

# İNSAN&İNSAN

BİLİM KÜLTÜR SANAT VE DÜŞÜNCE DERGİSİ

YIL/YEAR: 6 SAYI/ISSUE: 19 KIŞ/WINTER 2019 ISSN: 2148-7537

## MAKALELER / ARTICLES

---

YAKUP AKKUŞ

*Osmanlı Vakıflarının Tüzel Kişiliği Var mıydı?*

*Did Ottoman Waqfs have a Juristic Personality?*

OSMAN ÇALIŞKAN

*Politik Argümantasyonun Temellendirilmesinde Ortak Kanaatlere Başvurma: Cumhur İttifakı Argümanlarına Yönelik Bir İnceleme*

*Appealing Endoxa in Justification of Political Argumentation:  
A Study on the Arguments of People's Alliance*

İLKNUR KARAASLAN / ABDULKADİR ŞENKAL

*Labour Migration and International Labour Standards:  
An Assessment in Terms of Labour Market*

*Emek Göçü ve Uluslararası Çalışma Standartları:  
Emek Piyasası Açısından Bir Değerlendirme*

ÇİĞDEM SAÇ KAVRAYAN

*Çağdaş Sanat ve Kimlik: Grayson Perry Eserleri Üzerinden Bir İnceleme*  
*Contemporary Art and Identity: A Review from Grayson Perry*  
*Artworks*

CENGİZ SUNAY

*Türk Siyasal Hayatında Danışma Meclisi*

*The Constituent Assembly in Turkish Political Life*

H. TEZCAN UYSAL

*A Research towards the Reality of Psychological Capital  
in Modern Workforce*

*Modern İşgücünde Psikolojik Sermayenin Realitesine  
Yönelik Bir Araştırma*

---



# İNSAN&İNSAN

## BİLİM KÜLTÜR SANAT VE DÜŞÜNCE DERGİSİ

### JOURNAL OF SCIENCE, CULTURE, ART AND THOUGHT

#### Hakkında

İNSAN&İNSAN Bilim Kültür Sanat ve Düşünce Dergisi üç ayda bir elektronik olarak yayımlanan erişime açık hakemli bir dergidir. Bahar, Yaz, Güz ve Kış sayıları Nisan, Temmuz, Ekim ve Ocak aylarında yayımlanır.

İNSAN&İNSAN Bilim Kültür Sanat ve Düşünce Dergisi çok alanlı bir dergidir. Çevre, edebiyat, eğitim, etik, felsefe, hukuk, iktisat, iletişim, işletme, sanat, siyaset, şehir, tarih, toplum, uluslararası ilişkiler, yönetim ve yöntembilim alanlarında insana dair, özgün bakış açısına sahip akademik araştırma, inceleme ve çalışmalara yer verir. Dergiye gönderilen yazılar yayın kurulunun ön değerlendirmesinden sonra, anonim en az iki hakem tarafından incelenir.

İNSAN&İNSAN Dergisi TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı (SBVT) TR DİZİN'de 2017 yılından itibaren taranmaktadır. ERIH PLUS (European Reference Index for the Humanities and Social Sciences), DOAJ, InfoBase Index, OAJI, CiteFactor Academic Scientific Journals, Scientific Indexing Services (SIS), Journal Factor, International Innovative Journal Impact Factor (IIJIF), International Citation Index (ICI), Cosmos Impact Factor, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI), Academic Resource Index (ResearchBib), International Institute of Organized Research (I2OR), Google Scholar Index ve Türk Eğitim İndeksi tarafından taranmaktadır. Dergimizde yayınlanan makaleler Dergipark Akademik altyapısında dijital olarak arşivlenmektedir.

#### About

İNSAN&İNSAN Journal of Science, Culture, Art and Thought is an open access double peer reviewed journal which is published quarterly. The spring, summer, fall and winter issues are published in April, July, October and January respectively.

İNSAN&İNSAN Journal of Science, Culture, Art and Thought is a multidisciplinary journal. It includes academic researches, investigations and studies with a unique, human-related viewpoint on environment, literature, education, ethics, philosophy, law, economics, management, communications, art, politics, city, history, society, international relations, administration and methodology.

The papers sent to the journal are reviewed by two anonymous referees minimum after the preliminary evaluation of the editorial board.

İNSAN&İNSAN is indexed by TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı (SBVT) (Social Sciences and Humanities Database) TR DİZİN, ERIH PLUS (European Reference Index for the Humanities and Social Sciences), DOAJ, InfoBase Index, OAJI, CiteFactor Academic Scientific Journals, Scientific Indexing Services (SIS), Journal Factor, International Innovative Journal Impact Factor (IIJIF), International Citation Index (ICI), Cosmos Impact Factor, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI), Academic Resource Index (ResearchBib), International Institute of Organized Research (I2OR), Google Scholar Index and Türk Eğitim İndeksi (Turkish Education Index). The articles published in the Journal are archived digitally in the Dergipark Akademik infrastructre.

---

İNSAN&İNSAN, Yıl/Year: 6 Sayı/Issue: 19 Kış/Winter 2019

ISSN : 2148-7537

Elektronik Yayın Adresi : [www.insanveinsan.org](http://www.insanveinsan.org)

#### Sahibi / Publisher:

Okur Yazar Derneği, Osmanağa Mahallesi, Süleymanpaşa Sok. No. 30, Kat 4/40

34710 Kadıköy, İstanbul Türkiye

İletişim / Contact: [bilgi@insanveinsan.org](mailto:bilgi@insanveinsan.org)

---

#### Baş Editör / Editor in Chief

Doç. Dr. Fatih Demir

Celal Bayar Üniversitesi

#### Editörler/ Editors

Arş. Gör. Dr. Ali Mınarlı

Marmara Üniversitesi

Dr. Halil Emre Deniz

Buşra Erimli

E-posta: [editor@insanveinsan.org](mailto:editor@insanveinsan.org)

### **Yayın Kurulu / Editorial Board**

Prof. Dr. H. Emre Baęce  
*Marmara Üniversitesi*

Prof. Dr. Yüksel Dede  
*Gazi Üniversitesi*

Prof. Dr. Can Erbil  
*Boston College*

Prof. Dr. Abdullah Özkan  
*İstanbul Üniversitesi*

Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal  
*Kocaeli Üniversitesi*

Doç. Dr. Ebubekir Ayan  
*Kocaeli Üniversitesi*

Doç. Dr. Fatih Demir  
*Celal Bayar Üniversitesi*

Doç. Dr. Harun Kırılmaz  
*Sakarya Üniversitesi*

### **Danışma Kurulu / Advisory Board**

Prof. Dr. İsmail Aytaç  
*Fırat Üniversitesi*

Prof. Dr. Bünyamin Bacak  
*Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*

Prof. Dr. H. Emre Baęce  
*Marmara Üniversitesi*

Prof. Dr. Kaya Bayraktar  
*Yalova Üniversitesi*

Prof. Dr. Filiz Aydoęan Boschele  
*Marmara Üniversitesi*

Prof. Dr. Güven Büyükbaykal  
*İstanbul Üniversitesi*

Prof. Dr. Yüksel Dede  
*Gazi Üniversitesi*

Prof. Dr. Nesrin Kula Demir  
*Afyon Kocatepe Üniversitesi*

Prof. Dr. Adem Doğan  
*Cumhuriyet Üniversitesi*

Prof. Dr. Can Erbil  
*Boston College*

Prof. Dr. Ayhan Gençler  
*Trakya Üniversitesi*

Prof. Dr. Ayşen Akkor Gül  
*İstanbul Üniversitesi*

Prof. Dr. Muhsin Halis  
*Kocaeli Üniversitesi*

Prof. Dr. Esra Hatipoęlu  
*Nişantaşı Üniversitesi*

Prof. Dr. Metin Işık  
*Sakarya Üniversitesi*

Prof. Dr. Özer Kanburoęlu  
*İstanbul Aydın Üniversitesi*

Prof. Dr. Kutay Karaca  
*Nişantaşı Üniversitesi*

Prof. Dr. Emine Koyuncu  
*Marmara Üniversitesi*

Prof. Dr. Sadık Öncül  
*Cumhuriyet Üniversitesi*

Prof. Dr. Birsen Örs  
*İstanbul Üniversitesi*

Prof. Dr. Barış Özdal  
*Uludağ Üniversitesi*

Prof. Dr. Abdullah Özkan  
*İstanbul Üniversitesi*

Prof. Dr. Seçkin Özmen  
*İstanbul Üniversitesi*

Prof. Dr. Burcu Pelvanoęlu  
*Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi*

Prof. Dr. Fikri Salman  
*İzmir Katip Çelebi Üniversitesi*

Prof. Dr. Kemalettin Şahin  
*Ondokuz Mayıs Üniversitesi*

Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal  
*Kocaeli Üniversitesi*

Prof. Dr. Rıdvan Şentürk  
*İstanbul Ticaret Üniversitesi*

Prof. Dr. Ahmet Şimşek  
*İstanbul Üniversitesi*

Prof. Dr. İbrahim Şirin  
*Kocaeli Üniversitesi*

## Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Abdullah Taşkesen  
*Bingöl Üniversitesi*

Prof. Dr. Turgay Uzun  
*Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*

Prof. Dr. Haldun Yalçınkaya  
*TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi*

Prof. Dr. Bahattin Yaman  
*Süleyman Demirel Üniversitesi*

Prof. Dr. Ergün Yolcu  
*İstanbul Üniversitesi*

Prof. Dr. Sayım Yorgun  
*İstanbul Üniversitesi*

Doç. Dr. Banu Akdenizli  
*Northwestern Üniversitesi*

Doç. Dr. Salih Akkanat  
*Gümüşhane Üniversitesi*

Doç. Dr. Emre Ateş  
*İstanbul Üniversitesi*

Doç. Dr. Anıl Ertok Atmaca  
*Karabük Üniversitesi*

Doç. Dr. Artun Avcı  
*Marmara Üniversitesi*

Doç. Dr. Ebubekir Ayan  
*Kocaeli Üniversitesi*

Doç. Dr. Meryem Ayan  
*Pamukkale Üniversitesi*

Doç. Dr. Ülkü Ayşe Oğuzhan Börekci  
*Gazi Üniversitesi*

Doç. Dr. Fatih Demir  
*Celal Bayar Üniversitesi*

Doç. Dr. Barış Doster  
*Marmara Üniversitesi*

Doç. Dr. Fahri Erenel  
*İstinye Üniversitesi*

Doç. Dr. Şakir Eşitti  
*Ardahan Üniversitesi*

Doç. Dr. Nilfen Gökçen  
*Dokuz Eylül Üniversitesi*

Doç. Dr. Filiz Erdemir Göze  
*Gazi Üniversitesi*

Doç. Dr. Burcu Kümbül Güler  
*Dokuz Eylül Üniversitesi*

Doç. Dr. Uğur Gündüz  
*İstanbul Üniversitesi*

Doç. Dr. Gülcan Işık  
*Gazi Üniversitesi*

Doç. Dr. Oğuz Işık  
*Hacettepe Üniversitesi*

Doç. Dr. Tolga Kara  
*Marmara Üniversitesi*

Doç. Dr. İhsan Karlı  
*Kocaeli Üniversitesi*

Doç. Dr. Nazım Kartal  
*Sinop Üniversitesi*

Doç. Dr. Bedrettin Kesgin  
*Yalova Üniversitesi*

Doç. Dr. Hikmet Kırık  
*İstanbul Üniversitesi*

Doç. Dr. Harun Kırılmaz  
*Sakarya Üniversitesi*

Doç. Dr. Mustafa Kocaoğlu  
*Ahi Evran Üniversitesi*

Doç. Dr. Selçuk Koç  
*Kocaeli Üniversitesi*

Doç. Dr. Ayşe Koncavar  
*Marmara Üniversitesi*

Doç. Dr. Oya Korkmaz  
*Mersin Üniversitesi*

Doç. Dr. Mahmut Masca  
*Afyon Kocatepe Üniversitesi*

Doç. Dr. Pınar Seden Meral  
*Beykoz Üniversitesi*

Doç. Dr. Mehmet Özçağlayan  
*Marmara Üniversitesi*

Doç. Dr. Mehmet Hilmi Özkaya  
*Uşak Üniversitesi*

Doç. Dr. Armağan Öztürk  
*Artvin Çoruh Üniversitesi*

Doç. Dr. İrfan Paçacı  
*Marmara Üniversitesi*

Doç. Dr. Veli Polat  
*İstanbul Üniversitesi*

Doç. Dr. Hakan Samur  
*Mardin Artuklu Üniversitesi*

## Danışma Kurulu / Advisory Board

Doç. Dr. Doğa Başar Sarıipek  
*Kocaeli Üniversitesi*

Doç. Dr. Şükrü Sim  
*İstanbul Üniversitesi*

Doç. Dr. Lütfi Sunar  
*İstanbul Üniversitesi*

Doç. Dr. Köksal Şahin  
*Sakarya Üniversitesi*

Doç. Dr. Yasin Şehitoğlu  
*Yıldız Teknik Üniversitesi*

Doç. Dr. Soyalp Tamçelik  
*Gazi Üniversitesi*

Doç. Dr. Hacı Yunus Taş  
*Yalova Üniversitesi*

Doç. Dr. Coşkun Taştan  
*Polis Akademisi*

Doç. Dr. Yıldırım Torun  
*Yalova Üniversitesi*

Doç. Dr. İnci Yakut  
*Kocaeli Üniversitesi*

Doç. Dr. Bora Yenihan  
*Kırklareli Üniversitesi*

Doç. Dr. Sinem Yıldırım alp  
*Sakarya Üniversitesi*

Doç. Dr. Mustafa Yılmaz  
*Kocaeli Üniversitesi*

Doç. Dr. Aslı Yurdigül  
*Erzurum Atatürk Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Şevket Kamil Akar  
*İstanbul Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Ferda Alper Ay  
*Cumhuriyet Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Göksel Aymaz  
*Marmara Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Edip Asaf Bekaroğlu  
*İstanbul Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Budak  
*Kocaeli Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman Çalık  
*Yüzüncü Yıl Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Adem Çelik  
*Kafkas Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Oktay Çetin  
*Piri Reis Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Elif Demoğlu  
*Marmara Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Hakkı Cenk Erkin  
*Kocaeli Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Devrim Ertürk  
*Dokuz Eylül Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Zühal Fidan  
*Aksaray Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Şenel Gerçek  
*Kocaeli Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Özlem Gök  
*Gaziosmanpaşa Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Ziya Gökçek  
*Marmara Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Erdinç Gülbaş  
*Esenyurt Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Bilge Gürsoy  
*Marmara Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Güven  
*Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Bülent Kabaş  
*Sakarya Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Kaban Kadioğlu  
*Marmara Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi İsmet Bihter Karagöz  
*Gelişim Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Berna Karagözoğlu  
*Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Atahan Birol Kartal  
*Beykent Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Yasin Keleş  
*Ondokuz Mayıs Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Tuğrul Korkmaz  
*Aksaray Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Köktürk  
*Piri Reis Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Yalçın Lüleci  
*Marmara Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Haldun Narmanlıoğlu  
*Marmara Üniversitesi*

## **Danışma Kurulu / Advisory Board**

Dr. Öğr. Üyesi Alparslan Nas  
*Marmara Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Otrar  
*Marmara Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Seçil Özay  
*Marmara Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Ali Özcan  
*Gümüşhane Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Fatma Yurttaş Özcan  
*Sakarya Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Lale Özdemir  
*Marmara Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Arzu Özsoy Özmen  
*Kocaeli Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Mert Sunar  
*İstanbul Medeniyet Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Feryade Tokan Şenol  
*Yeditepe Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Sefa Usta  
*Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Uzun  
*Fırat Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Çelebi Yıldız  
*Marmara Üniversitesi*

Öğr. Gör. Dr. Esra Cizmeci  
*Yalova Üniversitesi*

Arş. Gör. Dr. Aysel Ay  
*Marmara Üniversitesi*

Dr. Ahmet Tetik

Arş. Gör. Ali Hikmet Korkmaz  
*Ahi Evran Üniversitesi*

İNSAN&İNSAN, Yıl/Year: 6 Sayı/Issue: 19 Kış/Winter 2019

### **Bu Sayının Hakemleri / Referees of this issue**

Prof. Dr. İsmail Aytaç  
*Fırat Üniversitesi*

Prof. Dr. Bünyamin Bacak  
*Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi*

Prof. Dr. H. Emre Bağcı  
*Marmara Üniversitesi*

Prof. Dr. Kaya Bayraktar  
*Yalova Üniversitesi*

Prof. Dr. Abdullah Özkan  
*İstanbul Üniversitesi*

Doç. Dr. Emre Ateş  
*İstanbul Üniversitesi*

Doç. Dr. Nazım Kartal  
*Sinop Üniversitesi*

Doç. Dr. Oya Korkmaz  
*Mersin Üniversitesi*

Doç. Dr. Bora Yenihan  
*Kırklareli Üniversitesi*

Doç. Dr. Sinem Yıldırım alp  
*Sakarya Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Şevket Kamil Akar  
*İstanbul Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Arzu Özsoy Özmen  
*Kocaeli Üniversitesi*

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Uzun  
*Fırat Üniversitesi*

# İÇİNDEKİLER CONTENTS

## MAKALELER ARTICLES

- 
- YAKUP AKKUŞ  
*Osmanlı Vakıflarının Tüzel Kişiliği Var mıydı?*  
*Did Ottoman Waqfs have a Juristic Personality?* 9
- 
- OSMAN ÇALIŞKAN  
*Politik Argümantasyonun Temellendirilmesinde Ortak Kanaatlere Başvurma: Cumhur İttifakı Argümanlarına Yönelik Bir İnceleme*  
*Appealing Endoxa in Justification of Political Argumentation: A Study on the Arguments of People's Alliance* 33
- 
- İLKNUR KARAASLAN / ABDULKADİR ŞENKAL  
*Labour Migration and International Labour Standards: An Assessment in Terms of Labour Market*  
*Emek Göçü ve Uluslararası Çalışma Standartları: Emek Piyasası Açısından Bir Değerlendirme* 45
- 
- ÇİĞDEM SAÇ KAVRAYAN  
*Çağdaş Sanat ve Kimlik: Grayson Perry Eserleri Üzerinden Bir İnceleme*  
*Contemporary Art and Identity: A Review from Grayson Perry Artworks* 63
- 
- CENGİZ SUNAY  
*Türk Siyasal Hayatında Danışma Meclisi*  
*The Constituent Assembly in Turkish Political Life* 79
- 
- H. TEZCAN UYSAL  
*A Research towards the Reality of Psychological Capital in Modern Workforce*  
*Modern İşgücünde Psikolojik Sermayenin Realitesine Yönelik Bir Araştırma* 99







## Osmanlı Vakıflarının Tüzel Kişiliği Var mıydı?

YAKUP AKKUŞ\*

yakupak@istanbul.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-6506-5030

**Öz:** Tüzel kişilik kavramı ve kurumu özü itibariyle Batı Avrupa Hukuku'na aittir. İslam ve Osmanlı vakıflarının tüzel kişiliği ise literatürde yeterince irdelenmiş değildir. Bu çalışmada, vakıfların vakfiyelerine göre yönetilmesi, mütevellileri yoluyla kendi gelir-giderlerini idare etmesi, davalı ve davacı olabilmesi, malvarlığına sahip olması, borçlu ve alacaklı olabilmesi gibi kriterler dikkate alınarak; genel anlamda Osmanlı vakıflarının, İslam Hukuku'na göre, tüzel kişiliğe sahip olduğu kabul edilmiştir. Ancak Osmanlı vakıflarının tüzel kişilikleri, devletin sıkı denetimi veya doğrudan yönetime müdahalesi sebebiyle, fiiliyatta Avrupadaki muadillerine nazaran zayıf kalmaktadır. Bunların yanında, vakıfların tüzel kişilikleri tartışılırken vakıf türlerinin göz önüne alınması gerekir. Bilhassa bu konuya yoğunlaşan çalışmada, sultan vakıfları ile büyük çaplı vakıfların de facto tüzel kişiliklerinin, küçük çaplı vakıflar ile aile vakıflarının tüzel kişiliklerine kıyasla daha zayıf olduğu sonucuna varılmıştır. Mühlhak vakıfların tüzel kişiliğinin olduğu; mütevellileri olmayan ve doğrudan Evkaf Nezareti tarafından yönetilen mazbut vakıfların ise tüzel kişiliklerinin olmadığı öne sürülmüştür. Ayrıca çalışmada, vakıfların tüzel kişiliği ile iktisadi gelişme arasındaki teorik ilişkiye değinilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Vakıf hukuku, Tüzel kişilik, Özerklik, Osmanlı vakıfları, Avrupa vakıfları.

### Giriş

Günümüz medeni hukukuna göre *tüzel kişiler*, birden fazla gerçek kişinin “belirli” ve “süreklili” bir amaç doğrultusunda oluşturdukları, bağımsız bir varlık şeklinde örgütlenmiş olan kişi ve mal topluluklarıdır. Tüzel kişinin, kendisini oluşturan gerçek kişilerin iradelerinden bağımsız ayrı bir iradesi vardır. Bu iradenin varlığı sayesinde tüzel kişiler, karar organları aracılığıyla hak ve borç altına girebilirler. Tüzel kişilerin kişi ve mal toplulukları olarak *hak* öznesi (kişi) olabilmeleri için gerekli organlara sahip olmaları/örgütlenmeleri gerekir. Ancak bu yolla bağımsız bir hak öznesi sıfatını alabilir ve böylece fiil ehliyetine de sahip olurlar. Organın eylemleri ve hukuki işlemleri bağlayıcıdır; yani parçası olduğu tüzel kişi tarafından yapılmış kabul edilecektir.

\* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi, İktisat Bölümü, İktisat Tarihi Anabilim Dalı.

Tüzel kişiler, “özel hukuk tüzel kişileri” ve “kamu hukuku tüzel kişileri” biçiminde ikiye ayrılırlar. Günümüz hukuk düzenine göre, özel hukuk tüzel kişisi olan vakıflar, bir kişinin belli bir malını yine belli bir amaca tahsis etmesiyle kurulan *mal toplulukları*dır. Vakıflarda asli unsur mal varlığı olduğundan; vakfın yöneticileri, çalışanları ve vakfın hizmetlerinden yararlananlar ise bu tüzel kişinin bir unsuru değildir.<sup>1</sup>

Osmanlı vakıflarının başlıca organı da müteveli idi. Müteveli, vakfiyede bahsi geçen işleri kurucunun şartları doğrultusunda yerine getirirdi. Osmanlı vakıfları *belirli* ve *sürekli* amaçlar için kurulur, kurucu tarafından müteveli tayin edilmemişse tayini kadılar yapardı. Bazı durumlarda müteveli yerine, kadı tarafından, “müteveli kaymakamı” da tayin edilebilirdi. Literatürdeki genel kanaate göre, müteveli “vakıf hükmi şahsının” yani tüzel kişiliğinin karar ve icra organı, aynı zamanda temsilciydi.<sup>2</sup>

Bu çalışma, literatürde yeterince irdelenmeyen, Osmanlı vakıflarının tüzel kişilik konusunu tartışma amacındadır. Bu spesifik konunun kapsamlı bir şekilde ele alınmaması bir yana, İslam hukukunda sadece vakıfları ele alan eserlerin sayısı dahi sınırlıdır. Nitekim bu yaklaşım Osmanlı hukuk çalışmalarına da yansımıştır. Özcan, Osmanlı vakıf hukuku alanındaki çalışma sayısının azlığına, yetersizliğine ve bu alandaki en ciddi araştırmaların Batılı akademik çevreler tarafından yapıldığına dikkat çekmiştir.<sup>3</sup>

Makalede öncelikle Avrupa ve İslam hukuk geleneklerinde tüzel kişiliğin yeri karşılaştırmalı biçimde gösterilmeye çalışılacaktır. Ardından ikinci kısımda Osmanlı hukuk rejiminde vakıfların idare tarzı ile tüzel kişiliği üzerine literatürdeki görüşler aktarılacaktır. Osmanlı vakıflarının tüzel kişiliği konusu tartışılırken hangi vakıfların bahis konusu edildiği önemlidir. Genel anlamda literatürde ihmal edilen bu konu üçüncü kısımda ayrıca ele alınacaktır. Dördüncü kısımda şer’iye sicillerinden yola çıkarak Osmanlı vakıflarının tüzel kişiliğe sahip olup olmadığına dair de facto kanıtlar aranacaktır. Son kısımda ise vakıfların tüzel kişiliğinin iktisadi ve toplumsal açıdan önemine ve bu alanlara yansımalarına kısaca değinilecektir.

## Avrupa ve İslam Hukuk Geleneğinde Tüzel Kişilik Konusu

Batı Avrupa’ya ait bir kavram ve kurum olan *korporasyon* (yasal ya da tüzel kişilik) – Roma İmparatorluğu karşısında bağımsızlığını korumak isteyen- Katolik Kilisesi tarafından teoriye ve pratik alana kazandırılmıştır. Roma Katolik Kilisesi, korporasyon biçiminde organize olurken, çağdaşı olan Doğu Ortodoks Hristiyanlığın ve İslam medeniyetinin kavram dünyasında bu tip bir kurum oluşmamıştır. Avrupada korporasyon tipi örgütlenmenin ticari alana girişi ise asırlar sonra 16. ve 17. yüzyıllarda

1 Kemal Gözler, *İdare Hukuku*, C. 1, 1. baskı, Bursa: Ekin Kitabevi, 2003, s.132-133; Âlim Taşkın, “Tüzel Kişilerin Kişilik Haklarının Korunması”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 42/1 (1992), s.206, 217.

2 Sıddık Sami Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, C. 1, İkinci Baskı, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1960, s.546-547; Ahmet İşeri, “Vakıflar (Medeni Kanundan Önceki ve Sonraki Vakıf Nev’ileri ve Hukukî Mahiyetleri)”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21/1 (1964), s.234.

3 Tahsin Özcan, “Osmanlı Vakıf Hukuku Çalışmaları”, *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*, 3/5 (2005), s.515-516, 534.

Doğu Hindistan şirketlerinin ortaya çıkışıyla gerçekleşmiştir.<sup>4</sup>

19. yüzyıla gelindiğinde, batı toplumlarında merkezi devletler güçlenmiş ve “kiliseye ve büyük servetlere sahip bulunan kilise vakıflarına karşı” mücadele başlatmıştı. Bu sebeple, 20. yüzyılda batıda vakıf kurma sayısında azalma yaşandı. Vakıflara karşı takınılan bu olumsuz tavır, bu ülkelerin medeni kanunlarının kodifikasyonuna da yansımıştı. Örneğin Fransız Medeni Kanunu’nda (1804) vakıf kurma işlemi yer almamıştı. Vakıf kurma, sadece bağışlama veya vesayet yoluyla yapılabiliyordu. Vakıfların tüzel kişilik kazanabilmesi de idari makamdan alınacak izne bağlanmıştı. Dahası vakıfların hak ve fiil ehliyetleri çok sınırlı tutulmuştu. Avusturya Özel Hukuku’nda da vakıf kurma konusu düzenlenmemişti. Vakfın kurulması ve tüzel kişilik kazanması yine idarenin iznine bağlıydı. Alman Medeni Kanunu’nda ise vakıf maddesi yer almış ancak burada da kuruluş ve tüzel kişilik konusu merkezi idarenin iznine bırakılmıştı. İsviçre Medeni Kanunu’nda dini vakıflarla aile vakıflarının kurulması ve tüzel kişilik kazanması için izin ve tescil şartı aranmamıştı. Bunlar dışındaki vakıflar içinse yine izin şartı aranmamış ancak ticaret siciline kaydedilmeleri (tescillenmeleri) şartı getirilmişti.<sup>5</sup>

İngiliz vakıfları ise Avrupa kıtasından farklı bir yol izledi. Bu vakıflar Avrupa’nın diğer vakıflarının aksine “ebedilik” özelliğine sahipti ve tüzel kişiliği vardı. Oxford’daki ilk üç kolej Üniversite Koleji (1249), Balliol Koleji (1266) ve Merton Koleji’dir (1264). Bunlar arasında Merton, tüzel kişiliğe sahip vakıf formunda kurulmuş ilk kolejdirdi. Aslında Avrupada ilk kolej 1180’de Paris’te faaliyete geçmişti. Ancak bu kolej vakıf niteliğini haiz değildi; fakir öğrencilerin kalmaları amacıyla kurulmuştu. Makdisi’ye göre, Paris’teki kolejin kurucusu John of London, Kudüs’teki hac ziyareti sırasında Müslüman toplumunda gördüğü medreselerden etkilenerek bu koleji kurmuş olmalıydı.<sup>6</sup> Çizakça benzer bir yorumu Merton Koleji için yapmıştır. Ona göre tüzel kişiliğe sahip olan bu kolej, İslami vakıf ile Batı korporasyonun ilk gerçek senteziydi. Vakfın kurucusu olan Walter de Merton Haçlı Seferleri’ne katılmış ve Ortadoğu’dayken vakıf hakkında bilgi edinmişti.<sup>7</sup>

Makdisi, İslam vakıflarının tüzel kişiliğe sahip olmadığı kanaatindedir. İslam dünyasındaki medreselerin İngiliz üniversiteleri karşısındaki başarısızlığının sebeplerinden biri olarak da medreselerin tüzel kişiliğinin yokluğunu gösterir. Bu bağlamda tüzel kişiliği olan vakıf kuruluşlarının daha esnek ve değişime açık olduğu, vakfiyelerine bağımlı olan ve yasal/tüzel kişilikleri olmayan (İslami) vakıfların ise bu niteliklerden yoksun olduğu görüşündedir.<sup>8</sup> Buna ek olarak, Makdisi’ye göre, vakfın iki

4 Murat Çizakça, “Gerçekten de Suçlu Şeriat mıydı?”, erişim 10 Haziran 2018, [https://www.academia.edu/4588011/Gercekten\\_de\\_Suclu\\_Seriat\\_miydi](https://www.academia.edu/4588011/Gercekten_de_Suclu_Seriat_miydi), s.2-5; Timur Kuran, “Orta Doğu’daki Ekonomik Azgelişmişliğin Kurumsal Kökenleri”, *Kayseri Ticaret Odası Dergisi*, (Ekim 2010), s.57.

5 Erol Cansel, “Vakıf, Kuruluşu, İşleyişi ve Amacı”, *Vakıflar Dergisi*, 20 (1988), s.321-322.

6 George Makdisi, *The Rise of Colleges, Institutions of Learning in Islam and the West*, Edinburgh: Edinburgh University Press, 1981, s.225-229.

7 Murat Çizakça, “Waqf and Reforming the Higher Education” (Paper to be submitted at the higher education Forum –Waqf Revival, Malaysia, Kuala Lumpur, 22.02.2018), erişim 5 Haziran 2018, [https://www.academia.edu/35870638/Waqf\\_and\\_Reforming\\_the\\_Higher\\_Education](https://www.academia.edu/35870638/Waqf_and_Reforming_the_Higher_Education), s.2.

8 Makdisi, *The Rise of Colleges*, s.235-237. Çizakça da aynı görüştedir. Bkz. Çizakça, “Waqf and Reforming”, s.4-5.

özelliği *dokunulmazlık* ve *ebediliktir*. Bu bağlamda, İslam vakıfları ile tüzel kişiliğe sahip Batı vakıfları arasındaki en önemli fark tüzel kişiliğin vakfa güvenlik, dayanıklılık ve devamlılık imkânı sunmasıdır. Çünkü Avrupa’da ve Amerikan kolonilerinde ülkenin genel kanunuyla (anayasa) vakfın bu yasal/tüzel kişiliği tanınmış ve koruma altına alınmıştır.<sup>9</sup> Oysa çağdaşları olan Osmanlı’da Kanun-i Esasî’ye (1876) kadar genel bir kanundan ya da anayasadan bahsetmek mümkün olmadığından, Osmanlı vakıfları için *bu tip* bir güvence ve korumadan bahsedilemez.

Timur Kuran’a göre de İslam medeniyetinin hâkim olduğu Ortadoğu’da hukuk sistemi tüzel kişilik kavramına yabancıdır.<sup>10</sup> Gerçekten İslam hukukçuları tüzel kişilik kavramını diğer kavram ve konulardan ayrı biçimde incelememişlerdir. Ancak Köse’ye göre modern hukuktaki tüzel kişilik anlayışına ve işleyişine benzer örgütlenmeler İslam Hukuku’na yabancı ya da aykırı değildir.<sup>11</sup> Zahraa ise daha açık bir ifadeyle, İslam hukukçularının –doğrudan telaffuz etmeseler de– tüzel kişilik (juristic personality) kavramını tanıdıklarını kabul eder. Zahraa, İslam hukukçularının tüzel kişiliğe eşdeğer bir doktrin olarak “dhimma” kavramını geliştirdiklerini öne sürmüştür. Buna göre, dhimma doktrini “yasal kapasite” (legal capacity) doktrini ile birlikte geliştirilmiştir ve her ikisi de tüzel kişilik (legal/juristic personality) kavramına hizmet etmek ve unsurlarını açıklığa kavuşturmak için tanımlanmıştır.<sup>12</sup> İslam Hukuku’nda vakıf idarecisi, vakıf adına borç alabilmek için kadıdan izin alabilir. Zahraa’ya göre, bu borcu yüklenen idareci değil; vakfın tüzel kişiliğidir.<sup>13</sup> Hâtemî, İslam Hukuku’nda tüzel kişilik teriminin açıkça kullanılmamış ve teorinin Batı’daki ile aynı biçimde gelişmemiş olmasına rağmen, “*vakıfların tüzel kişiliğinin kabul edildiğini söyleyebileceğimizi*” yazmıştır.<sup>14</sup> Köse benzer bir bakışla, İslam’da “manevi bir kişiliği” yani tüzel kişiliği olan müesseselerin (devlet, beytülmal, vakıf vs.) “gerçek kişiler” tarafından temsil edildiğini; vakıfların temsilcilerinin de mütevelliler olduğunu belirtmiştir. Buna göre, İslam’da vakıf hak sahibi olabilir ve yükümlülük altına girebilir. Zira vakıf ile gerçek kişiler arasında spesifik olarak kira sözleşmesi, mahsulatın satın alınması, istibdal (değiş-tokuş; satış) gibi hukuki işlemler<sup>15</sup> gerçekleşir. Doğal olarak bu işlemleri vakıf adına bir gerçek kişinin yapması gerekir. Vakfın mütevellisi, nazırı ya da kayyumu olan bu kişiler, aynı zamanda mahkeme huzurunda davalı veya dava-

9 Makdisi, *The Rise of Colleges*, s.233.

10 Kuran, “Azgelişmişliğin Kurumsal Kökenleri”, s.58.

11 Murtaza Köse, “İslam Hukuku ve Modern Hukuka Göre Tüzel Kişilik”, *EKEV Akademi Dergisi* 1/2 (Mayıs 1998), s.226.

12 Mahdi Zahraa, “Legal Personality in Islamic Law”, *Arab Law Quarterly*, 10/3 (1995), s.202-203, 206. Çizakça, dhimma için “Şirkete çok benzeyen dhimma, bir insanın içinde bulunduğu zamana ya da geleceğe ilişkin tüm hak ve sorumluluklarını içeren hayali bir havuz olarak varsayılır” açıklamasını yapmıştır. Bkz; Çizakça, “Suçlu Şeriat miydi?”, s.11.

13 Zahraa, “Legal Personality”, s.205.

14 Hüseyin Hâtemî, *Medenî Hukuk Tüzel Kişileri: Giriş, Tarihi Gelişim, Eski Vakıflar*, C. I, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1979, s.352.

15 Kanlıca’da vakfa ait arsanın, kiracısına ait diğer bir mülk arsayla istibdali örneği için bkz; *İstanbul Ahkâm Defterleri, İstanbul Vakıf Tarihi 1 (1742-1764)*, Proje ve Yayın Yön.: Ahmet Kal’a, haz., Ahmet Tabakoğlu, Ahmet Kal’a, Salih Aynural vd., İstanbul: İBB Kültür İşleri Daire Başkanlığı, İstanbul Araştırmaları Merkezi, 1998, No: 4/77/216, M. 1756, s.205. Benzer birçok istibdal işlemi için verilen ahkâma örnek olarak bkz; a.e., s.37-38, 90-91, 97-98, 168-170, 215-216. Kira işlemlerine örnek olarak bkz; a.e., s.15, 141; İstanbul Kadı Sicilleri, Üsküdar Mahkemesi, 5 Numaralı Sicil (H. 930-936/M.1524-1530), edit., Coşkun Yılmaz, İstanbul: İSAM Yayınları, 2010, No: 481, s.277.

cı olarak vakfı temsil ederler. Bu durumda vakıf, mal sahibi, alacaklı, borçlu, davalı ve davacı gibi hukuki konumlar alır; mütevellinin veya diğer temsilcilerin şahsiyle alakalı herhangi bir şey tahakkuk etmez. Temsilciler, vakıf malları üzerinde kişisel bir hak da talep edemezler.<sup>16</sup>

Hanefi mezhebine mensup hukukçular vakıf vb. kuruluşların belli haklardan yararlanabildiklerini ve belirli durumlarda yükümlülük altına girebildiklerini kabul eder. Zahraa, buna dayanarak Hanefi hukukçularının dolaylı olarak vakıfların onları yönetenlerden *farklı ve ayrı* bir kişiliğe sahip olduklarını ima ettiğini söyler. Vakıfların kişilikleri, yönetici gerçek kişilerden farklıdır, çünkü gerçek kişi olan insanla tamamıyla aynı değildir; ayrıdır, çünkü vakfın yöneticileriyle bir ilişkisi yoktur. Zahra'ya göre bu tam da tüzel kişilik (juristic personality) kavramıdır.<sup>17</sup> Burada Zahraa, vakfın onu yönetenlerin ömrüyle sınırlı olmaması; sürekli olması sebebiyle, ayrı bir kişiliğe sahip olduğunu düşünmüş gibidir. Ancak, vakfın mütevelliden bağımsız bir yapı olması onun tüzel kişiliğe sahip olduğu anlamına gelmemektedir. Örneğin günümüz Türkiye'sinde fakülte dekanları gelip geçici, fakülteler ise sürekli dir. Bununla birlikte bu özellik fakülteyi tüzel bir kişi yapmaya yetmez. Fakülteler tüzel kişiliğe sahip değildir; kendisini yöneten dekanlardan farklı bir tüzel kişiliğe (rektörlüğe) bağlıdır. Süreklilik ve bağımsızlık konusuna Timur Kuran da değinmiştir. Kuran'ın da belirttiği gibi, vakıfların yaşam süresi -korporasyonlara benzer biçimde- yöneticilerinin (mütevellinin), çalışanların ve hizmet verdiği kesimlerin varlıklarından bağımsızdır. Kuran, vakfın bu özelliğinin modern şirketlere geçişin başlangıç noktasını oluşturabileceğini öne sürmüştür. Ancak ona göre, vakıfların modern bir şirketin (korporasyonun) aksine özerkliği yoktur. Yazar, özerkliğin yokluğuna gerekçe olarak kurucu tarafından belirlenen değiştirilemez kuralları (vâkıf şartlarını) göstermiştir.<sup>18</sup>

Timur Kuran, aynı dönemlerde ortaya çıkan Orta Doğu vakıf sistemi ile Batı Avrupa korporasyon modelinin temellerini büyük ölçüde Roma Hukuku'ndan aldığını öne sürer.<sup>19</sup> Ancak bu çıkarım ne hukuk teorisi ve yöntemi ne de hukuk tarihi açısından doğrudur. Hüseyin Naci, henüz 1922 yılında yazdığı makalede bu bakış açısını açık bir şekilde eleştirmiştir. Hüseyin Naci'ye göre, "*Onlar [Avrupalı hukukçular] vakfı müतालaa ederken garb manzume-i hukukiyesi düsturlarının tesiratından azade kalamayarak şark hukukunu kendi ades-i ilmiyeleriyle müşahade etmiş olduklarından hukuk-i İslamiye nokta-i nazarından bazı hatalara düşmüşlerdir. Vakıf hususunda olduğu gibi diğer birçok meselede de bir Avrupa hukuk âlimi için en mühim müşki-lat küçükten beri alel umum hukuk hakkında edindiği malumattan tecrit etmekte ve kavanin-i garbiyenin esasatını teşkil eden nokta-i nazara göre değil, İslam hukukunun esâsatına göre muhakeme etmeye muvafık olmaktadır*"<sup>20</sup> Hüseyin Naci bu yorumuyla, karşılaştırmalı hukuk araştırmacılarına çok mühim bir yöntem dersi verir gibidir. Ona göre İslam Hukuku'nu analiz eden Avrupalı hukukçular tek taraflı bir bakış açı-

16 Köse, "Tüzel Kişilik", s.229-230.

17 Zahraa, "Legal Personality", s.202.

18 Kuran, "Azgelişmişliğin Kurumsal Kökenleri", s.58.

19 Kuran, "Azgelişmişliğin Kurumsal Kökenleri", s.58.

20 Hüseyin Naci, "Vakfa Dair Bir Tedkik", *Darülfünun Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2/12 (Teşrinî Sani 1338/Kasım 1922), s.104.

sıyla, İslam Hukuku'nu kendi teorik çerçevesi ve kanunları açısından değil, Avrupa Hukuku'nun felsefesinden yola çıkarak değerlendirmektedirler. Bu yaklaşım da onları yanlış çıkarımlara sürüklemektedir. Hüseyin Naci, toplumsal ihtiyaçlar benzer olduğu için benzer hukuki düzenlemelerin ve kanunların yapılabileceğini hatırlatarak, bu benzerliğin hiçbir zaman farklı toplumların oluşturduğu kanunların ya da hukuk kurallarının aynı olmasını gerektirmediğini vurgulamıştır. Bu sebeple “İslamiyet'e has bazı müessesatın mahiyetini anlamak için Roma hukukundan istidalatta bulunmak hatalı bir yoldan gitmek demektir”.<sup>21</sup> Kısaca hukuk tarihi açısından İslam Hukuku'nu Roma Hukuku'yla bağdaştırmak doğru bir yaklaşım olmayacaktır. İslam ve Avrupa hukuku karşılaştırması yaparken araştırmacıları hata yapmaya sevk eden diğer bir husus; genelde Avrupa hukuk sistemi temel alınarak İslam Hukuku'nun değerlendirilmesidir. Bu yöntemde eşitler arası bir karşılaştırma değil zımni olarak Avrupa Hukuku'na has uygulamaların ve teorik çerçevenin üstün konuma yerleştirildiği modernist bir yaklaşım ortaya çıkmaktadır. Oysa Hüseyin Naci'nin de vurguladığı gibi İslam Hukuku'nu kendi şartları içerisinde değerlendirip, zaman ve mekân (time and space) kıstaslarını da dikkate alarak her iki hukuk rejimini bu bakış açısıyla ele almak gerekir. Bu yolla çağdaş her iki rejimin de benzerlikleri ve farklılıkları eş anlı biçimde gözlenebilecektir.

