evlenmeleri gerektiğini söylemesidir. %20'si idealini bulmak, %14,5'i ise yalnızlıktan kurtulmak için evlenmek istemiştir. Boşanma konusu, şu anda aile ilişkisinde, yeni evlilik modelleri, değişim nedeniyle de daha benzersiz boşanma biçimleri oluşturmuştur. Geleneksel evliliklerde boşanma yasal, ekonomik ve psikolojik bir boşluk olarak kabul edilmektedir. Eşlerin ve çocukların durumları, boşanma sonrası dönemde sadece düzeltilmesi gereken sıradan bir sosyo-psikolojik problem olarak kalmamalı, aynı zamanda çözülmesi için gayret gösterilmesi gereken en önemli bir sorun kabul edilmelidir.

3.1.1. Kırgız Toplumunda Aileyi Koruma Yolları

Aile toplumun temel değeridir. Bazı bilimsel teorilere göre, yüzyıllar boyunca ailenin biçiminin, makro-sosyal sistemlerin yönünü yansıttığı bir gerçektir (Volkova, 1979, s. 236). Bu nedenle boşanma şu anda yeni bir olgu değil ve ailede meydana gelen doğal değişiminin bir neticesi olarak gözüküyor. Başka bir deyişle, toplumun küresel modernleşmesi, bazı kurumların dönüşümüne yol açmıştır. Genel olarak toplum, aile ilişkilerinin istikrarıyla ilgilenir, çünkü bu da toplumun sürdürülebilir gelişimini etkiler. Karı koca arasındaki iyi bir ilişki, çocukların yetiştirilmesi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir ve birçok sosyal soruna katkıda bulunabilir. Araştırmaya göre boşanma bugün Kırgız toplumunun en acil sorunlarından biridir.

Kırgız toplumunda boşanmaların sayısını azaltmak için ailenin statüsünün yükseltilmesi, aile sosyal politikasının iyileştirilmesi, destekleyici tedbirlerin alınması, ülke ve vatandaşlarının ekonomik güvenliğinin sağlanması gerekmektedir. Elbette bu tedbirlerin ulusal düzeyde uygulanması ve bir an önce olumlu, etkili kararların alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda katılımcılar, boşanma süreci sonrası dönemin konut, sosyal güvenlik, sosyalleşme, istihdam vb. açılardan nasıl ele alınacağına dair önerilerde bulunmuşlardır. Bu nedenle devlet, öncelikle ailenin toplumda başarılı bir şekilde gelişmesi için koşullar oluşturmalıdır. Tabii ki, bu

tür koşulların meydana getirilmesi, siyaset, ekonomi, hukuk, kamuoyu gibi, diğer sosyal kurumları da etkileyecektir. Tarafların tutumlarını oluşturmalarında, din, eğitim, kültür ve diğer unsurlar mutlaka tesirini göstermektedir. "Kırgız toplumunda aileyi koruma yolları nelerdir" sorusuna, %59,4'ü "Ailenin sosyal-ekonomik durumunu düzeltmek", %55,9'u "Ailenin değerini sürekli gündemde tutmak", %44,0'ı "Yeni aile kuranlara yol göstermek", %41,3'ü "Fuhşa yasak koyma", %35,7'si "Aileyi bozan film tarzı programları kontrole almak" şeklinde cevap vermişlerdir. Bu cevaplardan anlaşılıyor ki sosyal-ekonomik durumun düzgün hale getirilmesiyle beraber, problemin en önemli unsuru izole edilmiş olmaktadır. Ailenin değerini sürekli gündemde tutup topluma hatırlatmanın da faydaları göz ardı edilemeyecek derecede ehemmiyetlidir. Bu mevzu tablo 8'da gösterilmiştir.

	Yüzde
Ailenin sosyal-ekonomik durumunu düzeltmek	59,4
Ailenin değerini sürekli gündemde tutmak	55,9
Yeni aile kuranlara yol göstermek	44,0
Fuhşa yasak koyma	41,3
Aileyi bozan film tarzı programları kontrole almak	35,7

Tablo 8: Kırgız toplumunda aileyi koruma yolları

3.1.2. Kırgız Toplumunda Aileyi Korumak İçin Bazı Öneriler

Devlet, toplumun ve ailenin durumunu düzeltmek için, sosyal ve ekonomik açıdan çalışmalar yapmalı ve bu mevzuda ailelerin geçim standartlarını hiç olmazsa asgari seviyeye çıkarmalıdır. Yeni evlenen çiftlere ulusal konut projeleri geliştirip, gelirlerine uygun olarak düşük seviyede reel faizler yardımıyla ev sahibi olmaları temin edilmelidir.

Kentler ve kırsal kesimlerdeki mevcut olan işsizlik problemi boşanmalarda menfi etki etmektedir. Bölgede işsizlere iş sağlamak için ulusal programlar geliştirmelidir. Kırgızistan'da ailenin seviyesini yükseltmek için kanuni değişiklikler yapılmalıdır.

Gençler arasında ailenin rolünü yükseltmek için memleketin, siyasetini tekrar gözden geçirmesi ve tedbirler alması gerekmektedir. Kırgız toplumunda kanunlarda ailenin değerini artırıcı çalışmalar yapılmalıdır.

Ortaokullardan başlayarak, daha üst seviyelerde okuyan öğrencilere kadar okullar ve ebeveynler, Kırgızların kadim aile kültür değerlerini çocuklara hem teorik ve hem de pratik olarak öğretmelidir. Böylece çocuklar, aileye ait değerleri evlilik öncesi dönemde öğrenmiş ve evliliğe hazır olarak başlamış olur.

Ebeveynlere ve evlenecek gençlere, aile ehemmiyetine dair ahlak anlayışını, aile psikolojisini,

İslam dininin ailenin kutsallığına dair dair bakışın, evlenmenin ve boşanmanın hukuki, psikolojik ve toplumsal sürecinin ve zararlarının öğretilmesi faydadan hali olmayacaktır.

Boşanmaların minimize edilmesi için, devlet kontrolünde, özel işyerlerinin ve iyileştirme merkezlerinin açılması, yardıma İhtiyacı olanlara psikolojik, hukuki ve diğer açılardan yardıma okunulmalıdır.

Kırgızistan'da aile düzeninin gelişmesi veya kötüye gidişini engellemek maksadıyla geniş çaplı araştırmalar yapıp, her yıl durumun kontrol edilmesi ve bilgilerin güncellenmesi gerekir. Böylece aile değerlerindeki yozlaşmalara dair dikkatler çekilmiş ve boşanma probleminin çözümünde toplumun dikkati diri tutulmuş olur.

Toplumun, gençler arasındaki kültürel ve medeni değerlerin gençlere ulaştırılmasına yönelik çalışmalar yapması gerekir. Bu konularda televizyon, internet, gazete, dergi ve diğer kitle iletişim araçlarından faydalanılması gerekir. Kırgızistan cumhuriyeti aile hukukuna bakıp eksiklerin gidermesi gerekir.

Kırgız aile değerleriyle uyumlu, aile kurmayı özendiren film, dizi, belgesel ve diğer programların icra edilmesi, buna karşılık Kırgız aile sistemini bozan, ahlaksızlığı özendiren ve boşanmalara sebebiyet verebilecek olan film, dizi, belgesel ve programlara da engel olunması gerekmektedir.

4. SONUÇ

Sovyetler birliği öncesi dönemde, Çarlık Rusya'sında ve Kırgızistan'da kadınların evlilik ve boşanma konularında hakları ve yetkileri sınırlıydı. Sovyetler Birliğiyle beraber bu konularda devlet bazı çalışmalar yaparak kanunlar çıkardı. Yeni süreçle birlikte, aile kurma, boşanma ve diğer sahalarda ciddi oranda değişiklikler meydana gelmiştir. Kırgız ailesi, Sovyetler Birliğine giriş sonrası yapısal değişikliklere maruz kalmıştır. Bu değişiklikler Kırgızistan hürriyetini aldıktan sonra da durmamış ve devam etmiştir.