## Osmanlı'da Vakıf İdaresi ve Tüzel Kişilik: Literatüre Bakış

### Vakıf İdaresi

Vakıflar, İslam ve Osmanlı tecrübesinde çok çeşitli örgütlenmeler içerisinde farklı birimler tarafından idare edilmiştir. Bu toplumlarda, devletin vakıflar üzerindeki idari ve denetim gücü oldukça yüksektir. Bunun en somut göstergesi de merkezi idareye bağlı kadılardır. Bu durum hükümdarın vakıflar üzerinde murakabe (denetim, kontrol) hakkının ötesinde, “daha geniş haklara” sahip olduğunu gösterir. Köprülü'ye göre kadılar, bütün İslam devletlerinde vakıflara nezaret eden görevliler arasındadır. Örneğin Abbasilerde olduğu gibi, Gaznellilerde ve Selçuklularda da vakıf idaresi kadılara bırakılmıştır. Atabeklerde, Anadolu Selçuklularında<sup>22</sup>, Eyyubilerde, Hindistan'da, Afganistan'da ve sonradan hüküm süren diğer muhtelif Türk devletlerinde aynı sistem devam ettirilmiştir. Osmanlılar da önceki Türk devletlerinin vakıf idare sistemini takip etmişlerdir. Şöyle ki Osmanlı döneminde de, sultan vakıflarına vezirler mütevellî veya nâzır olarak tayin edilmiş, kadılar bilhassa hususi vakıfları denetlemiş, bazı dönemlerde *payitaht kadısı* başka alanlardaki vakıfları teftişten geçirmiş veya çeşitli yerlere müfettişler gönderilmiştir. Köprülü'ye göre, muhtemelen I. Mehmed döneminde (1418 yılından önce) bütün kadılık teşkilâtları bir merkeze bağlanarak *Hâkim-ül-hükkâm ünvanıyla* bir baş kadı tayin edilmişti. Baş kadı tüm vakıfların denetiminden sorumluydu. Sultan I. Murad ve Sultan Fatih dönemlerinde ise bu görevi kazaskerler yerine getiriyordu. Bunların yanında, sultan vakıfları-

21 Hüseyin Naci, “Vakfa Dair Bir Tedkik”, s.104.

22 Fuad Köprülü, İzzeddin Keykâvûs vakfiyesindeki bir kayda dayanarak, önemli bir saray görevlisi olan *üstâd-üt-dâr'ın* sadece hükümdar vakıflarına değil ülkedeki tüm vakıflara nezaret ettiğinden, yani her vakfın mütevellîsinin üzerinde genel bir nâzırın varlığından bahseder. Bkz; Fuad Köprülü, “Vakıf Müessesesinin Hukukî Mahiyeti ve Tarihi Tekâmülü”, *Vakıflar Dergisi*, 2 (1942), s.22.

nın, *nazır* sıfatıyla büyük devlet adamları tarafından maiyetlerindeki özel bir teşkilat yoluyla idare edilmesi geleneği devam ettirilmiş, imparatorluk genişledikçe sultan vakıflarının sayısında görülen artış bu teşkilatların sayısına da yansımıştır. Sultan Fatih, I. Selim ve II. Süleyman vakıflarının idaresi sadrazamlara ve Sultan II. Bayezid ile I. Ahmed vakıflarının idaresi ise şeyhülislâmlara verilmişti. Diğer padişahlara ait vakıflar yanında mütevellileri kalmamış olan vüzerâ ve ricâl vakıflarının müteveli ve nazırlıkları ise saray görevlilerine veriliyordu.<sup>23</sup>

Burada nazır, “vakıf hükmî şahsı için” müteveli gibi zorunlu bir organ olmayıp, ihtiyari bir organ niteliğindedir. Bunun yanında, sadrazam ve şeyhülislam gibi nazırlar vakıf hukuku hakkında yeterli bilgiye sahip olmayabilirdi. Bu durumda, maiyetine vakıf işlerinde uzman olan birini müfettiş olarak tayin ederdi.<sup>24</sup> Nitekim birçok büyük vakıfta, mütevellilik çocuklara, nazırlık ise sadrazam, şeyhülislam, darüssaade ağası ve İstanbul Kadısı gibi önemli görevlilere verildiğinden, bu nezaretlerin birer müfettişi olur, bunlar her yıl vakıf hesaplarını<sup>25</sup> ve müteveli hakkındaki şikâyetleri inceleyerek nazıra bildirirlerdi. Böylece bu tip vakıfların ayrıca kadılar tarafından teftişi yapılmazdı. Bu vakıfların mütevellilerinin tayini ve azli de, bilhassa vâkıfın (kurucunun) çocuğunun ölmüş olduğu vakıflarda doğrudan nazırlara aitti.<sup>26</sup>

Kısaca, Osmanlı vakıflarının idaresinde direkt olarak söz sahibi olanlar aslında vakfın idarecisi olan müteveli, denetçisi olan nazır ve ayrıca gelirleri tahsil eden câbidir. Bu görevliler yanında, yukarıda belirtildiği gibi kadılar vakıfların idaresinde önemli bir role sahiptir. Ayrıca, başta padişah olmak üzere sadrazam, kazasker, şeyhülislam, defterdar ve diğer görevliler de çeşitli aşamalarda vakfın idaresinde söz sahibi olmuşlardır. Osmanlı idaresi vakıflara ait görevleri merkezden (başkentten) vererek ve bütün vakıfların yılsonu muhasebe raporlarını mahalli kadılar ve Divan-ı Hümâyün yoluyla denetleyerek bu kurum üzerindeki kontrol gücünü asırlarca kullanmıştır.<sup>27</sup> Osmanlı kadısının, azlini gerektiren susitimleri ve suçları ortaya çıkan mütevelliyi azletme yetkisi de vardır.<sup>28</sup>

Görüldüğü üzere, vakıf idaresinde merkezi eğilimin varlığı Evkaf Nezareti'yle (1826) başlamış değildir. Bilindiği üzere, Osmanlı döneminde devlet (kamu) hizmetleri ile vakıf hizmetleri birbiriyle doğrudan ilişkiliydi. Halkın bayındırlık, eğitim ve sağlık gibi birçok sosyoekonomik ihtiyaçlarını karşılayan vakıflarla ilgili konular, Evkaf Nezareti kuruluncaya kadar Divan'da görüşülürdü. Bu sırada sultan vakıflarının nazırı, darüssaade ağası, Haremeyn vakıfları müfettişi, evkaf muhasebecisi ve mütevelliler hazır bulunurdu.<sup>29</sup> Osmanlı Devleti'nin en azından 15. yüzyılın ortalarından beri

23 Köprülü, “Vakıf Müessesesi”, 14-16. Bu konuda ayrıca bkz; İlber Ortaylı, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, “Kadı (Osmanlı Devleti'nde Kadı)” maddesi, 24, İstanbul, 2001, s.72-73.

24 Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, 547; İşeri, “Vakıflar”, s.235.

25 Bir örnekle, nezareti Sadrazama ait vakıflardan olan İstanbul'daki Molla Gürani Vakfı'nın muhasebesi Evkaf Müfettişi tarafından yapılıyor, vakıfla ilgili padişah emirleri/hükümleri yine bu müfettişe gönderiliyordu. Bkz; *İstanbul Ahkâm Defterleri*, No: 1/148/652, M. 1743, s.36.

26 Köprülü, “Vakıf Müessesesi”, s.22-23.

27 Mehmet İşşirli, “Osmanlı'da Vakıfların Tarihi Gelişmesi”, *Sivil Toplum: Düşünce ve Araştırma Dergisi*, 4/15 (2006), s.65-66.

28 Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, s.547; İşeri, “Vakıflar”, s.235.

29 Mustafa Alkan, “Türk Tarihi Araştırmaları Açısından Vakıf Kayıtlar Arşivi”, *Vakıflar Dergisi*, 30 (2007), s.5.

merkezi bir kontrol uyguladığı sultani ve büyük ricale ait vakıflar dışında, merkezi kontrolün diğer vakıflara doğru genişletilmesi yönünde periyodik girişimlerde bulunulmuştur. Mısır, Kuzey Afrika, Suriye ve Arabistan'ın fethinden sonra Haremeyn (Mekke ve Medine) vakıfları büyük bir önem kazandı. Bu vakıflara nezaret etmek üzere geniş bir organizasyon oluşturularak önce kapı ağaları sonrasında ise darüssaade ağaları *nazır* ünvanıyla bu idarenin başına getirildi. 18. yüzyılda ve bilhassa 19. yüzyıl boyunca, vakıf yönetimi, bir seferde on ya da daha fazla vakfı yöneten görevlilerle gerçek bir meslek haline geldi. Bu münferit yöneticilerin yanı sıra, hem taşrada hem de İstanbul'da vakıf idaresi kurumsallaşmış ve sadrazam, şeyhülislam, Haremeyn Müfettişi ve Kaptan Paşa makamları gibi kalıcı pozisyonlarla ilişkilendirilmişti. Bilhassa Sultan Selim III döneminde ve ardından 1826'da Yeniçeri Ocağı'nın kapatılmasından sonra, merkezi idare önemli vakıfları kontrolü altına almayı başarmıştı. İstanbul'da 19. yüzyılın başlarına gelindiğinde darüssaade ağaları, sadrazamlar ve şeyhülislamın nezaretlerine İstanbul, Galata, Üsküdar ve Eyüp kadıları ile kaptan paşalar, yeniçeri ağaları, sekbanbaşı ve bostancıbaşılar gibi merkezi görevlilerin nezaretleri de eklenmiş; müstakil birçok vakıf nezareti ortaya çıkmıştı. Evkaf Nezareti kuruluncaya kadar vakıflar bu teşkilatlar tarafından mütevellî ve nazırlar yoluyla yönetildi. İşte merkezi idarenin nezareti kurma amaçlarından biri de bu durumun sebep olduğu suistimalleri engellemektir. Nihayet Yeniçeri Ocağı'nın kapatılmasından sadece birkaç ay sonra Evkaf Nezareti kuruldu ve birkaç yıl içerisinde yukarıda sayılan ricale ait etkili ve büyük vakıflar nezarete devredildi. Böylece Tanzimat Dönemi'nin eşliğinde, Evkaf Nezareti'nin kurulmasıyla birlikte vakıflar merkezi idarenin doğrudan kontrolü altına alınmış oldu.<sup>30</sup>

### Osmanlı Vakıflarının Tüzel Kişiliği Sorunu

Vakıf kurumunun hukuki özelliklerinin başında vakfın *sürekliliği* ve *ebediliği* gelir. Ardından vakfın *temlik ve temellük edilememesi* özelliği anılmaktadır. Vakfın *bağlayıcılık* özelliği ise faaliyetler konusunda vakfetme iradesinden dönülemeyeceği anlamına gelir. Ertem'e göre Osmanlı vakıflarının tüzel kişiliği vardır ve bu dört nitelik vakfı diğer benzer kurumlardan farklı kılmaktadır.<sup>31</sup> Barkan da "*kendilerine mahsus hususî bir statüye tâbi olan*" vakıfların "*idarî-malî bakımdan muhtâriyeti*" (özerkliği) olduğunu yazmıştır.<sup>32</sup> Fikret Eren'e göre, "*Osmanlı ve Türk Medeni Hukuklarında vakıf, kavram olarak aynı anlamı ifade etmektedir*"; bu sebeple, Osmanlı dönemi vakıfları tüzel kişiliğe, daha açık bir ifadeyle idari ve mali özerkliğe sahip olan mal topluluklarıdır.<sup>33</sup> Vakıf yapılan mal, vâkıfın servetinden çıkar ancak başka bir kişi veya kuruluşun mülkiyetine de girmez. Öztürk, vakfın bu temel özelliğini dikkate alarak vakfın, kanun önünde kendisini temsil ettiğini, bu yüzden de tüzel kişiliğe

30 Köprülü, "Vakıf Müessesesi", s.23; Randi Deguilhem, The Encyclopedia of Islam, 2nd edition, "Wakf, In the Ottoman Empire to 1914", XI, Leiden: Brill, 2002, s.88-90; Hâtemî, *Medenî Hukuk Tüzel Kişileri*, s.549-567.

31 Adnan Ertem, "Osmanlıdan Günümüze Vakıflar", *Vakıflar Dergisi*, 36 (2011), s.28.

32 Ömer Lûtfî Barkan, "Şehirlerin Teşekkül ve İnkişafı Tarihi Bakımından: Osmanlı İmparatorluğunda İmaret Sitelerinin Kuruluş ve İşleyiş Tarzına Ait Araştırmalar", *İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Mecmuası*, 23/1-2 (1963), s.295-296.

33 Fikret Eren, "Osmanlı Dönemi Vakıfları", *V. Vakıf Haftası Kitabı* içerisinde, Ankara: Vakıflar Genel Müdürlüğü Yayını, 1988, s.195-196, 198.



sahip olduğunu kabul etmiştir.<sup>34</sup> Akgündüz, mütevellinin vakıfla ilgili tasarruflar bakımından “vakıf hükmî şahsiyetinin vekili” yani vakıf tüzel kişiliğinin temsilcisi olduğunu yazmıştır. Müteveli, zilyedi altındaki vakıf malları içinse yed-i emânet niteliğine sahiptir.<sup>35</sup>

Vakıfların tüzel kişilik tartışmasını dolaylı olarak TBMM zabıt ceridelerinden takip edebiliriz. 1926 tarihli Medeni Kanun'dan sonra 1935 yılında “eski vakıflar” için hazırlanan kanun görüşmelerinde, mecliste söz alan Kocaeli mebusu Salâh Yargı, Osmanlı vakıflarının tüzel kişiliğe (hükmî şahsiyete) sahip olduğunu ifade etmiştir.<sup>36</sup> Bununla birlikte, aynı oturumda görüşülen Vakıflar Kanunu layihasının gerekçesindeki “...yirmi sene evveline gelinceye kadar vakıflar için bir hükmî şahsiyet bile kabul edilmemesidir. Böyle bir esas kabul edilmemesidir ki vakıfları mütevellilerin malı haline getirmiş ve çoğu saray bendegâni olan mütevelliler bunları doğrudan doğruya ve hangi bir sebeple buna muvaffak olamazlarsa bir yolunu bularak mahkemeden müsaade istihsal ile yemişler, vakıfları bu günkü acıklı hale getirmişlerdir” yorumu dikkat çekicidir. Özetle, kanun gerekçesinde Cumhuriyet'in ilanına kadar aslında vakıflara tüzel kişilik hakkı tanınmadığı, bu hakkın 1935 yılında bahsi geçen bu kanunla verildiği belirtilmektedir.<sup>37</sup>

Osmanlı vakıflarının hukuki konumuyla ilgili diğer bir konu, bu vakıfların kamu hukuku tüzel kişisi mi, özel hukuk tüzel kişisi mi olduğudur. Sıddık Sami Onar'a göre Osmanlı vakıfları, Cumhuriyet Dönemi Medeni Hukuku'nda yer alan vakıfların aksine, bir *kamu hukuku* müessesesiydi. Bu görüşü Onar'ın cümleleriyle ifade edersek; “*vakıf mahiyet ve menşei itibariyle daima bir hususi hukuk müessesesi halinde kalmakla beraber geçirdiği istihalelerle idari bir mahiyet almış ve nihayet bir amme müessesesi şeklinde devlet teşkilatı içine girmiştir*”.<sup>38</sup> Ahmet İşeri de aynı bakışla, sultan vakıflarının, sadrazam, şeyhülislam ve kapı ağası gibi üst düzey görevliler tarafından idare edilmeleri sebebiyle, “*zamanla devlet idare teşkilatı içine*” girdiğini yazmıştır.<sup>39</sup> Hâtemî de bu merkezi görevlilerin nezaretlerindeki vakıfları “*yarı resmi kuruluşlar*” olarak nitelendirir.<sup>40</sup> Özsunay'a göre ise eski hukukumuzda tüzel kişilik sadece vakıflara tanınmıştır. Vakıf mallar da kamu malı sayılmış, vakıflar kamu kişiliği olarak kabul edilmiştir.<sup>41</sup>

Onar'a göre vakıfların “*amme hükmi şahsı mahiyeti hukuk tarihimize mahsus bir hu-*

34 Nazif Öztürk, “XIX. Yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu'nda Sanayileşme ve 1827'de Kurulan Vakıf İplik Fabrikası”, *Vakıflar Dergisi*, 21 (1990), s.28.

35 Ahmet Akgündüz, *İslâm Hukukunda ve Osmanlı Tatbikatında Vakıf Müessesesi*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayını, 1988, s.244-257.

36 TBMM Zabıt Ceridesi, C. 4, 33. İnikad, 3 Haziran 1935, erişim 30 Haziran 2018, <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d05/c004/tbmm05004033.pdf>, s.24.

37 TBMM Zabıt Ceridesi, C. 4, 33. İnikad, 3 Haziran 1935, içerisinde “4 Teşrinievvel 1926 Tarihinden Evvel Mevcud Olan Vakıflar Hakkında Tatbikat Kanunu Lâyihası Esbabı Mucibesi”, Sıra Sayı: 124-2, 12.6.1932, s.3, 13. Bu yoruma Hüseyin Hâtemî de dikkat çekmiştir. Bkz; Hâtemî, *Medeni Hukuk Tüzel Kişileri*, s.57.

38 Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, s.538.

39 İşeri, “Vakıflar”, s.236.

40 Hâtemî, *Medeni Hukuk Tüzel Kişileri*, s.330.

41 Ergun Özsunay, *Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, Tüzel Kişilerin Genel Teorisi-Dernekler-Vakıflar*, 3. baskı, İstanbul: İ.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları, 1974, s.14.

*susilik sayılabilir: Garp hukukunda vakıf daima bir husus hukuk müessesesi olarak kalmış*”tır.<sup>42</sup> Ancak bu genelleme tüm Batı ülkeleri için yapılamaz. Avrupada birbirinden ayrı birçok vakıf çeşidi ortaya çıkmıştır; kamu hizmetleri vakıfları, kilise vakıfları, aile vakıfları, büyük sanayi bölgelerinde toplumsal hizmetler için oluşturulmuş vakıflar, araştırma enstitülerinin vakıfları ve komün vakıfları bunlardan bazılarıdır. Avrupada vakıflar ya müstakil kuruluşlardır ya da kamu kuruluşlarının altında hizmet vermektedir. Ancak kamu kuruluşlarının sorumluluğundaki bu vakıflar (Osmanlı’daki mazbut vakıflar<sup>43</sup> gibi) kurucularının amaçlarına göre yönetilmek zorundadırlar. Anglosakson ülkelerinin hemen her yerinde de kamu hizmeti yapan “umumî vakıflar” yer almaktadır. Bunların yanında, Almanyada tüzel kişiliğe sahip kent idareleri, 13. yüzyılın sonuna doğru özel vakıfların idarelerini ele geçirmişlerdir. Böylece ortaya çıkan “beledî vakıflar” asırlarca sağlık ve sosyal yardım hizmetlerini yerine getirmişlerdir.<sup>44</sup> Ayrıca Hâtemî, Almanyada Katolik ve Protestan Kiliselerinin birer özerk (otonom) *kamu hukuku tüzel kişileri* olduğunu yazmıştır.<sup>45</sup>

Bu tartışmayı Osmanlı’daki vakıf türlerine taşırsak; Akgündüz, gayrisahih/irsadi<sup>46</sup> vakıfların, miri arazi hükümlerine tâbi olduğunu belirterek, bu vakıfların mahiyeti itibariyle bir kamu hukuku tahsisi olduklarını öne sürmüştür. Bunların çoğunluğu da mazbut vakıflardır. Müstesna vakıfların tamamının da bu tip gayrisahih vakıflar olduğunu hatırlatan Akgündüz, 1858 tarihli Arazi Kanunnamesi’nde, miri arazi kadar vakıfların hükümlerinin de düzenlenmiş olduğunu belirtmiştir.<sup>47</sup> Hâtemî de, gayrisahih vakıfların özel hukuk vakfı olmadığı görüşündedir. Ona göre gayri sahih vakıfların “*tamamen hususi bir müessese*” olduğu tartışılır bir konudur. Nitekim bir padişahın cami veya medrese yaptırmasını, aslında devlet hazinesine ait olan miri arazinin vergi gelirini de bu vakfa tahsis etmesini hayırseverlik olarak değil, “*iyi bir kamu hukuku işlemi*” olarak yorumlamıştır.<sup>48</sup>

42 Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, s.538.

43 Mazbut vakıflar, genel anlamda mütevellileri mevcut olduğu halde, Evkaf Nezaretî’nin bu mütevellilere maaş bağlayıp idaresini doğrudan doğruya zapt etmiş olduğu vakıflardır. Bunlara, Köprülü ve Sokullu vakıfları örnek gösterilebilir. Bkz; İşeri, “Vakıflar”, s.237. Diğer mazbut vakıflar ise padişah adına Evkaf Nezaretî’nin yönettiği ve mütevellisi olmadığı için yine nezaret tarafından yönetilen vakıflardır. 1935 yılındaki Vakıflar Kanunu’yla birlikte mazbut vakıfların kapsamı genişletilmiştir. Örneğin, kanunen veya fiilen bir fonksiyonu kalmayan vakıflar ile mütevelliliği vakfedenin soyundan olanların dışında başka kişilere şart edilmiş olan vakıflar da mazbut vakıf sayılmıştır. Ayrıntı için bkz. Hâtemî, *Medeni Hukuk Tüzel Kişileri*, s.365-366, 399, 441-445; Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, s.552-553.

44 Ernst Reuter, “Beledi Vakıfların Modern Şehir İdaresindeki Ehemmiyetleri”, çev., Coşkun Üçok, *İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası*, 3/3-4 (1942), s.329-331.

45 Hüseyin Hâtemî, “Vakıf Kurumuna Hukuk Tarihi Açısından Genel Bir Bakış”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 55/4 (1997), s.122.

46 İrsadi vakıflar diğer bir adıyla *tahsisat kabilinde vakıflar*, miri arazinin kuru mülkiyeti (rakabesi) yine devlette kalmak şartıyla, sadece gelirlerinin padişah veya onun yetkili kıldığı bir kişi tarafından kamu yararı (eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi kamu hizmetleri) için belirli kişilere tahsis edilmesiyle kurulur. Bkz; Akgündüz, *Vakıf Müessesesi*, s.423-444. Sahih vakıflar ise kişinin kendi mülkünü vakfetmesiyle oluşur ki İslam Hukuku’na göre kastedilen esas vakıflar bunlardır. Kendisine su değirmeni, bağ ve çiftlik yeri “*hibe ve temlik ve yedine mülknâme-i hümayûn*” verilen kişinin bu yerleri vakfetmesi örneği için bkz; *İstanbul Ahkâm Defterleri*, No: 2/142/488, M. 1746, s.90.

47 Akgündüz, *Vakıf Müessesesi*, s.444-453.

48 Hâtemî, *Medeni Hukuk Tüzel Kişileri*, s.67, 69, 328-329.

Hâtemî, Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün (VGM) yönetimindeki mazbut vakıfların bir zamanlar idare hukukçuları tarafından kamu hukuku tüzel kişiliği olduğunu kabul ettiklerini<sup>49</sup> hatırlatarak, Yargıtay'ın bu vakıfların **Özel Hukuk** tüzel kişiliği olduğu sonucuna vardığını belirtmiştir. Ancak burada ortaya çıkan önemli bir hukuki sorunu da gündeme taşıyarak, mazbut vakıfların kendilerine ait bir organları olmadığını; bu özel hukuk tüzel kişiliğinin, bir kamu hukuku tüzel kişiliği olan VGM'nin vesayeti altında olduğunu vurgulamıştır. Bu sebeple, "idari vesayet" iki kamu tüzel kişiliği arasında söz konusu olduğundan, Hâtemî'ye göre mazbut vakıflarla VGM arasındaki bu ilişki "sui generis" bir özel hukuk vesayeti olarak görülebilir.<sup>50</sup>

Hâtemî'ye göre, Osmanlı batılılaşma döneminde devlet hazinesinden karşılanan kamu kurumları meydana getiriliyor, bunların vakıf olduğundan bahsedilmiyordu. Bu sürecin sonunda devlet tüzel kişiliğinden bağımsız tüzel kişiliği olan belirli kamu hizmetlerine malvarlığı özgülenmesi ile oluşan kamu kurumları doğmuştur. II. Mahmud döneminde vakıf hukuki görünümü içinde bu hizmet bir özerklik ve bağımsızlık kazanacağından, kamu kurumlarının ayrı tüzel kişilik kazanabilmesi için elverişli birikim vardır. Hâtemî, II. Mahmud döneminde oluşturulan ve ileride üniversite türünde kamu tüzel kişiliğinin doğumuna yol açacak olan yeni mektepler ile Encümen-i Daniş'i bu kuruluşlara örnek olarak vermiştir.<sup>51</sup>

Görüldüğü üzere, hukukçular ve tarihçiler Osmanlı vakıflarının tüzel kişiliğini tartışmaya dahi açmamışlar; yalnızca özel hukuk tüzel kişisi mi yoksa kamu tüzel kişisi mi olduğunu sorgulamışlardır. Bu yüzden literatürde vakıfların tüzel kişiliğinin varlığına dair genel anlamda bir görüş birliği hâkim olmuştur. Belki de bu genel kabul sebebiyle konu hakkında henüz derinlikli hukuki etütler yapılmamıştır. Timur Kuran ise İslam ve dolayısıyla Osmanlı vakıflarının, çağdaşları olan Avrupadaki korporasyonların-ortaklıkların aksine tüzel kişiliği olmadığını öne sürmüştür.<sup>52</sup> Murat Çizakça da son çalışmalarında literatürdeki mevcut bilgiler ışığında, İslam-Osmanlı vakıflarının Avrupadaki vakıflara nazaran tüzel kişiliğe sahip olmadıkları kanaatine varmıştır.<sup>53</sup> Tüzel kişilik tartışmasına girmeden konuya değinen Nil Sarı, vakıf kuruluşu olan darüşşifaların kendi vakfiyeleri doğrultusunda idare edildiğini, ancak bu hastanelere yapılan tayinlerin ve hastanelerin işleyişinin sarayın yönetim düzenine tâbi olduğunu hatırlatmıştır.<sup>54</sup> Aşağıda, Osmanlı vakıflarının tüzel kişiliğinin varlığı-

49 Bu idare hukukçuların en önemlilerinden biri Sıddık Sami Onar'dır. Onar'a göre, 1935 yılında yayınlanan Vakıflar Kanunu gereği Vakıf Umum Müdürlüğü'nün idaresi altındaki mazbut vakıflar tüzel kişiliğe sahip bir "amme müessesesi"dir. Müdürlüğün denetimi altındaki mülhak vakıflar ise "amme müessesesi" değildir. Bkz; Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, s.554-555.

50 Hâtemî, "Vakıf Kurumu", s.121.

51 Hâtemî, *Medeni Hukuk Tüzel Kişileri*, s.68-69.

52 Timur Kuran, *Yollar Ayrılırken, Ortadoğu'nun Geri Kalma Sürecinde İslam Hukukunun Rolü*, çev., Nurettin Elhüseyni, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 2012, s.143-150, 165, 169, 361; Timur Kuran, "The Provision of Public Goods under Islamic Law: Origins, Impact, and Limitations of the Waqf System", *Law & Society Review*, 35/4 (2001), s.842.

53 Çizakça, "Waqf and Reforming", s.4-5.

54 Nil Sarı, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, "Tıp (Osmanlı Dönemi)" maddesi, 41, İstanbul, 2012, s.101. Darüşşifa personelinin tayinleri, genellikle tabib-i evvelin mütevelliiye, mütevellinin de hekimbaşına teklifi ve onun da arzıyla sadrazam tarafından yapılırdı. Bkz; Başbakanlık Osmanlı Arşivi (BOA), İE.SH 1/24, M. 1686; BOA, İE.EV 13/1581, M. 1686. Bu konuda ayrıca bkz; Yasin Yılmaz, "Kanuni Vakfiyesi ve Süleymaniye Külliyesi (Eğitim, Kültür ve Sosyal Yönü-Başlangıçtan 1600'e Kadar)", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2002, s.148-

nı vakıf türleri itibariyle tartışmaya çalışacağız.

### Tüzel Kişilik Tartışmasında Hangi Vakıflardan Bahsediyoruz?

Literatürde vakıfların tüzel kişiliği konusundaki kanaatler veya çıkarımlar çoğunlukla tüm vakıfları içerisine alan bir genellemeye dayanmakta, vakıfların hukuki konumları çoğunlukla vakıf türleri dikkate alınmadan yorumlanmaktadır. Oysa vakıfların tüzel kişiliğinin varlığı ve kamu hukuku-özek hukuk kişiliği tartışmaları, vakıfların türleri ve birbirlerinden farklı nitelikleriyle birlikte tartışılmalıdır. Vakfın türü, tüzel kişiliğin zayıflığı ve güçlülüğü yanında kamu hukuku tüzel kişiliğinin mi yoksa özel hukuk kişiliğinin mi ağır bastığı hakkında daha açık fikir verecektir.

Kanaatimizce, sultan vakıfları ile büyük devlet adamlarının kurduğu vakıfların tüzel kişiliği fiiliyatta diğer özel vakıflar karşısında daha zayıf kalan özelliklere sahiptir. Zira yukarıda vakıf idaresi konusunda bahsedildiği üzere, bu tip vakıfların idaresinde ve denetiminde merkezin doğrudan müdahaleleri söz konusudur. Daha spesifik olarak; Pantık'ın belirttiği üzere, idaresi ve denetimi bir nezarete veya makama terk edilen, sultan ve devlet adamlarına ait vakıflarda vakfı temsilen sadece mütevellinin izni yeterli değildir. Pantık, Evkaf-ı Hümayun Müfettişliği Mahkemesi kayıtlarından, bu tür vakıflar için yapılan icâreteyn sözleşmelerinde mütevellinin yanında sorumlu nazırın veya Evkâf-ı Haremeyn Nezareti'ne bağlı vakıflarda yetkili Evkâf-ı Haremeyn Müfettiş'i'nin olurunun gerektiğini tespit etmiştir. Bazı sultan vakıflarında ise bizzat padişahın iradesi (onayı) gereklidir.<sup>55</sup> Yazarın birincil kaynaklardan yola çıkarak ulaştığı diğer çıkarımlara göre, merkezin denetimdeki vakıfların taşınmazlarından alınan muacceleler darüssaade ağasının denetimindedir. Bu uygulama, Tanzimat sonrasında da büyük oranda devam etmiştir. Oysa "*sıradan insanların kurdukları*" vakıflarda düşük miktarda alınan muaccelelerde müteveli - büyük vakıflara nazaran geniş bir yetkiye sahiptir. Bu tür vakıflarda muacceleler, bazı örneklerde vakıf geliri fazlası olarak kurucunun çocukları arasında taksim edilmiştir. Ayrıca bu gelir fazlasının, yeni akar satın alımı veya para vakfı kurmada veya başka yatırım amaçlarında kullanılmak üzere vakfın asıl gelirine eklendiği de olmuştur.<sup>56</sup>

Osmanlı vakıf hukukuyla ilgili en önemli kırılma noktalarından biri Tanzimat'ın eşliğinde yaşanmıştır. 1826 yılında Evkaf Nezareti'nin kurulmasıyla birlikte temel anlamda ortaya iki farklı vakıf türü çıkmıştır. Nezaretin doğrudan *nazır* sıfatıyla denetim-kontrolüne bağlı olan vakıflara "mülhak vakıflar" denilmiştir. Bunlar, vakfiyelerinde şart koşulduğu biçimde, kendi mütevellileri tarafından idare edilirler. İşeri'ye göre, burada müteveli Evkaf Nezareti tarafından tayin edilmediğinden ve mülhak vakıf doğrudan nezarete bağlı olmadığından bu vakıfların idaresi müstakildir. "Mazbut vakıflar" ise doğrudan Evkaf Nezareti tarafından idare edilir.<sup>57</sup> Mülhak

150. Vakıf görevlilerinin ücretlerinin artışı, vakıf binalarının tamir yöntemi vs. idari-mali kararları/onayları yine merkezi idare verirdi. Bkz; BOA, İE.SH 2/180, M. 1719; *İstanbul Ahkâm Defterleri*, s.87, 141, 241, 205, 254.

55 Ramazan Pantık, "Osmanlı'da İcâreteyn Uygulaması Hakkında Yeni Değerlendirmeler", *Vakıflar Dergisi*, 48 (2017), s.79-80.

56 Pantık, "Osmanlı'da İcâreteyn", s.93.

57 İşeri, "Vakıflar", s.239.

vakıfların her biri “hükmi şahsiyete” (tüzel kişiliğe) sahiptirler<sup>58</sup>; gerçek kişiler gibi hukuki işlemler yapabilir, alacaklı veya borçlu olabilirler, fiillerinden ve sözleşmelerinden bizzat sorumlu olup, borçlarını da kendi gelirlerinden/mallarından öderler. Mazbut vakıflar ise bu haklara sahip değildir; bu vakıfların her birinin fiillerinden, işlemlerinden ve borçlarından Evkaf Nezareti (Cumhuriyet’le birlikte Vakıflar Genel Müdürlüğü -1924) sorumludur.<sup>59</sup> Dolayısıyla bizce mazbut vakıfların tüzel kişiliği konusu tartışmalıdır. Hâtemî de mazbut vakıfların zamanla “ferdiyet çizgilerinin” belirsizleştiğini Evkaf Nezareti’nin “tüzel kişiliği” içerisinde eridiklerini yazmıştır.<sup>60</sup> Ancak bazı yazarlar mazbut vakıfların da tüzel kişiliğe sahip olduğu kanaatinde dirler. Örneğin Onar, mazbut vakıfların aralarında hukuki bir bağ ve birlik olmadığı ve her birinin ayrı ayrı tüzel kişilikleri olduğu görüşündedir.<sup>61</sup> Akgündüz, Evkaf Nezareti’nin mazbut vakıflar üzerinde “mansub müteveli” konumunda olduğunu belirterek, bu idari tasarrufa rağmen mazbut vakıfların tüzel kişiliğinin devam ettiğini öne sürmüştür.<sup>62</sup>

Bilindiği üzere 1935 yılında yayınlanan Vakıflar Kanunu’nda mazbut vakıfların VGM altında “kül halinde”<sup>63</sup> yani bir bütün halinde tüzel kişi olduğu ifade edilmiştir. Bu tek tüzel kişilik de VGM tarafından idare ve temsil edilir; mazbut vakıfların tüzel kişiliği bu müdürlüğün kişiliği içerisinde dir.<sup>64</sup> Fikret Eren, bu yaklaşımı son derece yanlış bularak; “*Bu hukuk dışı bir ifadedir... Tüzel kişilik kül halinde olmaz... Tüzel kişi ferdidir, otonomdur, diğerlerinden ayrıdır, bağımsızdır...bu lafın kaldırılması lazımdır...gülünç bir kavramdır...Her mazbut vakıf, bağımsız bir tüzel kişidir*” yorumunu yapmıştır.<sup>65</sup>

### Şer’iye Sicillerine Kısa Bir Bakış

Osmanlı vakıflarının tüzel kişiliğe sahip olup olmadıklarını test etmek için en güvenilir birincil kaynaklardan biri şer’iye sicilleridir. Mahkeme kayıtları, bilhassa sıra-

58 Mülhak vakıfların diğer bir çeşidi cemaat vakıflarıdır. Osmanlı döneminde, gayrimüslimlerin İslam Hukuku’na göre vakıf kurma imkânları teorik olarak vardır. Bilhassa 19. yüzyılda Müslümanların vakıfları gibi vakfiyeleri düzenlenmiş ve mahkeme yoluyla tescil edilmiş vakıflar da vardır. Bununla birlikte gayrimüslim tebaa, ayrı bir kişiliği olan vakıf yerine, genellikle kendi cemaatlerinin “*manevî şahsiyeti lehine yükümlü bağışlama*” yapmayı tercih etmişlerdir. Ayrıntı için bkz; Hâtemî, “Vakıf Kurumu”, s.121-122.

59 Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, s.554; İşeri, “Vakıflar”, s.260.

60 Hâtemî, *Medeni Hukuk Tüzel Kişileri*, s.340.

61 Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, s.549.

62 Akgündüz, *Vakıf Müessesesi*, s.286-288.

63 Vakıflar Kanunu (2762 Sayılı), md: 6, erişim 1 Temmuz 2018, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3027.pdf>. Bu kanunun gerekçesiyle birlikte yayınlanan 20.05.1935 tarihli Adliye Encümeni mazbatasında kül halinde tüzel kişilik tanımlamasına gerekçe olarak şu ifadeler yer almaktadır: “umum müdürlük tarafından temsil olunacağına masraf, gelir ve borç noktasından bir bütün teşkil edeceklerine göre her birinin hukuki mânada ayrı bir şahsiyet olarak kalmaları doğru olmayıb her biri gayelerine ve şartlarına göre idare edilseler bile bu takyid mevcut bir hükmi şahsiyetin salâhiyetlerini takyid [şartla bağlama] ve tahdid etmek [sınırlamak] olacağından umum müdürlüğün idare ettiği vakıfların bir kül halinde tek hükmi şahsiyet sayılması daha doğru olacağı fikri üstün geldi ve altıncı madde bu esasa göre yeniden yazıldı”. Bkz; TBMM Zabıt Ceridesi, C. 4, 33. İnikad, 3 Haziran 1935, içerisinde “4 Teşrinievvel 1926 Tarihinden Evvel Mevcud Olan Vakıflar Hakkında Tatbikat Kanunu Lâyihası ve Geçen Devre Adliye Encümeni Mazbatasile Maliye, Dahiliye ve Adliye Encümenleri Mazbataları”, Sıra Sayı: 124-2, s.13.

64 Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, s.553, 555.

65 Fikret Eren, “Vakıf Mevzuatının Aksayan Yönleri Semineri Paneli”, VII. *Vakıf Haftası (5-7 Aralık 1989)*, haz., İ. Ateş, S. Bayram, M. Narince, Ankara: Vakıflar Genel Müdürlüğü, 1990, s.169.

dan insanların kurdukları nispeten küçük çaplı vakıflar ile aile vakıflarının hukuki konumlarıyla ilgili önemli bilgiler sunmaktadır.<sup>66</sup> Bu bağlamda, dava konuları, kararlar ve davaya taraf olan kişilerden yola çıkarak vakıfların tüzel kişiliği konusunda bazı çıkarımlarda bulunabiliriz.

Vakfın tüzel kişiliğinin olup olmadığına dair kıstaslar olarak vakfı temsil eden ve faaliyetlerini yürüten bir organının olması, mal varlığının olması, vakfın hak ve fiil ehliyetinin olması ve olumsuz fiil karşısında sorumlu olması gibi önemli unsurlar sayılabilir. Bu minvalde şer'îye sicillerinden çeşitli örneklerle, Osmanlı vakıflarının bu kıstasları karşılayıp karşılamadığını irdeleyerek, vakıfların tüzel kişiliği hakkında daha sağlıklı yorumlarda bulunabiliriz. Tüzel kişiliğin varlığı konusunda en önemli kriterlerden biri hak ehliyeti içerisinde anılan davalı ve davacı olabilme şartıdır. Osmanlı vakıfları mahkemelerde, vakfın en önemli organı olan müteveli tarafından, bazı örneklerde de nazır<sup>67</sup> ve bazen de müteveli ve nazır tarafından birlikte temsil edilirdi.<sup>68</sup> Örneğin 1618 yılında İstanbul Suriçi İskender Paşa Mahallesi'nde evini vakfeden bir kişi kadiya başvurmuş İmam-ı Azam Ebu Hanefî'nin vakıf hakkındaki "*gayri lazımdır*" (yani vakıf bağlayıcı değildir<sup>69</sup>) görüşünü öne sürerek; vakıftan caydığını belirtmiş ve vakfettiği malvarlığını geri istemiştir. Müteveli ise "Ebu Yusuf ve İmam Muhammed b. Hasan eş-Şeybani'ye göre "*sıhhatin lüzumdan ayrılmayacağını*" ileri sürerek vakfı geri vermeyi kabul etmemiştir. Bunun üzerine bahsi geçen vâkıf ve vakıf mütevellisi davacı ve davalı olmuşlardır. Sonuçta mahkeme "*vakıf lehine*" karar vermiştir. Böylelikle "*vakıf lazım, müebbed ve muhalled hale*" gelmiştir.<sup>70</sup> Diğer bir sicil örneğinde yer alan "*müteveli olan Ali Subaşı b. Abdullah meclis-i şer'î şerifde Mustafa Bey b. mahzarında üzerine da'va edip*" ifadesi<sup>71</sup>, mütevellinin vakıf adına davacı olduğunu göstermektedir.

66 Vakıfların idari işleyişi, hukuki konumları ve idari-mali işlemleriyle ilgili, şer'îye sicillerindeki gibi, önemli bilgiler sunan diğer bir kaynak -çeşitli konular için padişah emirlerini içeren- Vilayet Ahkâm Defterleri'dir. Bu kayıtlar merkezi idarenin tüm vakıf türleri üzerindeki "idari vesayet" gücünü açıkça göstermektedir. Ayrıntı için bkz; *İstanbul Ahkâm Defterleri*.

67 Üsküdar Mahkemesi, 5 Numaralı Sicil, No: 481, s.277.

68 İstanbul Kadı Sicilleri, Rumeli Sadareti Mahkemesi, 21 Numaralı Sicil (H. 1002-1003/M.1594-1595), edit., Coşkun Yılmaz, İstanbul: İSAM Yayınları, 2011, No: 43, s.87-88.

69 Vakfın bağlayıcılığı hakkında bir çalışma için bkz; Ahmet Hamdi Furat, "İslam Hukukunda Vakıf Akdinin Bağlayıcılığı." *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 27 (2012), s.68-82.

70 İstanbul Kadı Sicilleri, İstanbul Mahkemesi, 3 Numaralı Sicil (H. 1027/M. 1618), edit., Coşkun Yılmaz, İstanbul: İSAM Yayınları, 2010, No: 486, s.335-336. Benzer örnek olaylar için bkz; a.e., No: 40, s.82-83; No: 532, s.362-363. Ayrıca bkz; "*sıhhat ve lüzum kavlini tercih ederek vakf-ı mezburun sıhhatine ve lüzumuna hükmetti. Böylelikle vakıf, satılamaz, rehnedilemez, temlik edilemez, mirasa konu olmaz şekilde sahih ve lazım bir vakıf haline geldi*", İstanbul Kadı Sicilleri, Üsküdar Mahkemesi, 84 Numaralı Sicil (H. 999-1000/M. 1590-1591), edit., Coşkun Yılmaz, İstanbul: İSAM Yayınları, 2010, No: 80, s.127-128. Bu tip cayma davalarının çoğu aslında vakfın dokunulmazlığının tescil edilmesi amacıyla şeklen yapılmıştır. Mütevellinin vakıf adına davalı olduğu bir örnek olay için bkz; Rumeli Sadareti Mahkemesi, 21 Numaralı Sicil, No: 335, s.306. Mütevellinin vakıf adına davacı olduğu örnekler için bkz; İstanbul Kadı Sicilleri, Galata Mahkemesi, 90 Numaralı Sicil (H. 1073-1074/M. 1663), edit., Coşkun Yılmaz, İstanbul: İSAM Yayınları, 2012, No: 255, s.218; İstanbul Kadı Sicilleri, Eyüb Mahkemesi (Havâss-ı Refia), 90 Numaralı Sicil (H. 1090-1091/M. 1679-1680), edit., Coşkun Yılmaz, İstanbul: İSAM Yayınları, 2010, No: 532, s.441; İstanbul Kadı Sicilleri, Bâb Mahkemesi, 54 Numaralı Sicil (H. 1102/M. 1691), edit., Coşkun Yılmaz, İstanbul: İSAM Yayınları, 2011, No: 4, s.52.

71 İstanbul Mahkemesi, 3 Numaralı Sicil, No: 148, s.142-143. Bu genel ifadenin yer aldığı çok sayıda örnek arasından seçtiğimiz şu davalara bkz; Galata Mahkemesi, 90 Numaralı Sicil, No: 255, s.218; Üsküdar Mahkemesi, 84 Numaralı Sicil, No: 209, s.181-182.

Vakıflarla ilgili başka işlemler için de vakfın temsilcisi olarak mütevellî hazır bulunurdu. Örneğin Üsküdar'da Selman Ağa Zaviyesi vakfından iki kervansaray ve bir dükkânın kiralanması bahsinin sicile kaydında vakfı temsilen mütevellînin tasdiki/onayı alınmıştır.<sup>72</sup> Mütevellîler vakıf kurucular aleyhine de vakıf adına dava açabilirlerdi. Örneğin İstanbul Eyüp'te Şehzadegan Mescidi Zaviyesi evkafının kurucusu hayattayken-vâkıf şartı aleyhine- vakfa ait olan mutfak ve tuvaleti kendi özel mülküne dâhil edip kullanıyordu. O vefat ettikten sonra aynı davranışı sergileyen damat hakkında mütevellî davacı olmuştu.<sup>73</sup>

Mütevellî, bir kişiyi -örneğin vakfın başka bir şehirdeki alacağını tahsil etmesi için kendisine vekil tayin edebilirdi.<sup>74</sup> Mütevellî başka bir yere gideceği için de vakfın işlerini yürütmek üzere yine bir kişiyi vekil tayin edebilirdi.<sup>75</sup> Mütevellînin ya da vâkıfın tespit edilemediği durumlarda mahkeme bir karara varmayı tercih etmiyordu. Vefat eden bir kişinin vakfa olan borcuna karşılık olarak oğlunun ödeme yapması talebine mahkeme tarafından cevaben “*meblağ-ı mezbûrun vâkıfı ve mütevellîsi ma'lûmları olmayıp ve mütevellîsi tarafından dahi vekil olmayıp bir vechile tashîh-i da'vâ edememekle mezbûrünün müdde'aları meşrû'â olmamağın mezbûr Yorgi'ye suâl dahi teveccüh etmeyip*”<sup>76</sup> karşılığı verilmiştir. Burada kadı, eğer vakfın bir alacağı varsa bir dava görülebilmesi için vakfın kurucusu ya da mütevellîsinin başvuruda bulunması gerektiğini vurgulamıştır.

Hak ehliyeti içerisinde anılan diğer bir kriter borçlu ve alacaklı olabilme şartıdır. Şer'îye sicillerinde bu konuya dair çokça örneğe rastlamak mümkündür. Birkaç örnekle yetinirsek; İstanbul'da Mustafa b. Hasan, “*karzdan iki bin akçe ve tarih-i kitaba gelince müeccel bir yıllık çuka-bahasından iki yüz elli akçe ceman iki bin iki yüz elli akçe zimmetimde deynimdir*” ifadesiyle Hacı Piri Vakfı'na borçlu olduğunu mahkeme huzurunda kabul etmiştir.<sup>77</sup> İstanbul'da Seyyid Abdi adlı kişi mahkemede Hoca Halil Attar Vakfı “*haffaf dükkânı icaresinden iki bin üç yüz kırk akçe zimmetimde vacibu'l-eda deynim vardır*” diyerek vakfa olan borcunu kabul etmiştir.<sup>78</sup> Mütevellînin vakfa borçlu olması<sup>79</sup> da vakfın mütevellîden ayrı bir tüzel kişiliği olduğuna dair

72 Üsküdar Mahkemesi, 5 Numaralı Sicil, No: 141, s.96. Vakıf arsasının istibdali işlemi için vakfı temsilen mütevellînin hazır bulunduğu bir örnek olay için ayrıca bkz; *İstanbul Ahkâm Defterleri*, No: 4/77/216, M. 1756, s.205.

73 Eyüb Mahkemesi (Havâss-ı Refîa), 90 Numaralı Sicil, No: 153, s.184-185.

74 “*Vilayet-i Karaman'da Larende kazasına tabî Ağras nam karyede vaki Döndü Hatun vakfına mütevellî olan Mustafa b. Halil nam kimesne beni İstanbul'da zimem-i nasda olan mal-ı vakfı da'va ve taleb ve kabza vekil nasb etmiştir*”, bkz; İstanbul Mahkemesi, 3 Numaralı Sicil, No: 528, s.360-361.

75 “*Bir husûs için ben âhar diyâra âzîm olmağla tevliyet-i merkûmenin hizmet-i lâzîmesini görmek için tarafımdan merkûm İbrahim Efendi'yi vekil ve menâbıma nâib-i menâb nasb ve tayîn eyledim*”, bkz. Bâb Mahkemesi, 54 Numaralı Sicil, No: 472, s.387.

76 Galata Mahkemesi, 90 Numaralı Sicil, No: 122, s.129.

77 İstanbul Mahkemesi, 3 Numaralı Sicil, No: 57, s.91. Benzer bir örnekler için bkz. a.e., No: 148, s.142-143; No: 195, s.168.

78 İstanbul Mahkemesi, 3 Numaralı Sicil, No: 82, s.104. Benzer örnekler için bkz. Üsküdar Mahkemesi, 5 Numaralı Sicil, No: 590, s.322-323.

79 “*Min ba'd asl-ı mal-ı vakıfıdan ve yevm-i vefatına gelince makbuzu olan ribhinden muteveffa-yı mersum [bir önceki mütevellî] zimmetinde bir akçe ve bir habbe bakı kalmadı...*” bkz; İstanbul Mahkemesi, 3 Numaralı Sicil, No: 111, s.120. Benzer örnekler için bkz. Üsküdar Mahkemesi, 84 Numaralı Sicil, No: 1066, s.548-549; Eyüb Mahkemesi (Havâss-ı Refîa), 90 Numaralı Sicil, No: 466, s.394-395; No: 315, s.292. Bu son örnek davada vakfı temsilen (davacı olarak) -ücretsiz görev yapan-vakıf nazırı hazır bulunmuştur. Bkz. a.e. No: 315, s.292.

diğer bir kanıt olarak gösterilebilir. Bunların yanında, vakıflar alacaklı olduğu gibi borçlu da olabiliyordu. Örneğin İstanbul'da Suriçi'nde dükkânları yangında harap olan Molla Hüsrev Vakfı'nın bu yapılarının tamir edilmesi için mütevellî kiracılar-  
dan borç talep etmiştir.<sup>80</sup>

Bu örnek olaylar, bilhassa sıradan insanların kurdukları, vakıfların gerçek kişiler tarafından yönetilen basit birer mal topluluğu olmadığını; mütevelliden bağımsız bir kişiliği olduğunu göstermektedir. Mahkeme kayıtlarında vakfın hem tüzel kişiliğinin varlığını hem de bu kişiliğin –Avrupadaki tüzel kişilik hakkının karşısında- zayıflığını gösteren örnekler de rastladık. Bu örnek olaylarda mütevellî, vakfın izni dışında kendi inisiyatifiyle ve mahkemenin izniyle kira işlemi yapmıştır. Örneğin İstanbul İbrahim Paşa Mahallesi'nde çıkan yangında Molla Gürani Vakfı'nın hamamı da yanmış, Hüdaverdi adlı kişi mahkemede; “*vakfın musa'adesi olmamağın, izn-i mutevellî ve emr-i hakimü'ş-şer' ile ben imaret ve meremmet edip sarf ettiğim doksan altı bin altı yüz altmış dokuz akce ücretinden mahsub olmak üzere mutevellî-i vakf icare-i tavile ile bana icar eylemişdi*” ifadesinde bulunmuştur.<sup>81</sup>

### Vakıfların Tüzel Kişiliğinin Toplumsal ve İktisadi Boyutu

Vakıfların tüzel kişiliğinin, hukuki tartışmalar dışında, neden bu kadar önemli olduğu sorusu akla gelebilir. Tüzel kişilik konusu sadece hukuki açıdan önemli değildir; zira bu konu sosyoekonomik gelişmeyle de direkt ilişkilidir. Örneğin Timur Kuran Ortadoğu ve Osmanlı'da iktisadi geri kalmışlığın sebeplerinden biri olarak tüzel kişiliğe sahip olmayan vakıfları saymaktadır. Kuran, Ortadoğu'da İslam'ın altın çağından sonra “düşünsel düzeyde gerilemesi”nin temel sebeplerinden biri olarak vakıf kurumunun, değişmez vâkıf şartlarından (vakfiyelerinden) kaynaklanan, “örgütsel *sınırlamaları*”nı göstermiştir. Yazara göre vakıf, teknolojik gelişmeye ayak uyduramayan, ticari sermaye birikimini ve örgütsel gelişimi engelleyen –esnek olmayan- bir kurumdur.<sup>82</sup> Kuran'a göre, vakfın özerk olmaması, zamanla fonksiyonunu kaybetmesine yol açabilecektir. Örneğin, tüccarların konaklama ihtiyacı için inşa edilen bir vakıf han ticaret yollarının değişmesi durumunda işlevini hızlı biçimde güncelleyemeyecek ve sonuçta yararsız bir yapıya dönüşecektir.<sup>83</sup> Bu, aslında vakıflara dair genellemeci ve eksik bir bakıştır. Zira İşeri'nin işaret ettiği üzere, vakfın daimi bir amaca tahsis toplumsal bir zorunluluk değildir. İslam Hukuku'nda, kadı tarafından amacı kalmamış veya işlevini yerine getirmesi imkânsız hale gelmiş olan vakfın başka bir amaca tahsis edilmesi mümkündür. Örneğin, bir gayrimenkulün mevcut durumunda bir değişiklik yapılması gerektiğinde, vakıf için de faydalı olacaksa vâkıf şartlarına rağ-

80 “*Vakfın malı olmayıp, lakin muste'cir karz verip ba'dehu mahsul-i vakıfıdan haklaşmak...*” bkz; İstanbul Mahkemesi, 3 Numaralı Sicil, No: 253, s.203. Yine vakfın tamir ihtiyaçları için mütevellî tarafından vakıf adına borç alındığına dair başka bir sicil kaydı için bkz; Rumeli Sadareti Mahkemesi, 21 Numaralı Sicil, No: 69, s.104.  
81 İstanbul Mahkemesi, 3 Numaralı Sicil, No: 77, s.102-103. Benzer bir örnek olay için bkz; “*müceddeden binasına canib-i vakıfıdan musa'ade olmamağın, vakf-ı mezbur mütevellisi olan Rıdvan b. Abdullah menzil-i mezburu bana icare-i mu'accele-i malume ve yevmi iki akçç ücret-i muecccele ile icar edip ve kendi malım ile ihdas ettiğim bina canib-i vakıfıdan icare-i mu'acceleye mahsub olmak üzere izin verip, ben dahi ta'mir ve meremmet etmek*”, a.e., No: 409, s.293-294.

82 Kuran, *Yollar Ayrılırken*, s.108, 148.

83 Kuran, “Azgelişmişliğin Kurumsal Kökenleri”, s.58.



men, kadının kararı ve mütevellinin de izniyle gerekli değişiklikler yapılabilirdi.<sup>84</sup> Dahası Osmanlı'da vakıf kurucuları, gelecekte yaşanacak değişken şartları göz önüne alarak, başlangıçta esnek bir vakfiye de hazırlayabilirdi.<sup>85</sup> Deguilhem ise farklı bir bakışla, vakıfların statik ve el değiştirilemez olmadıklarını; vakıf mülklerinin sadece istibdal ve irsad (tahsis) gibi yasal yollarla sık sık el değiştirdiğini hatırlatmıştır. Ayrıca vakıfların piyasa talepleri doğrultusunda ekonominin ayrılmaz bir parçası olduğu görüşündedir. Ona göre, Osmanlı vakıf ekonomisi ve siyaseti, bireylerin, toplumun ve devletin ihtiyaçlarına cevap verebilen *esnek ve istikrarlı* bir sisteme dayanıyordu.<sup>86</sup>

Osmanlı vakıflarının sahip oldukları iktisadi kaynakları israf ettikleri veya etkisiz kullandıkları da öne sürülmüştür. Örneğin Kuran'a göre, tüzel kişiliğe ve esnek bir yapıya sahip olmayan vakıf sistemi sebebiyle varlıklı kişilerin sermayeleri ticaret sektöründen, risk ve rekabet içermeyen vakıf sektörüne kaymıştır. Bu da İslam ve Osmanlı topraklarında modern şirketlerin ortaya çıkışını geciktirmiştir.<sup>87</sup> Çizakça ise Osmanlı'da iltizam yöntemi yoluyla vergi toplamadan sağlanan kârların diğer sektörlerle nazaran daha yüksek olduğuna dikkat çekmiştir. Dolayısıyla, aslında Osmanlı'da varlıklı kişiler sermayelerinin büyük bir kısmını vakıf alanına değil iltizam sektörüne aktarmışlardır. Bu sebeple Çizakça'ya göre, kaynakların etkisiz dağılımı, vakıf kurumundan ziyade iltizam sisteminden kaynaklanmıştır.<sup>88</sup> Orbay'a göre, sultan ve diğer büyük vakıfların iktisadi etkinliğini belirleyen temel unsurlar ise; vakfın kuruluş amacı, mali-idari kararlarını sınırlayan şartları (vakfiyesi), devletin bu karar ve uygulamalara müdahalesi ve vakıf üzerindeki kontrol gücüdür. Diğer taraftan vakıflar, zaten prensip olarak ticari ortaklık/modern şirket olma amacıyla kurulmazlar ve doğal olarak ticari işlerini bir ortaklık gibi yürütemezler.<sup>89</sup> Bu özellikleri sebebiyle vakıflar, Kuran'ın görüşünün<sup>90</sup> aksine, şirketler gibi özerklikleri olsa dahi korporasyonlara/modern şirketlere dönüşecek ya da onlara alternatif olacak kuruluşlar olarak görülemezler.

Gerçekten Osmanlı vakıfları çağdaşları olan Avrupa ve Kuzey Amerika'daki örneklere nazaran güçlü bir tüzel kişiliğe sahip olmasalar da mali durumları ve yönetimleri iyi olduğu sürece asırlarca ayakta kalmışlardır. Dahası Osmanlılar, hukukçuların büyük tartışmaları eşliğinde *para vakıflarını* kurmuşlardır. Bunlar Osmanlı vakıf kurumunun, esneklik gösterebildiğine dair diğer kanıtlar olarak gösterilebilir. Osmanlı vakıfları, zamanın değişen ve farklılık arz eden sosyoekonomik koşullarına rağmen hizmetlerine devam edebilmişlerdir. Yapısal şartlarından dolayı iktisadi açıdan etkisiz olan bir kurumun asırlar boyunca hayatını devam ettirmesi de mümkün değildir. Vakıf kurumunun sürekliliğine ve işlevine ket vuran esas kırılma noktası Tazimat

84 İşeri, "Vakıflar", 74, 212; Hâtemî, *Medenî Hukuk Tüzel Kişileri*, s.650.

85 Murat Çizakça, "Review of The Long Divergence: How Islamic Law Held Back the Middle East by Timur Kuran", *Review of Middle East Studies*, 45/1 (2011), s.118.

86 Deguilhem, "Wakf", s.88.

87 Kuran, "Azgelişmişliğin Kurumsal Kökenleri", s.58-59.

88 Çizakça, "Suçlu Şeriat mıydı?", s.17.

89 Kayhan Orbay, "The Economic Efficiency of Imperial Waqfs in the Ottoman Empire", XIV International Economic History Congress, Helsinki, erişim 2 Temmuz 2018, [https://www.academia.edu/5979515/The\\_Economic\\_Efficiency\\_of\\_Imperial\\_Waqfs\\_in\\_the\\_Ottoman\\_Empire](https://www.academia.edu/5979515/The_Economic_Efficiency_of_Imperial_Waqfs_in_the_Ottoman_Empire), s.1-3.

90 Kuran, "Azgelişmişliğin Kurumsal Kökenleri", s.57-58.

Dönemi'nde vakıflar aleyhine benimsenen merkeziyetçi ve modernist politikalar olmuştur.

Tabii ki vakıflar toplumsal ve iktisadi açıdan her yönüyle olumlu niteliklere sahip değildir. Osmanlı tebaasından hali vakti yerinde olanların bazıları servetinin annesi, eşi ve kızları da dâhil olmak üzere mirasçıları arasında bölünmesine mani olmak ve servetini erkek çocuk ve torunlarına bırakmak amacıyla da vakıf kurma yoluna gitmişlerdir. Hatta Hüseyin Naci'ye göre, bu yolla vakıf kurma eylemi yüzünden, bazı Avrupalı yazarlar arasında vakfı yeni bir *veraset kurumu* olarak yorumlayanlar da olmuştur.<sup>91</sup>

Hüseyin Naci'ye göre Osmanlı döneminde vakıfların bu kadar "*hüsn-i kabul*" görüp sayıca artmasının üç temel sebebi vardı. Bunlardan ilki yukarıda bahsedildiği üzere, vakfın bir veraset aracı olarak kullanılmasıydı. İkincisi bilhassa evlatlık vakıfların, servetin-mülkiyetin müsadereeden korunması ve sonraki nesillere aktarılması amacıyla tercih edilmesiydi. Bu sebeple, evlatlık vakıflar esasında "*müessese-i diniye değil, daha ziyade bir müessese-i iktisadiye*" mahiyetini almıştı. Vakıf kurumunun Osmanlı kültürüne yerleşmesinin üçüncü temel sebebi de vakfın, kurucuyu sonradan gerçekleştirecek borcundan dolayı aleyhinde başlayacak adli takipten korumasıydı. Zira vakıf, üzerinde alacak iddiasında bulunulamayacak bir mal idi. Vakıf kurucu borçlu değilken vakfı kursa ancak sonrasında borçlansa, öldükten sonra başka terekesi dahi yoksa buna rağmen alacaklılar vakıf malına dokunamazdı.<sup>92</sup>

## Sonuç Yerine

Vakıfların tüzel kişiliği tartışmasını günümüz hukuk anlayışındaki kurallara ve normlara göre yapmak bizi anakronizme sürükleyecektir. Buna ek olarak *tüzel kişilik* kavramının ve konusunun esasında Avrupa Hukuku'na özgü olduğunu da unutmamak gerekir. Dolayısıyla Osmanlı vakıflarının tüzel kişiliğini ve özerkliğini dönemin sosyoekonomik ve hukuki şartlarını dikkate alarak karşılaştırmalı biçimde incelemek gerekir. Dahası, Avrupa ve İslam hukuk rejimleri karşılaştırılırken literatürde genellikle İslam Hukuku, Avrupa Hukuku temel alınarak değerlendirilmektedir. Bu yöntemde, Avrupa Hukuku'na has teorik ve pratik çerçevenin üstün konuma yerleştirildiği bir yaklaşım sorunu ortaya çıkmaktadır. Oysa İslam Hukuku'nu kendi şartları içerisinde değerlendirip, zaman-mekân ayrımını gözden kaçırmadan karşılaştırmayı bu bakış açısıyla yapmak gerekir. Her iki hukuk rejiminin benzerlikleri ve farklılıkları ancak bu yolla daha açık biçimde tespit edilebilir.

Bu yöntemle kurgulanan çalışmamızın çıkarımlara göre, vakıfların vakfiyelerine göre yönetilmesi, organları/mütevellileri yoluyla kendi gelir-giderlerini idare etmesi, davalı ve davacı olabilmesi, malvarlığına sahip olması, borçlu ve alacaklı olabilmesi, haksız fillerinden sorumlu olabilmesi -kısaca hak ve fiil ehliyetinin olması- Osmanlı vakıflarının tüzel kişiliğe sahip olduğuna dair kanıtlardır. Diğer taraftan, darüşşifa tabibi, göz hekimi vb. görevlilerin tayin edilmesi, ücretlerinin artışı, vakıf binalarının

91 Hüseyin Naci, "Vakfa Dair Bir Tedkik", s.99. Bu konuda ayrıca bkz; Çizakça, "Suçlu Şeriat mıydı?", s.7.

92 Hüseyin Naci, "Vakfa Dair Bir Tedkik", s.97, 102-103, 106.

tamiri gibi kararların merkezi idare/padişah tarafından verilmesi, merkezin denetim ve yaptırım (monitoring-sanctioning) gücünün yadsınamayacak düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu olgular fiiliyatta vakıfların tüzel kişiliklerini zedeleyen önemli unsurlardır. Dolayısıyla, dönemin hukuk kurallarını ve sosyoekonomik sistemin şartlarını da dikkate aldığımızda Osmanlı vakıflarının İslam Hukuku'na göre aslında tüzel kişiliğe sahip oldukları; ancak, merkezin idari vesayetinin güçlü olması sebebiyle, bu tüzel kişiliğin Avrupadaki muadilleri karşısında uygulamada zayıf kaldığı görülmektedir. Bu durumun bir sebebi de “tüzel kişilik” kavramının ve kurumunun özü itibarıyla Avrupa Hukuku'na ait olmasıdır.

Bu çalışmanın literatüre katkı olarak dikkat çekmeyi amaçladığı esas husus, Osmanlı vakıflarının tüzel kişilikleri tartışılırken vakıf türlerinin göz önüne alınması gerektiğidir. Zira farklı vakıf çeşitleri, fiiliyatta ortaya çıkan tüzel kişiliğin boyutunu da etkilemektedir. Örneğin merkezi idarenin ya da doğrudan padişahın kontrolündeki büyük vakıfların de facto tüzel kişilikleri sıradan insanların kurdukları vakıfların ve aile vakıflarının tüzel kişiliklerine nazaran daha zayıftır. Çünkü sultani vakıfların veya devlet adamlarının kurdukları vakıflar asırlarca merkezi görevliler tarafından –doğrudan tüzel kişilik tanınmadan, sanki bir kamu kuruluşu gibi- idare edilmiş ya da sıkı denetim altında tutulmuştur. Bu durum vakıf idarelerinin kendi kararlarını almalarını ve uygulamalarını sınırlamıştır. Oysa küçük çaplı vakıflar ile aile vakıflarında, gerek idari gerekse hukuki işlemlerde müteveli ya da kurucuların serbestliği/bağımsızlığı bu büyük vakıflara nispetle yüksektir. Diğer yandan, merkezi idarenin küçük vakıflar ile aile vakıfları üzerinde de güçlü bir idari vesayeti olduğu unutulmamalıdır.

Bunların yanında Evkaf Nezareti'nin kurulmasıyla ortaya çıkan mazbut vakıflar ile mülhak vakıfların tüzel kişilikleri de tartışmaya değerdir. Mülhak vakıflar tüzel kişiliğe sahiptirler; çünkü gerçek kişiler gibi hukuki işlemler/sözleşmeler yapabilir, alacaklı veya borçlu olabilirler, fiillerinden sorumlu olup, borçlarını da kendi gelirlerinden öderler. Mazbut vakıflar ise bu haklara sahip değildir; bu vakıfların her birinin fiillerinden, işlemlerinden ve borçlarından Evkaf Nezareti, sonrasında Vakıflar Genel Müdürlüğü sorumlu olmuştur. Bu yüzden çalışmada, mazbut vakıfların tüzel kişiliği konusunun tartışmalı olduğuna dikkat çekilmiş; organları (mütevellileri) olmayan ve doğrudan bir kamu kuruluşu tarafından yönetilen bu vakıfların fiiliyatta tüzel kişiliğiyle yaptığı idari ve hukuki işlemlerin ortadan kaybolduğuna dikkat çekilmiştir.

Diğer bir tartışma konusu vakıfların kamu tüzel kişisi mi yoksa özel hukuk tüzel kişisi mi olduğudur. Burada da yine vakıf türünü dikkate alan bir yaklaşım sergilenmiş; sultani vakıflar gibi büyük çaplı irsadi vakıfların neredeyse bir kamu kuruluşu gibi idare edilmeleri ve kamu hizmetlerini yerine getirmeleri sebebiyle teorik olarak kamu hukuku tüzel kişisi kabul edilebilecekleri kanaati hâkim olmuştur. Bu bağlamda, küçük çaplı ve sıradan kişilerin kurdukları vakıflar ile özel mülkiyete varan uygulamalarıyla aile vakıfları ise günümüzdeki gibi özel hukuk tüzel kişileri olarak kabul edilebilir.

Çalışmada son olarak Osmanlı vakıflarının tüzel kişiliği ile iktisadi gelişme konusu birlikte ele alınmıştır. Vakıfların tüzel kişiliğinin varlığı ya da yokluğunun, Osmanlı'nın iktisadi ve sosyal az gelişmişliğinin sorumlusu olamayacağı kanaati hâkim olmuştur. Osmanlı vakıfları, İslam hukuk teorisine göre ve zayıf da olsa pratikte tüzel kişiliğe sahiptir. Vakıf, nispeten esnek bir kurum olarak asırlarca yaşamaya devam etmiştir. Osmanlı ekonomisinde kayda değer bir ağırlığa sahip olan vakıf kurumu, birçok kamu hizmetini yerine getirmiş ve beşeri sermaye birikimini, üretimi, tüketimi, bölüşümü desteklemiş önemli bir kültürel-iktisadi aktördür. Bunun yanında iktisadi gelişme konusu işlenirken, kuruluş ve faaliyet amaçları birbirinden farklı olduğu için, vakıfların Avrupa menşeli ticari ortaklıklarla karşılaştırılması doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

## Kaynakça

### Başbakanlık Osmanlı Arşivi (BOA)

BOA, İE.SH 1/24, M. 1686; BOA, İE.EV 13/1581, M. 1686; BOA, İE.SH 2/180, M. 1719.

### Şer'îye/Kadı Sicilleri

İstanbul Kadı Sicilleri. Üsküdar Mahkemesi. 5 Numaralı Sicil (H. 930-936/M.1524-1530). Edit., Coşkun Yılmaz. İstanbul: İSAM Yayınları, 2010.

İstanbul Kadı Sicilleri. Üsküdar Mahkemesi. 84 Numaralı Sicil (H. 999-1000/M. 1590-1591). Edit., Coşkun Yılmaz, İstanbul: İSAM Yayınları, 2010.

İstanbul Kadı Sicilleri. Rumeli Sadareti Mahkemesi. 21 Numaralı Sicil (H. 1002-1003/M.1594-1595). Edit., Coşkun Yılmaz, İstanbul: İSAM Yayınları, 2011.

İstanbul Kadı Sicilleri. İstanbul Mahkemesi. 3 Numaralı Sicil (H. 1027/M. 1618). Edit., Coşkun Yılmaz, İstanbul: İSAM Yayınları, 2010.

İstanbul Kadı Sicilleri. Galata Mahkemesi. 90 Numaralı Sicil (H. 1073-1074/M. 1663). Edit., Coşkun Yılmaz. İstanbul: İSAM Yayınları, 2012.

İstanbul Kadı Sicilleri. Eyüb Mahkemesi (Havâss-ı Refîa). 90 Numaralı Sicil (H. 1090-1091/M. 1679-1680). Edit., Coşkun Yılmaz. İstanbul: İSAM Yayınları, 2010.

İstanbul Kadı Sicilleri. Bâb Mahkemesi. 54 Numaralı Sicil (H. 1102/M. 1691). Edit., Coşkun Yılmaz. İstanbul: İSAM Yayınları, 2011.

### Diğer Kaynaklar

Akgündüz, Ahmet. *İslâm Hukukunda ve Osmanlı Tatbikatında Vakıf Müessesesi*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayını, 1988.

Alkan, Mustafa. "Türk Tarihi Araştırmaları Açısından Vakıf Kayıtlar Arşivi". *Vakıflar Dergisi*. 30 (2007): 1-34.

Barkan, Ömer Lûtfi. "Şehirlerin Teşekkül ve İnkişafı Tarihi Bakımından: Osmanlı İmparatorluğunda İmaret Sitelerinin Kuruluş ve İşleyiş Tarzına Ait Araştırmalar". *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. 23/1-2 (1963): 239-296.

- Cansel, Erol. "Vakıf, Kuruluşu, İşleyişi ve Amacı". *Vakıflar Dergisi*. 20 (1988): 321-327.
- Çizakça, Murat. "Gerçekten de Suçlu Şeriat mıydı?". Erişim 10 Haziran 2018. [https://www.academia.edu/4588011/Gercekten\\_de\\_Suclu\\_Seriat\\_miydi](https://www.academia.edu/4588011/Gercekten_de_Suclu_Seriat_miydi), 1-25.
- Çizakça, Murat. "Waqf and Reforming the Higher Education". Paper to be Submitted at the Higher Education Forum–Waqf Revival, Malaysia, Kuala Lumpur, 22.02.2018. Erişim 5 Haziran 2018. [https://www.academia.edu/35870638/Waqf\\_and\\_Reforming\\_the\\_Higher\\_Education](https://www.academia.edu/35870638/Waqf_and_Reforming_the_Higher_Education). 1-6.
- Çizakça, Murat. "Review of The Long Divergence: How Islamic Law Held Back the Middle East by Timur Kuran". *Review of Middle East Studies*. 45/1 (2011): 117-119.
- Deguilhem, Randi. The Encyclopedia of Islam. 2nd Edition. "Wakf, In the Ottoman Empire to 1914". XI. Leiden: Brill, 2002, 87-92.
- Eren, Fikret. "Osmanlı Dönemi Vakıfları". V. *Vakıf Haftası Kitabı* içerisinde. Ankara: Vakıflar Genel Müdürlüğü Yayını, 1988, 195-201.
- Eren, Fikret. "Vakıf Mevzuatının Aksayan Yönleri Semineri Paneli". VII. *Vakıf Haftası (5-7 Aralık 1989)*. Haz., İ. Ateş, S. Bayram, M. Narince, Ankara: Vakıflar Genel Müdürlüğü, 1990, 167-170.
- Ertem, Adnan. "Osmanlıdan Günümüze Vakıflar". *Vakıflar Dergisi*, 36 (2011): 25-65.
- Furat, Ahmet Hamdi. "İslam Hukukunda Vakıf Akdinin Bağlayıcılığı". *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 27 (2012): 61-84.
- Gözler, Kemal. *İdare Hukuku*. C. 1. 1. Baskı. Bursa: Ekin Kitabevi, 2003.
- Hâtemî, Hüseyin. "Vakıf Kurumuna Hukuk Tarihi Açısından Genel Bir Bakış". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 55/4 (1997): 111-128.
- Hâtemî, Hüseyin. *Medenî Hukuk Tüzel Kişileri: Giriş, Tarihi Gelişim, Eski Vakıflar*. C. I. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1979.
- Hüseyin Naci. "Vakfa Dair Bir Tedkik". *Darülfünun Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 2/12 (Teşrinî Sani 1338/Kasım 1922): 94-114.
- İpşirli, Mehmet. "Osmanlı'da Vakıfların Tarihi Gelişmesi". *Sivil Toplum: Düşünce ve Araştırma Dergisi*. 4/15 (2006): 61-72.
- İstanbul Ahkâm Defterleri, İstanbul Vakıf Tarihi 1 (1742-1764)*. Proje ve Yayın Yön., Ahmet Kal'a. Haz., Ahmet Tabakoğlu, Ahmet Kal'a, Salih Aynural vd. İstanbul: İBB Kültür İşleri Daire Başkanlığı İstanbul Araştırmaları Merkezi, 1998.
- İşeri, Ahmet. "Vakıflar (Medeni Kanun'dan Önceki ve Sonraki Vakıf Nev'ileri ve Hukukî Mahiyetleri)". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 21/1 (1964): 199-280.
- Köprülü, Fuad. "Vakıf Müessesesinin Hukukî Mahiyeti ve Tarihi Tekâmülü". *Vakıflar Dergisi*. 2 (1942): 1-35.
- Köse, Murtaza. "İslam Hukuku ve Modern Hukuka Göre Tüzel Kişilik". *EKEV Akademi Dergisi*. 1/2 (Mayıs 1998): 221-230.
- Kuran, Timur. "Orta Doğu'daki Ekonomik Azgelişmişliğin Kurumsal Kökenleri". *Kayseri Ticaret Odası Dergisi*. (Ekim 2010): 50-59.

- Kuran, Timur. "The Provision of Public Goods under Islamic Law: Origins, Impact, and Limitations of the Waqf System". *Law & Society Review*. 35/4 (2001): 841-898.
- Kuran, Timur. *Yollar Ayrılırken, Ortadoğu'nun Geri Kalma Sürecinde İslam Hukukunun Rolü*. Çev., Nurettin Elhüseyni. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 2012.
- Makdisi, George. *The Rise of Colleges, Institutions of Learning in Islam and the West*. Edinburgh: Edinburgh University Press, 1981.
- Onar, Sıddık Sami. *İdare Hukukunun Umumi Esasları*. C. 1. İkinci Baskı. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1960.
- Orbay, Kayhan. "The Economic Efficiency of Imperial Waqfs in the Ottoman Empire". XIV International Economic History Congress. Helsinki. Erişim 2 Temmuz 2018. [https://www.academia.edu/5979515/The\\_Economic\\_Efficiency\\_of\\_Imperial\\_Waqfs\\_in\\_the\\_Ottoman\\_Empire](https://www.academia.edu/5979515/The_Economic_Efficiency_of_Imperial_Waqfs_in_the_Ottoman_Empire). 1-15.
- Ortaylı, İlber. Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi. "Kadı (Osmanlı Devleti'nde Kadı)" maddesi. 24. İstanbul, 2001, 69-73.
- Özcan, Tahsin. "Osmanlı Vakıf Hukuku Çalışmaları". *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*. 3/5 (2005): 513-552.
- Özsunay, Ergun. *Medenî Hukukumuzda Tüzel Kişiler, Tüzel Kişilerin Genel Teorisi-Dernekler-Vakıflar*. 3. Baskı. İstanbul: İ.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları. 1974.
- Öztürk, Nazif. "XIX. Yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu'nda Sanayileşme ve 1827'de Kurulan Vakıf İplik Fabrikası". *Vakıflar Dergisi*. 21 (1990): 23-80.
- Pantık, Ramazan. "Osmanlı'da İcâreteyn Uygulaması Hakkında Yeni Değerlendirmeler". *Vakıflar Dergisi*. 48 (2017): 75-104.
- Reuter, Ernst. "Beledi Vakıfların Modern Şehir İdaresindeki Ehemmiyetleri". Çev., Coşkun Üçok. İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası. 3/3-4 (1942): 329-343.
- Sarı, Nil. Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi. "Tıp (Osmanlı Dönemi)" maddesi. 41. İstanbul, 2012, 101-111.
- Taşkın, Âlim. "Tüzel Kişilerin Kişilik Haklarının Korunması". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 42/1 (1992): 203-243.
- TBMM Zabıt Ceridesi. C. 4. 33. İnikad. 03.06.1935. Erişim 30 Haziran 2018. <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/tutanak/tbmm/d05/c004/tbmm05004033.pdf>.
- Vakıflar Kanunu (2762 Sayılı). Erişim 1 Temmuz 2018. <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3027.pdf>.
- Yılmaz, Yasin. "Kanunî Vakfiyesi ve Süleymaniye Külliyesi (Eğitim, Kültür ve Sosyal Yönü-Başlangıçtan 1600'e Kadar)". Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, 2002.
- Zahraa, Mahdi. "Legal Personality in Islamic Law". *Arab Law Quarterly*. 10/3 (1995): 193-206.

## Did Ottoman Waqfs have a Juristic Personality?

YAKUP AKKUŞ

**Abstract:** *The concept and institution of juristic personality is inherently owned by Western European Law. The juristic personality of the Islamic and Ottoman waqfs is not adequately examined in the literature. In this study, according to the Islamic Law, it is accepted that Ottoman waqfs have a juristic personality in general, taking into account the criteria such as managing waqfs according to their waqfiyyas, managing them with their own revenue-expenses, being a defendant-plaintiff and a debtor-creditor, and possessing assets. However, the juristic personality of the Ottoman waqfs is, in fact, weaker than the similar ones in Europe, due to strict control or direct intervention of the state in the waqf administration. Besides these, while the juristic personality of the waqfs are discussed, it is necessary to consider the types of the waqfs. For instance, de facto juristic personality of the sultanic waqfs and large waqfs are weaker than the juristic personality of small waqfs and family waqfs. In addition, “mülhak waqfs” have a juristic personality, but “mazbut waqfs” not. Because, none of “mazbut waqfs” have own organ, and are administrated by Ministry of Awqaf. The study also addresses the theoretical relationship between the juristic personality of waqfs and economic development.*

**Keywords:** *Law of waqf, Juristic personality, Autonomy, Ottoman waqfs, European waqfs.*







## Politik Argümantasyonun Temellendirilmesinde Ortak Kanaatlere Başvurma: Cumhuriyet İttifakı Argümanlarına Yönelik Bir İnceleme

OSMAN ÇALIŞKAN  
osmancaliskan84@hotmail.com  
ORCID ID:0000-0001-8768-3542

**Öz:** Bir argüman ister hukuk, ister felsefe isterse de politik sahada olsun belirli unsurların bir araya getirilmesiyle oluşur. Bu minvalde, asgari düzeyde her bir argüman, bir iddia ve o iddianın temellendirildiği gerekçe veya neden belirten ifadelerden meydana gelir. Ortaya atılan iddianın bir zemine/temele oturtulması ise çok farklı yollarla (bilimsel olgular, varsayımlar, değerler vb.) mümkündür. Fakat bunlardan bir tanesi, bu araştırmanın da konusu olan ortak kanaat, ya da antik ismiyle endoksa'dır. Bu araştırmadaysa, siyasal ikna için geliştirilmiş argümanların temellendirilmesi amacıyla ortak kanaatleri (toplum içinde genel kabul görmüş fikirler) kullanan argümanlar analiz edilmiştir. Argüman analizinde temel alınan model Alec Fisher'in genel argümantasyon çözümleme yöntemi olmuştur. Analiz için AK Parti ve MHP'nin Cumhuriyet İttifakı kapsamında yaptığı miting konuşmaları kaynak alınmıştır. Konuşmalarından toplam yedi adet ortak kanaate dayalı argüman belirlenmiş ve analiz edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Politik argümantasyon, Ortak kanaat, Endoksa, 2018 Cumhurbaşkanlığı Seçimi, 2018 Milletvekili Genel Seçimi.

### Giriş

Düşüncenin sağlam bir zemine oturtulması ya da temellendirilmesi hiç şüphesiz farklı alanlardan beslenen bilgi birikimiyle mümkündür. Diğer anlatımla sistematik düşünce, hangi alanda söz söylendiğine bağlı olarak muhtelif kaynaklardan beslenmek mecburiyetindedir. Söz gelimi insan sağlığının korunmasında belirli bir beslenme alışkanlığına yönelik ortaya atılacak bir teori tıp alanından, belirli bir sınıfın ekonomik davranışlarını değiştirme iddiasında olan teorinin ise ekonomi, sosyoloji ve psikolojiden istifade etmesi beklenir. Aynı şekilde siyasal davranışlara (oy verme davranışı gibi) etki etmeye çalışan ve bu yönde politik argümantasyon yapan siyasi kurumların da belirli sahalardan beslenmesi elzemdir. Bir siyasi yapı için bu sahalarda çok fazla çeşitlilik gösterebilir. Siyasal bilgiler, sosyoloji, psikoloji, ekonomi, eğitim,

\* Arş. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü.

askeri ve hukuk gibi alanlar bunlardan sadece birkaçıdır. Ülke yönetimini elinde bulunduran iktidar, hemen her alanda bir söylem geliştirebilir ve bunun için de mezkur bilim dallarının yanında daha nicelerine ihtiyaç duyar. Bu durum, siyasi iktidarların söylem inşasında çok geniş yelpazede bir uzmanlık bilgisinin gerekliliğine işaret eder. Bununla birlikte aynı siyasi iktidar, hedef kitlesi uzmanlardan oluşan spesifik bir topluluk değilse, söylemini anlaşılır kılmak adına genellikle teknik bir dil kullanmaktan kaçınır. Bunun yerine toplumun kolay anlayabileceği ortak bir dil geliştirir. Teknik meseleleri kamuoyu gündemine sokmak yerine eğitim, sağlık, ticaret, güvenlik gibi konularda herkesin anlayabileceği sade ve genel bir söylem üretir. Böylece tüm profesyonel ekibin çalışmasıyla ortaya çıkacak sonuç ve bunun topluma yansımaları basit bir söylemle ve pragmatik bir anlayışla aktarılmış olur. İşte bu söylem kapsamında geliştirilen politik argümantasyon, benimsenen düşünceye bağlı olarak bünyesinde bazı ilkeler barındırır. Diğer deyişle argümanların zemininde toplum tarafından genel kabul görmüş fikirlerin ya da bu çalışmada kullanılacağı biçimiyle *ortak kanaatin* yer aldığı gözlenir. Antik dönem ismiyle *endoksanın*.