Günümüzde şehirleşme, teknolojik gelişmeler, göç modernleşme gibi değişik faktörlerin etkisiyle aile müessesesinde ciddi değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişikliklerle beraber boşanmalarda ciddi artışlar tezahür etmiştir. Boşanma evlilik sisteminin nihayete ermesi manasına gelmektedir. Bu meyanda evlilik bağıyla tesis edilen aile bağlarında, büyük zararlar oluşmaktadır. Boşanma yasal, sosyal ve psikolojik bir süreçtir. Boşanmaların bütün ülkelerde olduğu gibi, Kırgızistan'da da çoğalması toplumun sosyal bünyesindeki farklılaşmaların bir sonucudur. Hususiyle ilk beş yılda tahakkuk eden boşanmalar diğer senelere nazaran daha çoktur. Boşanmalar, şehirlerde kırsala nazaran daha çok gerçekleşmektedir.

Boşanmalar resmi yolla meydana gelmesinden dolayı ilk olarak hukuki sebepler nazarı itibara alınmıştır.

Boşanma olgusunun açıklanabilmesi için hukuk, kendi başına kâfi gelmemektedir. Sebebine gelince boşanmalar, sadece evliliği noktlayan karı-kocayı değil, çocukları, ebeveynleri, akrabaları ve genel olarak toplumu etkilemektedir. Geleneksel yaşam ile modern yaşamı, olması gerektiği şekilde harmanlayamayan cemiyetlerde ciddi buhranlar teşekkül etmektedir. Bu buhranı yaşayan ülkelerden birisi de Kırgızistan'dır.

Bu hâl, boşanmalarda başka toplumsal amillerin de tahlil edilmesini mecbur kılmaktadır. Toplumsal açıdan bakıldığında teknolojik gelişmeler, şehirleşme, göç gerçeği gibi faktörlerin tesiriyle aile kurumunda köklü ve ciddi değişiklikler gerçekleşmiştir. Kadınlara ait hakların biraz daha görünür hale gelmesi, kadınların tahsil hayatında ileri noktalara yükselmeleri, özel sektör ve devlete ait kurumlarda çalışmaya başlamaları vasıtasıyla yaşam standartlarında bir irtifa yakalamışlardır. Bunun neticesinde önce eşler arası roller çakışmaya başlamış ve bir müddet sonra da çatışmalar zuhura gelmiştir. Evlilik hayatında tarafların kültürel, ekonomik ve dini zaviyeden denk olmaları evliliğin uzun soluklu olması açısından mühim kabul edilmektedir. Zikri geçen hususlarda denklik temin edilemezse o takdirde gerek eşler ve gerekçe ebeveynler açısından tartışmaların oluşması kaçınılmaz bir hal alır. Bu durumda da aile yuvasına ebeveynler, akrabalar müdahalede bulunur. Bu müdahaleler maalesef fayda yerine zarar oluşturur.

Başka bir yönden eşlerin kendi ailelerini ön planda değerlendirmesi ve muhatabının ailesine gereken asgari ihtiramı bile göstermemesi, boşanma unsurları arasında yer almaktadır. Biyolojik ve psikolojik açıdan gelişmenin tam olmadığı yaşlardaki evliliklerde riskli gözükmektedir. Çünkü evliliğe dair anlayış olgunlaşmamış ve omuzlarındaki mesuliyetlerinde yük oluşturması; ileriki yaşlarda gerçekleştirilen izdivaçlarda, alıştığı yaşamın devam ettirilme istenmesi ve eşyle olan yaş farkının fazla olduğu evliliklerde ise, nesil ve kültür tartışmalarının oluşmasından dolayı ayrılıklar oluşabilir. Binaenaleyh yaş cihetinin de önemsenmesi icap etmektedir.

Eşlerden birinin diğerinden daha fazla kazanca sahip olması, diğeri üzerinde galebe çalmasına sebebiyet vermektedir. Hanımın kamu işlerinde bulunması ve bir kazanca sahip olması da kadının bağımsız hareket etmesini sağlamakta ve hanımların boşanma mevzuunda daha hızlı karar almasını tevlit etmektedir. Başka bir açıdan iş imkânlarının az olması veya arzu ettiği işi denk getirememesi de boşanma sebepleri arasındadır.

Evliliğin devam ettirilmesinde çocuklu olma da önem arz etmektedir. Çocuğun doğmamış olması ister erkekten ister kadından kaynaklansın boşanmaya müessir unsurlardan olduğu tespit edilmiştir. Eşler arasında cinsellikle alakalı problemlerin var olması da boşanmaya tesir eden amillerdendir. Teknolojinin de aile hayatının devamında olumsuzluk oluşturan maddelerden biridir. Teknolojik gelişimler bir yönüyle kişiler arası irtibatı temin ederken, başka bir taraftan fertler arası bağı koparmaktadır. Bu durum eşler arasında

olunca, boşanma için bir yol açılmış olmaktadır. Hususiyle internette kumar vb. oyunlarla meşgul olma, sanal aldatma tarzı mevzular evliliklerin nihayetlenmesine sebep olmaktadır.

Boşanmaların çoğalmasında asrileşme bağlamında egoizmin fertler açısından önemli hale gelmesi, haz odaklı bir yaşamın tercih edilmesi, dostlar arasındaki manevi duyguların tüketilmesi, gelenek-göreneklerden uzaklaşılması, boşanmanın sıradan bir olay gibi algılanmasında tesirli olmuştur. Anlaşmalı ayrılıkların fazlaşması, kadın hareketlerinin tesiriyle toplumsal cinsiyette ciddi farklılaşmalar olması, hanımların kamusal yaşamda bulunmaları, kadınlara yapılan kötü muamelelere karşı kadınların ciddi tepki göstermeleri, aile mahremiyetini zedeleyen film, program ve diğer unsurların mevcudiyeti, Kırgız aile sistemini bu manada negatif etkilemesi gibi birçok faktör tesirli olmaktadır.

Devlet organları ailenin iyi olması için bazı taleplerde bulunsa da kendine düşen vazifeleri hakkıyla yerine getirememektedir. Aile bütçesi asgari yaşam seviyesi şartlarına ulaşamamaktadır. Bu sahada en önemli problemlerden birisi de, ailelerin başlarını sokabilecekleri bir eve sahip olamamaları, şehirde ve köylerde işsizlik problemleridir. Hâlihazırda sosyal çevrenin istikrarlı olmaması ailede ve onun işleyen iç sisteminde problemlerin doğmasına sebep oldu.

Aile, sosyal yapıda göreceli istikrarı koruyarak sosyal bir kurum olarak işlev görmeye devam edecektir. Çünkü toplumun ekonomik yaşamındaki rolü, demografik özellikler, eğitim hizmetleri vb. faaliyetler ailenin uzun zamandır asıl sosyal faaliyetleri olduğu için, bu durum daha asırlar boyu da devam edecektir. Bu nedenle aile, toplumsal ilerlemenin nesnel yasalarna tabi olarak toplum geliştikçe gelişmeye ve yaşamaya devam edecektir.

Toplum, aile ilişkilerinin istikrarı ile ilgilendirilir, çünkü ailede meydana gelen problem zamanla toplumun istikrarını etkiler. Eşler arasında iyi bir ilişki, çocukların iyi bir şekilde yetiştirilmesini ve birçok sosyal sorun (konut, sosyal güvenlik, sosyalleşme, istihdam vb.) çözümlenmesine yardımcı olur. Bu nedenle devletin, boşanmalara engel olmak için koşullar oluşturması, boşanmaların azaltılmasında müspet katkı sağlayacaktır.