Bir politik argümanın temellendirilmesinde genel kabul görmüş fikirlerin kullanılması tahmin edilebileceği üzere yeni bir şey değildir. Kültürden kültüre değişmekle birlikte her ülkenin siyasi iktidarı kendi politik argümantasyonunu kurgulamak üzere toplumsal ortak kanaatten istifade eder. Özellikle seçim dönemlerinde seçmeni kendi partisine oy vermek için ikna çalışmalarında bu durum daha da ağırlık kazanır. Zira teknik bilgilerle uzman olmayan bir topluluğu iknaya çalışmaktansa halihazırda toplumun onadığı bir düşünceyi üretilecek argümanların zeminine koymak çok daha kestirme olabilmektedir.

### Argümantasyon Analizi ve Bir Argümanın Temel Bileşenleri

Argümantasyon konusunun uzun bir tarihe sahip olmasından mütevellit konuyla ilgili fazlaca çalışma mevcuttur. Bu çalışmalar Aristoteles ve Platon gibi antik çağ filozoflarından orta çağda yaşamış isimlere ve oradan da günümüze kadar gelir. Argüman ve argümantasyon konusunda kırılma 1960'larda yaşanmıştır. Bu dönemde *informel mantık* anlayışının temsilcileri meseleye farklı bir boyut kazandırmış olsa da konu özü itibarıyla aynı kalmıştır. *Stephen Toulmin* ve *Chaim Perelman* gibi informel mantık savunucuları klasik mantık anlayışının belirli yönlerine karşı çıkmış ve yeni bir bakış açısı geliştirmişlerdir. Fakat bu bakış açısı köklerini yine klasik mantık ve klasik retorik gibi alanlardan almış, belirli itiraz noktalarında farklılıklar meydana gelmiştir.

Yukarıda bahsedilen eleştirilere bağlı olarak Toulmin, klasik mantığın akıl yürütme ve geçerlilik anlayışına itiraz eder. Van Eemeren ve diğerlerinin belirttiğine göre Toulmin formel mantığın oldukça sınırlı olduğunu ve dolayısıyla argüman değerlendirmeleri için yetersiz kalacağını savunur. Çünkü formel mantık ilkeleri gündelik dilde ortaya çıkan doğal argümanları analiz için oldukça mekaniktir. Dilin doğal akışı formel olarak dizayn edilen klasik mantık ilkeleriyle uyuşmaz. Argümanların

geçerliliğinin testi hususunda ise yine aynı mekaniklikten bahsetmek mümkündür.<sup>1</sup> Toulmin ile yukarıda ismi zikredilen Chaim Perelman da aynı dönemde retorik ve argümantasyon meselesine farklı bir boyut kazandıran isimlerden biri olmuştur. Eserini *Yeni Retorik* şeklinde adlandıran Perelman mevcut retorik anlayışını geliştirmek suretiyle ona farklı bir yorum katmıştır. Hatta bu yorum kendi tabiriyle “retoriği geldiği noktaya geri götürmüştür.”<sup>2</sup> Yani *ethos* ve *pathos* ziyade iknaya bağlantılı *logos* merkezli yapısına geri dönülmüştür. Zira Yeni Retorik bir argümantasyon teorisi. Argümantasyon ise her zaman hedef kitleye sunulan bir tez içerir. Böylelikle argümanın muhatabı ikna edilmeye, düşüncesi değiştirilmeye veya var olan düşüncesi pekiştirilmeye çalışılır.<sup>3</sup> Öte yandan van Eemeren ve Grootendorst, *Pragma-Diyalektik* adını verdikleri bir yaklaşımla yine klasik argümantasyon anlayışından farklı bir bakış açısı geliştirmişlerdir. Bu çalışmanın amacının da uygulamaya daha elverişli bir argümantasyon yaklaşımı sergilemek olduğu söylenebilir.<sup>4</sup> Fakat yine yukarıdakilere paralel olarak Pragma-Diyalektik Yaklaşım da köklerini klasik diyalektikten almaktadır.

Yukarıda ismi zikredilen çalışmalarla birlikte genel olarak informel mantık anlayışına hizmet eden başkaca akademik çalışmaların varlığından bahsetmek mümkündür. Fakat çalışmayı bu doğrultuda genişletmek araştırmanın kapsamı dışına çıkmak olurdu. Formel mantık (klasik mantık) informel mantık karşılaştırmasıyla varılmak istenen nokta kısaca şudur: Informel mantık çalışmaları her ne kadar argümantasyon konusuna farklı bir yorum getirse de köklerini yine klasik mantıktan alır. Bu çalışma özelinde ve yine çalışmanın yapısına uygun olması koşuluyla tabir caizse “köklerini formel mantıktan alan fakat onun dezavantajlı yönlerini minimuma indirmiş” sade bir modelden istifade edilmek istendi. Zira tarife uygun çalışma Alec Fisher’in *Genel Argüman Çözümleme Yöntemi* diye tanıttığı model olmuştur. Fisher, bir argümanın en basit haliyle bir sonuç ve bir de neden bildiren ifadeden oluştuğunu belirtir. Hemen vurgulanmalı ki bir argümanın yapısal yönünü tarif eden bu tanımlama yeni değildir. Antik Yunan’dan beridir bilinir. Onlarca kaynakta aynı şeyi bulmak mümkündür. Fisher’in ortaya koyduğu derlemenin baz alınmasının gerekçesi şudur: Yazar, “Gerçek Argümanların Mantığı” adlı çalışmasında daha evvel yayınlanmış metinlerin argümantasyon analizini yapmaktadır. Eserinde yer verdiği hacimli metinlerin argüman analizi için de bir çerçeve çizmekte ve analizde bunu kullanmaktadır. Şimdi Fisher’in bazı ünlü yazarlara ait olan metinlerin argümantatif analizini yaparken kullandığı yönteme ana hatlarıyla bakılabilir.

Alec Fisher, argümantasyon çözümlemesi için kullandığı yöntemi tanıtırken onu en sade hale getirmeye gayret eder ve üç başlık altında ele alır. Bunlardan ilki akıl yürütmenin dilidir. Burada Fisher bir argümanın neden ve sonuçlarını tespit etmeye yarayan bazı dilsel ipuçlarına değinir. İkinci kısımda ise argümanların yapısını ele alır. En yalın haliyle bir argümanı oluşturan “neden” ve “sonuç” bileşenlerinin yapısına

1 Frans H. van Eemeren vd., *Handbook of Argumentation Theory*, New York: Springer Reference, 2014, s.205-206.

2 Chaim Perelman, *The New Rhetoric and the Humanities*, Dordrecht: D. Reidel Publishing Company, 1979, s.1-5.

3 Perelman, *The New Rhetoric and the Humanities*, s.9-11.

4 Frans H. van Eemeren ve Rob Grootendorst, *A Systematic Theory of Argumentation*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004.

değindir. Son olarak da neden ve sonuçların bir nevi sağlaması olan argüman testinden bahseder. Ele alınan argümanın geçerli bir argüman olup olmadığını, karşılıklı olarak nedenlerin sonuçlara veya sonucun nedene uygunluğunu inceler.<sup>5</sup>

Tam da bu noktada çalışmanın amacı ve kapsamı doğrultusunda bir hatırlatma yapmakta fayda bulunmaktadır. En basit haliyle bir argümanın yapısal olarak neden ve sonuçlardan müteşekkil olduğu defaten vurgulandı. Bu çalışmanın odak noktasını da “neden”ler oluşturmaktadır. Herhangi bir argümanda neden unsuru ise çok farklı şekilde/form altında dizayn edilebilmektedir. Diğer tabirle argümanda ortaya konan sonuca yönelik nedenler farklı alanlardan alınabilmektedir. Örneğin bilimsel olgular, varsayımlar veya etik alanı neden oluşturmak için öne çıkanlardan birkaçıdır. Buna ek olarak, bu araştırmanın da içeriğini oluşturan diğer neden sahası ise ortak kanaatlerdir. Toparlamak gerekirse, bir argümanın sonucuna veya iddiaya yönelik ortaya konan neden ya da gerekçe toplumun ortak kanaatine dayalı bir düşünce/kanı olabilir. İşte bu minvalde, bu araştırma kapsamında da politik içerikli konuşmalardan ortak kanaate dayalı nedenler araştırılmıştır. Diğer deyişle, siyasi miting konuşmalarından argüman niteliği taşıyan ve bu argümanları ortak kanaate dayandıran nedenler analiz edilmiştir.

### **Argümanların Temellendirilmesinde Ortak Kanaatler**

Aristoteles *Topikler*'de, diyalektik önermelerin özelliklerine ve önemine dikkat çeker. Bunu birkaç tasnif üzerinden ele alır. Öncelikle, diyalektik bir önermenin çeşitli sanat dallarına (bu günümüz koşullarında bilim dallarına tekabül eder) ait bilgi birikiminden oluşabileceğini söyler. Yani öne sürülecek argümanın önermesi ya da iddianın zemini herhangi bir uzmanlık alanından derlenebilir. İkinci önerme sahası olarak, muteber filozofların (bu da çeşitli bilim dallarında faaliyet gösteren uzmanlar ya da alanında öne çıkan isimler olabilir) ortaya koyduğu sistematik bilgi gelmektedir. Bu kategorideki insanların ortaya koyduğu düşüncelerden alınan önermelerin toplumun ortak kanaatine ters olmaması şartı getirilmektedir. Son olarak ve bizim de esas üzerinde durmak istediğimiz önerme türleri genel kabul görmüş fikirler (endoksa) ya da toplumun ortak kanaatleri diyebileceğimiz önermelerdir. Bu, toplumun tümü ya da büyük çoğunluğu tarafından kabul edilen, onanan düşünce ve davranışlardır.<sup>6</sup> Bununla birlikte öyle akıldan uzak şeyler de değildir. Bu konuda Walton, ortak kanaat kavramının günümüzde sıklıkla kullanılan “kamuoyu” kavramıyla karıştırılmaması gerektiğinin altını çizmektedir.<sup>7</sup>

“Genel kabul görmüş fikirler” ya da “toplumsal kabuller” şeklinde ifade edilebilecek konunun bu çalışmada “ortak kanaat” şeklinde adlandırılacağı yukarıda belirtildi. Ortak kanaat, bir mesele üzerinde toplum üyelerinin genel düşüncesini yansıtan şeye gönderme yapar. Kavram antik anlamıyla kullanılmakta ve argümantasyon sahasındaki irtibatından koparılmamaktadır. Bu genel tariftten sonra ortak kanaat kavra-

5 Alec Fisher, *Gerçek Argümanların Mantığı*, çev., Cenk Özdağ, Oğuz Akçelik, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 2018, s.47-70.

6 Aristoteles, *Organon V: Topikler*, çev., H. Ragıp Atademir, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, 1996, s.17-18.

7 Douglas Walton, *Dialog Theory for Critical Argumentation*. Amsterdam: John Benjamins Publishing, 2007, s.56.

myla neyin kastedildiği, kavramın argümantasyon teorisi içindeki yerine etraflıca bakılabilir.

Aristoteles'ten beridir ortak sosyal temsillerin (bilgeler, önemli retorikçiler ve genel anlamda halk tarafından yaygın bir biçimde kabul edilen inançların) iki seviyesi olmuştur: *doksa* (kanaat) ve *endoksa* (ortak kanaat). Ortak kanaat, kanaate göre çok daha durağan ve kalıcı inançlara gönderme yapar. Çünkü ortak kanaat, muhatapla yaşanan argümantatif çekişmelerde test edilmiştir.<sup>8</sup> Çok genel bir ifadeyle ortak kanaat, toplum tarafından genel kabul görmüş düşünceler şeklinde adlandırılabilir.<sup>9</sup> Aristoteles yaklaşımlı diyalektik türünden tartışmalarda ortak kanaat, yeterli miktarda desteklenmiş inançlar ve kabuller anlamına gelir<sup>10</sup> Zira yukarıda dikkat çekildiği üzere ortak kanaatler kişisellikten uzak, birçok aklın etki ettiği kolektif bir zihinsel faaliyetin ürünüdür. Ayrıca test edilmiştir.

Aristoteles, dostluk/düşmanlık meselesinde ortak bir kanaat üzerinden onun bir önerme olarak nasıl kullanılacağını şu örnek vasıtasıyla inceler:

Gerçekte, dostlarına iyilik etmek gerektiği olası bir sanı ise onlara kötülük etmemek gerektiği de yine olası bir sanıdır. Dostlarına kötülük yapmak gerektiği önermesi umumi sanıya zıttır ve onlara kötülük etmemek gerektiği önermesi ise bu zıt önermeyi çeler. Daha bunun gibi, dostlarına iyilik yapmak gerekiyorsa düşmanlarına iyilik yapmamak gerekir.<sup>11</sup>

Diyalektik argüman ise öncüllerinde ortak kanaati kullanan bir tür akıl yürütmedir.<sup>12</sup> Bununla birlikte hemen belirtmek gerekir ki ortak kanaat, diyalektik tarzda akıl yürütmelerde doğruluğun kriteri olarak görülmez.<sup>13</sup> Ortak kanaatin zemine alınarak diyalektik tarzda bir akıl yürütmeyi sistemleştiren Aristoteles de zaten endoksanın doğruluğunu tartışmaz. Sadece ortak kanaati argümanın öncülü yapar ve buradan sonuç çıkarır.<sup>14</sup> Diğer deyişle bir bütün olarak argümanın doğruluğu konusunda nihai sonuç buradan çıkmaz. Ortak kanaat, bir argümanın öncülleri olarak işlev görür ve eğer doğruluk tartışması söz konusuysa bu bağlamda ele alınır.

Öte yandan ortak kanaatler makul ve doğru görülmelerine rağmen yanıltıcı ve hatalı da olabilir.<sup>15</sup> Zira "ortak kanaat, giriş katında oturur, 'dışarıyla alışverişe' hep hazırdır, başkalarıyla düzayaktır ama düş kuran birinin kapının önünden geçtiği de görül-

8 Georges Lüdi, "Language Management Measures and Their Impact in Companies Operating in a Context of Linguistic Diversity", *Multilingual Encounters in Europe's Institutional Spaces*, der., Johann W Unger, Michal Krzyzanowski ve Ruth Wodak, 15-43, London: Bloomsbury Publishing, 2014, s.20.

9 Douglas Walton, *Ethical Argumentation*, Maryland, Oxford: Lexington Books, 2003, s.22.

10 George Grote, *The Minor Works of George Grote: With Critical Remarks on His Intellectual Character, Writings, and Speeches*, London: J. Murray, 2007, s.134.

11 Aristoteles, *Organon V: Topikler*, s.18.

12 Mark Eli Kalderon, *Form without Matter: Empedocles and Aristotle on Color Perception*, Oxford: OUP Oxford, 2015, s.1.

13 Otfried Höffe, *Aristotle*, Albany: State University of New York Press, 2003, s.36.

14 Engin Delice, *Aristoteles Felsefesinde Tasımsal Tanıt ve Diyalektik İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi Anlara Üniversitesi, 2007, s.55.

15 Douglas Walton, *Ethical Argumentation*, s.22.

memiştir.”<sup>16</sup> Düş kuranın kapının önünden geçmediği yönündeki metaforik anlatım aslına bakılırsa ortak kanaatlerin veya toplumsal kabullerin kolaylıkla sorgulanamadığı gerçeğine dikkat çeker. Dolayısıyla onun bu hali muhtemel yanlışları düzeltme olasılığını daha en başında minimuma çeker. Bu gerçekliğin farkında olan Aristoteles Topikler’de, diyalektik tarzda akıl yürütme için “olası”nın rol oynadığı bir türden bahseder. Hatta yazdığı eserin gayesinin “olası öncüllerden hareket ederek, ortaya atılan her mesele üzerinde bir delil serdetme imkanını verecek bir metod bulmak...”<sup>17</sup> olduğunu ifade eder. Aristoteles, öncülleri ortak kanı olan bir argümanın *Analitikler I* ve *Analitikler II*’de ele aldığı, kesinliği muhakkak olan kıyaslardan farklı bir şey olduğuna dikkat çekmektedir. Dolayısıyla yüzde yüz bir kesinlik iddiasında olmayan diyalektik tarz olasının savunulmasına yardım eder.

### Cumhur İttifakı’nın Politik Argümantasyonuna Yönelik Bir Analiz

Çalışmanın uygulama ayağını içeren bu başlık altında AK Parti ve MHP’nin seçim kampanyası kapsamında ortaya koyduğu argümanlar ele alınmıştır. Analiz edilen argümanların kaynağı AK Parti ve MHP’nin Cumhur İttifakı kapsamında yaptığı miting konuşmalarıdır. Her iki partinin de İstanbul, Ankara, Adana ve Samsun olmak üzere toplam 8 mitingi incelenmiştir. Mezkur şehirlerde yapılan miting konuşmalarından toplam 7 adet ortak kanaate dayalı argüman belirlenmiş ve analiz edilmiştir.

#### AK Parti Argümanları

AK Parti’nin Samsun<sup>18</sup> (2 adet), Adana<sup>19</sup> ve Ankara<sup>20</sup> mitinglerinden derlenen toplam dört adet argüman aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir.

#### Argüman 1, (Samsun Mitingi)

**Argümanın Sonucu:** “Bu mücadeleyi biz kazanacağız”

**Argümanın Ortak Kanaate Dayalı Nedeni-Temellendirme:** “İş bilen kılıç kuşanıdır”

**Değerlendirme:** Recep Tayyip Erdoğan, Samsun mitingindeki bu konuşmasında özelde seçim yarışını ve genelde de siyasi çekişmeyi kendilerinin kazanacakları yönündeki iddiayı ortaya koymaktadır. İddiasını ise “her şey onu gereği gibi kullanmasını bilene yakışır”<sup>21</sup> minvalindeki *iş bilen kılıç kuşanının* atasözüyle temellendirmektedir. Ardından ulaşım, istihdam, zirai ve sosyal destekler, konut, baraj, ıslah, imar ve iskan, kadro ve sağlık gibi alanlara yönelik icraatlarını sıralama suretiyle

16 Gaston, Bachelard, *Uzamanın Poetikası*, çev., Alp Tümertekin, İstanbul: İthaki, 2008, s.219.

17 Aristoteles, *Organon V: Topikler*, s.3.

18 AK Parti Samsun Mitingi”, son güncelleme 20 Temmuz, 2018, <https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/94559/-ulkemizin-sendelemesini-bekleyenlerin-heveslerini-kursaklarında-birakacağız->.

19 AK Parti Adana Mitingi”, son güncelleme 20 Temmuz, 2018, <https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/94581/-bizim-genclerimiz-kadınlarımız-ciftcilerimiz-emecilerimiz-icin-buyuk-hayallerimiz-var->.

20 “AK Parti Ankara Mitingi”, son güncelleme 20 Temmuz, 2018, <https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/94398/-ankara-turkiye-nin-gelecegi-icin-govdesini-namlulara-siper-etti->.

21 “Marifet İltifata Tabidir”, son güncelleme 15 Temmuz, 2018, [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&kelime=marifet%20iltifata%20tabidir&cesit=1&guid=TDK.GTS.586916a396f475.23535007](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=marifet%20iltifata%20tabidir&cesit=1&guid=TDK.GTS.586916a396f475.23535007).

“işin ehli” olduğu iddiasını delilleriyle ortaya koymaya çalışmaktadır.

### **Argüman 2, (Samsun Mitingi)**

**Argümanın Sonucu:** Siyasetimiz yalan ve iftiradan uzak, icraat yapma odaklı olmuştur.

**Argümanın Ortak Kanaate Dayalı Nedeni-Temellendirme:** “Millete hizmetkar olmak”

**Değerlendirme:** Erdoğan konuşmasında, iddia minvalinde ortaya koyduğu ifadeyle öncelikle siyasi anlayışlarının ilkelerini sıralamaktadır. Ne olduklarını ve ne olmadıklarını belirli tanımlamalar üzerinden vermektedir. Akabinde, bunu bir felsefeye, ortak kanaate dayalı bir nedene bağlamaktadır. Diğer deyişle, demokratik yönetim sistemlerinde seçilmiş siyasi kadroların seçmen için hizmet üretme anlayışına vurgu yapan “millete hizmetkar olmak” düşüncesiyle iddiasını temellendirmiştir.

### **Argüman 3, (Adana Mitingi)**

**Argümanın Sonucu:** Diğer siyasi partiler karşısında AK Parti, yaptığı icraatlar sayesinde seçmenden teveccüh görmektedir.

**Argümanın Ortak Kanaate Dayalı Nedeni-Temellendirme:** “Marifet iltifata tabidir”

**Değerlendirme:** Erdoğan konuşmasında, yukarıda argümanın sonucu kısmında belirtilen ifadeler minvalinde bir fikir ortaya atmaktadır. Ardından bu fikri destekleyecek veriler sunmaktadır. AK Parti'nin yapmış olduğu icraatları sılamakta, verilen sözlerin tutulduğunu, projelerin hayata geçirildiğini, özellikle Adana kapsamındaki yatırımların arttığını belirterek bunları yaparken feragatta bulduklarını vurgulamaktadır. En nihayetinde Erdoğan iddiasını “başarılı kimselerin desteklendiği taktirde daha iyi işler yapacağı” yönündeki bir ortak kanaatle temellendirmektedir. Başka bir deyişle, yapılan icraatlar toplumda karşılık bulmuş ve yapılacak olanlar için teminat olmuştur. Böylece Erdoğan'a göre marifetli AK Parti kadroları toplum tarafından iltifata mazhar olmuştur.

### **Argüman 4, (Ankara Mitingi)**

**Argümanın Sonucu:** Türkiye'de bir kısım siyasiler ve onların destekçileri darbeci ve fitnecilere arka çıktıklarından biz teyakkuza geçmeliyiz.

**Argümanın Ortak Kanaate Dayalı Nedeni-Temellendirme:** “Bir olacağız, iri olacağız...”

**Değerlendirme:** Recep Tayyip Erdoğan Ankara mitingindeki bu konuşmasında, ortaya koyduğu iddiayı *birlikten kuvvet doğar* minvalindeki bir ortak kanaatle temellendirmektedir. Erdoğan, yakın tarihte yaşanmış olan 15 Temmuz Darbe Girişimi'ni, Gezi Parkı, terör ve 17-25 Aralık Olayları'nı tek tek sayarak buna destek olanları ve karşı duranları hatırlatmaktadır. Akabinde bu ve benzeri olaylarla mücadele için “birlikteliğin bozulmaması” yönünde uyarıda bulunmakta ve yukarıda belirtilen id-

dia ifadelerine ulaşmaktadır. Nihayetinde iddiasını “birlik olmanın başarı getireceği” yönündeki ortak kanaatine atıfla iddia temellendirilmektedir.

### MHP Argümanları

MHP'nin Samsun<sup>22</sup> (2 adet) ve Ankara<sup>23</sup> mitinglerinden derlenen toplam üç adet argüman aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir.

#### Argüman 1, (Samsun Mitingi)

**Argümanın Sonucu:** MHP, milletin desteğini arkasına alarak (cumhurun ittifakıyla) Türk düşmanlarını ve onun içerdeki işbirlikçilerini (CHP, İP, HDP, PKK, FETÖ ismi zikrediliyor) berteraf edecektir.

**Argümanın Ortak Kanaate Dayalı Nedeni-Temellendirme:** “Türk milleti tarihin hiçbir döneminde bağımsızlığına leke sürdürmedi, bayrağını yere düşürmedi.”

**Değerlendirme:** MHP iddiasının zeminine bakıldığında bir ortak kanaate, “Türk milletinin bağımsız yaşama istek ve azmi” yönündeki inanışa dayandığı görülmektedir. MHP lideri Devlet Bahçeli'nin konuşmasındaki bu argüman, *zincirleme argümantasyon* türü için de örnek teşkil etmektedir. Zira Bahçeli, iddiasını ortaya koymadan evvel yukarıda ortak kanaat olarak verdiğimiz ifadeyi dillendirmektedir. İlk etapta konuşmanın akışında bu ifade bir iddia olarak ortaya atılmakta ve gerekçeleri sıralanmaktadır. Türklerin Kuvay-ı Milliye ruhu ve Kurtuluş Savaşı'ndaki azmi ve başarısı ileri sürülen iddianın gerekçeleri/delilleri olarak bir bir sıralanmaktadır. Ardından bir argümanın başka bir argümana zemin oluşturduğu ve zincirleme argüman olarak bilinen tür ortaya çıkmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, önceki argümanda iddia konumunda olan “Türklerin bağımsızlığa düşkünlüğü” yönündeki sözler bu sefer yukarıda analiz edilen argümanda görüldüğü üzere “ortak kanaate dayalı neden” olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### Argüman 2, (Samsun Mitingi)

**Argümanın Sonucu:** “Cumhurun ittifakı<sup>24</sup>” (halkın birlikteliği, anlaşması) “milli beka”nın “güvenceye alınma”sı için gerekli olmuştur.

**Argümanın Ortak Kanaate Dayalı Nedeni-Temellendirme:** “Yalnız taş duvar olmazmış.”

**Değerlendirme:** Bahçeli, AK Parti'yle yapılan ittifakı “yalnız taş duvar olmaz” ifadeleriyle/düşüncesiyle gerekçelendirmektedir. Başka bir deyişle, ortaya konan argü-

22 MHP Samsun Mitingi”, son güncelleme 20 Temmuz, 2018, [http://www.mhp.org.tr/htmldocs/genel\\_baskan/konusma/4433/index.html](http://www.mhp.org.tr/htmldocs/genel_baskan/konusma/4433/index.html).

23 MHP Ankara Mitingi”, son güncelleme 20 Temmuz, 2018, [http://www.mhp.org.tr/htmldocs/genel\\_baskan/konusma/4436/index.html](http://www.mhp.org.tr/htmldocs/genel_baskan/konusma/4436/index.html).

24 24 Haziran 2018 seçimleri için MHP ve AK Parti'nin yaptığı anlaşma ve bu kapsamda oluşturulan “Cumhur İttifakı” konuşma metninde sanki ülke vatandaşlarının tamamının birleşimiymiş gibi aktarılmaktadır. Milli birlik ve dayanışmanın örneği olarak verilmektedir. Başka bir ifadeyle, Cumhur İttifakı iki partinin teknik bir anlaşmasından ziyade “cumhurun ittifakı”, yani milletin bir amaç uğrunda yek pare olması gibi aktarılmaktadır. Bu sebeple bir özel isim olan “Cumhur İttifakı” yerine “cumhurun ittifakı” ifadeleri olduğu gibi aktarılmaktadır.



manın iddiası ortak kanaate dayalı bir nedenle (amaca ulaşmada işbirliği zorunluktur) temellendirilmiştir. Devlet Bahçeli'nin yaptığı konuşmalarda benzeri şekilde “birlikten kuvvet doğar” minvalinde toplumun genel anlamda üzerinde mutabık kaldığı önerme niteliğindeki atasözü ve deyimleri sıkça kullandığı görülmektedir. Burada da iki siyasi partinin belirli bir hedef doğrultusunda ortak hareket etmesini bir ortak kanaate bağlayarak gerekçelendirmiştir.

### **Argüman 3, (Ankara Mitingi)**

**Argümanın Sonucu:** Milli Mücadele'nin hemen öncesindeki gibi Türkiye kısıkaç altındadır. MHP, her ne kadar zor olursa olsun ezelde yapıldığı gibi Türk milletinin de desteğini arkasına alarak bu kısıkaçı kıracaktır.

**Argümanın Ortak Kanaate Dayalı Nedeni-Temellendirme:** “Zalimin topu var, tüfeği varsa, hakkın dönülmez yolu, bükülmez kolu var”dır.

**Değerlendirme:** Devlet Bahçeli, ileri sürdüğü iddiayla öncelikle Türkiye'nin mevcut durumunu Milli Mücadele'nin hemen öncesindeki döneme benzetmektedir. Türkiye'yi işgal etmeye çalışan güçlere, buna destek veren düşmanlara, içerdeki “işbirlikçilerine” ve Türklerin bu ortamdaki vaziyetine dikkat çekmektedir. Kurtuluş Savaşı yılları konuşmada şöyle betimlenmektedir:

“Devasa bir imparatorluğumuzu gün be gün buduyorlar, günden güne doğruyorlardı.” “...Varlık ve tarihi haklarımızı müdafa ediyorduk. Emperyalizm kanlı senaryolarıyla varlığımızı dinamitliyordu.” “...Cepheden cepheye koşuyor, siperden siper atlıyorduk. Kan veriyorduk, kan döküyorduk, candan geçiyorduk.” “...İstiklalimiz için bedel istendi, şühedanın fedakârlıklarıyla seve seve ödedik.”

Ardından Bahçeli, aşağıdaki sözlerle açık olarak günümüz siyasi koşullarıyla geçmiş arasında bağ kurmaktadır.

“Tıpkı bugünkü gibi, küresel bir suikastla boğuşuyorduk. Tıpkı bugünkü gibi, çevremizde tuzak kuruluyor, ihanet ve işgal sahne alıyordu.” “...Bugün bir kez daha müteyakkız Ankara şuuruna, müstesna Kuvay-ı Milliye duruşuna ihtiyaç vardır.”

Tüm bu benzetmelerle, Bahçeli iddiasını ortaya atmakta ve yukarıda aktarılan ortak kanaate dayalı nedenle de iddiasını temellendirmektedir. Zira Kurtuluş Savaşı sırasındaki imkansızlıklara gönderme yapmak suretiyle Türk milletinin gücüne (bükülmez kol) ve meşru bir hedefinin/yolunun (hakkın yolu) olduğuna vurgu yapmaktadır.

### **Sonuç**

Bir siyasi partinin rakiplerine karşı oy toplama başarısı siyasi içerikli sohbetlerde “A partisi milletin dilinden anlıyor” veya “B partisi halka yakın ve samimi” minvalinde yorumları beraberinde getirmektedir. Bunun içindir ki siyasi adaylar sıklıkla “içinizden biri” veya “sizden biri” şeklinde takdim edilirler. Öte yandan milletin dilinden

anlamak veya halka yakın durmak seçimlerde zaferi getirecek teveccühü görmek için tek başına yeterli değildir. Fakat bu yönde iknanın gerçekleşmesi için önemli bir faktör olduğu da bilinmektedir. Endoksa veya ortak kanaat diye tabir edilen şeylerin de yukarıda başarıya etki eden faktörlerle bağlantılı olduğu görüldü. Bu doğrultuda, hedef kitlenin “dilinden anlamak” onun üslubunu bilmekten öte bir durumdur. Öncelikle argümantatif mesaj tasarımıyla ortaya çıkan mesajın içeriğini belirleyecek hedef kitle hakkındaki bilgiye sahip olmayı gerektirir. Seçmenin benimsediği inanç, tutum, tavır veya toplumsal ortak kanaatleri bilmeyi zorunlu kılar. Konuyla ilgilenen araştırmacılar, mesaj kaynağı ile muhatap arasında oluşturulan müşterek zemin genişliğinin iknanın başarısını doğrudan etkilediğini belirtir. Yani inşa edilen bir argümanın nedeni hedef kitlenin de benzeri bir argümanda oluşturduğu nedenle aynıysa müşterek zeminin yakalandığından bahsetmek mümkündür. Bu durum, teknik bir iş olarak argümantasyon sürecinde belirli iddiaları temellendirmek için muhatabın da kabul edeceği düşünceleri (veya ortak kanaatleri) bulmayla alakalıdır. Şu halde müşterek zeminin genişliği ile muhatabın ikna edilmesi arasında doğru orantılı bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. Öyleyse, politik bir argümanda ortaya konan nedenlerin ortak kanaate dayalı olması da aynı amaca hizmet eder demek yanlış olmayacaktır.

Bilindiği üzere bu çalışmada 24 Haziran 2018 Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekili Seçimleri’ni kazanmış iki siyasi partinin argümanları analiz edilmiştir. AK Parti’den 4 ve MHP’den 3 olmak üzere konu kapsamında tespit edilen toplam 7 argüman incelenmiştir. Araştırmayla ilgili dikkat çeken önemli hususlardan biri de argümanın nedeni yerine kullanılan ortak kanaate dayalı ifadelerin atasözleri, deyimler veya buna benzer veciz sözlerden oluşmasıdır. Bu tespit, çalışmanın konusu ve içeriği gereği anlamlı bir sonuca karşılık gelmektedir. Her kültürde olduğu gibi Türk kültüründe de belirli toplumsal kabuller veya ortak toplumsal kanaatler kalıplaşmış edebi sözlerle ifade edilir. Çok iyi bilinmektedir ki anlatımın bu etkili dil öğeleri toplumsal yaşam içinde sıklıkla kullanılır. Bir davranışa meşruiyet kazandırmak, bir düşüncenin temelini oluşturmak, bir öneriyi gerekçelendirmek için atasözleri içine gizlenmiş olan ortak kanaate başvurulur. Yapılan bu çalışmada da aynı durum tezahür etmiştir. Zira hem AK Parti hem de MHP ortaya koyduğu argümanın nedenlerini kalıplaşmış dilsel ifadelerle oluşturmuştur. Örneğin AK Parti, “iş bilen kılıç kuşananın” ve “marifet iltifata tabidir” sözlerini kullanmıştır. MHP ise “yalnız taş duvar olmaz” sözlerini argümanının nedeni olarak kullanmıştır.

Son olarak, her ne kadar elde edilen siyasi başarı tek başına ortak kanaate dayalı argümantasyona bağlanamasa da bu konuda ciddi olumlu etkiler yarattığı söylenebilir. Bu durum siyasi partinin hitap ettiği hedef kitlenin inanç ve tutumlarıyla birlikte belirli konulara karşı sahip oldukları ortak kanaatleri çok iyi bilmeyi gerektirir. Böylelikle politik söylemin argümantatif inşası sürecinde müşterek zemin mümkün olan en geniş alana yayılmış olur ki bu da seçmenin iknası adına pozitif bir gelişme sağlar.

### Kaynakça

AK Parti Adana Mitingi. Erişim 10 Temmuz, 2018. <https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/94581/-bizim-genclerimiz-kadinlarimiz-ciftcilerimiz-emekcilerimiz-icin-buyuk-hayallerimiz-var->

- AK Parti Ankara Mitingi. Erişim 10 Temmuz, 2018. <https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/94398/-ankara-turkiye-nin-gelecegi-icin-govdesini-namlulara-siper-etti->.
- AK Parti Samsun Mitingi. Erişim 10 Temmuz, 2018. <https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/94559/-ulkemizin-sendelemesini-bekleyenlerin-heveslerini-kursaklarında-birakacagiz->.
- Aristoteles. *Organon V: Topikler*. Çev., H. Ragıp Atademir. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, 1996.
- Bachelard, Gaston. *Uzamın Poetikası*. Çev., Alp Tümertekin. İstanbul: İthaki, 2008.
- Delice, Engin. *Aristoteles Felsefesinde Tasımsal Tanıt ve Diyalektik İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2007.
- Fisher, Alec. *Gerçek Argümanların Mantiği*. Çev., Cenk Özdağ, Oğuz Akçelik, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 2018.
- Grote, George. *The Minor Works of George Grote: With Critical Remarks on His Intellectual Character, Writings, and Speeches*. London: J. Murray, 2007.
- Höffe, Otfried. *Aristotle*. Albany: State University of New York Press, 2003.  
<http://www.tdk.gov.tr>. Temmuz 2018. <http://www.tdk.gov.tr>.
- Kalderon, Mark Eli. *Form without Matter: Empedocles and Aristotle on Color Perception*. Oxford: OUP Oxford, 2015.
- Lüdi, Georges. "Language Management Measures and Their Impact in Companies Operating in a Context of Linguistic Diversity". *Multilingual Encounters in Europe's Institutional Spaces*. Ed., Johann W Unger, Michal Krzyzanowski ve Ruth Wodak, 15-43. London: Bloomsbury Publishing, 2014.
- Marifet İltifata Tabidir. Erişim 13 Temmuz, 2018. [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&kelime=marifet%20iltifata%20tabidir&cesit=1&guid=TDK.GTS.586916a396f475.23535007](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=marifet%20iltifata%20tabidir&cesit=1&guid=TDK.GTS.586916a396f475.23535007).
- MHP Ankara Mitingi. Erişim 14 Temmuz, 2018. [http://www.mhp.org.tr/htmldocs/genel\\_baskan/konusma/4436/index.html](http://www.mhp.org.tr/htmldocs/genel_baskan/konusma/4436/index.html).
- MHP Samsun Mitingi. Erişim 14 Temmuz, 2018. [http://www.mhp.org.tr/htmldocs/genel\\_baskan/konusma/4433/index.html](http://www.mhp.org.tr/htmldocs/genel_baskan/konusma/4433/index.html).
- Perelman, Chaim. *The New Rhetoric and the Humanities*. Dordrecht: D. Reidel Publishing Company, 1979.
- van Eemeren, Frans H. ve Rob Grootendorst. *A Systematic Theory of Argumentation*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004.
- van Eemeren, Frans H. Bart Garssen, Erik C. W. Krabbe, A. Francisca Snoeck Henkemans, Bart Verheij ve Jean H. M. Wagemans. *Handbook of Argumentation Theory*. New York: Springer Reference, 2014.
- Walton, Douglas. *Dialog Theory for Critical Argumentation*. Amsterdam: John Benjamins Publishing, 2007.
- Walton, Douglas. *Ethical Argumentation*. Maryland and Oxford: Lexington Books, 2003.

## Appealing Endoxa in Justification of Political Argumentation: A Study on the Arguments of People's Alliance

OSMAN ÇALIŞKAN

**Abstract:** *An argument is created by bringing together certain elements, whether in law, philosophy or the political sphere. In this respect, each argument consists of at least one claim and justification for that claim. It is possible to ground the claim in a very different ways such as scientific facts, assumptions, values etc. But one of them, the subject of this research is the common opinion, or endoxa with its ancient name. In this research, the arguments that use common opinions (generally accepted ideas) in the community have been analyzed in order to ground the arguments structured for political persuasion. The model used in the argument analysis was Alec Fisher's general argumentation analysis method. The meeting speeches of the AK Party and MHP within the scope of the People's Alliance were the source of the argumentation analysis. A total of seven arguments based on common opinion were determined and analyzed from the speeches.*

**Keywords:** *Political argumentation, Common opinion, Endoxa, Turkish Presidential Election of 2018, Turkish Parliamentary Election of 2018.*



## Labour Migration and International Labour Standards: An Assessment in Terms of Labour Market

İLKNUR KARAASLAN\*  
ilknurkaraaslan@yahoo.co.uk  
ORCID ID:0000-0001-8548-4275

ABDULKADİR ŞENKAL\*\*  
asenkal@kocaeli.edu.tr  
ORCID ID: 0000-0001-5888-7474

**Abstract:** *Migration is a complex process and has many dimensions to deal with, such as governance, the protection of migrant workers, development linkages and international cooperation. Labour migration is also related to wage differentials, the relative ease or difficulty of relocating to another country and the absence of support networks. In the world millions of workers (labour) are travelling within and outside their countries in order to get jobs, better opportunities of employment and life. According to the ILO statistics its estimated that 232 million workers are international migrants in 2015. It's been foreseen by ILO that globalization, demographic shifts, conflicts and climate change will be increasing the number of workers who will be seeking employment and security outside their countries. The economic globalization has increased that number especially in the developing countries in where there is a huge problem of unemployment and poverty.*

**Keywords:** *Labour migration, Labour standards, Globalization.*

### Introduction

Migration is a complex process and has many aspects to deal with, such as governance, the protection of migrant workers, development connections and international cooperation. Labour migration is also related to wage differentials, relative easiness/difficulty of moving to another country and absence of support networks.

In the world, millions of workers (labour) are travelling in their country or abroad in order to have jobs, better opportunities of employment and life. ILO statistics estimate that 232 million workers were international migrants in 2015. ILO predicts that globalization, demographic shifts, conflicts and climate change will increase the number of workers who seek employment and security outside their countries. The economic globalization has increased that number especially in the developing countries where there is a huge problem of unemployment and poverty.

---

\* Dr. Lecturer, Kırklareli University, FEAS, Department of Labour Economics and Industrial Relations.

\*\* Prof. Dr., Kocaeli University, FEAS, Department of Labour Economics and Industrial Relations.

There are certain causes of the international labour migration. Being constructional issues, those are mainly follows: inequalities of developments of the countries, differentiation of production styles during the transformation process of information society and the increasing need for the skilled work force, homogeneous education systems among the countries, the trends of cultural and social likeness between the countries, political and vocational reasons, employment of youth, difficulties at matching the skills and jobs, the low level of incomes for the highly skilled workers, the lack of institutional infrastructure at the workplace, insufficiency for innovation and the internationalization of the vocational systems.

International standards are also an important issue for labour migration. Migration management and the necessity of regulating the labour market could be provided by a legal arrangement which complies with the international standards. If the economic and social conditions are rearranged according to the terms of globalization, labour migration and labour market could be more strengthened. But when it comes to national politics/practice and international refugee standards, a universal regulation has not been created yet. Existing international instruments function as a convenient guide to both of them (national and international migration policies). They are based on the ILO norms and the experiences derived from all those years.

The aim of this study is to explicate the standards of ILO, and other international organizations and the formation of labour standards at international level. The difficulties and obstacles of the creation of labour standards will also be analyzed in details at this study.