Boşanmaların devlet eliyle kolaylaştırılması başka memleketlerde olduğu gibi Kırgızistan'da da boşanmayı arttıran unsurlar arasında sayılabilir. Bundan dolayı iyi bir tahlil yaparak, boşanmaların kısmen zorlaştırılması isabetli olacaktır.

Kıscacası, başta Kırgızistan istatistiki bilgiler merkezi olmak üzere elde edilen malumatlardan yola çıkarak bu araştırmada, günümüzde boşanma oranlarının artma temayülü gösterdiği sonucuna varılmıştır. Hususiyle evliliğin ilk beş senesi meydana gelen evlilikler diğer senelere nazaran daha fazladır. Boşanmanın hukuki, iktisadi, kültürel ve toplumsal açıdan sebepleri tespit ve tayin edilmeye çalışılmıştır.

Kırgızistan'da boşanma sebepleri arsında; Eşler arasındaki anlaşmazlıklar, cinsel taciz, maddi sıkıntılar, istenmeyen hamilelikler, fiziksel şiddet, kumar bağımlılığı, çocukların yetiştirilmesinde anlaşmazlıklar, ebeveynlerle yaşamak zorunda kalmak, ikinci bir eşle evlilik, ebeveynlerin veya akrabaların müdahalesi, din ve geleneklerin farklı oluşu, çocuk doğumunun gerçekleşmemesi, eşlerden birinin dış görünüşündeki problemler olarak sıralanabilir.

Özetle bu makalede, genel olarak boşanmaların özel olarak da Kırgızistan'daki boşanmaların sebepleri ortak başlıklar altında değerlendirilmiştir. Hususiyle de boşanmaların hukuki ve toplumsal bir gerçeklik olmasının yanında, günümüzde giderek çoğaldığı ve söz konusu boşanmaların Kırgız halkının toplumsal yapısına zararlar verdiği şüphe götürmez bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır. Kırgızistan'da boşanmaların sebepleri ve çözüm yolları ivedilikle masaya yatırılmalı ve çözümler ortaya koyulmalıdır.