### **Globalization and International Labour Migration: Trends and Movements**

One of the most distinctive features of the globalization process which has been experienced for the past two decades is the increasing mobility of the people between regions, countries and the continents. As there is more stringent regulations and prevention on workforce than the capital, goods and services, its mobility has not increased as much as the mobility of the capital, the goods and services, but its long and short term movements have increased. The employment abroad, which is called foreign worker stream, labour migration and brain drain indicate that a part of the country's workforce leaves the country in order work and to be employed there.

Concerning the amount of labour migration all over the world, it is important to understand its impact on social and economic development in the worker's homeland and the destination country. Sufficiency of the migrant worker's skill to fulfil the needs of the labour market at the destination country is also an important issue. The human and labour rights of migrant workers are fundamental issues to be dealt, because the migrant labours are active agents for the development of the home and destination countries.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Marzia Rango and Frank Laczko, *Global Migration Trends: An Overview*, Geneva: IOM, 2014, p.18.

The migration of the highly skilled labour has also a big importance as a part of the labour migration and it should be handled both in respect of its means and ends. Labour migration has an impact on the economic conditions of the destination country at macro (gross national product, unemployment etc.) and micro levels (elasticities of wages, prices, taxes etc.). The economic system (liberalism, socialism etc.) of the country is also an important parameter which has a certain impact on labour migration.

Practical applications concerning the labour relation cause the states, social partners and the civil society to face a dilemma regarding the ways of managing a policy about labour migration. In many countries, the governments apply some legal obstacles to prevent labour migration. As the illegal labour migration reaches large figures, there seems to be no toleration in this matter. That means the migrant labours are not employed at the same working conditions and at such high wages as the native workers. The sectors, which employ the illegal workers generally provide irregular work, minimum wages and unhealthy working conditions. The presence of a labour force in a non-standard environment cause capital and employment to shift from a formal economy to an illegal one.

Regardless of intention, many governments introduce restrictive policies for the illegal workers as a result of the news against the foreign illegal workers on media and the bad images gained by the public opinion. The new development about immigration is the context of crime and migration relationship. In particular, the illegal migration of the people who have been in crime in their native countries causes the labour force to turn to a terrorist nature in terminology. It has been clearly seen that the increase in crime are highly correlated to the reports that entirely show violence.

Migration could also be described as the movements of the population with economic, social, cultural, political, religious reasons and as a result of natural disaster. In other words, migration is a decision of individuals and/or communities to leave their country with the expectation of better life conditions and moving to the new settlements temporarily or permanently.

In recent years, the ILO's study on migration indicates that the pressure of migration has negative effects at many parts of the world. The effects of international migration, in conjunction with the globalization process in the developed capitalist countries, is at the level of devastation. In many developing countries, especially in economic and social terms, as related to poverty, growing unemployment together with growing economic crisis and the of abandonment of traditional trade is littering the socio-economic structure. In addition, the lack of legal protection at the international level for migrant workers cause them to be considered a sustainable competitive tool.<sup>2</sup> It is because they are being forced to work in the unsuitable working conditions. Especially some of them, which migrated through illegal ways, have faced extremely hard conditions as a result of the fact that they are helpless against the risk of arrest, deportation and dangerous working conditions. Practices related to the

<sup>2</sup> Paul Krugman, "Competitiveness: A Dangerous Obsession", *Foreign Affairs*, 73/2 (1994), p.32.

labour migration have caused the states, social partners and civil society to face with a dilemma regarding the regulation of a policy about this subject.

In many states the legal obstacles are being applied about labour migration. As the illegal labour migration has reached a high quantity, there has not been yet any toleration about this matter. It means that the migrant workers are not being employed at the same working conditions with the native workers. For instance, they are paid less. The sectors which employ the illegal workers generally offer irregular works, minimum wages and unhealthy environments of work. Availability of workforce at the non-standard environment causes the capital and employment in the formal economy turning into underground economic activities.

In many countries, governments are introducing restrictive policies as a result of the news against foreign illegal workers in the media and their bad image in the public opinion. Crime-linked immigration and migration concept is now turning into a terrorist structure by using language and terminology of contentious illegal migration. Consequently, the increase in crime that occurred and the existence of the reports that entirely contain violence in all regions clearly show that the new impression arose for a reason.

As a result, more and more people migrate to other countries for a better life. Castles and Miles qualify the period that we are living in as “migrations period” considering the mobility of this globally intense migration.<sup>3</sup>

### **The Dimensions of International Labour Migration**

Nowadays, it has been discussed that there is the inadequacy and uncertainty of the information supplied about the dimensions of international labour migration. However, according to the data of the United Nations and the other international organizations the international labour migration has become a global issue more than ever.

Each year, millions of people, who look for jobs, high fee possibilities, better educational opportunities for themselves and for their children and want to escape violence and restriction, are crossing the international borders. The countries which received large quantities of migrants in past, are, nowadays, exporting migrants to other countries gradually.<sup>4</sup> According to the International Organization for Migration (IOM), approximately one in seven people today are migrants: 232 million people are international migrants, or 3.2% of the world population, and 740 million are internal migrants<sup>5</sup>

According to the “World Migration Report (2011)” which was prepared by IOM, international net migration rate on world-wide has not decreased in 2010 despite the global economic crisis impact. The migrants continue to migrate to the developed

<sup>3</sup> Stephen Castles and Mark J. Miller, *The Age of Migration*, London: Palgrave, 3th Edition, 2008, p.14.

<sup>4</sup> Ana Maria Iregui, “Efficiency Gains From the Elimination of Global Restrictions on Labour Mobility”, ed., George J. Borjas and Jeff Crisp, *Poverty, International Migration and Asylum*, London: Palgrave, 2005, p.36.

<sup>5</sup> *World Migration in Figures (2013)*, OECD-UNDESA, October 2013.



countries which has the impact of the economic crisis such as the United States. Although it is a small amount, the amount of migrants who migrate to those countries have declined. For example, the amount of migration in 2009 in the United States has declined from 1.13 million to 1.04 million in 2010; In UK, from 505.000 to 470.000; in Spain from 692.000 to 469.000; in Sweeden from 83.000 to 79.000 and in New Zealand from 63.000 to 57.000. According to the report, 214 million people worldwide in 2010 are estimated to be on international migration. According to the same report, the volume of the in-country migration was estimated at 740 million people.

According to the data of International Organization for Migration (IOM), country statistics indicate that international migration has reached a deplorable level. Since there isn't data available, the current statistics are only based on estimates. The best predictions on international labour migration and their families belong to the year of 2013. And these are presented below in Table 1.

*Table 1. International Migrant Stock (in millions)*

<i>Years</i>	<i>1990</i>	<i>2000</i>	<i>2010</i>	<i>2013</i>
<i>World</i>	154.2	174.5	220.7	231.5
<i>Developed regions</i>	82.3	103.4	129.7	135.5
<i>Developing regions</i>	71.9	71.1	91	95.9
<i>Africa</i>	15.6	15.6	17.1	18.6
<i>Asia</i>	49.9	50.4	67.8	70.8
<i>Europe</i>	49	56.2	69.2	72.4
<i>Latin America and the Caribbean</i>	7.1	6.5	8.1	8.5
<i>Northern America</i>	27.8	40.4	51.2	51.1
<i>Oceania</i>	4.7	5.4	7.3	7.9

*Source:* United Nations (2013), Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision.

During the period 2000-10, the global migrant stock grew twice as fast than during the previous decade. During the 1990s, the global migrant stock grew at an average of about 2 million migrants per year. During the decade 2000-10, the growth in the migrant stock accelerated to about 4.6 million migrants annually. However, since 2010, the increase in the migrant stock has slowed down. In the aftermath of the global economic crisis, the annual increase in the global migrant stock fell to about 3.6 million since 2010.<sup>6</sup>

Since 2000, the migrant stock in the South has increased more rapidly than in the North. Between 2000 and 2010, the average annual growth rate for the migrant stock in the South was 2.5% per annum. In the North, the annual growth rate was around 2.3%. Since 2010, the annual growth rate has fallen to 1.8% in the developing regions and 1.5% in the developed regions (see Table 2).

<sup>6</sup> *World Migration in Figures (2013).*

Table 2. *The Distribution of International Labour Migration among the Regions*

<i>Region</i>	<i>Population</i>	<i>%Percentage in the Total Population</i>
<i>World</i>	231.522.2	3.2
<i>Africa</i>	18.644.5	1.7
<i>Asia</i>	70.846.8	1.6
<i>Europe</i>	72.499.9	1.4
<i>Latin Armerica and Caribbean</i>	8.548.1	1.4
<i>North America</i>	53.094.9	3.7
<i>Australia</i>	7.938.1	1.5
<i>Turkey</i>	1.864.9	2.5

Source: UN, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 09.12.2013.

The given data and the trends imply that the present sum of migrant workers and their families in the world is around 120 million. The number of migrant workers in the world is estimated to be around 180 million people by IOM and the United Nations. As these estimates are speculative in some aspects, it is also been estimated that international migration will double between the years 1975-2010. In particular, the number of people living outside their home country will reach from 75 million to 150 million people.

As the migration movements evaluated in light of the explanations hereabove, it will be observed that the international migration has been gaining momentum in over the past two decades. More and more countries begin to be affected by migration movements. As the number of the countries receiving migration have been increasing, also the number of the source countries have been multiplying and hence the target countries are faced with migrants coming from very different economic, social and cultural grounds.

### **The Effects of International Migration on Labour Market**

The consequences related with its social, political, cultural and economic dimensions benefits and costs of international migration have been the subject of many scientific work. From the economic point of view, some of the studies addressing the migration fact consider the issue in an optimistic way and claim that the migration has positive effects on economic variables. On the other hand, some others with pessimistic thoughts claim that economic variables are negatively effected by migration. The relationship between economic development and migration could be given as example for those two different types of thoughts.<sup>7</sup> The core of migration is the migration of labour; due to the existence of global economic inequalities workforce supply and demand is not just assessed within the national borders, but also across national borders.

<sup>7</sup> Demetrios G. Papademetriou and Philip L. Martin, *The Unsettled Relationship: Labour Migration and Economic Development*, New York: Greenwood Press, 1991, p.3.

The labour globalization efforts through trade is a result of surrounding countries' work for a flexible employment market. In this context, as a result of the relatively cheaper labour in the surrounding countries, the production of central countries have been directed to the surrounding countries either with such methods like sub-contracting or via their multinational companies. The central countries are directing the production-employment-trade relationships at the neighbouring countries based on that approach. Along with the increase in international migration, one suggest that there should be a link between the trade and labour standards, believe that the developing countries with low wages or labour cost have an unfair competitive advantage in international trade.

Those worries are more of a “the impact of migration on labour market” or more specifically focuses on two questions: will the increase in labour supply due to migration reduce the wages of natives in the receiving countries? If the labour markets are not fully competitive, does it increase the unemployment? In the United States, political and academic debates are mostly focuses on the idea if the international migration will reduce the wages in the country, in Europe, as the labour market institutions are more solid and the unemployment rates are high, the employers are not willing to hire the migrant workers instead of locals.<sup>8</sup> This claim is based on two motives.

One of them is that the attenuation of bargaining power of labour by the low standards of work, the other one is that the cost of labour of low work standards have been effected negatively by the payments other than the salary.<sup>9</sup> Borjas and others (1997) studied the impact of migration and trade at the operation of the labour market in the United States and they observed that migration has an apparent opposite effect on the economic situation of the lowest qualified employee (at the 20% slice of the bottom of the wage distribution and for the people educated less than high school education) in the United States.<sup>10</sup>

The migrants which are employed in developed countries are getting the opportunity of generating revenue from 20–30 times more than they earn in their own country. In spite of their high level of life standards they are able to send some money in foreign currency to their families and home countries. This situation causes growing number of people legally or illegally enter the process of the foreign migration, too (IOM, 2003).

The existence of the demand for migrant workers is accelerating the flow of labour in terms of migrant workers. Despite high unemployment in developed countries, it would be possible to find jobs easily for foreign workers, including the ones illegally coming. For example, a Mexican illegal worker could find a job easily in two weeks

8 Herbert Brucker, “The Labour Market Challenge Does International Migration Challenge Labour Markets in Host Countries? A Critical Review of the Recent and Traditional Literature”, *Research Report Background Paper, EU-US Immigration Systems 2011/21*, Washington DC: Migration Policy Institute, p.11.

9 Stephen S. Golub, “International Labour Standards and International Trade”, *IMF Working Paper, WP/97/37*, 1997, p.14.

10 George J. Borjas, Richard. B. Freeman and Lawrence F. Katz, “How Much Do Immigration and Trade Affect Labour Market Outcomes”, *Brookings Papers on Economic Activity*, 1 (1997), p.52.

after arrival to the United States. Similarly those examples could be applied in foreign illegal workers in Europe.

Small and medium-sized enterprises and labour-intensive sectors they don't shift their investments abroad. At these sectors, there are some applications particularly to reduce the cost of labour and employment. Those applications are such as the reduction of the impact of labour in the production process, deregulation and employment flexibility. The vast majority of countries are referring to those applications which are particularly applied for the low-skilled jobs.

Those kind of employment need low wages, dangerous working conditions are not accepted by the domestic workers. Because, the social welfare policies and unemployment insurance applications for the unemployed at those types of countries are generating an alternative for working people.<sup>11</sup>

### **Globalization, International Labour Migration and Labour Standards**

Efforts to develop labour laws at the international level go back to the first years of 19<sup>th</sup> century. The first efforts for the development of international labour standards are the result of the applications to provide laws that protect employees at the national level and increasing trade and competition among the countries.<sup>12</sup>

It's known that in many parts of the world, working conditions are far below a moral and socially acceptable level and there is an intense debate about it continuing without interruption. Regulation of social standards are regarded as a homogeneous process in terms of development of the global market and a higher standards of life. While a number of authors who deal with globalization insist that the last situation is an inevitable fate, some others emphasize the fact that the operations of creating a global market is a political task as prescribed by the logic of the economic system.<sup>13</sup>

It is possible to mention about two main effects of globalization on labour standards and the labour market. The first one is related with the effect of globalization onto labour markets in developed countries and its consequences. Debates on this topic, often within the framework of international trade liberalization and the increasing international competition are based on the opinions that the import from the countries with low working standards and low labour cost is threatening the employment of low-skilled workers and labour-intensive industries in developed countries.<sup>14</sup>

However, the second effect of globalization oriented towards the labour markets of developed countries take place through multinational companies and foreign capital investments. Globalization causes the trade liberalization and the transboundary mobility of the capital to the extent, which was not possible before. By contrast,

11 Peter Taylor-Gooby, "Postmodernism and Social Policy: A great Leap Backwards?", *Journal of Social Policy*, 23/3 (1994), p.386

12 Zeki Parlak, "Küreselleşme ve Çalışma Standartları", *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9/2, 2004, p.46.

13 Suzanne Berger, "Introduction", ed., Suzanne Berger and Ronald Dore, *National Diversity and Global Capitalism*, New York: Cornell University Press, 1996, p.45.

14 Parlak, "Küreselleşme ve Çalışma Standartları", p.45.

the same process makes the demand highly elastic oriented towards the workers' labour for which it's not possible to have the same mobility as the capital. In other words, while for the multinational companies the capacity of reaching and employing alternative labour sources is greatly increasing, the bargaining power of the local workforce which doesn't have global mobility is lessening dramatically against those companies. As well as this means more uncertainty and instability for the unskilled workers, this also means more unemployment and poverty.<sup>15</sup>

Many countries do not have the economic power to meet the costs of creating the social standards. In this context, it is not possible to create active and healthy policies for the countries abstracted from the developments in the other countries. In particular, it is a major problem that the differences between countries and social prosperity conflict with the realities of the social policy after the World War II. Those conflicts are the erosion of international labour standards, the decline on real wages, the increase in child employment, the increase in dismissals, the unemployment problem becoming structural, social disturbances and increase of violence.

By contrast, increasing international competition seems to be an important paradox. However, despite all these developments, the establishment of social standards in the international arena, which will cover all countries, is inevitable. It is because, all these developments is a negative development from the point of social policy and it does not only threaten the social peace, but it also decreases the social welfare. In particular starting in the 1980's the structural editing programs which have been applied in many developing countries are good examples that can be given for this effect.

Global organizations such as IMF and OECD have great effects about creation of migration and labour standards. However, these organizations give priority to the economic policies. Asking the governments to adopt the policies, the reduction of the national debts and deficits, anticipating an intensive social expansion and privatising the social welfare have caused the social policies to become neoliberal.<sup>16</sup> Besides, the recommendations of the advanced countries oriented on commercial restrictions have a double plot standard. For example these countries complain that the import arising from the competition endangering the governments' ability to determine their own standards. But then, they mention that the solution is the trade policy compelling the other countries to implement their own standards. After all, the trade policy which is based on the claim of national sovereignty has a feature of dictating the conditions of the country's mandatory adjustment with its trade partners.

However, such condition might cause the isolation of that country from the world economy instead of the creation of its labour standards. This situation doesn't only create an economic disaster for that country, but also creates the social conflict. Therefore, a single dominant country or group of countries should be ineffective and

15 Andre Sapir, "The Interaction Between Labour Standards and International Trade Policy", *The World Economy*, 18/6, 1995, p.31.

16 Gøsta Esping-Andersen, "After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy", ed., Gøsta Esping-Andersen, *Welfare States in Transition. National Adaptations in Global Economies*, London: Sage, 1996.

should not force others to follow and global trading system should not be based on a one way “*fair system*” concept; it should be based on a versatile “*fair system*” instead. However, this approach brings along serious objections. This is a claim of moral responsibilities at the implementations of labour standards.

There are two opinions about this issue. The first one is that there is an inexhaustible potential of the referencing for moral or natural law for the global movement. One-sided trade restrictions based on moral principles could create a slippery floor as each country may find moral defects in other countries policies. Secondly, it could be thought that those kind of measures would be damaging or ineffective. Therefore, there is a claim that applying the minimum fee together with commercial limitations in order to remove the poverty would cause more unemployment and poverty. If, under the terms of globalisation, the economic and social conditions are regulated, international labour migration and labour market could become more strengthened. But when it comes to international refugee issue, there has not yet been any universal regulation in practice and in national politics. Existing international instruments about migration and national and international migration policies serve as a convenient guide for both of them. These are depended on the ILO norms and long-term experiences. Especially ILO norms provide a key route for national policies.

### **Labour Standards, ILO and International Activities**

The trade and labour standards is not new issue. The initial studies on this matter go back to the establishment of the International Labour organization (ILO) in 1919. The approaches used for the labour standards in the international arena face two main problems which prevent any development to this direction. First; accessibility of a lot of approaches such as voluntary corporate codes are limited with consumer goods industry in the international sector at the moment. The employees out of the non-consumer goods industry, the local sector employees (for example, most of the employees in the service sector) or the employees under the difficult circumstances at the large informal sector in developing countries could not benefit from those corporate codes. Unless a way is found to allow employees, who work in many different sectors, to benefit from those corporate codes and North American Study Cooperation Treaty arrangements or such, the effects of those approaches would be limited. Secondly, the approaches which aim improvement of the working standards encompassing are stucked with North-South discussions questioning if the working standards should have a privilege of trade.<sup>17</sup>

There are many approaches about dissemination of international labour standards. On one part of the approaches, there is the idea that the working standards are an internal matter concerning the national economy and the problems related to those standards should only be dealt by the appropriate national governments.<sup>18</sup> There-

17 Anil Verma, “Global Labour Standards: Can We Get from Here to There?,” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 19/4, (2003), p.518.

18 Lee Eddy, “Globalization and Labour Standards: A Review of Issues”, *International Labour Review*, 136/2 (1997), p.178.

fore, any international forum should not do anything about it. This idea was a de-facto position in World Trade Organization existing until 2002. Although this policy may be changed in the future, “doing nothing” policy has been marked on the approach of World Trade Organization in the last two decades. The more specific policy of this spectrum is the ILO approach which is known as working standards and is the collection of treaties covering 5 main principles (ILO, 1999).

These treaties are not improved or adopted as an answer to the recent globalization process. These treaties have a long historical past with the ILO’s defencing of the working rights since 1920’s. Nevertheless, the occurrence of these treaties as working standards collection in 1990’s is a result of the need for the labour rights and the protection and the improvement of those rights.<sup>19</sup> When setting up and improving these standards, ILO created a high spiritual atmosphere for the political movement and discussion which may arise in universal scale. But ILO’s this target has been ended with the adoption of those working agreements. The entry into force of these have been left to the each country’s national governments. ILO didn’t have the resources to enforce and to observe the standards at the universal level. To be effective, this approach should be supported by national governments around the world.<sup>20</sup>

International labour standards should be a part of the international development agenda. The objections in front of the labour standards which are the recognition of freedom of trade unions and collective bargaining, the ban on child labour and removal of the worst forms of child work, the removal of the forced labour of all shapes, equal pay for equal work and the removal of the distinctions in the employment responsibility were discussed at the World Summit for social development in 1995. These were reported in the declaration of ILO’s principles and working rights in the Declaration in 1998.<sup>21</sup> The ILO’s 8 basic agreements were approved by the majority of the ILO member countries, but often they could not be applied. It is mandatory to feel responsible for the above mentioned standards in order to implement those other labour standards such as occupational health and safety, social security, recreation time, working hours, wages, human resources development and full and productive employment.

A country’s acceptance of international labour standards doesn’t have a conflict with its development. On the contrary, the achievement of those standards should be seen as a major piece of its development. This emphasis is important since it has been often asserted that the countries before adopting the ILO standards in a reasonable manner, at first had to reach a high level of development<sup>22</sup> The key factor underlying the ILO’s activities is studying on labour rights. The ILO’s activities is the provision

19 Tom Kenny, *Sosyal Hakları Avrupa’nın Her Yerinde Uygulatalım*, çev., Tekin Akıllıoğlu, Ankara: A.Ü. S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları, 1997.

20 Verma, “Global Labour Standards: Can We Get from Here to There?”, p.519.

21 William F. Felice, “The Viability of the United Nations Approach to Economic and Social Human Rights in a Globalized Economy”, *International Affairs*, 75/3 (1999), p.568.

22 Abdulkadir Şenkal, *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*, İstanbul: Alfa Yayınları, 2011, p.318.

of the protection of working rights in a legal framework and the expansion of those rights.

### **International Activities Impact on Labour Standards**

Although there are significant progresses for the development of labour standards at the supranational level, those progresses are realised in a very limited and irregular way. The impact of international non-governmental organizations, which directs the social policy at the ultimate stage, is much more powerful than the impact of the organisations, which try to establish the social rights. United Nations, ILO and the European Union, at their directions, all have had a progress of generating and formulating a social and labour standard which will be valid among the countries. In addition, the United Nations and its affiliates continue creating a global discussion form on social standards. At this point, there is a big duty for United nations for the management of the migration on the basis of human rights; however, the provision of cooperation and coordination among the developed and developing countries do not seem to be possible due to the asymmetry between the benefits.<sup>23</sup>

The UN adopted The International Convention of the Protection of the Rights of the Migrant Workers and the Family Members in 1990. At this platform, certain efforts were made to draw attention to the issues of hunger, poverty, unemployment, social protection and social justice at the supranational perspective. Special conferences or summits have been realised on this subject, and on various subjects recently. Discussions on “children” held in 1990, “development” in 1992, “population” in 1994, “social development” in 1995 and “women’s Summits” in 1996 can be given as examples. In this regard, the ILO Convention of 1754 and the recommendation of 185 are available. Many of these standards overlap with the contracts of United Nations. However, according to the principle of voluntary participation and the lack of sanction at ILO, the number of members who signed the contracts vary widely. For example, the Convention of Basic Rights of Workers has been signed by more than half of the Member States. For this reason, there are only small number of contracts which can be seen as universally accepted working standard.<sup>24</sup>

The ILO Contracts of 97 and 143 which ILO is trying to adopt to all countries and Protocol Palermo form the basis of fight against the human trafficking and the international migration. The contract no. 97 is related to migrant workers in regular status and covers the issues related to them leaving their countries, their travel, their admission and the transfer the revenues. There are three attachments to the contract. Two of those attachments are related with the recruitment of regular migrant workers, their placement in work and the working conditions. The third one is related to the importation of the personal materials and tools of the migrant workers. The contract,

23 James F. Hollifield, “World Migration 2003 Challenges and Responses for People on the Move”, *The Emerging Migration State, International Migration Review*, Geneva: IOM, 38/3 (2003), p.11.

24 Hans-Goran Myrdal, “The ILO in the Cross-Fire: Would It Survive the Social Clasue?”, *International Labour Standards and Economic Interdependence*, ed., Sengerberger, W. Sengerberger and D. Campell, Geneva: ILO, 1994, p.23.



on various issues regarding employment decrees that the migrant workers can not be treated with less rights than that country's own citizens.

In this topic, the main problem is how the social standards of the countries would be operated together with the economic capacities. Who will formulate these standards and to what extent there will be the validity of this capacity? Those are the important questions and the broad principles should be replaced by the social protection rules. The general opinion on this topic is that the appropriate standards should be shown by social compromise. However, the other factors such as countries' experiences and opinions of experts are also related to the subject. Developing countries, as compared with the more advanced countries have the advantage of learning both positive and negative lessons. Moreover, the subsidiaries of the UN, the ILO and the non-governmental organisations constitute a rich source related to social development.<sup>25</sup>

A way of institutionalizing social welfare in the developing world is reflecting it depending on the capacities and the economic standards of the countries. For example, the standards that are calculated based on income per capital could become social conditions for countries that adopted the economic capacity. As the countries have economic developments, for living, their social standards will rise to the same extent. This will perform climbing up at the labour standards instead of the falling down with the witnessed unarranged globalization nowadays.

Labour standards would guarantee that the work would reduce the vulnerability of the employees rather than the increase. Copenhagen Declaration approves the commitment of the basic ILO work standards which are stating a fair and advantageous business situations. The ILO'S fundamental standards also define business rights specified in UDHR and ICESCR:

- ***The right of association:*** The right of collective bargaining and the regulation of working conditions.

The workers have the rights to set up and to join the organizations of their choice. They also have the rights of protection from the anti union movements of discrimination. They should be encouraged for voluntary collective bargaining and regulation of working conditions and their status.<sup>26</sup>

- ***29 and 105: The removal of the compulsory work:*** The government should not apply the compulsory work.
- ***100: Equal rations:*** Equal work or work of equal value for women's right to equal pay with men.
- ***111: Discrimination:*** There should not be any discrimination on the work appli-

25 Bob Deacon and Michelle Hulse, "The Making of Post-Communist Social Policy: The Role of International Agencies", *Journal of Social Policy*, 26/1 (1997), p.46.

26 Clare Ferguson, *Global Social Policy Principles: Human Rights and Social Justice*. Social Development Division, London: DFID, 1999, p.10.

cations based on race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.

- **138: *The minimum age:*** The determination of national minimum age should be necessary for access to work.

### **Applicability of International Labour Standards and the Least Developed Countries**

One of the most essential issues for creating labour standards at global level and encompassing the social protection of migrant workers is how they can apply these standards in the world. As it is known the world is made up of countries with different levels of economic development. Some countries are economically strong while others are weak. Although international labour migration towards developed countries to least developed countries, the implementation of labour standards is gaining significance all over the world. Therefore, it is the most important economic characteristics of international labour standards. In addition to connecting a wide range of social standards can create a level playing field for economic standard of economic competitiveness. Secondly, the 'social lift' can be created, for example, made for adaptation from bottom to top is as a mechanism of social standards. As the third, although industrialized countries despite the large population on a compromise between developed social programs, perhaps it can be done without much difficulty as a social imperative for rich countries. If this is accepted and applied labour rights of the less developed countries and other minimum standards (parallel with economic development) and could strengthen demand situation for both moral debate on a massive scale. In this regard needs to be done in advanced industrial countries is to stop the decline of social standards.

The World Bank compiled the countries' per capital income data in three main groups in terms of high, medium and low-income groups, to show a possible approach to the countries' labour standards formula. Middle income group is divided into upper and lower category. This classification is important in economic formula to labour standards. Industrialized countries take place in the last end of this classification. In these countries, the health, education, poverty reduction, adequate income programs and care for the elderly constitute some of the fundamental elements of the social standards.

In the classification of the World Bank, poor countries like Asia and sub-Saharan Africa are on the other end of the scale. The level of development may constitute basic social standards such as health care, clean drinking water, adequate food. Social standards of the progress countries are required to make measurable. Although reasonable pricing and institutionalize feasibility of social programs based on economic level of the nation, they show the basic standards of higher social standards in countries around the base that prefer variety. Moreover, the economic resources to reach basic standards of assistance made insufficient use of the country or can help to pass them. In all cases the aim is not to lock a certain formula, is to achieve a standard that

considers experts and the public opinion and also the level of economic development field. Obviously, everyone embraces the idea that creating an unfair advantage of low labour standards in developing countries.

On public welfare society in the Western industrial societies that disclosure is important to note that the social dimension and significance to both provide a basic social standard construction. The fact that one of the major Western industrialized countries is constantly on the rise in popularity with the strong support given to universal programs such as health care, social programs and pensions.<sup>27</sup> This is reflected in all Western countries. Here is an extremely solid case study for the formulation of clear thing in both labour standards. Indeed, part of the general program of interest groups and citizens who have been involved in the defense of the fact that they are standard. Some experts see its as defense of the interests of blocking needed reforms.

From the political point of view, the governments of large countries such as China and India, against others, have embraced the idea of working standards of regulatory work that their ultimate responsibility of each country. It is unacceptable for them to force people to remain outside the standard, particularly with standards based commercial rights of way. It is seen quite difficult to eliminate economic and social disparities between developed and less developed countries and to create global social standards. Common vision of many expert is that it may be possible in the territorial basis of universal labour standard; but it is seen almost impossible based on the ensuring of universal labour standards. On the other hand, a major obstacle to the provision of labour standards is the absence of political support and financial resources. In this respect, labour standards vary depending on the financial resources. As a result of the variability in standards, it is assumed that the absolute format will not be specified by law. If this approach does not necessarily perceive the sense of being universal nature of the rights, then labour standards, based on the policy will not go beyond the claims to be merit.

## Conclusion

Today, millions of people especially in the less developed countries emigrate to developed countries to have better jobs and living conditions. But migration brings along certain problems. Millions of workers, migrating, live in difficult conditions and face challenges in the countries they arrive. The boundaries of the expansion of migration and the control of migration flows with irregular migration, making it difficult to monitor and eliminate problems. A large number of migrant workers in the country does not seem possible access to welfare services and employment. The international community mentioned the problems posed by labour migration, on the basis of human rights, equality and justice are issues that need to be resolved principle.

<sup>27</sup> Mishra Ramseh, "Beyond the Nation State: Social Policy in an Age of Globalization", *Social Policy & Administration*, 32 (1998), p.486.

Although there are efforts to create labour standards at the international level on the international labour migration, they are ineffective. The most important reason of that is although the states may seem to have a significant autonomy in determining immigration policies because of the absence of international migration regime of the United Nations Organization for Migration, in terms of the implementation of the development of immigration policy at the national level they do not have the same autonomy. Therefore the states together with becoming increasingly complex approach of bilateral, regional and interregional cooperation and organization and with a selective approach are working to make the immigration policies applicable. Another obstacle to international labour standards is that the differences of the economic development of the countries. These differences are increasing the immigration and also preventing the creation of a common standard.

However, the lack of labour standards at the international level adversely affect all countries since the establishment of international labour standards will be possible by international cooperation and coordination. Therefore, the responsibility lies with the developed countries in this regard. They should take the lead in this regard and should be more effective. Otherwise, it will not be possible to resolve this problem that takes on a global character. In this respect, ILO has very significant tasks. It is important in this regard with the adoption of neoliberal policies all over the world during the globalization process. That is why the ILO's restructuring and the need to take on new roles emerge and because of the current structure is very serious criticisms directed. Together with international migration abuse of women and children, forced labour and the exploitation of cheap labour will continue unless working norms proceed to become a standard for all exporting economies.

## References

- Berger, Suzanne. "Introduction". Ed., Suzanne Berger and Ronald Dore. *National Diversity and Global Capitalism*. New York: Cornell University Press, 1996.
- Borjas George, Richard. B. Freeman and Lawrence F. Katz. "How Much Do Immigration and Trade Affect Labour Market Outcomes". *Brookings Papers on Economic Activity*. 1 (1997): 1-90.
- Brucker, Herbert. "The Labour Market Challenge Does International Migration Challenge Labour Markets in Host Countries? A Critical Review of the Recent and Traditional Literature". *Research Report Background Paper, EU-US Immigration Systems 2011/21*. Washington DC: Migration Policy Institute, 2011.
- Castles, Stephen and Mark J. Miller. *The Age of Migration*. London: Palgrave, 3th Edition, 2003.
- Deacon, Bob and Michelle Hulse. "The Making of Post-Communist Social Policy: The Role of International Agencies". *Journal of Social Policy*. 26/1 (1997): 43-62.
- Esping-Andersen, Gøsta. "After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy". Ed. Gøsta Esping-Andersen. *Welfare States in Transition. National Adaptations in Global Economies*. London: Sage, 1996.
- Felice, William F. "The Viability of the United Nations Approach to Economic and

- Social Human Rights in a Globalized Economy”. *International Affairs*. 75/3 (1999): 563-598.
- Ferguson, Clare. *Global Social Policy Principles: Human Rights and Social Justice: Social Development Division*. London: DFID, 1999.
- Golub, Stephen S. “International Labour Standards and International Trade”. *IMF Working Paper*. WP/97/37, 1997.
- Hollifield James F. “World Migration 2003 Challenges and Responses for People on the Move”. *The Emerging Migration State, International Migration Review*. Geneva: IOM. 38/3 (2003).
- Iregui, Ana Maria. “Efficiency Gains From the Elimination of Global Restrictions on Labour Mobility”. Ed. George J. Borjas and Jeff Crisp. *Poverty, International Migration and Asylum*. London: Palgrave, 2005.
- Kenny, Tom. *Sosyal Hakları Avrupa'nın Her yerinde Uygulatalım*. Çev., Tekin Akıllıoğlu. Ankara: A.Ü. S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları, 1997.
- Krugman, Paul. “Competitiveness: A Dangerous Obsession”. *Foreign Affairs*. 73/2 (1994): 28-44.
- Lee, Eddy. “Globalization and Labour Standards: A Review of Issues”. *International Labour Review*. 136/2 (1997): 173-189.
- Myrdal, Hans-Goran. “The ILO in the Cross-Fire: Would it survive the Social Clause?”. Der. W. Sengerberger and D. Campell. *International Labour Standards and Economic Interdependence*. Geneva: ILO, 1994.
- Papademetriou, Demetrios and Philip L. Martin. *The Unsettled Relationship: Labour Migration and Economic Development*. New York: Greenwood Press, 1991.
- Parlak, Zeki. “Küreselleşme ve Çalışma Standartları”. *Bilgi* 9/2 (2004): 43-90.
- Ramseh, Mishra. “Beyond the Nation State: Social Policy in an Age of Globalization”. *Social Policy & Administration*. 32/5 (1998):481-500.
- Rango, Marzia and Frank Laczko, *Global Migration Trends: An overview*. Geneva: IOM, 2014.
- Sapir, Andre. “The Interaction between Labour Standards and International Trade Policy”. *The World Economy*. 18/6. 1995.
- Şenkal, Abdülkadir. *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*. İstanbul: Alfa Yayınları, 2011.
- Taylor-Gooby, Peter. “Postmodernism and Social Policy: A Great Leap Backwards?”. *Journal of Social Policy*. 23/3 (1994): 385-404.
- Verma, Anil. Global Labour Standards: Can We Get from Here to There?”. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 19/4 (2003): 515-534.
- World Migration in Figures (2013)*. OECD-UNDESA October 2013.

## Emek Göçü ve Uluslararası Çalışma Standartları: Emek Piyasası Açısından Bir Değerlendirme

İLK NUR KARAASLAN / ABDULKADİR ŞENKAL

**Öz:** Göç karmaşık bir süreçtir ve yönetim, göçmen işçilerin korunması, kalkınma bağlantıları ve uluslararası işbirliği gibi başa çıkmak için pek çok boyutu vardır. İşgücü göçü aynı zamanda ücret farklılıkları, başka bir ülkeye yeniden yerleşmenin göreceli kolaylığı veya zorluğu ve destek ağlarının olmamasıyla da ilgilidir. Dünyada milyonlarca işçi (işgücü) iş bulmak, istihdam ve yaşam için daha iyi fırsatlar elde etmek amacıyla kendi ülkeleri içinde ve dışında seyahat etmektedir. ILO istatistiklerine göre, 2015 yılında 232 milyon işçinin uluslararası göçmen olduğu tahmin ediliyor. ILO tarafından, küreselleşme, demografik değişimler, çatışmalar ve iklim değişikliğinin, ülkeleri dışında istihdam ve güvenlik arayan işçilerin sayısını artıracığı öngörülmüyor. Ekonomik küreselleşme, özellikle gelişmekte olan ülkelerde büyük bir işsizlik ve yoksulluk sorununun söz konusu olduğu yerlerde bu sayıyı artırmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Emek göçü, Emek standartları, Küreselleşme.



## Çağdaş Sanat ve Kimlik: Grayson Perry Eserleri Üzerinden Bir İnceleme

ÇİĞDEM SAÇ KAVRAYAN\*  
cigdemsac@gmail.com  
ORCID-ID: 0000-0001-9570-1712

**Öz:** 1960'lı yıllardan günümüze kadar süregelen çağdaş sanat, üretim yöntemleri açısından sanatçıların tamamen farklılaştığı bir akımı oluşturmaktadır. Çağdaş sanat feminizm, küreselleşme, çevre, teknoloji, kimlik, sınıf gibi kavramlarla ilgilenmektedir. Çağdaş sanatçıların disiplinler arası çalışmalar, çeşitli materyaller, değişik teknikler ile farklılaştıkları görülmektedir. Çağdaş sanatçılar geniş ilgi alanları içinde farklı cinsel kimlikler ve alt kimlikleri de tartışmaktadır. Grayson Perry, Britanya'nın en tanınmış çağdaş sanatçıları arasında yer almaktadır. Günümüz çağdaş sanatının en sıra dışı ve ikonik isimlerinden biri olarak nitelendirilmektedir. Grayson Perry, toplumdaki sınıf farklarını, modern sıkıntıları ve kimlik meselelerini ele almaktadır. Seramik, baskı ve heykel çalışan Grayson Perry, eserlerinde ipek, pamuklu kumaş, pirinç, fotoğraf gibi çeşitli malzemeler kullanmaktadır. Bu çalışmada Grayson Perry'nin kimlik kavramını eserlerinde ele alışını incelenmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Sanat, Çağdaş sanat, Grayson Perry, Kimlik, Sınıf.

### Giriş

Genellikle geç 20. yüzyıl veya İkinci Dünya Savaşı sonrası sanatını ve yoğunluklu olarak 1970 sonrası sanatı tanımlamak için kullanılan çağdaş sanat terimi<sup>1</sup> hem biçim hem de konu açısından çoğunlukla alışılmadık bulunmaktadır. Çağdaş sanat, modern sanatın aksine üretim yöntemlerine ve akımlara göre incelenmesi güç; çevre ve toplum bilincinin ağır bastığı; ağırlıklı olarak feminizm, küreselleşme, çevre, biyo-mühendislik, teknoloji-insan ilişkisi, çok kültürlülük, sınıf ve kimlik gibi konularla ilgilenmektedir.

Bireyin, toplumsal kategoriler içerisinde adlandırılma süreci olarak tanımlanan kimliğin ifade araçlarından biri sanattır. Çağdaş sanat, devlet, toplum, ekonomik sistem ve tüm bu faktörlerin oluşturduğu psikolojik boyutlar üzerinden incelediği kimlik oluşumuna, cinsel kimlikler ve alt kimlikler gibi daha önce yeterince gündeme geti-

\* Yüksek Lisans Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Resim Anasanat Dalı.

1 Bengisu Bayrak, "Çağdaş Sanat Pazarında Bir Marka Olmak: Bir Vaka İncelemesi Olarak Damien Hirst", *Neşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2012), s.242.

rilmemiş alanlardan da bakmaktadır.<sup>2</sup>

Modern sanatın veya modernist dönemin bittiği kabul edilen yıllardan günümüze kadar süregelen ve bir akım veya üslup benzeri birleştirici özellikleri olmadığından genel bir deyişle ‘çağdaş’ olarak adlandırılan sanat biçiminin birçok temsilcisi bulunmaktadır.

Çağdaş sanat temsilcileri arasında yer alan ve 2003 yılında Birleşik Krallık’ta çağdaş sanat alanındaki en prestijli ödül olan Turner Ödülü (Turner Prize) alan Grayson Perry, Britanya’nın en tanınmış çağdaş sanatçıları arasında yer almaktadır. Günümüz çağdaş sanatının en sıra dışı ve ikonik isimlerinden biri olarak nitelendirilen Grayson Perry, toplumdaki sınıf farklarını, modern sıkıntıları ve kimlik meselelerini ele almaktadır.

Bu çalışmada henüz akademik bir çalışma kapsamında ele alınmamış ancak çağdaş sanatın günümüz temsilcilerinden biri olan, seramik, baskı ve heykel çalışan Grayson Perry’nin çağdaş sanatın önemli konularından biri olan kimlik meselesini sanatsal açıdan ele alışı incelenecektir.

### Kavramsal Boyutuyla Çağdaş Sanat ve Çağdaş Sanatın Bakış Açısı

Sanat, bir arama ve sorgulama biçimi ya da bir dil olarak tanımlanırsa bu dilin insanlığıyla paralel olarak değiştiğini söylemek mümkündür. İnsan ve sanat ilişkisi, sanayi devrimiyle geri dönülmez bir yola girmiştir. Böylece çağı yakalama ve çağdaş olma, sanatın da sorunu olmuştur. Çağdaş dünya sanatını kavrayabilmek için “sanat”, “çağdaş” ve “çağdaş sanat” terimlerinin anlaşılması önemlidir. Zira bir kavram, salt sözcük anlamından çok daha fazlasını içermektedir ve zamanla ona pek çok anlam yüklenmektedir.<sup>3</sup>

Türk Dil Kurumu’na göre çağdaş, “Bulunulan çağın anlayışına, şartlarına uygun olan, çağcıl, uygarca, modern, asri”<sup>4</sup> anlamına gelmektedir. Çağdaş sanat ise, kavramsal olarak tanımlanması en zor olan sanat anlayışlarından birini oluşturmaktadır. Tarihsizliği ifade eden “çağdaş sanat”ın ne anlama geldiği konusunda tarihçilerin yıllardır tartıştığı ifade edilmektedir. Ancak literatürde ağırlıklı olarak modern sanatın sonuna işaret eden bir kavram olduğu ve bu kavramın, şimdiki zamanda olup biten bir hadise yerine, bir döneme karşılık geldiği ve bu dönemin de küresellik olduğu konularında bir uzlaşımın olduğu görülmektedir.<sup>5</sup> Öte yandan çağdaş sanatın böyle tartışmalı hale gelmesinde temel belirleyicinin, çağdaş sanatın çeşitlilik gösteren biçimi ve geleneksel olarak sanat denilen alanın ilerisinde seyredişi olduğu da ifade edilmektedir.

Çağdaş sanat, toplumun özellikle 1950’lerden sonra ilgilendiği “küreselleşme, feminizm, teknoloji, biyo genetik, insanın modern çağdaki sosyokültürel değişimi” gibi

2 Aytül Papila, “Kimliğin Anlatım Aracı Olarak Sanat”, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2007), s.187.

3 İsmail Şamil Yaman vd., *Çağdaş Dünya Sanatı*, Ankara: Saray Matbaacılık, 2013, s.10.

4 “Çağdaş”, Türk Dil Kurumu, *Türkçe Sözlük*, Ankara, 2006, s.268.

5 Ali Artun ve Nursu Öрге, *Çağdaş Sanat Nedir?*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2014.



farklı konularla ilgilenmektedir. 1960'lerden itibaren şekillenmeye başlayan çağdaş sanat akımı, günümüzde birçok sanat tarihçisi tarafından “modern sanat olarak tabir edilen akımın sona ermesi olarak” kabul edilmektedir. Öte yandan modern sanat akımının tamamen zıttı olduğu belirtilen çağdaş sanat, üretim yöntemleri açısından da sanatçıların tamamen farklılaştığı bir akımı oluşturmaktadır.

Günümüzde de etkilerini sürdüren ve birçok sanatçı tarafından uygulanmakta olan çağdaş sanat, 1960'larda gelişimine başlayan ve 1970'lerden itibaren dünya genelinde sanattan mimariye birçok alanda etkilerini gösteren bir sanat akımıdır. Belirli çizgileri ve katı kuralları olmayan sanat anlayışını simgelediği için “çağdaş” olarak isimlendirilen bu anlayış, biçim ve konu açısından çoğunlukla alışılmadık olduğu için bu türdeki eserler zorlayıcı bulunmaktadır.<sup>6</sup>

Sanat dünyasında “çağdaş” sıfatı, postmodernizm tartışmalarıyla aynı süreçte yerini almıştır. 1980'lerle birlikte, çeşitli yayınlarda “modern” sanattan sonra “postmodern” ya da “çağdaş” sanattan söz edildiği görülmektedir. Bu durum, modern kavramının 1980 sonrası sanatını nitelenecek için yetersiz kaldığını göstermektedir. Böylece bugünün sanatına “modern” denemeyeceği ancak ayrımı belirtmek gerektiği için “çağdaş” kavramının kullanımının uygun olduğu belirtilmektedir.<sup>7</sup>

Dolayısıyla çağdaş sanat akımı; modernizm döneminin sona ermesinin ardından gelişen postmodernizm akımlarını da kapsayan, bunun dışında diğer birçok anlayışı içinde barındıran ve “hala devam eden” bir süreci ifade etmektedir. Öte yandan günümüzde çağdaş sanat denildiğinde, çoğulcu, eklektik ve hatta multidisipliner bir yapıdan bahsedilmekte olduğu bilinmektedir.<sup>8</sup>

Çağdaş sanatı, tüm sanatsal ifade olanaklarını bünyesinde barındıran ve her türden üretime sanat olma meşruiyeti kazandıran bir bütün olarak tespit etmek<sup>9</sup> mümkündür. Ayrıca çağdaş sanat içinde çağın koşullarına uymak ve bu koşulları yansıtıp geliştirmek endişesi de söz konusudur. Çağdaş sanat; dilini, varlığını, ortamını ve amacını sorgulayarak kendini sürekli geliştirmektedir. Bu gelişim, çeşitli düşünsel süreçleri gerektirmektedir. Çağdaş sanatın ayırıcı özelliği, sanatın boy atması, gelişmesiyle olan doğrudan ilişkisidir.<sup>10</sup>

Günümüz sanatı; tüm sanatsal söylemlerin, buna sanatın sonlandığı, resmin öldüğü söylemleri de dahil olmak üzere, ziyadesiyle çoğaldığı ve tartışıldığı yeni sanat kavrayışı olarak, bütün sınırların bulanıklaştığı ve birbirine karıştığı bir gerçekliğe sahiptir.<sup>11</sup> Nitekim çağdaş sanat üzerine yazan Rajchman'a göre çağdaş sanat için temel kırılma 1980'li yıllarla birlikte yaşanmıştır. 1980'li yıllar ile birlikte neoliberal

6 Graham Whitham ve Grant Pooke, *Çağdaş Sanatı Anlamak*, çev. Tufan Göbekçin, İstanbul: Optimist Yayınları, 2010.

7 Mehmet Yılmaz, *Modernizmden Postmodernizme Sanat*, Ankara: Ütopya Yayınları, 2006, s.28.

8 Orçun Çadircı, “Çağdaş Sanat Sürecinde Resimsel Bir Dil Olarak Neo-Geo”, *Gazi Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Sanat ve Tasarım Dergisi*, 5 (2010 Haziran), s.54.

9 Fredric Jameson, Jean-François Lyotard, Jürgen Habermas, *Postmodernizm*, haz. Necmi Zeka, çev., Güleğül Naliş, Dürml Sabuncuoğlu, Deniz Erksan, İstanbul: Kıyı Yayınları, 1994, s. 43-51.

10 Yaman vd., *Çağdaş Dünya Sanatı*, s.10.

11 Çadircı, “Çağdaş Sanat Sürecinde”, s.54.

eksende gelişen günümüz çağdaş sanatının artık küresel sanatı oluşturduğunu ifade etmektedir. Ona göre neoliberal yeni düzende, çağdaş sanat Avrupa modernizminin hikaye ve kaygılarından kurtulmuş yeni bir sanat fikri olarak yükselmiştir. Görsel sanatlar, artık bir atölyede üretilmesi veya beyaz küp mekanında sergilenmesi şart olmayan, hatta geleneksel heykel ya da resim becerilerini bile gerektirmeyen, yeni, keşfedilmemiş bir alana adım atmaktadır. Böylece görsel sanatlar ve sanat kurumları, başka sanat türlerinde modernizmde tam karşılığı olmayan yeni bir role sahip olmuştur. Rajchman'a göre 1980'li yılların küresel sanatında, sanatın yeniliği artık yeni bir takvimde işlemektedir. Buna göre bir zamanlar çağdaş olarak adlandırılan sanatlar, hem daha önceki "modernist" katmanlarla hem de yerel "geleneksel" katmanlarla içiçe geçmiş, karmakarışık bir durum içindeki katmanlardan sadece biri gibi görünmektedir. Bu durum artık tarihçilerin, sanat eleştirmenlerinin, müze küratörlerinin de bakış açılarının, tarzlarının değişmesine yol açmaktadır.<sup>12</sup> Bu durum çağdaş sanat temsilcilerinin de disiplinlerarası yorumlar, çalışmalar yapması sürecini ifade etmektedir.

Çağdaş sanatçılar tüm disiplinleri kullanarak çoğulcu bir yaklaşımla metinler, sıra dışı ve eklektik görsel imgeler kullanırlar. Sanat nesnelere ve deneyimlerinde politik, kültürel, sosyal ve psikolojik düşünceleri yansıtır. Sanatçılar nesnelere yaratırken daha önceki tecrübelerinden, tarihten, görsel birikimlerinden ve çevreden referanslar alırlar.<sup>13</sup>

Çağdaş sanatın sorunsalları Modernizm'den sonra gelişme göstermiş, sanatçı odaklı ya da öznel deneyimlerin tartışıldığı bir platform belirginlik kazanmıştır. Sanatçıların 1960'lardan bu yana düşünce bazlı ürettikleri işler, toplumsal, kültürel, öznel, hayata dair kavramların ve değerlerin yeniden sorgulandığı, sanatçıların eserlerindeki boyasal resim geleneğine atıfta bulunarak, çoğunlukla özneyi sorgulayan yeni olasılık ve seçeneklerle çoğulcu bir yaklaşım sergiledikleri dikkat çekmektedir. Öyle ki sanatçılar salt boya ile üretilen işlerin yanı sıra, malzeme çeşitliliğiyle gerek plastik gerekse düşünsel anlamda tezatların deşifre edildiği yeni, deneysel nitelikli söylem ve arayışlarıyla adeta kimlikli bir çözümleme yoluna gitmişlerdir. Buna paralel olarak 1980'li yıllar radikal dönüşümlerin tanıklık ettiği bir dönemi yansıtmaktadır. Yeniyi arayan, farklı kültür ve değerleri aynı potada eriten çağdaş sanatçıların plastik ve düşünsel sentezlerde birincil amaçları kendilerini ifade etmeleri olmuştur. Bu perspektifle sanatçılar kimi zaman öznel ve yerel değerleri harmanlayarak kimi zaman da deneyimlerini korumak, aktarmak adına entelektüel ve estetik bir diyalektik kurmuşlardır.<sup>14</sup>

### Çağdaş Sanat Temsilcisi Olarak Grayson Perry ve Çalışmaları

"Fikirlerin" tek talibi olarak kavramsal sanatı reddeden Grayson Perry, çağdaş sanatı kinayeli bir dille eleştirerek, çağdaş sanata savaş açan bir çağdaş sanat temsilcisidir.

12 John Rajchman, "Çağdaş: Yeni Bir Fikir mi?", Çağdaş Sanat Nedir?, ed., Ali Artun, Nursu Örgü, İstanbul: İletişim Yayınları, 2014, s.19-37.

13 Papila, "Kimliğin Anlatım Aracı", s.188.

14 Alpaslan Uçar, "Çağdaş Sanatta Kimlik Açılımı ve Yeni Önermeler", *Ege Eğitim Dergisi*, 15/2 (2014), s.418-419.

“İyi ve kötü sanat nedir ve önemli midir? Bir sanat eserinin değerli olduğuna, hangi sanat eserinin takdir edilmesi gerektiğine kim karar verir?” gibi sorular sormakta ve herkesin çağdaş sanattan zevk alıyormuş gibi yapma konusunda usta olduğunu ifade etmektedir. Bu ifadesini desteklemek amacıyla da bazı eserlerin, onu ortaya koyan sanatçı dışındaki kişiye anlam yüklemesi zor bir nesneden ibaret olduğunu belirtmektedir. Perry, bu düşünce ve duygularını illüstrasyonlarında sert ve kinayeli bir dille ortaya koymaktadır. Aslında Perry, çağdaş sanatın herkes tarafından anlaşılması gerektiğini düşünmekte ve bunu gerek sözleri gerekse çalışmalarında sanat camiasını sert şekilde eleştirerek sunmaktadır.<sup>15</sup> Yavaş ve kademeli değişimleri seven, aşırılık ve devrimciliği sevmeyen Perry bu durumu eser sürecine de yansıtmakta ve “Yaratım sürecim yavaş, detaylı ve zahmetli, insanların eserlerimdeki işgücünü hissetmesini istiyorum.” şeklinde dile getirmektedir.<sup>16</sup>

Perry, içinde büyüdüğümüz sosyal sınıfı, estetik zevkimizi şekillendiren en güçlü unsur olarak görmektedir. Gündelik olanı, insanların hayatlarını yaşama biçimini, modern dertleri, din, sınıf ve kimlik meselelerini işleyen sanatçı, zevklerin toplumsal bağlama göre iyi veya kötü olarak tanımlandığını düşünmektedir. Çağdaş sanat formlarını çalışmalarında kullanarak, milliyetçilik, aile, din, cinsiyet gibi kavramları sorgulamaktadır. Bu sorgulayışta, kendisinin de ifade ettiği gibi içinde büyüdüğü sosyal sınıfın, ailenin ve tanıklıkların izini görmek mümkündür.<sup>17</sup>

Nitekim 1960’da İngiltere Essex’de doğan Perry, Thatcher döneminde büyümüş olması sebebiyle kitlesel işsizlik ve endüstriyel gelişmeler gibi sosyo-ekonomik birçok değişime şahit olmuştur. 1980’li yıllarda işçi sınıfının yoğun olduğu Essex’te kadınların sarı saç, yanık ten ve beyaz topuklu ayakkabılarla, erkeklerin ise hoş arabalar içinde gezdikleri bir yaşamı görmüş ve çalışmalarında bu tanıklıklarından da esinlenmiştir.<sup>18</sup> Perry, eserlerinde espirili bir eleştiri dili kullanmakta ve işçi sınıfı ile dalga geçerken aslında kendi ile dalga geçmektedir.

Anne ve babası boşanmış bir ailenin çocuğu olan Perry, agresif bir adam olarak nitelendirdiği üvey babası ile anlaşamadığını ifade etmektedir. Klişelere karşı oldukça yoğun bir ilgisi olan sanatçı “hepimiz hayal dünyamızı kendimiz doğururuz” diyerek, çalışmalarında çok yer verdiği ayısı Alan Miesels’i hayal dünyasının kahramanı, diktatör olarak tanımlamaktadır. Perry ve sanatı için önemli bir figür olan oyuncak ayıyı, tartışma yaratan “Vote Alan Measles for God” (Tanrı Olarak Alan Measles’a Oy Verin) ve “Wise Alan” (Bilge Alan) gibi eserleri başta olmak üzere birçok eserinin odak noktasında veya detaylarında dini bir figür, güçlü bir kişilik, bir kimlik temsili olarak kullandığı görülmektedir.

Perry, çocukken ilgi eksikliği içinde büyümüş ve özellikle “derin bir kadın ilgisi ihtiyacı” duyduğunu yaşamının farklı alanlarında ifade etmektedir. Bir kadın olma isteği

15 Grayson Perry, *Playing to the Gallery*, Penguin Books Ltd, 2014.

16 “Grayson Perry’den Küçük Farklılıklar”, *Mimarizm*, erişim 27 Kasım, 2017. [http://www.mimarizm.com/etkinlikler/sergiler/grayson-perry-den-kucuk-farkliliklar\\_121380](http://www.mimarizm.com/etkinlikler/sergiler/grayson-perry-den-kucuk-farkliliklar_121380).

17 “Grayson Perry: The Rise and fall of Default Man”, *Newstatesman*, erişim 1 Şubat, 2018, <https://www.newstatesman.com/culture/2014/10/grayson-perry-rise-and-fall-default-man>.

18 Jacky Klein, *Grayson Perry*, 2nd edition, London: Thames & Hudson, 2009.

taşınamasına ve hatta mutlu bir evliliği olmasına rağmen, kadınların aldığı ilgiyi deneyimlemek istemektedir. Bu sebeple kimi zaman kadın kıyafetleri giyerek, kendisiyle birlikte küçük bir kız çocuğundan genç bir kadına doğru evrilen Claire'in kılığında sergilerine, açılışlara gitmekte, televizyon ekranına Claire olarak çıkmaktadır. On iki yaşında ilk olarak kız kardeşlerinin bale giysileri ile kadın kıyafetleri giymeye başladığını belirten Perry'e bir kız arkadaşı giydiği kıyafetlere uygun bir isim olarak "Claire" adını vermiştir<sup>19</sup> ve Claire, Perry'nin pek çok çalışmasında da karşımıza çıkmaktadır.

Her şeyi denemeye açık, eleştirilmekten, demode olmaktan korkmayan ve kadın kıyafeti giyme işini sanat olarak yapmayan sanatçı, kadın kılığına girmenin komik, absürd ve kabul görülmeyecek olabileceğini ancak bu dürtü ile yaşamının komikliğine vurgu yapmaktadır.

Karısı psikoterapist olan sanatçı, çok sık depresyona girmektedir. Altı sene psikoterapi gören Perry, seanslarını "birisini zihinsel alet kutuma gelmiş ve düzenlemiş gibi istediklerimi daha rahat buluyorum" şeklinde tanımlayarak, eserlerine yansıtmıştır. Perry, terapilerinin ardından terapide konuşulan kavramlar üzerinden olmayan bir ülke, olmayan halklardan oluşan ama gerçek kavramların yer aldığı hayali haritalar yapmaktadır. "Map of an Englishman", psikoterapinin sonucunda bir otoportre gibi ortaya çıkan eserleri arasında yer almaktadır. Eser, insan beynine benzemektedir ve Perry eserine karısı ile birlikte kelimeleri dökmüştür. "Map of days" surlarla çevrili şehir eseri ise, surların içini kendi içimiz olarak temsil etmekte, dışarıdan içeriye girenleri ve içeriden dışarıya çıkanları yansıtmaktadır. Haritaları bir ucundan başlatıp sonuna kadar ilerleyerek tek bir seferde bitiren Perry, haritaları önceden planlamıyor ve sadece o seansta kullanılan kavramları aktarıyor.<sup>20</sup>

Gerek kullandığı malzemeler gerekse mekânsal uygulamalardaki farklılıkları ile çağdaş sanatın günümüz temsilcileri arasına giren Perry, eserlerinin özgünlüğü ve çalışmalarının güzel sanatlar ile zanaat arasındaki ince çizgide duruşu ile de dikkat çekmektedir. Seramiğin, sanat dünyasında ikinci ve üçüncü sınıf bir malzeme olarak görüldüğü İngiltere'de, seramik malzemesine ilgi duymuştur. 17. yy İngiliz çömlekçiliği, Afgan duvar halıları, İslam çömlekçiliği, kitaplarda gördüğü seramikler Perry için ilham kaynakları olmuştur.

Perry, çalışmalarında ipek, pamuklu kumaş, pirinç, fotoğraf gibi malzemeler kullanırken, minyatür bir portre, duvar dokuması, heykeller, halılar, çanaklar, vazolar gibi özgün eserlerle toplumdaki sınıf farklarını, modern sıkıntıları ve kimlik meselelerini ele almaktadır.

Perry, anlatacak hikâyeleri olan el yapımı nesnelere süslemeci ve samimi niteliklerini savunmaktadır. Birçok çalışması ve sergisi bulunan sanatçının çalışmalarının ortak özelliği, "kimlik" konusudur. Özellikle kimliğini değiştiren veya kimliği değişen

19 Wendy Jones, *Grayson Perry: Portrait of an Artists As A Young Girl*, UK: Vintage Books, 2007.

20 "Grayson Perry Üzerine", Kikasworld, erişim 28 Ocak, 2018. <https://kikasworld.com/2015/06/18/grayson-perry-uzerine>.

sıradan insanların ele alındığı çalışmalarda milliyetçilik, aile, cinsiyet gibi kavramlara meydan okumaktadır.

### Çağdaş Sanatta Kimlik ve Grayson Perry Eserlerinde Kimlik

Kimlik, “Toplumsal bir varlık olarak insana özgü olan belirti, nitelik ve özelliklerle, birinin belirli bir kimse olmasını sağlayan şartların bütünü” olarak tanımlanmaktadır.<sup>21</sup> Günümüz dünyasının en büyüleyici ve en ilgi çekici kavramlarından biri olarak nitelendirilen kimlik en geniş anlamıyla, bireyin tüm özelliklerini kapsamaktadır. Hem kişinin kendisini nasıl gördüğü, hem de toplum tarafından nasıl görüldüğü, kimlik kavramıyla ilgili konuları oluşturmaktadır.<sup>22</sup> Toplumun sosyal sisteminin en temel ve en önemli kökenini oluşturan kimlik kavramı, yüzeysel olarak kısaca kişilerin ve çeşitli büyüklük ve nitelikteki toplumsal grupların “kimsiniz, kimlerdensiniz” sorusuna verdikleri cevaplardır.<sup>23</sup>

Tarihsel süreç içinde toplumsal yapılanmaların geçirdiği her evreye göre kimliğin de farklı oluşumlar gösterdiği görülmektedir. Toplumlar karmaşıktıkça ve değişip geliştikçe kimlik kavramını anlamlandırma parametreleri de değişmiştir. Örneğin geleneksel dönemde kimlik ait olunan aile, klan, soy gibi gruplarla özdeşleştirilmişken; modernizmle birlikte toplumsal yaşantının merkezine bireyin kendisi geçirilmiş ve modern toplumlarda kimlik çoklu ve hareketli bir yapıya bürünmüştür. Öte yandan toplumsal işbölümü ve rollerin arttığı modern toplumlarda bireyin kendisini ‘öteki’ üzerinden inşa ettiği söylenebilir. Ancak postmodern döneme gelindiğinde, onun şüpheci, eleştirel, olumsuz tavrı ile modern dönemin bütün değer ve düşünce sistemleri sorguya alınmıştır. postmodern dönem ötekini reddine, farklılığın kendi kimliğimizin güvenliği adına değersizleştirilmiş bir ötekine indirgenmesine karşı çıkılan; söylemler, kültürler, mücadele ve sesler çokluğunun güvence altına alınmasının gerekliliğini vurgulayan bir dönem olarak belirir ve çoğulcu kimlik politikaları sunar.<sup>24</sup>

Görünüş, imaj ve tüketime dayalı boş zaman faaliyetleri üzerine kurulan post modern kimlik akışkan, hızlı değişime açık, hareketli, tüketilip tekrar tekrar yeniden üretilen bir yapıya sahiptir. Bu durum da kaçınılmaz olarak kimlikte çoğulculuk ve çeşitliliği getirmektedir.<sup>25</sup>

Sanat ve kimlik kavramı arasında, birbirini etkileyen ve karşılıklı olarak birbirini biçimlendiren bir ilişki vardır. Sanat, kimliğin ifade araçlarından biridir. Özellikle Batılı toplumlarda görsel sanatların etkin bir araç olarak kullanıldığı görülmektedir. Bireysel ve toplumsal olarak iki ayrı süreçte incelenen kimliğin oluşturulması, ifade edilmesi, öğretilmesi ve yaygınlaştırılmasında görsel sanatlar önemli bir rol üstlenmektedir. Sanat tarihine bakıldığında, kimlik ve toplumsal kimlikleri oluşturan

21 “Kimlik”, Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlük, s.873.

22 Muhittin Aşkın, “Kimlik ve Giydirilmiş Kimlikler”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10/2 (2007), s.213.

23 Sibel Karaduman, “Modernizmden Postmodernizme Kimliğin Yapısal Dönüşümü”, *Journal of Yaşar Üniversitesi*, 17/5 (2010), s.2886.

24 Bahtinur Mönğü, “Postmodernizm ve Postmodern Kimlik Anlayışı”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17/2 (2013), s.33.

25 Karaduman, “Modernizmden Postmodernizme”, s.2886.

inançlar, düşünce yapıları, üretim biçimleri, yaşamı algılama ve yorumlama şekillerinin, sanat eserlerinde nesnelleştirildiği, bu eserler üzerinden tartışılıp yorumlandığı görülür. Kimlik, modern sanatın da temel kavramlarından birini oluşturmaktadır. Modern yaşamda, bireylerin kendilerini ait hissettikleri bir topluluğun ve açık bir kimlik duygusu eksikliğinin söz konusu olduğu vurgulanırken, Herbert Marcuse kapitalizmin üretim biçimlerinin sıradanlaştırdığı modern yaşamın, “tek boyutlu insan kimliği” geliştirdiğini ifade etmektedir. Modern sanatta kimliğin toplumsal-psikolojik boyutlarının öne çıktığı görülmektedir. Öte yandan modern sanatın devamı olarak, 1970’ten sonra üretilen sanat eserlerini kapsayan çağdaş sanat, kimliğin, devlet, toplum, ekonomik sistem ve bütün bunların yarattığı psikolojik boyutlar üzerinden yeniden oluşumunu ve bu oluşumun sorunlarını irdelemektedir. Tarih öncesi çağlardan beri, bir sanat malzemesi olarak kullanılan insan vücudu, çağdaş sanatta, bireysel kimliklerin bir ifade aracı haline gelmektedir. Çağdaş sanatta, toplumsal yapıların barındırdığı açık üst kimlikler kadar, gizli alt kimlikler de yüzeye çıkmaktadır.<sup>26</sup>

1980’li yıllarda küreselleşmeyle birlikte anılan kimlik sorunu post modern sanatta en çok tartışılan temsil alanını oluşturmaktadır. Küreselleşme ile toplumsal ve kolektif kimlikler parçalanmış, kültürel kodlar silinerek yeni global kültürel kodlar, alt-kimlik, üst-kimlik ve melezleşme kavramları ön plana çıkmıştır. Post modern kimlik daha çok imaj, rol ve tüketim kültürü üzerine kurulu bir kimliği<sup>27</sup> ifade etmektedir.

Dolayısıyla kimlik, çağdaş sanatta yeni alanlarda, yeni formlarda ve farklı bakış açılarıyla ele alınmaktadır. Zira çağdaş sanatçılar doküman niteliğindeki eserleriyle mevcut kavramları yeniden tanımlamakta ve yorumlamaktadırlar.<sup>28</sup>

Nitekim 1980’li yıllarda çeşitli Amerikan müzelerinde ırk, etnik köken, cinsiyet ya da cinsel kimlik açısından “farklı” olanların ifade olanağı bulabileceği sergiler düzenlenmeye başlanması, çok-kültürcü eğilimin sanat ortamındaki başlıca göstergesi olmuştur. Sanat ortamında 1980’li yılların son yarısından başlayarak görülen belirgin dönüşüm, 20. yüzyıl boyunca kendi kendini temsil olanağı bulamamış kesimlerin “kimlik” olgusuna odaklanarak ürettikleri yapıtların Batı sanatının sergilendiği ortamlara girmeye başlaması ile olmuştur.<sup>29</sup>

1990’ların başından bu yana görülen bellek, kimlik, yabancılaşma, yaşam, ölüm, doğum, yok oluş, çok kültürlülük, imge, cinsiyet, feminizm, tarih, mit, öteki gibi sorun-sallar bazen metaforik bazen de öznel değerler ışığında sanat nesnesine dönüştürülmüş, bugünün güncel sanatının problematikleriyle paralellik göstermiştir. Kimlik, bellek, yaşam, ölüm, çok kültürlülük, cinsiyet gibi kavramları çağdaş sanatçılar yeni bir sorgu biçimiyle tekrar tekrar yorumlamış; enformasyon, teknoloji ve yeni biçimlerle mevcut kavramları yeniden tanımlamışlardır.<sup>30</sup>

26 Papila, “Kimliğin Anlatım Aracı”, s.176-189.

27 Kafiye Özlem Alp, “Sanatın Temsili ve Postmodern Sanatta Temsil”, *ART-E Süleyman Demirel Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hakemli Dergisi*, 12 (2013), s.56.

28 Uçar, “Çağdaş Sanatta Kimlik”.

29 Ahu Antmen, *20. Yüzyıl Batı Sanatında Akımlar*, İstanbul: Sel Yayıncılık, 2014, s.295.

30 Uçar, “Çağdaş Sanatta Kimlik”, s.420.

Çağımızın kendine özgü, cesur ve en sıra dışı ismi olan Perry, büyük incelikle işlenmiş seramik eserlerinin yanında nakış, fotoğraf, baskı ve heykel gibi geniş çeşitlilikte başka araçlarla çalışmakta ve eserlerinde sıkça kimlik sorununu ele almaktadır. Sanatçının işlerinin pek çoğu otobiyografik unsurlar taşırken, “kimlik”, “alter-ego” kavramlarına tarzıyla da gönderme yapmaktadır. Bu durumun çağdaş sanatın vurguladığı ve aktardığı çoğulcu görsel imgelerden oluşan kimlik yaklaşımını<sup>31</sup> yansıttığı görülmektedir. Perry, eserlerinde gerçek insan hikayeleri üzerinden milliyetçilik, aile, din, cinsiyet gibi kavramları sorgulamakta ve bu kavramlara bir meydan okuma sergilemektedir.

Perry'nin, ortak özellikleri kimliğini değiştiren veya kimliği değişen “sıradan insanları” oluşturan 2014 yılına ait 14 eserine bakıldığında, bunlar arasında Müslüman olan bir İngiliz kadın, cinsiyetini değiştiren ve erkek olan bir genç, iki eşcinsel babanın kurduğu bir aile, gözden düşen ve itibarını kaybeden bir politikacı, bir Alzheimer hastası bulunmaktadır. Perry, bu kişilerin her biriyle üç-dört gün geçirerek, onları anlamaya çalışmış ve duygu, düşüncelerini mini bir portreye, bir halıya, bir vazoya, ipek bir eşarba aktarmıştır.



Resim 1. “The Earl of Essex” (Essex Kontu)

The Earl of Essex (Essex Kontu) ismini taşıyan mini portre, Perry'nin fiziksel özellikleri dikkat çekici, masmavi gözleri, kabarık saçları ve bembeyaz dişleri ile “çıtkırlıdım bir asilzade”yi hatırlattığını söylediği Rylan Clark'a aittir. Rylan Clark, havalı bir görünüme sahip, yirmi altı yaşında ve bir yetenek yarışmasında finale yükselerek çok kısa bir sürede ünlü olmuş, birçok hayranı bulunan televizyon çağının yeni yıldızlarından biridir. Londra'nın kuzeydoğusunda bulunan ve aksarıyla sık sık dalga geçilen Essex bölgesinde doğup büyüyen Rylan Clark'ın portresinin altında Perry'nin “yaşadığımız dönemin aristokratları ünlülerdir” açıklaması yer almaktadır. Perry, “21. yüzyıla ait ünlü portrelerinin doğal tualı cep telefonu ekranlarıdır.” diyerek, Rylan Clark'ın portresini neden minik yaptığını da açıklamaktadır.<sup>32</sup>

31 Uçar, “Çağdaş Sanatta Kimlik”, s.422.

32 “Grayson Perry Climbing The Populist Mountain Serpentine Review”, Artlyst, son güncelleme 28 Ocak, 2018. <http://www.artlyst.com/reviews/grayson-perry-climbing-populist-mountain-serpentine-review-edward-lucie-smith>.



Eserlerinde İngiliz kültürünü ve kimliğini de çalışan Perry, halıdan dokuduğu ve bir duvarı tamamen kaplayan bir banknotun üzerine İngiliz kültürünü ve kimliğini nakış nakış işlemiştir. Pop-art'ı çağrıştıran, renkli ve karmakarışık bir eser olarak tanımlanan “Comfort Blanket” (Konforlu Battaniye) isimli bu eser, İngiliz olmanın ne demek olduğu yorumundan ileri gelmektedir. İngiltere banknotlarında fotoğrafı bulunan 88 yaşındaki Kraliçe II. Elizabeth, çay, “fish and chips”, İngiliz bayrağı, sızlanma, Shakespeare, Hint yemekleri, yağmur, David Bowie gibi İngiliz sanatçılar, özgürlük gibi unsurlar İngiliz kültürünün ve kimliğinin yapı taşları olarak bu banknotta yerini almaktadır. Macar bir arkadaşının İngiltere’ye göç eden annesinin, İngiltere’yi sarınabileceği bir güvenlik battaniyesi olarak tanımlaması sebebiyle Perry, eserine bu ismi verdiği ifade etmektedir.<sup>33</sup>



Resim 2. “Comfort Blanket” (Konforlu Battaniye)

Perry'nin, Küçük Farklılıklar isimli sergisinde yer alan eserlerinde de sınıfa ve kimliğe dair düşüncelerini gösteren çalışmaları görmek mümkündür. Eserlerinde kişinin hangi toplumsal gruba ait olduğunu ve nelere özlem duyduğunu küçük ayrıştırmacı unsurlar üzerinden betimleyen Perry, insanların hayatlarındaki giysi, araba veya hobi tercihleri gibi unsurlar, ayrıntılar, farklılıklar üzerinden kimlik inşasına vurgu yapmaktadır. Toplumlara oluşturan bireyleri, toplum düzeni içinde “ötekileştiren, ayrıştıran, düşmanlaştıran” unsurların sadece etnik, dini, cinsel, politik unsurlar olmadığını, bunların yanı sıra fitness fanatikleri, sigara içmeyenler, şişman insanlar, çocuksuz çiftler gibi örneklerle “küçük farklılıkların” da bireyi ve bazı toplumsal sınıfları ötekileştiren nedenler arasında yer aldığını ifade etmektedir.

Britanya toplumunun farklı sınıfsal katmanlarından ailelerle etnografik araştırma kalibresinde görüşmeler yapan Perry, 1980’ler neo-liberal geçiş öncesi ve sonrasında bu toplumda yaşanan değişime dair deneyimleri gündelik yaşam üzerinden derlemiştir. Derlediklerini ise hayali bir karakter olan Tim Rakewell’in biyografisinden önemli kesitler odağında devasa halılar üzerine işlemiştir. 2x4 metre boyutundaki altı halıdan oluşan ve “Kafeste Kavga Edenlerin Secdesi”, “Otoparkta İstirap”, “8 Numaralı Cennet Sokağından Kovulma”, “Bakire Anlaşmasının Tebliği”, “Üst Sınıf

33 “Peki Ama Kim Bu Grayson Perry”, Londra Notları, erişim 01 Şubat, 2018, <https://londranotlari.wordpress.com/2015/03/08/peki-ama-kim-bu-grayson-perry>.



Çıkmazda” ve “Ağıt” adlarını taşıyan büyük boy halılar, İngilizlerin zevk ve sınıf düşkünlüklerinin izini sürmekte ve sergilemektedir. Tanınmış isimlerin malikânelerinde yer alan halıların dokunduğu Flanders’da üretilen bu halılar içerik ve renk bakımından oldukça zengin bir yapı sunmaktadır. Eserlerde, Birleşik Krallık’ta yaşamın, iç tasarımdan mutfığa, politik protestodan ünlü dedikodularına kadar her alanında, kendine has yanları ve de tuhaflıkları betimlenmektedir. Perry, kurmaca karakteri Tim Rakewell’in çocukluktan ergenliğe ve orta yaşlarındaki ölümüne kadar anlattığı hayatı üzerinden Birleşik Krallık’taki toplumsal sınıfların öne çıkan özelliklerini ve estetik algılarını ortaya koymaktadır. İngiliz toplumunun işçi sınıfı, orta sınıf ve üst-orta sınıf olmak üzere üç sınıfını, ikişer halıda resmedilmiş ikişer sahne ile ele almaktadır. Böylelikle Perry’nin son iki yüzyıllık dünya tarihinin en tartışmalı kavramlarından biri olan “sınıf” konusunda oldukça özgün bir yaklaşım sergilediği ve İngiltere’deki toplumsal sorunları ele aldığı görülmektedir.<sup>34</sup>



Resim 3. “The Agony in the Car Park” (Otoparkta İstirap)

Miras aldığı serveti verdiği kötü kararlar sonucu yitiren Tim Rakewell’in mütevazı bir ailede doğuşundan gençliğinde büyük bir şöhret oluşuna ve ölümüne kadar süren yolculuğunu, çağdaş Britanya toplumu aracılığıyla anlatarak sınıf sistemine odaklanan Perry’nin, 18. yüzyılda yaşamış İngiliz ressam William Hogarth’ın “Bir Hovardanın Seyri” (A Rake’s Progress -1733) adlı çalışmasından ilham aldığı görülmektedir. Nitekim Perry’nin eserlerinde sanat tarihi imgelerinden, özellikle devlet koleksiyonlarında yer alan erken Rönesans dönemine ait dini eserlerden esinlendiği izlenmektedir.<sup>35</sup> Ancak esas olarak, Perry’nin eserlerindeki sahneler, İngiltere’deki seyahatlerinde karşılaştığı gerçek kişiler, yerler, nesnelere kuruludur ve bireysel,

34 Caroline Douglas, Suzanne Moore, *Grayson Perry: The Vanity of Small Differences*, London: Hayward Gallery Publishing, 2013; “Grayson Perry Türkiye’de”, British Council, erişim 25 Ocak, 2018, <https://www.britishcouncil.org.tr/graysonperry/turkey>.

35 “Grayson Perry ve Küçük Farklılıklar”, Salom, son güncelleme 28 Ocak, 2018, [http://www.salom.com.tr/haber-95800-grayson\\_perry\\_ve\\_kucuk\\_farkliliklar.html](http://www.salom.com.tr/haber-95800-grayson_perry_ve_kucuk_farkliliklar.html).

toplumsal sorunlara değinmektedir. Perry, İngiltere'nin değişik bölgelerini gezerek, farklı sosyal sınıfların, bireylerin zevklerini, yaşantılarını araştırmakta ve gözlemlerini eserlerine aktarmaktadır. Orta sınıfa özgü sıkıntıları, mirasyedilerin züppeliğini, sanayinin, işsizliğin toplumda ve bireyde yarattığı mağduriyeti çarpıcı şekilde işlemekte ve din, sosyal sınıf, statü ve zevkler gibi insanların kimliğini oluşturan ve onları farklılaştıran kavramları gerek hayal dünyasının gerekse eserlerinin merkezinde tutmaktadır.

## Sonuç

Görsel sanatlar, kimliğin oluşturulması, ifade edilmesi, öğretilmesi ve yaygınlaştırılmasında etkin bir araç olarak önemli bir görev üstlenmektedir. Bu kapsamda çağdaş sanatın ve çağdaş sanatçıların da kimlik kavramını çok boyutlu olarak ele aldığı, görülen, gösterilen, açık üst kimliklerle beraber farklı cinsel kimlikler ve alt kimlik gibi konuları da kapsadığı görülmektedir.

Farklı disiplinleri, çeşitli kültür ve değerleri, sıra dışı materyalleri ve görsel imgeleri tecrübelerinden, tarihten, gözlemlerinden ve çevreden referans alarak aynı potada eriten Grayson Perry, bu tarzı ve konuları ele alışı ile günümüz çağdaş sanat temsilcileri arasında hızla kendini göstermektedir. Grayson Perry'nin çalışmalarında ağırlık verdiği kimlik ve cinsiyet temaları da 20.yüzyıl çağdaş sanat çalışmalarının temel temalarını oluşturmaktadır. Bireysel kimlik ve toplumsal kimlik temaları, çağdaş sanat ve çağdaş sanatçıların eserleri içerisinde önemli bir yer bulmaktadır. Toplumsal kimliğin bireyin içinde yaşadığı toplum ile etkileşime girerek sonradan geliştirilebilmesi kendini Perry'nin eserlerinde de göstermektedir.

Çağdaş sanatçılar ortaya koydukları eserlerinde geçmişle kıyasladığımızda yeni malzeme ve teknik olanaklarla farklılık sergilemektedirler. Toplumsal, kültürel, öznel, hayata dair kavramların ve değerlerin yeniden sorgulandığı çağdaş sanat içinde Perry'nin de gerek kompozisyonları gerekse kullandığı malzeme çeşitliliği, teknikleri ile fark yarattığı görülmektedir.

Eserlerinde akrilik, yün, pamuklu halı, sırlı seramik, ipek halı, polyester ve yedirme baskı yöntemini kullanan Perry, eserleri ve hissettirdikleriyle "çağdaş hayatın bir vakanüvisi" olarak tanımlanmaktadır. Cinselliğin bastırılmasından ön yargılara, dini konulardan davranış kalıplarına kadar farklı konuları ele aldığı eserlerinde, modern dertler, siyaset, sınıf ve kimlik konularını çarpıcı bir şekilde yorumlamaktadır.

Çok kültürlü ve çok katmanlı bir yapıyı yansıtan, eserlerinde esas olarak Britanya'yı merkeze alan Perry, Britanya'nın meselelerine odaklanmakta, sosyal sınıflar ve kimlik gibi evrensel konuları da can alıcı şekilde ve zarafetle ele almaktadır. Gerçek hayattan karakterleri, olayları ve nesnelere eserlerine taşıyarak sanatını farklı kılan sanatçı, çağdaş sanatı da ironik bir şekilde eleştirmektedir.

Gündelik olana, insanların yaşam biçimlerine olan derin ilgisi ile Perry eserlerinde bir yaşam döngüsü ve sosyolojik bir panorama çıkartmaktadır. Bunun en güzel örneği olarak altı halıdan oluşan eser serisini vermek mümkündür. Zira bu eser serisinde

bir ailenin sınıf atlama serüveni ve kurmaca karakteri Tim Rakewell üzerinden İngiltere'deki sosyal sınıfları, bireysel kimlik ve toplumsal kimlik konularını işleyerek hem yaşam döngüsü hem de sosyolojik bir analiz ortaya koymaktadır.

Etnik, dini, cinsel, politik unsurların yanı sıra bireylerin sahip oldukları özellikler, doğumdan ölüme kadar kişinin yaşadığı aile ve toplumla etkileşimi, kullandığı eşyalar, satın aldığı markalar, özlem duydukları şeyler gibi farklılıkların bireyi nasıl etkilediği, nasıl değiştirdiği yönünde bir bakış açısıyla kimlik konusunu yeni bir ele alış biçimi ortaya koymaktadır. Nitekim zaman zaman travesti kılığına bürünen Perry'nin dişil yansıması olan ve eserlerinde karşımıza çıkan Claire karakteri, oyuncak ayısı Alan Measels, Essex'li Rylan Clark, yoksul bir ailede doğup gençliğinde kazandığı şöhret ve zenginlik ile "sonradan görme" tavırlar sergileyen Tim Rakewell bu bakış açısına örnek verilebilecek temsilleri oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu karakterler ile Perry, yaşamı, inancı, modern hayatı, gelenekselliği, sosyal sınıfları ve kimliğin oluşumunu sorgulamaktadır.

Perry, çağdaş sanat anlatısında yer verildiği şekilde, öznel ve yerel değerleri harmanlayarak, kendi kimlik süzgecinden geçirmekte, bireysel ve toplumsal kimliği, entelektüel ve estetik bir diyalektik kurgulayarak eserlerine aktarmaktadır.