KAYNAKÇA / BIBLIOGRAPHY

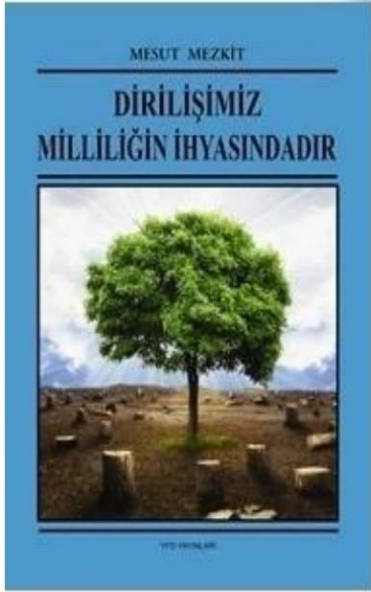
- Demograficheskiy yezhegodnik Kyrgyzsko Respubliki. (2018). Bişkek.: <http://www.stat.kg> adresinden alındı
- Açılova, R. (1986). Sem'ya i obshchestvo. Frunze.
- Adak N. vd. (2020). Değişen Toplumda Değişen Aile Sosyolojik Tartışmalar. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aksoy, A. (2017). Boşanma sürecindeki kadın ve erkeklerin adil dünya inançlarının karşılaştırılması. 122. Üsküdar Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Sosyal Hizmet Ana Bilim Dalı.
- Amato, P. ((2000)). The Consequences of Divorce for Adults and Children. Journal of Marriage and The Family, 62(4), 1269-1288.
- Antonov, A. (1996). Sotsiologiya sem'i. 37. Izdatel'stvo MGU.
- Arkhipova, L. & Kravchenko, A. (1983). Zakonodatel'stvo o rastorzhenii braka. 34-52.
- Arpacı, F. & Tokyürek, S. (2012). Boşanmış bireylerin yeniden evlilik konusundaki görüşlerinin incelenmesi. Akademik Bakış Dergisi (31), 1-15.
- Artamonova, E. Ekzhanova, E. & Zıryanova, E. (2002). Psikhologiya semeynykh otnosheniy s osnovami semeynogo konsul'tirovaniya. (E. Cilyaeva, Dü.) Izdatel'skiy tsentr «Akademiya».
- Bekturganova, K. (2006). *Kırgızistanım Asıl Kızdarı. Birinci Kitep*. Bişkek: Mamleketik Til Cana Entsiklopediya Borboru.
- Cebeci, S. (1997). Bilimsel Araştırma ve Yazma Teknikleri. Bursa: 93.
- Chiriboga, D. & Cutler, L. (1978). Stress Responses Among Divorcing Men and Women. Journal of Divorce, 1(2), 95.
- Diligentskiy, G. (1994). Sotsial'no-politicheskaya psikhologiya.
- Doğan, C. (1998). Türkiye'de Boşanma Sorununun Sosyolojik ve İstatistiki Açısından Değerlendirilmesi. Istanbul Journal of Sociological Studies, 0(25), 59-69.
- Doğan, Ş. (2016). Boşanma Nedenlerine Yönelik Tutumlar: Boşanmayı Artırıcı veya Engelleyiçi Faktörlere Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5(4), 1008.
- Doğan, Ş. (2016). Boşanma Nedenlerine Yönelik Tutumlar: Boşanmayı Engelleyiçi Faktörlere Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5(4), 991-1011.
- Dzhumagulov, A. (1959). Nekotoryye obychai i obryady dorevoluytsionnoy kirgizskoy sem'. 1, 79-85.
- Dzhumagulov, A. (1960). Sem'ya i brak u kirgizov Chuyskoy doliny. Frunze.
- Elebaeva, A. (1994). Социальное положение женщины в Кыргызстан Sotsial'noye polozheniye zhenshchiny v Kyrgyzstane: istoriya i sovremennost'// Sem'ya i zhenshchina v menyayushchemsya mire). Bişkek.
- Giddens, E. (1999). Sotsiologiya. Ankara: Editorial URSS.
- Golod, S. (1996). XX. vek i tendentsii seksual'nykh otnosheniy v Rossii. Sankt -Peterburg: Aletya.
- Hasdemir, T. (1991). Sovyetler Birliği'nde Kadının Durumu. *Amme İdaresi Dergisi*, 24(3), 81-98.
- Kahraman, S. (2015). Boşanma Sonrasında Genç Ebeveyn İlişkilerinin Sürdürülmesi ve Öğrencinin Akademik Başarısına Etkisi. 55. Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans tezi.
- Karaseyeva, A. (1994). Kyrgyzskaya sem'ya pri perekhode k rynku/ Sem'ya i zhenshchina v menyayushchemsya mire. Bişkek.
- Kaya, K., & Eren, G. (2020). Boşanma ve Erken Boşanmaların Artış Nedenleri. Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi (3(9)), 708-728.
- Keskin, I. (2007). Boşanmanın Sosyolojik ve Psikolojik Nedenleri ve Boşanmanın Ortaya Çıkardığı Sonuçlar. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kır, İ., & Bülbül, Ö. (2012). İslâhiye İlçesinde Boşanma Olgusu Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (9(2)), 99-122.
- Kırgız statistika komiteti. (2010, Ocak). Sotsialdyk-ekonomicheskoye polozheniye Kyrgyzskoy Respubliki. Bişkek: Kırgız Respublikası.
- Kravchenko, A. & Anurin. (2001). Sotsiologiya. PBOYUL.
- Kuznetsov, R. (1988). Razvodimost': dinamika, faktory i tendentsii. Metodologiya demograficheskogo prognoza.
- Medkov, V. M. (2009). Демография (Demografiya). INFRA-M.
- Mikheyeva, R. (2002). (Ottsy i materi posle razvoda: otvetstvennost', pravo). Novosibirsk.
- Miroğlu, İ. (1996, 9 11). Türkiye Gazetesi.
- Sandalcılar, A. (2012). İşsizlik Boşanmayı Etkiliyor Mu? Bölgesel Panel Nedensellik. Ege Akademik Bakış (12(2)), 225-238.
- Sarpkaya, O. (2013). Boşanmış Kadınlarda Toplumsal Baskıya Direnme Stratejileri: Van Örneği. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi (6(26)), 29-50.