### Kaynakça

- Alp, Kafiye Özlem. "Sanatın Temsili ve Postmodern Sanatta Temsil". *ART-E Süleyman Demirel Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hakemli Dergisi*. 12 (2013): 40-61.
- Antmen, Ahu. *20. Yüzyıl Batı Sanatında Akımlar*. İstanbul: Sel Yayıncılık, 2014.
- Artlyst. "Grayson Perry Climbing The Populist Mountain Serpentine Review". Son güncelleme 28 Ocak, 2018. <http://www.artlyst.com/reviews/grayson-perry-climbing-populist-mountain-serpentine-review-edward-lucie-smith>.
- Artun, Ali ve Nursu Öрге. *Çağdaş Sanat Nedir?*. İstanbul: İletişim Yayınları, 2014.
- Aşkın, Muhittin. "Kimlik ve Giydirilmiş Kimlikler". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10/2 (2007): 213-220.
- Bayrak, Bengisu. "Çağdaş Sanat Pazarında Bir Marka Olmak: Bir Vaka İncelemesi Olarak Damien Hirst". *Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2/1 (2012): 240-271.
- British Council. "Grayson Perry Türkiye'de". Erişim 25 Ocak, 2018. <http://www.britishcouncil.org.tr/graysonperry/about>.
- Çadırcı, Orçun. "Çağdaş Sanat Sürecinde Resimsel Bir Dil Olarak Neo-Geo". *Gazi Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Sanat ve Tasarım Dergisi*. 5(2010): 53-60.
- Douglas, Caroline, Suzanne Moore. *Grayson Perry: The Vanity Of Small Differences*. London: Hayward Gallery Publishing, 2013.
- Fredric, Jameson, Jean-François Lyotard ve Jürgen Habermas. *Postmodernizm*. Haz., Necmi Zeka. Çev., Gülengül Naliş, Dumrul Sabuncuoğlu, Deniz Erksan. İstanbul: Kıyı Yayınları, 1994.
- Jones, Wendy. *Grayson Perry: Portrait of an Artists As A Young Girl*. UK: Vintage Books, 2007.

- Karaduman, Sibel. "Modernizmden Postmodernizme Kimliğin Yapısal Dönüşümü". *Journal of Yaşar Üniversitesi*. 17/5 (2010): 2886-2899.
- Kikasworld. "Grayson Perry Üzerine". Erişim 28 Ocak, 2018. <https://kikasworld.com/2015/06/18/grayson-perry-uzerine>.
- Klein, Jacky. *Grayson Perry*. 2nd Edition, London: Thames & Hudson, , 2009.
- Londra Notları. "Peki Ama Kim Bu Grayson Perry". Erişim 01 Şubat, 2018. <https://londranotlari.wordpress.com/2015/03/08/peki-ama-kim-bu-grayson-perry>.
- Mimarizm. "Grayson Perry'den Küçük Farklılıklar". Erişim 27 Kasım, 2017. [http://www.mimarizm.com/etkinlikler/sergiler/grayson-perry-den-kucuk-farkliliklar\\_121380](http://www.mimarizm.com/etkinlikler/sergiler/grayson-perry-den-kucuk-farkliliklar_121380).
- Möngü, Bahtinur. "Postmodernizm ve Postmodern Kimlik Anlayışı". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 17/2 (2013): 27-36.
- New Statesman. "Grayson Perry : The Rise and fall of Default Man". Erişim 1 Şubat, 2018. <https://www.newstatesman.com/culture/2014/10/grayson-perry-rise-and-fall-default-man>.
- Papila, Aytül. "Kimliğin Anlatım Aracı Olarak Sanat". *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1 (2007): 176-190.
- Perry, Grayson. *Playing to the Gallery*. Penguin Books Ltd., 2014.
- Rajchman, John. "Çağdaş : Yeni Bir Fikir mi?". *Çağdaş Sanat Nedir?*. Ed., Ali Artun, Nursu Örgü. İstanbul: İletişim Yayınları, 2014, 19-40.
- Salom. "Grayson Perry ve Küçük Farklılıklar". Erişim 28 Ocak, 2018. [http://www.salom.com.tr/haber-95800grayson\\_perry\\_ve\\_kucuk\\_farkliliklar.html](http://www.salom.com.tr/haber-95800grayson_perry_ve_kucuk_farkliliklar.html).
- Türk Dil Kurumu. *Türkçe Sözlük*. Ankara, 2006.
- Uçar, Alpaslan. "Çağdaş Sanatta Kimlik Açılımı ve Yeni Önermeler". *Ege Eğitim Dergisi*. 15/2 (2014): 416-427.
- Whitham, Graham ve Grant Pooke. *Çağdaş Sanatı Anlamak*. Çev., Tufan Göbekçin. İstanbul: Optimist Yayınları. 2010.
- Yaman, İsmail Şamil, Tahir Ekim, Serpil Sungur ve Ceyhan Özer. *Çağdaş Dünya Sanatı*. Ankara: Saray Matbaacılık, 2013.
- Yılmaz, Mehmet. *Modernizmden Postmodernizme Sanat*. Ankara: Ütopya Yayınları, 2006.

## Contemporary Art and Identity: A Review from Grayson Perry Artworks

ÇİĞDEM SAÇ KAVRAYAN

**Abstract:** *From the 1960s to the present, contemporary art forms a movement in which artists are completely differentiated in terms of production methods. Contemporary art deals with concepts such as feminism, globalization, environment, technology, identity and class. It is seen that contemporary artists differ with interdisciplinary studies, various materials and different techniques. Contemporary artists also discuss different sexual identities and sub-identities within their wide range of interests. Grayson Perry is one of Britain's most renowned contemporary artists. It is considered to be one of the most extraordinary and iconic names of contemporary art. Grayson Perry discusses class differences in society, modern problems and issues of identity. Grayson Perry, who works in ceramics, printing and sculpture, uses various materials such as silk, cotton fabric, rice, photography in his compositions. This study examines Grayson Perry's concept of identity in his compositions.*

**Keywords:** *Art, Contemporary art, Grayson Perry, Identity, Class.*







## Türk Siyasal Hayatında Danışma Meclisi

CENGİZ SUNAY

cengizsunay@hotmail.com

ORCID ID: 0000-0001-8205-7518

**Öz:** Türkiye'deki siyasal hayata yön ve biçim verme noktasında tekrar ede gelen bir alışkanlık var. Normatif düzenlemeler yoluyla toplumsal hayatın çeşitli kesimlerindeki aktör ve bağlularının yönlendirilebileceği doğrultusundaki peşin hüküm, her altüst oluş sonrasında yeni bir anayasal sistemin teşkiliyle sorunların çözüleceği istikametinde. 1982 Anayasasını yapan irade, bu tespitin en somut örneği. Yetmişli yıllar boyunca bir türlü sağlanamayan, yönetimde istikrarı öne alıp, marjinal olarak tanımladığı kesimleri parlamento dışına atmayı hedefleyen seçim barajları eliyle merkezin temsiline dayalı bir siyasal sistemi öne alıyordu. Bu çalışmada, Türk siyasi hayatında en çok tartışılan ve cumhuriyet tarihinin en uzun anayasası olma unvanını, 1924 Anayasasından almaya az bir zaman kalan 1982 Anayasasının mutfağı olan Danışma Meclisi'nin hukuki altyapısı, teşkili, çalışma düzeni ve üye profili üzerinde duruluyor.

**Anahtar kelimeler:** Türk Anayasaları, Danışma Meclisi, 12 Eylül Darbesi.

### Giriş

Türkiye tarihinin en önemli kırılma noktasının hangi gelişme olduğu konusunda bir fikir birliği bulunmuyor. Siyasal hayatın tarafları bu hususta mensubu buldukları safın çıkarları eşliğinde tezlerini ileri sürüyorlar. Konu anayasalı siyaset olduğunda kuşkuya yer bırakmayacak önemde olduğu düşünülebilecek olan gelişmenin Tanzimat Fermanı olduğu iddiası da en azından bu çalışmanın yazarının kanısı. Dönemi itibarıyla Tanzimat'ın sarsıcı bir soğuk düş etkisi var. Metni ilan etmek üzere Gülhane Parkı'na doğru yola çıkan Sadrazam Koca Mustafa Reşit Paşa'nın; akıbetinden endişeli olduğu; bir daha belki de evine dönememe kaygısı taşıdığı, kaynaklarda kayıtlıdır.<sup>1</sup> Fermanın, millet sisteminde egemen olan Müslüman milletinin bundan böyle gayrimüslime gâvur denmesini bile yasakladığı şeklinde yorumlanmış ve bu açıdan bile bir tür hâkimiyet kaybı olarak algılanmıştı.<sup>2</sup>

\* Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü.

1 Reşat Kaynar, *Mustafa Reşit Paşa ve Tanzimat*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2010, s.175.

2 Roderic N. Davison, *Reform in Ottoman Empire 1856-1876*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1963, s.43.

Tanzimat; yönetimin, kendi kendisini sınırladığı, iktidarına zayıf da olsa sınır çektiği siyasal bir metin ve bir dönemin başlangıcıdır; devri itibarıyla gayet önemlidir. Ardılı İslahat Fermanı, Tanzimat kadar yerli sayılmayabilir ancak her ikisi de ilk anayasalı yönetim hamlesi olan 1876 tarihli Kanun-i Esasi'ye giden yolun adeta parke taşlarıdır.<sup>3</sup> Kanun-i Esasi, 1909 değişiklikleriyle ıslahı sonrasında 1921 Teşkilat-ı Esasiye'den 1924 Anayasası'na uzanan çizgi içinde Türk anayasa tarihinin evriminin en önemli aşamalarındandır. 1961 Anayasası'nın selefi 1924 Anayasasının ise yürürlükte olduğu yıllarda ve özellikle, muhalefetin tasfiye edildiği 1926 sonrasında 1937 değişikliklerine kadar; tatbikat ne olursa olsun, normatif olarak demokratik bir anayasa olduğu kabul edilmektedir. Söz konusu değişikliklerle birlikte, tek-parti ideolojisinin; daha otoriter, katı ve dışlayıcı nitelik aldığı; diğer devlet anlayışlarının sadece uygulamada değil, fikri planda da reddedildiği belirtilmektedir. Böylece, tek-parti sisteminin gelip geçici bir zorunluluk değil, ideal ve kalıcı bir model olarak takdim edildiği; Türklük ve Türk milliyetçiliğinin, sadece kültürel değil, etnik çağrışımlara da yer verecek şekilde kuvvetle vurgulandığı da iddia edilmektedir.<sup>4</sup> Siyasal gelişmelerin belirleyiciliği ekseninde Türkiye, bu anayasayla çok partili siyasal hayata başladı ve malum trajik sonla; sadece bir dönem kapanmadı, militarizmin gölgesinde anayasa yapım süreci de başlamış oldu.

Altmışlı yıllardan itibaren, özellikle ellili yıllardaki gerilimin muhataplarından biri olan Demokrat Parti'den neşet etmiş siyasi partilerin hemen hepsinin ortak kanaati: Peşinen yürütmeyi mahkûm eden 1961 Anayasasının ruhuyla, ülkeyi yönetmenin mümkün olamayacağı doğrudurduydü.<sup>5</sup> Nitekim 12 Mart Muhtırasının hemen ertesinde başlayan ve Türk siyasi hayatında ara dönem olarak isimlendirilen evrede, 1961 Anayasası geniş ölçüde budandı. Dönemin; CHP'den müstafi, başbakanı Nihat Erim tarafından *ülke için son derece lüks*<sup>6</sup> addedilen anayasa, bir dizi değişikliğe tabi tutuldu. Yapılan değişikliklerle anayasanın özgürlükçü karakteri zedelendiye de, bir bütün olarak anayasa, kör topal yine ortada duruyor; tüm bu değişikliklere rağmen anayasanın ruhudaki çok sesli ve hürriyetçi imge, yönetenler cephesine rahatsızlık vermeye devam ediyordu.<sup>7</sup> Muhtıranın, görünüşteki baş; aslında en gönülsüz, imzacısı olan dönemin Genelkurmay Başkanı Org. Memduh Tağmaç, parlamento dışı muhalefet unsurlarına etkili muhalefet yapma imkânını veren bu anayasanın revize edilmesinin gerekçesini ise "*Sosyal gelişme ekonomik gelişmeyi aştı*"<sup>8</sup> sözleriyle dile getiriyordu.

3 Stanford J. Shaw ve Ezel Kural Shaw, *History of Otoman Empire and Modern Turkey*, Volume II: *Reform, Revolution and Republic: The Rise of Modern Turkey, 1808-1975*, New York: Cambridge University Press, 2005, s.55 vd.

4 Ergun Özbudun, *1924 Anayasası*, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2012, s.12.

5 William Hale, *Turkish Politics and the Military*, London and New York: Routledge, 1994, s.200-203.

6 Altuğ, bu lüks deyiminin, Erim'in yabancı basın mensupları huzurunda verdiği bir demecin içinde geçen bu tabiri, Altemur Kılıç'ın, özensizce çevirip basına dağıtmasıyla dillere persenk olduğunu aktarıyor. Bkz. Kurtul Altuğ, *12 Mart ve Nihat Erim Olayı*, İstanbul: Baha Matbaası, 1973, s.56 vd.

7 Kapanı'nın 1971 ve 1973 değişiklikleri konusundaki şu yerinde tespitini aktarmak gerekiyor: "*12 Mart'ta iktidardan uzaklaşanlarla onları uzaklaştıranlar, Anayasayı suçlama çizgisinde ve onun mutlaka değiştirilmesi gerektiği görüşünde birleşiyorlardı*". Bkz. Münci Kapanı, *Kamu Hürriyetleri*, Ankara: AÜ Hukuk Fakültesi Yayınları, 1981, s.128. Değişikliklere asıl ruhunu veren teşhis, 1961 Anayasasının yürütmeyi zayıflattığı temeli üzerine dayanıyordu, bkz. Bülent Tanör, *Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri (1789-1980)*, İstanbul: Der Yayınları, 1995, s.348.

8 Aynı Tağmaç, zoraki emekliliği sonrasında Sanayi ve Kalkınma Bankası Yönetim Kurulu üyeliğine getiriliyordu, bkz. Uğur Mumcu, *Sakıncalı Piyade*, İstanbul: Tekin Yayınevi, 1977, s.37.



Yetmişli yıllar boyunca tırmanan gerilimin sebebi olarak, aşırı özgürlükleri gösteren zevat açısından 12 Mart Muhtırası sonrasında yapılan değişiklikler yetersizdi. Ülkenin bu kez doğrudan bir müdahaleyle kalıcı otokrasinin icra sahası yapılmasının kurgulanması, özellikle, 1 Mayıs 1977 Taksim Olaylarıyla başlatılan güdümlü şiddet eylemleriyle mümkün oldu.<sup>9</sup> Derin bir can kaybı eşliğinde, toplumun en temel hak olan yaşam hakkı karşılığında; diğer sosyal, ekonomik ve siyasal haklarından feragat etmesi iradesini ortaya koymaya mecbur edilebilmesi için 12 Eylül Darbesinin kamuoyu desteğinin inşa edildiği iddia edildi. Bu süreç, bireysel katliamların önce sıradan militanlar, apolitik bireyler, tanınmış; yazar, öğretim üyesi, gazeteci, emekli yahut muvazzaf asker ve polisten; sonrasında, Çorum, Malatya, Maraş gibi kolektif vahşetler eşliğinde gelişti.<sup>10</sup> Ekonomik buhranın tetiklediği gerilimi aşma doğrultusundaki 24 Ocak Kararları deklare edildiğindeyse böylesi bir programın yürütülmesinin, ancak ve ancak demokrasinin askıya alındığı bir ortamda mümkün olabileceği artık bir sır değildi.<sup>11</sup>

12 Eylül Darbesi, selefleriyle kıyaslanamayacak ölçüde lider kadrosuyla özdeş özellikler göstermiş bir askeri müdahale olarak temayüz ediyordu. Darbenin lideri, emekliliğin kapısından birkaç kez dönmüş, Kore kıdemi beklentisi olmadığı takdirde, general olmayı bile ummayan birisiydi.<sup>12</sup> Türk ordu geleneğinde benzerine rastlanmayan şekilde Ege Ordusu da denilen 4. Ordu Komutanlığından; önce, Kara Kuvvetleri Komutanlığına, sonraysa Genelkurmay Başkanlığı'na gelen tek orgeneral olma istisnası olma durumu sürmektedir. Kuşkusuz Kenan Evren'in şahsının, ülkede bir darbe olmasını hızlandıran özelliği olduğu söylene de, burada aslanan: şahsi tutum ve anlayışının darbe sonrasında yaşananların üslubuyla olan ilgisidir. Evren; bir sağdan, bir de soldan asarak adaleti tesis ettiğine inanan adamdır.<sup>13</sup> İdam kararlarını tasdik ederken elleri hiç titremeyen, asmak ve beslemek arasında tereddüt etmeden ilkinin yapandır. Bu çalışmada, böylesi bir eğilimde olan şahsın ve etrafındaki kadronun yaptığı anayasanın adeta mutfağı olan Danışma Meclisi üzerinde durulacaktır.

### **Danışma Meclisinin Teşkili Öncesi Yapılan Hazırlıklar: Anayasa Düzeni Hakkında Kanun**

*Danışma Meclisi*'nin teşkili öncesinde iki önemli yasal düzenleme bahis konusuydu. Bunlardan ilki: 27 Ekim 1980'de kabul edilen, 28 Ekim 1980'de Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 2324 sayılı *Anayasa Düzeni Hakkında Kanundur*. Zikredilen kanun, daha giriş cümlelerinden itibaren, hukukun temel kaidelerinin en başta gelenlerinden biri olan normlar hiyerarşisine riayet hilafına, senelerce darbelere yasal mesnet olarak ileri sürülen *TSK İç Hizmet Kanunu*'nun 35. maddesine gönderme yaparak, girişilen hareketin Türkiye Cumhuriyeti'ni koruma ve kollama harekâtı olduğu bir kez daha vurgulamaktadır.

9 Feroz Ahmad, *The Making of Modern Turkey*, London and New York: Routledge, 2002, s.169.

10 Ömer Laçiner, "Malatya Olayı-Türkiye'deki Faşist Hareketin Yapısı ve Gelişimi", *Birikim*, Sayı 39, 1978, s.15-19.

11 Mustafa Sönmez, *100 Soruda Dışa Açılan Türkiye Kapitalizmi (1980'lerden 1990'lara)*, İstanbul: Gerçek Yayınevi, 1992, s.126 vd.

12 Uğur Mumcu, *İnkılâp Mektupları*, İstanbul: Tekin Yayınevi, 1993, s.152-157.

13 Murat Belge, *12 Yıl Sonra 12 Eylül*, İstanbul: Birikim Yayınları, 1992, s.27.

Büyük Türk Milleti adına tarihi sorumluluk duygusu ile hareket ederek emir ve komuta zinciri içinde ve emirle 12 Eylül 1980 harekâtını gerçekleştirmiş ve yönetime bütünü ile elkoymuş bulunan Türk Silâhlı Kuvvetlerinin yönetime elkoymasını zorunlu kılan sebepler ile harekâtın amacı ve Milli Güvenlik Konseyinin kuruluş tarzı, Konsey bildirileri ve Konsey Başkanının 12 Eylül 1980 günü radyo ve televizyonla yayınlanmış konuşması ile kamuoyuna duyurulmuştur.

Saklanamayacak kadar hukuki meşruiyet eksikliğinin sıkıntısının hissedildiğinin aşikâr oluşu, daha, söz konusu kanunun 1. maddesiyle ortaya çıkmakta; anayasa gibi en üst hukukî belge, sıradan bir yasayla sınırlandırılmaktaydı. 1961 anayasasının, sair maddelerde belirtilen istisnalar saklı kalmak üzere yürürlükte olduğu ilân edilmekte; anayasaya aykırı olarak müdahale edenlerin, ilga ettikleri anayasaya referansa kısmen devam etmek mecburiyetinde oldukları görülmüyordu.

**Madde 1** – 9 Temmuz 1961 tarihli ve 334 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile değişiklikleri, aşağıdaki maddelerde belirtilen istisnalar saklı kalmak üzere, yeni bir Anayasa kabul edilip yürürlüğe girinceye kadar yürürlüktedir.

2. maddedeki hüküm, modern demokratik anayasaların tamamında yer alan, hiçbir mercii yahut kurumun kaynağını anayasadan almadığı hiçbir yetkiyi kullanamayacağı ilkesine açık bir aykırılık içinde bulunduğunu gizleyemiyordu. Beş kişilik ve eski sistemde Milli Güvenlik Kurulu'nun askeri kanadı olmak dışında hiçbir özelliği olmayan silahlı bürokrasi, meclis ve senatonun görev ve yetkilerini açıkça gasp ettiğini tescil; liderini, cumhurbaşkanı yerine ikame ediyor; bundan da hiçbir şekilde rahatsız olmuyordu.

**Madde 2** – Anayasada Türkiye Büyük Millet Meclisine, Millet Meclisine ve Cumhuriyet Senatosuna ait olduğu belirtilmiş bulunan görev ve yetkiler 12 Eylül 1980 tarihinden itibaren geçici olarak Milli Güvenlik Konseyince ve Cumhurbaşkanına ait olduğu belirtilmiş bulunan görev ve yetkiler de Milli Güvenlik Konseyi Başkanı ve Devlet Başkanınca yerine getirilir ve kullanılır.

Aslında darbecilerin hukuka hiçbir ihtiyaçları olmadığı gözüküyordu. Hukuki süreç ve olgular gözetilmeden yapılan düzenlemenin yaptırımla desteklense dahi meşru olamayacağı bilincinden uzak olanlar, yine de hukukla kayıtlı oldukları görüntüsünü vermek istiyorlardı. Bu çerçevede 3. madde, cunta idaresinin aldığı ve alacağı; yayınladığı ve yayınlayacağı karar ve bildirilerin anayasaya aykırılığının ileri sürülemeyeceğini belirtiyor. Böylece, anayasaya bağlı kalınmayacağına açık itirafı olan bu hükümle, aslında 1. maddenin de iptali söz konusu olmaktadır.

**Madde 3** – Milli Güvenlik Konseyince kabul edilerek yayımlanan bildiri ve karar hükümleri ile yayımlanan ve yayımlanacak olan kanunların Anayasaya aykırılığı iddiası ileri sürülemez.

4. ve 5. maddeler, idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunu açan

müktesebatı tamamen ortadan kaldırıyor;<sup>14</sup> 1402 Sayılı Sıkıyönetim Kanunuyla işinden olanların yargıya gidemeyecekleri sonucunu doğuran bu kararın uygulanmasıyla, alınan/alınacak kararlar lâfzıyla, hüküm daha bir muhkem hale getiriliyordu. Böylece, kamu personeli disiplin mevzuatının en ağır yaptırımını olan memuriyetten çıkarma şeklindeki ihraçların yoğun bir biçimde icrasının önü de açılmış oluyordu. Oysa bilindiği gibi Memurin Muhakematı Kanunu uyarınca memurlara tatbik edilecek cezaî işlem beş aşamadan oluşmaktadır. Bunlar: uyarma, kınama, aylıktan kesme, derece/kademe ilerlemesinin durdurulması ve memuriyetten çıkarmadır. Bu cezaları gerektiren fiiller, kanunda ve yerleşik içtihatlarda sayılmıştır. İdarenin cezai manadaki eylem ve işlemleri de asla yargıdan muaf değildir. Tahmin edileceği gibi, dönem içinde uygulanan bu cezaların hiçbir yargı denetimine tabi olmaması, telâfisi mümkün olmayan durumlar ortaya çıkarmıştır.<sup>15</sup>

**Madde 4** – Milli Güvenlik Konseyinin bildiri ve kararlarında yer alan ve yer alacak olan hükümlerle 12 Eylül 1980 tarihinden sonra çıkarılan ve çıkarılacak olan Bakanlar Kurulu kararnamelerinin ve üçlü kararnamelerin yürütülmesinin durdurulması ve iptali istemi ileri sürülemez.

**Madde 5** – 12 Eylül 1980 tarihinden sonra, Bakanlar ile Bakanların yetki verdiği görevlilerce kamu personeli hakkında uygulanan ve uygulanacak olan işlemlerin ve alınan kararların yürütülmesinin durdurulması istemi ileri sürülemez.

Anayasa değişiklikleri anayasaların uzlaşmayı en üst düzeyde aradıkları işlemlerden biridir. Anayasa değişikliği için salt çoğunluğu yetersiz kabul eden çoğu anayasa, nitelikli çoğunluk ismi verilen bir müessese tesis etmiştir.<sup>16</sup> Katı anayasa geleneği olan Türkiye’de, özellikle 1961 ve 1982 Anayasaları özü itibarıyla, kurucu iradenin öz güven eksikliğini yansıtmaktadırlar. Bir anayasanın katı olmasını belirleyen başlıca üç özellikle teçhiz edilmiş olması gerekmektedir. Bunlar: anayasanın kimi maddelerinin değiştirilmesinin bile teklif edilmeyecek olması; değişiklik önergesi için önemli miktarda teklifte bulunan temsilci sayısının aranması ve değişikliğin salt çoğunluğun ötesinde bir ekseriyet eliyle yapılabilmesidir.<sup>17</sup> Tüm toplumu etkileyecek olan muhtemel bir değişiklik hakkında uzlaşmayı en üst düzeye çıkarabilmeyi amaçlayan bu uygulama yok hükmüne indirgenmiştir. Beş asker, böylesine ciddi bir çekinceyi dahi dikkate almaksızın, “*karar ya da bildirimlerimiz anayasaya uymazsa yeni anayasa hükmü; kanuna uymazsa yeni kanundur*”, diyebilmişlerdir.

**Madde 6** – Milli Güvenlik Konseyinin Bildiri ve Kararlarında yer alan ve alacak olan hükümlerle Konseyce kabul edilerek yayımlanan ve yayımlanacak olan kanunların 9 Temmuz 1961 tarihli ve 334 sayılı Anayasa hükümlerine

14 Bu eğilim, 1982 Anayasasını da büyük bir oranda biçimlendirecek, anayasaya idare alanındaki yetkileri arttırmak, yargı denetimine yeni sınırlar koymak şeklinde yansıyacaktır. Bkz. Sait Güran, “Yönetimde Açıklık”, *İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi* (Sarıca’ya Armağan), 3/1-3 (1982): s.110.

15 Etraflı bilgi için bkz. Hüsamettin Kırmızıgül, *Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*, İstanbul: Kazancı Kitap Ticaret AŞ, 1998.

16 Bu husus 1924 Anayasasında da geçerlidir. Bkz. Özbudun, *1924 Anayasası*, s.73 vd.

17 Bkz. Hüseyin Nail Kubalı, *Esas Teşkilât Hukuku Dersleri*, İstanbul: Tan Matbaası, 1955, s.52 vd.

uymayanları Anayasa değişikliği olarak ve yürürlükteki kanunlara uymayanları da kanun değişikliği olarak yayımlandıkları tarihte veya metinlerinde gösterilen tarihlerde yürürlüğe girer.

Son maddede, 28 Ekim 1980'de Resmi Gazete'de yayınlanan kanunun yayın tarihine kadar geçen kırk altı günlük süreden bu yana geriye doğru da yürürlükte olduğu ifade ediliyordu. Kanunların resmi gazetede yayınlanmasıyla birlikte bağlayıcı olabileceği vaki iken, bir kanunun yürürlüğe girdiği tarih öncesini de kapsadığını beyan etmesi ancak hukuk dışı yönetimlere özgüdür. Bilindiği gibi Türk hukuk sisteminde neşir tarihiyle birlikte yasa koyucu ileri bir tarihten itibaren kaydını koyarak kanunun yürürlük noktasını tespit edebilir. Bu da ancak henüz gelmemiş bir tarih olabilir. Eğer hiçbir tarih belirtilmemişse, 28 Mayıs 1928 tarih ve 1322 sayılı yasanın 3. maddesi uyarınca resmi gazetede yayınlanan kanunun yürürlüğü, yayın tarihinden 45 gün sonra olarak kabul edilir.<sup>18</sup>

**Madde 7** – Bu Kanun Resmi Gazetede yayımlandığında, 12 Eylül 1980'den itibaren yürürlüğe girer.

### **Danışma Meclisinin Teşkili: Kurucu Meclis Hakkında Kanun**

Mevcut anayasanın karakteri mevcut oldukça, sıkıyönetim, olağanüstü hal gibi rejimler bilinen polisiye metotlarla yapılamazdı. Bu özelliği gören konsey, *Anayasa Düzeni Hakkında Kanun*'u yürürlüğe koyma ihtiyacı duymuş, yukarıda tam metni verilen kanunla darbenin en geniş yetkilerle donatımı sağlanmıştı. Yeni anayasayı yapmak üzere ihdas edilecek bir kurucu meclis için gerekli yasal çerçeve ise 29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı *Kurucu Meclis Hakkında Kanun* ile sağlanıyordu.

1 Kasım 1980'de MGK Genel Sekreteri *Haydar Saltık* tarafından düzenlenen basın toplantısı,<sup>19</sup> MGK'nın önümüzdeki dönemdeki yol haritasının ana esaslarını ortaya koyuyordu. *Saltık*, konseyin aldığı ilke kararlarını şu şekilde özetliyordu: Kurucu meclisin teşkili için gerekli ön şartların hazırlanması; buna yönelik olarak çıkarılacak bir kanun; kurucu meclisin ilk işinin yeni anayasanın hazırlanması olduğu; ardından çıkarılacak referandum kanunu ile halkoyuna sunulacak anayasanın yürürlüğe girmesi. Anayasanın rehberliğinde yeni bir seçim ve siyasi partiler kanununun hazırlanması bu yasalar çerçevesinde kurulacak partilere teşkilatlanmak için süre verilmesi; genel seçimlerin yapılarak TBMM'nin yeniden faaliyete başlaması; anayasa uyarınca şekillenecek olan TBMM ile birlikte kurucu meclisin ilga edilerek, yeniden çok partili siyasi hayata dönülmesi.<sup>20</sup>

18 Bkz. Abdullah Dinçkol, *Hukukun Temel Kavramları*, İstanbul: Der Yayınları, 2002, s.51.

19 Saltık MGK Genel Sekreterliğinin yanı sıra, Devlet Başkanlığı Genel Sekreterliği vazifesini de yürütüyordu, bkz. "Org. Saltık, Devlet Başkanlığı Genel Sekreteri Oldu", *Hürriyet*, 22 Eylül 1980.

20 Bu yol haritasını hazırlayan Saltık, birçok isim tarafından, darbenin beyni olarak nitelendiriliyordu. Kahraman'ın ironik anlatımıyla "ortalığı titretmesinden olacak, cezaevlerinde tutuklulara dayak atılan kalasımsı sopalara Haydar adı verilmişti". Saltık'ın MGK üyelerinden sonra, altıncı önem derecesine sahip olmasına rağmen, Üruğ'a mağlup olarak 1. Ordu Komutanlığından emekli olması ilginçtir. Bkz. Ahmet Kahraman, "Bana Evren Paşa Deyin", İstanbul: Boyut Yayınları, 1989, s.48-49. Demirel ise Saltık'a en çok öfkelenenlerin başında geliyordu. Politikacı düşmanlığının Saltık tarafından konsey üyelerine telkin edildiği kanaatindeydi. Bkz. Hasan Cemal, *Tank Sesile Uyanmak (12 Eylül Günü)*, Ankara: Bilgi Yayınevi, 1986, s.355.

Devlet Başkanı, 1980 yılını, 1981'e bağlayan yılbaşı mesajında takip edilecek yol haritasını açıkladı. Buna göre 1982 sonbaharında anayasa halkın tasvibine sunulacak; ertesini yılın sonbaharında ise genel seçimlere gidilecekti. *Kurucu Meclis Hakkında Kanun*, ikili tasnife tutulmuş olan Kurucu Meclis'in iki organı arasındaki ilişki biçimini açıkça gözler önüne koymuştur. Bu kanunun özü, asıl yasa koyucunun MGK olduğu, Danışma Meclisiyle aralarındaki ilişkinin tam anlamıyla bir ast-üst ilişkisi olduğunu, meclisin fonksiyonunun ismiyle müsemma sadece danışılacak, uygun bulunursa muvafık, bulunmazsa muhalif kalınıp tek taraflı olarak ilgili maddeyi resen saptayacak bir MGK istikametindeydi. Gerek yasa, gerek anayasa yapımında son söz hakkı ile hükümeti murakabe edecek tek mercii MGK idi.<sup>21</sup>

Kanunun başlangıcında Kurucu Meclis'in görevleri sayılıyor; görev süresi belirleniyordu. Buna göre Kurucu Meclis, Anayasa,<sup>22</sup> Siyasi Partiler ve Seçim Kanunlarını yaptıktan sonra gidilecek genel seçimler ertesinde açılacak; TBMM fiilen göreve başlayınca kadar çalışacaktı. Kurucu Meclis'in yapısı iki organdan oluşuyordu. Bunlar; *Milli Güvenlik Konseyi* ve *Danışma Meclisi* olarak açıklanıyordu. Milli Güvenlik Konseyi bu yasayla daha önce elde ettiği TBMM, Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosu'nun görev ve yetkilerini Danışma Meclisiyle birlikte kullanmaya başlayacaktı. Kurucu Meclis'in görevleri ise;

“Yeni anayasayı ve anayasanın halkoyuna sunulmuş kanununu hazırlamak; hazırlanan anayasanın halkoyundan geçip kesinleştikten sonra geçici hükümlerine göre yürürlüğe girecek olan anayasa ilkeleri uyarınca, bir siyasi partiler kanunu hazırlamak. Hem anayasa hem de siyasi partiler kanunu hükümleri uyarınca bir seçim kanunu hazırlamak ve son olarak; genel seçimler yapıp, TBMM fiilen göreve başlayınca kadar yasama görevini yerine getirmek” olarak sıralanıyordu.<sup>23</sup>

Kanunun ikinci başlığı Danışma Meclisi'ne ilişkin olarak yapılan düzenlemeleri kapsamaktaydı. Meclisin kalabalık tutulmak istenmediği üye sayısı belirlendiğinde ortaya çıkıyordu. Buna göre Danışma Meclisi toplam 160 üyeden müteşekkil olacaktı. Bu 160 üyenin 120'si, yasada her il için belirtilen sayının üç katı aday tespitiyle bizzat ilin valisinin inisiyatifi ile MGK'ya gönderilen adaylar arasından MGK tarafından seçilecek; kalan 40 üye ise doğrudan MGK tarafından atanacaktı.<sup>24</sup> MGK tarafından atanacak bu 40 üyeden üye olma şartlarını içeren koşullardan, yükseköğrenim yapmış olmak şartı aranmayacaktı. Diğer 120 üyenin sahip olması gereken niteliklerin tespitinde konulan kriterler ise şunlardı: TC vatandaşı olmak; otuz yaşını bitirmiş olmak, yükseköğrenim yapmış olmak; kısıtlı ya da kamu hizmetlerinden yasaklı olmamak; askerlik vazifesini yapmış ya da muaf tutulmuş olmak yahut mükellef olmamak; taksirli suçlar haricinde bir yıldan fazla hapis cezası almamış olmak; yüz kızartıcı suçlardan sabıkası olmamak ve son olarak 11 Eylül 1980 tarihi itibarı ile

21 MGK'nin sadece ana çerçeveyi belirlemediği hemen her yasayı bizzat ele aldığı bilinmektedir, bkz. “MGK, Gelir Vergisi Kanununda Değişiklikleri Görüştü”, *Hürriyet*, 18 Aralık 1980.

22 “Danışma Meclisi'nin Hedefi: Yeni Anayasa”, *Milliyet*, 17 Ekim 1981.

23 Bkz. “29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun”, m.2. 30 Haziran 1981 tarih ve 17386 Mükerrer Sayılı *Resmî Gazete*.

24 Bkz. “29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun”, m.3. 30 Haziran 1981 tarih ve 17386 Mükerrer Sayılı *Resmî Gazete*.

herhangi bir siyasi partinin üyesi olmamak.<sup>25</sup>

Danışma Meclisine temsilci verecek, 67 vilâyet ve kontenjanları şöyle temsil ediliyordu: Adıyaman, Ağrı, Amasya, Artvin, Bilecik, Bingöl, Bitlis, Bolu, Burdur, Çanakkale, Çankırı, Edirne, Elâzığ, Erzincan, Eskişehir, Giresun, Gümüşhane, Hakkâri, Isparta, Kastamonu, Kırklareli, Kırşehir, Kütahya Mardin, Muğla, Muş, Nevşehir, Niğde, Rize, Sakarya, Siirt, Sinop, Tekirdağ, Tunceli, Uşak, Van, Yozgat dâhil olmak üzere 37 il 1 üyeyle temsil ediliyorlardı. Afyon, Antalya, Aydın, Balıkesir, Çorum, Denizli, Diyarbakır, Erzurum, Gaziantep, Hatay, İçel, Kars, Kayseri, Kocaeli, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Ordu, Sivas, Tokat, Trabzon, Urfa olmak üzere 22 il 2; Bursa, Samsun ve Zonguldak illeri 3; Adana ve Konya 4, İzmir 5, Ankara 8, İstanbul 9 üyeyle temsil ediliyorlardı.<sup>26</sup> Danışma Meclisinin teşkil biçimiyle, siyasi partilerin kapatılarak, köksüz ve uzlaşmasız bir anayasa hazırlığı sürecine itiraz eden yazarların gazeteleri kapatılıyordu.<sup>27</sup>

Üyeler ilk, orta, lise veya yükseköğrenimlerini yaptıkları illerden ya da aralıklı en az beş, aralıksız üç yıl oturdukları yahut son iki yıldan beri ikamet ettikleri ilin valiliğine başvuru yapıp, Danışma Meclisi üyeliğine aday aday olabiliyorlardı. MGK'nın doğrudan atayacağı üyelikler için ise özgeçmişlerini ve ilgili belgelerini içeren bir dilekçe ekinde adaylar başvuruda bulunabileceklerdi. Tüm başvurular gerekli silsileyi izleyerek MGK'ya ulaştırıldıktan sonra atanmaların isimleri resmi gazetede ve TRT'de yayımlanacaktı. Herhangi bir sebepten dolayı üyeliklerden biri ya da birkaçı boşaldığında, üyenin ilden önerilen veya doğrudan doğruya MGK tarafından atanmış üye olup olmadığına bakılmaksızın yerine atanacak üyeyi MGK belirleyecekti.<sup>28</sup> Evren, 40 üyenin doğrudan doğruya MGK tarafından atanacak olmasını, seçilecek asker kökenliler açısından istediklerini aktarıyor. Bu açıdan, valiliklere asker kökenlilerin seçilmemesini emrettiklerini, kamuoyunda hep asker olanı meclise soktular şeklinde bir dedikodunun oluşmamasını hedeflediklerini belirtiyordu.<sup>29</sup>

Üyeler daha önce kamu hizmeti ifa etmekte olsalar bile buralardan kendi istekleri dışında ilişkileri kesilmez, ücretsiz izinli sayılırlardı. Danışma Meclisi üyeliğinde geçirdikleri süreler terfilerinde ve emekliliklerinde hesaba katılacaktı. Üye olarak yemin ettikten sonra yapacakları her türlü açıklama, kullanacakları her yöndeki oydan ötürü sorumlu tutulamayacak dokunulmazlığa sahip olacaklardı. Suçüstü hali dışında Danışma Meclisi'nin üye sayısının salt çoğunluğu kararı olmaksızın sanık sıfatını sokulamaz, yargılanamazlardı. Seçilmeden önce veya seçildikten sonra herhangi bir üye hakkında kesinleşmiş bir cezanın infazı, meclisin yasada yer alan biçimde göre-

25 Bkz. "29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun", 30 Haziran 1981 tarih ve 17386 Mükerrer Sayılı *Resmi Gazete*. m.3. Danışma Meclisinin yurtdışında iyi karşılandığı haberini veren basın; tek işleviyici yorumun İngiliz *The Guardian*'da yapıldığını bildiriyordu. Gazeteye göre; "Türk Meclisinde Sağ Taraf Ağır Basıyor", bkz. *Milliyet*, 17 Ekim 1981.

26 Bkz. "29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanunun" sonundaki iller ve üye sayılarını gösterir cetvel.

27 Hasan Cemal, *Tank Sesiyle Uyanmak*, s.401.

28 Bkz. "29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun", m.11. Kenan Evren, *Kenan Evren'in Anıları-2*, İstanbul: Milliyet Yayınları, 1991, s.359.

29 Kenan Evren'in Anıları-2, s.359.

vinin sona ermesine kadar tehir edilir; geçecek süre dava ve ceza da zamanaşımından sayılmazdı. Danışma Meclisi üyeleri görevlerini aksatmamak koşuluyla meslekî faaliyetlerine devam edebilirlerdi. Bu meslekî faaliyetler sadece özel işleriyle ilgili olabilir herhangi bir kamu tüzel kişiliğine sahip olan kuruluştaki temsilcilik, hakemlik veya vekillik görevi alamazlardı.<sup>30</sup> Danışma Meclisinin gerek kuruluşu, gerekse işleyişi ile hazırladığı anayasanın son şekli itibarıyla Kurucu Meclis bünyesinin zayıf halkasını oluşturması nedeniyle irade sahibi değil, istişari bir organ olduğu aşikâr gibi gözükmektedir.<sup>31</sup>

Üyeliğin düşmesi ise şu koşullara bağlanıyordu: istifa, seçilmeye engel bir suçtan dolayı hüküm giyme ya da kısıtlanma, genel kurul ve komisyon çalışmalarına bir ay içinde özürsüz olarak toplam beş gün katılmama. Kamu kurum ve kuruluşlarında veya kamunun ortaklığı bulunan kuruluşlarda görev alma halinde de Danışma Meclisi Genel Kurulunca üyeliğin düşmesi kararı verilirdi.<sup>32</sup> Danışma Meclisi üyeliğine getirilenler aylık ve ödenek bakımından çok iyi koşullara sahiptiler. Genel olarak TBMM üyelerine tanınan tüm sosyal haklardan yararlanma hakkına sahiptiler.<sup>33</sup> Meclis göreve başladığında önceki meclislerde olduğu gibi ilk toplantıda en yaşlı üye başkanlık, en genç iki üye de kâtiplik görevi yapacaklardı.<sup>34</sup> Yemin merasiminde okunacak metin ise şu şekilde belirlenmişti:

Danışma Meclisi üyesi olarak çalışmalarında Devletin varlığı ve bağımsızlığını, ülkenin ve milletin bütünlüğünü ve bölünmezliğini koruyacağıma, toplumun huzuru, milli dayanışma ve sosyal adalet anlayışı içinde herkesin insan haklarından temel hürriyetlerden yararlanması ülküsünden ayrılmayacağıma; hukukun üstünlüğünü sağlayacak demokratik ve lâik Cumhuriyet ilkelerine bağlı kalacağıma namusum ve şerefim üzerine andiçerim.<sup>35</sup>

### Danışma Meclisi'nin Çalışma Düzeni

Tüm bu seçim (!) süreçleri sonucunda üyeler belirlendi. İlk toplantıyla birlikte Danışma Meclisi Başkanlık Divanı seçimi yapılacaktı. Divan, bir başkan, iki başkan vekili, dört kâtip ve iki idareci üyeden oluşuyordu. İlk toplantıdan sonra 30 gün içinde 15 kişilik Anayasa Komisyonu kuruldu ve başkanlığına İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Hukuku Kürsüsü öğretim üyelerinden *Prof. Dr. Orhan Aldıkaç-*

30 Bkz. 29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun, m.15. Bülent Tanör, *İki Anayasa 1961-1982*, İstanbul: Beta Basım, Yayın Dağıtım AŞ, 1986, s.99-107.