- Sucu, İ. (2007). Boşanmış Kadınların Boşanma Nedenleri ve Boşanma Sonrası Toplumsal Kabulleri Sakarya İli Örneği. 4. Sakarya.
- Sultanov vd. A. (2017). Zhenshiny i muzhchiny kyrgyzskoy Respubliki 2012-2016. Natsional'nyy statisticheskiy komitet Kyrgyzskoy Respubliki: <http://www.stat.kg> adresinden alındı
- Şmorina, E. (2000). O metodakh konsul'tativnoy raboty v situatsii razvoda // Psikhologiya zrelosti i stareniya. 2, 265.
- Tiyt, E. (1980). Faktory riska, vyzyvayushchiye rastorzheniye braka. Riga.
- UYAR, S. (1999). Boşanmış Bireylerin Evlilik Süreci ve Bugüne İlişkin Psikolojik Sorunları Üzerine Bir Araştırma. Gülhane Askeri Tıp Akademisi.
- Ünal, A. (2016). Kırgız Toplumunda Evlilik Türleri. Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi (25), 229-259.
- Volkova, A. (1979). Sotsial'no-psikhologicheskiye faktory supruzheskoy sovmetimost. Leningrad.
- William, H., & C. Turk, D. (1981). Adaptation to Divorce: Problems and Coping Strategies. *Journal of Marriage and the Family*, 43(2), 179.
- Yakupoğlu, M. (1996). Erotizmde Şiddet ve Ahlak İlişkisi. *Cogito*, 6(7), 316.
- Yıldırım, N. (2004). Türkiye'de Boşanma ve Sebepleri. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi* (28), 60.
- Yıldırım, N. (2004). Türkiye'de Boşanma ve Sebepleri. *Bilig (Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi)* (28), 59-81.
- Zagryazhskiy, G. (1876). Yuridicheskiye obychai kirgiz. Materialy dlya statistiki Turkestanskogo kraya.
- Zagryazhskiy, G. (1876). Yuridicheskiye obychai Kirgiz. Materialy dlya statistiki Turkestanskogo kraya. 156.

Yeni Fikir Dergisi (YFD) Yayınları



MUHAFAZAKÂR DEĞİŞİM:
TÜRKİYE'NİN GELECEK VİZYONU



DİRİLİŞİMİZ MİLLİLİĞİN
İHYASINDADIR:
YENİ BİR MUŞTUNUN
HABERCİSİ



"NEO-CON"İZMİN
EMPERYALİST FİKRİ





EĞİTİM DANIŞMANLIĞI

AİLE BİRLEŞİMİ

Almanca - İngilizce
Fransızca - Rusça
İtalyanca - Çince
İspanyolca - Arapça
Yeminli Tercümanlık

ve

Konsolosluk Vize Takip İşlemleri

MATEMATİK - FEN - KİMYA VE DİĞER DERSLERDE DANIŞMANLIK

0256 214 48 21 - 0541 354 55 07

HASANEFENDİ-RAMAZANPAŞA MH.23 SK. NO:12 D:2 K:2 AYDIN

Senin desteğın olmasa,
Kızılay da olmaz.

KIZILAY #SENSİZOLMAZ



Desteğının verdiği güçle,
her gün ihtiyaç sahiplerinin yanındayız.
Biz iyiliğini, senin adına yaymak için varız.