31 Tanör, *İki Anayasa 1961-1982*, s.99-107.

32 Bkz. 29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun, m.16. 30 Haziran 1981 tarih ve 17386 Mükerrer Sayılı *Resmi Gazete*.

33 Bkz. 29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun, m.17. 30 Haziran 1981 tarih ve 17386 Mükerrer Sayılı *Resmi Gazete*.

34 Bkz. 29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun, m.18. 30 Haziran 1981 tarih ve 17386 Mükerrer Sayılı *Resmi Gazete*.

35 *Danışma Meclisi Tutanak Dergisi*, Cilt 1; 1 nci Birleşim 23 Ekim 1981 Cuma, Toplantı Yılı 1981/1, s.1.

ti,<sup>36</sup> yardımcılığına ise *Prof. Dr. Şener Akyol getirildi*.<sup>37</sup> Anayasa Komisyonunun diğer üyeleri ise şu isimlerden oluşuyordu: *Kemal Dal, Muammer Yazar, Feyzi Feyzioğlu, Feyyaz Gölcüklü, Mümin Kavalalı, Feridun Ergin, Turgut Tan, Rafet İbrahimioğlu, İhsan Göksel, Tevfik Fikret Alpaslan, Hikmet Altuğ, Teoman Özalp ve Recep Meriç*.

*İbrahimioğlu*'nun Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri, iki üyenin emekli korgeneral, son üçünün ise herhangi bir hukuk formasyonunun olmaması ilginçti.<sup>38</sup> Genel Kurul çalışmalarıyla komisyon çalışmaları arasında önemli bir fark vardı. İlki açık olarak yapılırken ikincisi kapalı yapılıyordu. Ancak genel kurulda da salt çoğunluğun karar alması durumunda oturumlar kapalı yapılabilirdi. Genel Kurul toplantılarının açık olanlarındaki görüşmeler zapta geçiriliyor ve *Tutanak Dergisinde* yayımlanıyordu. Meclisteki toplantı yeter sayısı 81'di, yani salt çoğunluk olan meclis üye sayısının yarısından bir fazlası. Aksine hüküm bulunmayan durumlarda da toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla karar veriliyordu.<sup>39</sup>

Kanun teklifi yapma yetkisi MGK üyeleri, Bakanlar Kurulu ve Danışma Meclisi üyelerine aitti. Danışma Meclisi üyelerinin kanun tekliflerinin gündeme alınabilmesi için söz konusu teklifin altında en az 10 üyenin imzasının bulunması gerekir. Tekliflerin yapıldığı mercii Danışma Meclisi Başkanlığıdır. Gerek Bakanlar Kurulundan gerekse meclis üyelerinden gelen kanun teklifleri, ilgili komisyon veya komisyonlarda görüşüldükten sonra Genel Kurula havale ediliyordu. Aynen ya da kısmen kabul edilen veya reddedilen tasarı ve teklifler MGK'ya intikal ettiriliyordu. Nihai mercii MGK idi. Komisyonlarda teklif görüşülürken teklif sahibi Bakanlar Kurulu ise ilgili bakan ya da görevlendirdiği bir kimsenin; meclis üyeleriye teklifin altında bulunan en az 10 imza sahibinden yine en az birinin; MGK üyelerinden biriye MGK Genel Sekreterliğinden görevlendirilecek yetkili bir kişinin hazır bulunması gerekiyordu. Danışma Meclisinden gelen kanun tasarı ve teklifleri MGK tarafından aynen veya kısmen kabul edilebilir ya da reddedilebiliyordu. Konseyin kabul ettiği kanun metni resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giriyordu.<sup>40</sup>

Yeni anayasa metni anayasa komisyonu tarafından hazırlanarak genel kurula sunulacak. Genel Kuruldaki görüşmeler neticesinde son şeklini alan anayasa MGK'ya arz edilecek. Konsey, söz konusu metni değiştirebilir yahut aynen kabul eder; resmi gazetede yayımlanmak üzere halkoyuna sunulacak metin kamuoyunun görüşüne tevdi edilecek. Halk oyunun neticesi sonrası kesinleşecekti.<sup>41</sup>

36 Aldıkaçtı, kendisiyle yapılan bir söyleşide, üstü örtülü olarak 1969'daki ortanın solu politikasına gelene kadar CHP'ye bundan sonrasındaki tüm seçimlerde ise Feyzioğlu'nun CGP'sine oy verdiğini söylüyor. Askerlerin Feyzioğlu tutkusuyula çakışan bir tercih. Bkz. Ahmet Kahraman, *İşte Biz (Röportajlar ve Portreler)*, İstanbul: Kaynak Yayınları, 1984, s.163.

37 Aldıkaçtı'nın basına yakınması, anayasanın hangi şartlarda hazırlandığını gösteren çok çarpıcı bir örnektir. "Şu anda en büyük güçlüğü, demokratik bir anayasayı demokratik olmayan bir ortamda yapmaktan kaynaklanıyor". Bkz. *Cumhuriyet*, 9 Mayıs 1982'den aktaran, Tanör, *İki Anayasa 1961-1982*, s.105.

38 Yavuz Donat, *Buyruklu Demokrasi 1980-1983 (Yavuz Donat'ın Vitrininden-2)*, Ankara: Bilgi Yayınevi, 1987, s.237-238.

39 Bkz. 29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun, m.22. 30 Haziran 1981 tarih ve 17386 Mükerrer Sayılı *Resmi Gazete*.

40 Bkz. 29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun, m.24 ve 25. 30 Haziran 1981 tarih ve 17386 Mükerrer Sayılı *Resmi Gazete*.

41 Bkz. 29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun, m.26. 30 Haziran 1981 tarih ve 17386 Mükerrer Sayılı *Resmi Gazete*.



Bütçenin kabulü noktasında Danışma Meclisi; Bakanlar Kuruluyla, MGK arasında bir köprü vazifesi görüyordu buna göre; genel ve katma bütçe tasarılarıyla milli bütçe tahminlerini gösteren rapor, malî yılbaşından en geç üç ay önce Danışma Meclisine sunuluyordu. Meclis bütçe üzerindeki çalışmaları iki ay içinde tamamlamak zorundaydı. Bütçe Komisyonlarında kabul gören bütçe tasarıları Genel Kurula intikal ettirilerek karara bağlanır; ardından nihaî onay mercii olan MGK'ya gönderilirdi. Danışma Meclisindeki üyeler mevcut bütçe tasarısının içeriğindeki kalemlere ilişkin olarak, gider veya gelir üzerinde arttırıcı yahut azaltıcı teklifte bulunamazlardı. Burada da bütçenin kesinleşmesi için Danışma Meclisi'nin onayladığı bütçenin MGK tarafından da onaylanıp, kesinleşmesi ve malî yılbaşından önce resmi gazetede yayımlanması gerekirdi. Danışma Meclisiyle Milli Güvenlik Konseyi'nin gerek tüzel kişiliklerine, gerekse üyeleri aleyhine işlenen suçlar hakkında Türk Ceza Kanunu'nun TBMM ve TBMM üyeleri aleyhine işlenen suçlar başlığı altında düzenlenen hükümler tatbik edilirdi.<sup>42</sup>

27 Mayıs 1960 darbesinden sonra oluşturulan Temsilciler Meclisiyle kıyaslandığında, Danışma Meclisinin hem terkip, hem de yetki yönünden çok homojen ve çok zayıf kaldığı gözlenmekteydi.<sup>43</sup> Bir kere Temsilciler Meclisi yanlış da olsa, iddia ettiği “icraatıyla demokrasiyi ortadan kaldırma teşebbüsünde bulunmuş, gayrimeşru olmuş” *Demokrat Parti*'yi ve onun temsil ettiği kesimleri, meslek örgütlerini bu sürece dâhil etmeyerek tutarlı davranmıştır. Çeşitli meslek kuruluşları, işçi ve işveren kesimleri, DP dışındaki partilerden üye almıştır. Dolayısıyla ortaya çıkan anayasa belki de bu durumdan ötürü, tüm hürriyetçiliğine rağmen % 39 gibi bir ret oyuna muhatap olmuştu.<sup>44</sup> Oysa Danışma Meclisi atamayla kurulmuş, bir anlamda emre amade bir oluşum olarak tebarüz etmiştir. Dikkat edilirse 15 Ekim 1981'de üyeliklere atananlar ilân edildiğinin hemen ertesinde yukarıda tam metni verilen, *16 Ekim 1981 tarih ve 2533 sayılı Siyasi Partilerin Feshine Dair Kanun* ile tüm siyasi partiler kapatılmış; mal varlıkları ise hazineye devredilmişti. İleri sürülen gerekçe, meclis üyelerinin partilerin etkisi altında kalmalarını önlemektir. Partilerin kapatılması, yeni düzen içinde askerlerin beklentisi doğrultusunda siyaset yapacak güdümlü politikacılar yaratılması için yapılan, bir muntaka temizliği olarak tanımlanabilir.<sup>45</sup>

Danışma Meclisinin *Evren*'in, dolayısıyla MGK'nın telkini doğrultusunda çalıştırılacağı zaten teşkilinden belliydi: ancak ufak da olsa üyelerin inisiyatif kullanabilecekleri beklentisi mevcuttu. Bu beklenti *Evren*'in meclisin açılış merasiminde yaptığı konuşmayla ortadan kayboldu. *Evren* âdeta yapılacak anayasanın ana hatlarını dikte

42 29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun, m.27, 28 ve 30. 30 Haziran 1981 tarih ve 17386 Mükerrer Sayılı *Resmî Gazete*.

43 “2. Cumhuriyetin Temeli Dün Atıldı. Devrimden 225 Gün Sonra Meclis Açıldı”, *Akşam*, 7 Ocak 1961. Türk Anayasa Hukukununun 1961 Anayasası ekseninde gelişimiyle ilgili en yetkin eserlerden birini de kaleme almış olan Aldıkaçtı'nın şu eseri de takip edilebilir. Orhan Aldıkaçtı, *Anayasa Hukukumuzun Gelişmesi ve 1961 Anayasası*, İstanbul: İÜ Yayınlarından No: 1850; HF Yayınları No: 413, 1973.

44 Sami Küçük, “Atatürk ve 27 Mayıs”, Nusret Kuruosman, *Çeşitli Cepheleriyle Atatürk (Seri Konferanslar)*, İstanbul: İstanbul Matbaası, 1964, s.185-196.”Temsilciler Meclisi Kanunu”, 4. *Tertip Düstur*, cilt: 1, s.754; 16.12.1960 tarih ve 10682 sayılı *Resmî Gazete*.

45 *Evren*'in şu cümleleri aslında her şeyi özetliyordu: “Türkiye’de kurulacak demokrasiye yeni partilerle başlamak maksadıyla eski partiler feshedildi”, bkz. *Milliyet*, 17 Ekim 1981.

ediyordu. “Kişi özgürlüğü diyerek devlet güçsüz bırakılamaz; güçlü bir Cumhurbaşkanlığı müessesesi tesis edilecek; Cumhurbaşkanının seçilememesi halinde meclisin istikbalini belirleyecek önleyici hükümler getirilmelidir; yargı, idarenin icraat yapmasına engel olacak yorumlar yapılmayacaktır; toplantı ve gösteri yürüyüşlerinin maksadından uzaklaştırılarak komünizme teşne kesimlerin elinde, devlete kafa tutma nümayişlerine dönüşmesine engel olunacaktır; anayasaya son halini biz vereceğiz.” şeklinde özetlenebilecek ana başlıklarla dolu konuşması, bir anlamda nasıl bir anayasa yapılacağını ortaya koyuyordu.<sup>46</sup> Yani, 1982 Anayasasında hiçbir sürpriz yer olmayacaktı.

Danışma Meclisi kurulduktan sonra MGK'nın elinde tuttuğu yasa teklif ve tasarılarından bir kısmını meclise intikal ettirmesi ilginç değildi belki ama ilginç olan *Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları*yla, yargı ile ilgili kanun tasarılarını kendi uhdesinde tutmasıydı. MGK üyesi bulunan beş, genel sekreteri olan bir orgeneral; hangisi gönüllü, hangisi zoraki olduğu tartışılabilir sayıdaki uzmanlarla birlikte kendini her işte mahir görüyor; “her şeyin en doğrusunu ve iyisini ben bilirim” diyordu. Siyasetten arındırıldığına inandıkları böyle bir mecliste bile bir müddet sonra başlayacak gruplaşmalar elbette ki entelektüel idrakleri kısıtlı cuntacıları hayretler içinde bırakacaktı. Cuntacılar, insanın olduğu yerde siyasetin de olacağını, bunun da kötü bir şey olmadığını algılayamıyorlardı. *Sadi Irmak* gibi Atatürkçülüğü tescilli bir ismi başkan yapmanın anlamını idrak etmiş bir meclis bekliyorlardı.<sup>47</sup> Güdümlü bir meclis bile olsa Danışma Meclisi'nin bile içinden zamanla ayrılıklar çatışmalar oldu. Süreç içinde *Evren*, kimi zaman *Irmak* ile birlikte iki başkanvekili olan *Fenni İslim-yeli* ve *Vefik Kitapçigil*'i çağırarak durumdan memnuniyetsizliğini bildirdi. Böylesine siyasi gruplaşmalar ortadan kalkmadığı takdirde, bizzat dilekçeyle başvurarak üye olmak isteyen bu densizlere hadlerini bildireceklerini; gerekirse Danışma Meclisini bile feshedebileceklerini söyledi.<sup>48</sup> Konsey, ileride siyasi faaliyetlere izin verdiğinde bizzat Danışma Meclisi'ne atadığı, siyasi partilere giren bazı üyeleri veto ederek tepkisini gösterdi.<sup>49</sup>

## Sonuç

Danışma Meclisi'ne üye olmak için yapılan başvurular beklendiğinden fazla oldu. Öyle ki tüm ülke genelinde toplam başvuru sayısı 6000'i bulmuş, 15 Ekim 1981 tarihi itibarıyla valiliklerin belirlediği temsil edilecek aday sayısının üç katı olan adaylarla, MGK'nın doğrudan atayacağı üyelikler için müracaat eden adaylar arasından ilk gruptakilerden 120; ikinci gruptakilerden de 40 kişi üye olarak atanmışlardı. Yasa gereği yükseköğrenim görmüş olma şartının MGK tarafından atanacak adaylar için

46 *Danışma Meclisi Tutanak Dergisi*, Cilt 1; 1 nci Birleşim 23 Ekim 1981 Cuma, Toplantı Yılı 1981/1, s.2-6.

47 Sadi Irmak gerçekten de ilginç bir kişilikti. Tıp öğrenimi yapmasına rağmen, Kuran-ı Kerim'in mealini de yapmış, yaptığı meal *Akşam Gazetesi* tarafından satışa sunulmuş ve yaklaşık yüz küsur bin adet satmıştı. Bkz. Celâlettin Çetin, *İşte Babîâli (Çuvaldızı Kendimize)*, İstanbul: Cem Yayınevi, 1991, s.100.

48 Yalçın Doğan, *Dar Sokakta Siyaset*, İstanbul: Tekin Yayınevi, 1985, s.164.

49 Bu isimlerin en başında, partilerin kurulmasına izin çıktıktan sonra, Muhafazakâr Parti adındaki partinin kurucu genel başkanlığını üstlenen, Danışma Meclisinin acar üyelerinden biri olan Mehmet Pamak ile bağımsız milletvekili adaylığı veto edilen Tunceli temsilcisi Kamer Genç gelmekteydiler. Bkz. Hulusi Turgut, *12 Eylül Partileri (Bir Dönemin Perde Arkası)*, İstanbul: ABC Ajansı Yayınları, 1986, s.398.

geçerli olmamasına rağmen MGK, tercihini ağırlıklı olarak yükseköğrenimlilerden yana kullanmış, atayacağı 40 üyenin 37'sini yükseköğrenimliler arasından seçmişti.<sup>50</sup> Böylece Danışma Meclisi 157 yükseköğrenimli, 3 de yüksek tahsil görmemiş üyeden teşekkül etmiştir. Devlet memuru olanların miktarı üyelerin yarısını oluşturuyordu; asker kökenliler mecliste beşte bir oranındayken, tüm meclisin yaş itibarıyla dörtte üçü 50 ve üzeri yaşlardan üyelerle doldurulmuştu. Danışma Meclisinin bu kompozisyonuyla toplumsal kesimlerin eğilim ve beklentilerini temsil ettiği tabî ki söyle-nemezdi.<sup>51</sup>

Danışma Meclisi'nin üye yapısının baskın boyutunu oluşturan devlet memurlarının kuşkusuz birer siyasi kimliği vardı. Nitekim zaman içinde Meclisteki kimi oturumlarda kürsüde görüşlerini açıklayan üyelerin siyasi yelpazenin neresinde durdukları konusunda ipuçları bulunabiliyordu. Bu şekilde birbirlerini bulan üyeler zaman içinde toplantılar yapmaya kadar varabilen birliktelikler kurmaya başlamışlardı. Bu toplantıların konseyin kulağına gitmesi; ardından başkanlık divanı üyelerinin bizzat *Evren*'den işittikleri azar üstüne eklenince; meclis içinde yarı resmi bir inceleme bile yapıldı. 160 üye beşer, onar kişilik gruplar halinde hafif bir sorgulamadan geçirildiler. Lâkin üyeler, birbirlerini tanıma noktasında o kadar yavaş seyreden bir süreç içindeydiler ki, ileride tamamen birbirlerinden ayrı dünya görüşlerine sahip oldukları bilinen *Mehmet Pamak*, *Kamer Genç*, *Yıldırım Avcı* ve *Özer Gürbüz* gibi isimler birlikte hareket edebiliyorlardı. Bu durum karşısında, Danışma Meclisinin en popüler isimlerinin başında gelen Anayasa Komisyonu Başkanı *Prof. Aldıkaçtı* bile sonunda patladı. *Aldıkaçtı*, ne kadar siyasetten ve siyasi partilerden arındırılmış meclis görüntüsü verilmeye çalışılırsa çalışılınsın, Danışma Meclisindeki her bir üyenin aslında birer siyasi parti hüviyetinde olduğunu, birkaç partinin temsilcilerinden oluşacak bir meclisten kaçınılırken 160 partili bir meclis ortaya çıktığını söyleyiverdi.<sup>52</sup> Tabi ki bu sözler karşısında konseyin tutumu beklendiği gibi menfiydi. Bizzat *Evren* tarafından; sarf ettiği sözlerden ötürü kınanan *Aldıkaçtı* yılmıştı, çekilip üniversitedeki görevine dönmeyi istiyordu.<sup>53</sup>

1945 meclisinde *Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu Tasarısı* nasıl CHP'nin ortadan ikiye bölünme sürecini başlattıysa; 1981'in Danışma Meclisindeki ilk siyasi gruplaşma da benzer bir tasarı yüzünden meydana geldi. Devlet Bakanı *İlhan Öztrak* başkanlığındaki bir ekip tarafından hazırlanan tasarıyla, on yıldır kendilerine tahsis edilen 16 bin köylü ailesinin, zilyetliğindeki toprağın zilyetlik süresinin uzatılması gündeme getiriliyor; Danışma Meclisinde başını *Orhan Aldıkaçtı* ile *Şener Akyol*'un çektiği bir

50 Tanör, "Siyasal Tarih (1980-1995)", Yay. Yön. Sina Akşin, *Çağdaş Türkiye 1908-1980*, C. 5, s.38.

51 Tanör, "Siyasal Tarih (1980-1995)", s.38-39. Anayasa hazırlama faaliyetinin odağı konumundaki kurucu iktidarın teorik niteliği hakkındaki mükemmel çalışma için bkz. Kemal Gözler, *Kurucu İktidar*, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 1998.

52 Doğan'ın aktarımıyla *Aldıkaçtı*'nın sözleri şöyleydi: "*Danışma Meclisi'nde sıkıntı siyasi partilerin bulunmayışından kaynaklanıyor... 160 üyenin hepsi ayrı ayrı ve kendi başına bir siyasi parti hüviyetindedir*". Doğan, *Dar Sokakta Siyaset*, s.165.

53 *Aldıkaçtı*'nın meclis içindeki gruplaşmalar üzerine bir de *Evren*'den uyarılar üstüne uyarılara muhatap olması, gerçekten kendisini yıldırılmıştı. Oysa hazırlanan anayasanın muhteviyatı üzerine henüz gerçek tepkilerin ortaya çıkmasına müsait bir zemin bile yoktu. Soysal, belki de bu tip çalkantıları bilerek ortalığın bulandırılmaması telkinlerine karşı önemli bir uyarıda bulunuyordu: "*Ortalık şimdi birazcık bulanmazsa, sonra çok daha fazla bulanır*". Bkz. Mümtaz Soysal, *Demokrasiye Giderken*, İstanbul: Hil Yayın, 1982, s.78.

grup tarafından, tasarının kutsal mülkiyet hakkını ihlâl anlamına geldiği düşünceyle karşı çıkılıyordu. Tasarı üzerinde isim okunarak yapılan oylamayla 25 oy farkla tasarı kanunlaşıyordu. Tasarıya red oyu verenler meclisin sağ çekirdeği olurken; kabul oyu verenler sol çekirdeğini oluşturmuş oluyorlardı.<sup>54</sup>

*Orhan Aldıkaçtı*, karşı grubun bu oylamayla temayüz etmiş olduğu düşüncesiyle, toparlanmak gerektiği fikrini ileri sürerek kendilerine *Atatürkçü Liberaller* ismini veren bir grubun ilk toplantısını tertip etti. Tertip edilen toplantıda *Aldıkaçtı*, biran hızını alamayarak sürekli hale dönüştürmeye niyetli olduğu toplantıların belki de ileride kuracakları bir partinin çekirdeği olabileceği fikrini ortaya atınca, bu fikir, gelecekte kerhen de olsa *Doğru Yol Partisi* Genel Başkanlığına getirilecek olan *Yıldırım Avcı*'nın korkuyla karışık telâşına neden oldu. *Avcı*, böylesi bir girişimin konseyin kulağına gitmesi halinde, bir gece yarısı evlerinden toplanmalarının, işten bile olmayacağını ileri sürüyordu.<sup>55</sup> *Atatürkçü Liberaller* bir dizi toplantının ardından meclisin yaklaşık dörtte biri demek olan 40 kişilik bir ekip haline geldiler.

Partileşme konusundaki ısrarlı tutumunu sürdüren *Aldıkaçtı*'nın bu çabalarını hayalî bulan birçok üye vardı. *Siyasi Partilerin Feshine Dair Kanun*'un, istediği kadar partilerin kapısına kilit vurup, mallarını hazineye irad kaydetsin; partilerin ve partililerin dimdik ayakta oldukları vurgusunu yapan kimi üyeler, partileşmenin ancak tabanı peşlerinden sürükleyen liderlerin icazetiyle kurulabileceğini, aksi takdirde kurulmanın bir tabelâ partisi olmaktan öteye gidemeyeceğini savunuyorlardı.<sup>56</sup> Sonunda bu kanaat de kabul gördü ve bu doğrultuda çalışma kararı alındı. Bu arada *Atatürkçü Liberaller* grubunun toplantılarına katılan üye sayısı 70'i bulmuştu.

Tüm bu gelişmelerden konseyin elbette ki haberi vardı. Meclis Başkanlık Divanı tarafından yapılan sorgulamalar, iş tam da böylesine dallanıp budaklandıktan sonra yukarının emriyle yapılmaya başlandı. *Aldıkaçtı*, bu sorgulamalarda hiçbir şeyi gizlemiyor; meclisin ne kadar inkâr edilse de kendisini siyasetten soyutlayamayacağını belirtiyor; "böylesi bir çatı altında gruplaşma olmayacak da nerede olacak?" Sualini soruyordu.<sup>57</sup> Tarihin garip bir cilvesidir ki, *Aldıkaçtı* gibi muhafazakar olarak nitelendirilen bir şahıs bile açıkça askerlere rağmen meclis içinde siyasi gruplaşmaların olmasını doğal karşılarken, kendisini solcu, sosyal demokrat olarak tanımlayan ve ileride bir kez hariç hep bu tip partilerde ve parlamentoda eksik olmayacak olan *Kamer Genç*, yaptıklarının yanlış olduğunu iddia edebiliyordu.<sup>58</sup> Tüm bu tartışmalarda taraf olanlardan bazılarına göre bu tür çabalar siyasi ikbal peşinde olmanın mahsulleriydi ve bunun önüne geçebilmenin tek yolu Danışma Meclisi üyelerinin demokrasiye geçildikten sonra yapılacak ilk genel seçimde parlamenter olmalarının engellenmesiydi. Kurucu Meclis Yasasına eklenecek bir maddeyle bu iş kökünden

54 Doğan, *Dar Sokakta Siyaset*, s.167.

55 Doğan, *Dar Sokakta Siyaset*, s.168.

56 Gerçekten de CHP'nin yaklaşık 3, AP'nin ise 1 milyarlık mal varlığı hazineye devredilmişti. Atatürk'ün vasiyeti uyarınca CHP tarafından işletilen para, hisse senetleri ve taşınmazlar artık Devlet Başkanlığı Genel Sekreterliğince idare edilecekti ama partilerin ruhu, anayasa ve siyasi partiler kanunu kabul edildikten sonra başka partilerin bedenlerinde yaşamaya devam edecekti, bkz. *Milliyet*, 17 Ekim 1981.

57 Doğan, *Dar Sokakta Siyaset*, s.170.

58 Doğan, *Dar Sokakta Siyaset*, s.172.

halledilirdi. Yine ne gariptir ki bu öneri MGK'ne kadar götürülecek ancak konsey bunun gereksiz olduğuna hükmedecektir.<sup>59</sup>

*Aldıkaçtı*'nın bu işteki cesareti doğrusu hayret vericidir. Anayasa Komisyonu Başkanı olarak başkanlık divanındaki tutanaklı sorguda söylemeyi unuttuğu bir cümleyi meclis koridorunda *Irmak* ve *Kitapçığıl*'in yüzüne haykırırçasına söyleyebilen bir *Aldıkaçtı* vardı. Üstelik söylediklerinin tutanaklara geçmesini isteyerek: “*siz kim oluyorsunuz da burada bizleri yargılıyorsunuz; toplantı da yaptım, bundan sonra da yaparım.*”<sup>60</sup>

Danışma Meclisi üyeleri hakkında istihbarat yapanlar sadece konsey üyeleri ve onlar adına meclis başkanlık divanı değildi. Özellikle, kapatılan Adalet Partisi'nin genel başkanı Süleyman *Demirel*, kurmaylarına üyeler hakkında bilgi toplama emri veriyordu. *Demirel*'e göre siyasetin tadını almış; siyasi hırsın nasıl bir şey olduğunu anlamış bu isimler bir gün gelecek kendilerinin de kapılarını çalacaklardı.<sup>61</sup> Bu isimler *Demirel*'in beklediğinden erken geldiler; *Demirel*'den beklentileri vardı ama ağızlarındaki baklayı bir türlü çıkarmıyorlardı. Açıkça “*biz siyasete gireceğiz tabanınıza muhtacız, bu yüzden bizim lehimize bir işaret verir misiniz?*” Diyemiyorlardı. *Demirel* tüm olup biteni anlıyor ve kendilerine sadece “*şimdilik size verilen görevle meşgul olunuz göreviniz yeni bir anayasa yapmaktır*” cevabını veriyordu. *Demirel* temkinli hareket etmeyi siyasi ilkelerinin başköşesine oturtmuş bir siyasetçiydi. Yapılanın ne 27 Mayıs, ne de 12 Mart olmadığını biliyor; ne yardan ne serden vazgeçmemecesine bir taraftan örgütünü etrafında tutuyor; diğer taraftan da askeri tahrik edecek davranışlardan ısrarla kaçınıyordu.

Danışma Meclisinin merkezkaç tavırlar içine girmesinin ilk belirtilerinden biri de, meclisin acar üyelerinden *Mehmet Pamak*'ın İçişleri Bakanı *Selahattin Çetiner*<sup>62</sup> ile Milli Eğitim Bakanı *Hasan Sağlam*'ın istifasını istenmiş olmasıydı. Her ikisi de emekli general olan (Çetiner E. Korg. Sağlam ise E. Tüm. idiler) bu iki ismin istifalarının istenmesi karşısında ilk köpüren *Evren* oldu. *Sadi Irmak*'a hitaben gıyaplarında çok sert sözler sarf eden *Evren*'i *Irmak* sakinleştirdi. *Selahattin Çetiner* tarihe, *İnönü*'nün olaylı Kayseri gezisindeki hâdiselerde hükümetin tavrından rahatsız olduğu için istifa eden Kur. Bnb. olarak geçen şöhretli bir isimdi.<sup>63</sup> Diğer taraftan Danışma Meclisi üyeliğinin yarattığı prestijden doymayanlar da vardı. Anayasa hazırlama işini geciktirip, bu şekilde üyelik süresinin olabildiğince uzamasını istiyorlardı. 1982 sonbaharında anayasayı halkoyuna sunmaya kararlı olan *Evren*, bir müddet sonra Danışma Meclisinin bu işi beceremeyeceğine inanmış ve konuyu MGK Hukuk Komisyonu-

59 Elllerinde veto kozu bulunan konsey, bunu hüküm haline getirmede ama fiilen uyguladı.

60 Doğan, *Dar Sokakta Siyaset*, s.174.

61 “*Buraya girenlerin listesini iyi tespit edin. Yarın demokrasiye geçiş döneminde bunlar yeniden sahnede görünmek isteyecekler. Politik hırsları bunları bize itecek. Zamanı gelince, ne yapacağımızı düşünüyoruz. Şimdilik siz bir tespit edin bakalım bu isimleri.*” Doğan, *Dar Sokakta Siyaset*, s.174.

62 27 Mayıs'tan sonra orduya dönen Çetiner, Kara Kuvvetleri Kurmay Başkanlığı'na kadar yükselmiş ve korgeneral rütbesinden emekli olmuştur. Bkz. M. Orhan Bayrak, *Türkiye'yi Kimler Yönetti (1920-1984)*, İstanbul: Milliyet Yayınları, 1984, s.85.

63 “*Treni Himmetdede Vali Muavini ve J. Kumandanı Tarafından Durdurulan İnönü Dün Kayseri'ye Sokulmak İstenmedi*”, *Akşam*, 3 Nisan 1960.

na da havale etmişti.<sup>64</sup> Danışma Meclisi içinde bizzat konsey tarafından atananların fonksiyonu ise başkaydı. Bunlar, konseyden aldıkları talimatlar doğrultusunda önergeler veriyor; çoğu kez önergelerinin görüşülmesinin öne alınmasını yüksek sesle “*Bu önerge aslında bizim değil MGK’nın önergesidir*” diyebiliyorlardı.<sup>65</sup>

Nihayet Anayasa Komisyonunda hazırlanan metin Genel Kurula indiriliyor ve son şeklini alarak oya sunuluyordu. Dönemin kritik koşullarında 120 üye kabul; 7 üye red; 12 üye çekimser yönde oy kullanırken 17 üye de oylamaya katılmıyordu. Red oyu veren isimler şunlardı: *Ertuğrul Alatlı, Mustafa Alpdünder, Abdalbaki Cebeci, Kamer Genç, Mehmet Pamak, Vahap Güvenç ve Feridun Şakir Ögünç*. Bu üyelerin, Danışma Meclisinin kabulcülerine nezdinde gördükleri tepki inanılmazdı; hem *Kamer Genç*, hem de *Mehmet Pamak* âdeta istenmeyen adam ilân edilmişlerdi. Birkaç nahoş sahne yaşandı. Çekimserler ise retçilere saygılarını sunma yarışına girmişlerdi. Red oyu vermektен kendilerini caydıran olayın, tutuklanacakları yönünde tehdit edilmeleri olduğunu belirtiyorlardı. Beklentilerin aksine konseyin oylama sonucundan memnun olduğu gözleniyordu. 19 kişilik anti kabul cephesi, Danışma Meclisinin güdümlü olmadığını ispatı olarak, Avrupa kamuoyu nezdinde olumlu bir kanıttı.<sup>66</sup> Danışma Meclisi artık tarihe karışmak üzereydi ancak bir isim vardı ki meclisteki görece muhalif tavır ve tutumları yüzünden siyasi geleceği tehlikede idi: siyasi partilerin kurulmasına izin verildiğinde *Muhafazakâr Parti*’nin kurucu Genel Başkanı *Mehmet Pamak*. Nitekim *Pamak*, konsey tarafından veto edilenler arasındaydı.

### Kaynakça

- Ahmad, Feroz. *The Making of Modern Turkey*. London, New York: Routledge, 2002.
- Akşam*. “2. Cumhuriyetin Temeli Dün Atıldı. Devrimden 225 Gün Sonra Meclis Açıldı”. 7 Ocak 1961.
- Akşam*. “Treni Himmetdede’de Vali Muavini ve J. Kumandanı Tarafından Durdurulan İnönü Dün Kayseri’ye Sokulmak İstenmedi”. 3 Nisan 1960.
- Aldıkaçtı, Orhan. *Anayasa Hukukumuzun Gelişmesi ve 1961 Anayasası*. İstanbul: İÜ HF Yayınları, 1973.
- Altuğ, Kurtul. *12 Mart ve Nihat Erim Olayı*. İstanbul: Baha Matbaası, 1973.
- Bayrak, M. Orhan. *Türkiye’yi Kimler Yönetti (1920–1984)*. İstanbul: Milliyet Yayınları, 1984.
- Belge, Murat. *12 Yıl Sonra 12 Eylül*. İstanbul: Birikim Yayınları, 1992.
- Çetin, Celâlettin. *İşte Babîâli (Çuvaldızı Kendimize)*. İstanbul: Cem Yayınevi, 1991.
- Danışma Meclisi Tutanak Dergisi*, Cilt 1; 1’inci Birleşim 23 Ekim 1981 Cuma, Toplantı Yılı 1981/1.

64 Doğan, *Dar Sokakta Siyaset*, s.179.

65 Doğan, *Dar Sokakta Siyaset*, s.180-181.

66 Danışma Meclisinin anayasa tasarısına çekimser oy veren Ağrı üyesi Paşa Sarioğlu’nun, bu yöndeki rey için Evren’in huzuruna çıkışı ve bir anlamda af talep etmesi karşısında Evren’in tavrı ve sözleri müşfikti. “*Sizler cesaret edip tavır koymasaydınız, Avrupa’da onur kırıcı bir propagandaya yol açardınız. Meclisten zorla geçen bir anayasa zannederlerdi. Onun için müsterih olun*”. Doğan, *Dar Sokakta Siyaset*, s.186.

- Davison, Roderic N. *Reform in Ottoman Empire 1856-1876*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1963.
- Dinçkol, Abdullah. *Hukukun Temel Kavramları*. İstanbul: Der Yayınları, 2002.
- Doğan, Yalçın. *Dar Sokakta Siyaset*. İstanbul: Tekin Yayınevi, 1985.
- Donat, Yavuz. *Buyruklu Demokrasi 1980-1983 (Yavuz Donat'ın Vitrininden-2)*. Ankara: Bilgi Yayınevi, 1987.
- Evren, Kenan. *Kenan Evren'in Anıları-2*. İstanbul, Milliyet Yayınları, 1991.
- Gözler, Kemal. *Kurucu İktidar*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 1998.
- Güran, Sait. "Yönetimde Açıklık". *İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi (Sarıca'ya Armağan)*. 3/1-3 (1982): 101-112.
- Hale, William. *Turkish Politics and the Military*. London and New York: Routledge, 1994.
- Hürriyet*. "MGK, Gelir Vergisi Kanununda Değişiklikleri Görüştü". 18 Aralık 1980.
- Hürriyet*. "Org. Saltık, Devlet Başkanlığı Genel Sekreteri Oldu". 22 Eylül 1980.
- Kahraman, Ahmet. *Bana Evren Paşa Deyin*. İstanbul: Boyut Yayınları, 1989.
- Kahraman, Ahmet. *İşte Biz (Röportajlar ve Portreler)*. İstanbul: Kaynak Yayınları, 1984.
- Kapani, Münci. *Kamu Hürriyetleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1981.
- Karamustafaoğlu, Tunçer ve Mehmet Turhan. *1961-1982 TC Anayasaları (Karşılıklı Metinler) (1876, 1921 ve 1924 Anayasa Metinleri)*. Ankara: Savaş Yayınları, 1993.
- (Kaya), Hasan Cemal. *Tank Sesiyle Uyanmak (12 Eylül Günlüğü)*. Ankara: Bilgi Yayınevi, 1986.
- Kaynar, Reşat. *Mustafa Reşit Paşa ve Tanzimat*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2010.
- Kırmızıgül, Hüsamettin. *Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları*. İstanbul: Kazancı Kitap Ticaret AŞ, 1998.
- Küçük, Sami. "Atatürk ve 27 Mayıs". *Nusret Kuruosman, Çeşitli Cepheleriyle Atatürk (Seri Konferanslar)*, İstanbul: İstanbul Matbaası, 1964, 185-196.
- Laçiner, Ömer. "Malatya Olayı-Türkiye'deki Faşist Hareketin Yapısı ve Gelişimi". *Birikim*, 39 (1978): 15-19.
- Milliyet*. "Danışma Meclisi'nin hedefi: Yeni anayasa". 17 Ekim 1981.
- Milliyet*. "Türk Meclisinde sağ taraf ağır basıyor". 17 Ekim 1981.
- Mumcu, Uğur. *İnkılâp Mektupları*. İstanbul: Tekin Yayınevi, 1993.
- Mumcu, Uğur. *Sakıncalı Piyade*. İstanbul: Tekin Yayınevi, 1977.
- Özbudun, Ergun. *1924 Anayasası*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2012.
- Parla, Taha. *Türkiye'de Anayasalar*. İstanbul: İletişim Yayınları, 1991.
- Resmi Gazete*. "29 Haziran 1981 tarih ve 2485 sayılı Kurucu Meclis Hakkında Kanun". 17386 Mükerrer Sayılı, 30 Haziran 1981.
- Shaw, Stanford J. ve Ezel Kural Shaw. *History of Ottoman Empire and Modern Turkey. Volume II: Reform, Revolution and Republic: The Rise of Modern Turkey, 1808-1975*. New York: Cambridge University Press, 2005.

- Soysal, Mümtaz. *100 Soruda Anayasanın Anlamı*. İstanbul: Gerçek Yayınevi, 1997.
- Soysal, Mümtaz. *Demokrasiye Giderken*. İstanbul: Hil Yayın, 1982.
- Tanör, Bülent. “Siyasal Tarih (1980–1995)”. Yay. Yön. Sina Akşin. *Türkiye Tarihi 5: Çağdaş Türkiye 1908–1980*. İstanbul: Cem Yayınevi, 2000.
- Tanör, Bülent. *İki Anayasa 1961–1982*. İstanbul: Beta Basım, Yayım Dağıtım AŞ, 1986.
- Tanör, Bülent. *Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri (1789–1980)*. İstanbul: Der Yayınları, 1995.ra
- Turgut, Hulusi. *12 Eylül Partileri (Bir Dönemin Perde Arkası)*. İstanbul: ABC Ajansı Yayınları, 1986.



## The Constituent Assembly in Turkish Political Life

CENGİZ SUNAY

**Abstract:** *In Turkey, there exists a recurring habit of directing and shaping political life. The prejudice that actors and their dependents in various fractions of society can be shaped by means of normative arrangements tends to claim that after every upheaval problems can be resolved with a new constitutional system. The willpower designing the Constituton 1982 is the most concrete example of this. 1982 Constitution gave primacy to a political system based on the representation of center shooting for precluding fractions defined by it as marginal via electon thresholds so as to ensure stability which lacks during the seventies. This study tackles the judicial base, foundation, working principle and member profile of the Constituent Assembly which is on the factory floor of the most contradictory Constitution of Turkey, namely the 1982 Constitution and which is about to outlive the 1924 Constitution as the most long-lasting constitution.*

**Keywords:** *Turkey's Constitutions, Constituent Assembly, 12 September Coup.*





## A Research towards the Reality of Psychological Capital in Modern Workforce

H. TEZCAN UYSAL  
h.tezcanuysal@hotmail.com  
ORCID ID: 0000-0002-8962-7824

**Abstract:** *The purpose of this research is to examine the reality of the psychological capital in real terms by examining whether the psychological capital influences the work psychology of the worker positively and if there is a statistical link between these two variables, determine the effect of the psychological capital dimensions on the positive work psychology. Based on this purpose, data was collected from 134 workers employed in Zonguldak by survey method. As a result of the correlation analysis conducted, a positive relationship was determined between psychological capital and positive work psychology. After the multiple regression analysis, it was determined that the change in psychological capital explained 59.8% of the change in positive work psychology. According to the created model; it was determined that 1-unit increase in self-efficacy dimension on work psychology resulted in a positive effect of 1.159 units, 1-unit increase in psychological resilience dimension resulted in a positive effect of 1.339 units and 1-unit increase in hope dimension resulted in a positive effect of 0.616 units. In addition, the alignment between the level of psychological capital in employees and the increase and decrease movements of the level of positive work psychology also stood out.*

**Keywords:** *Psychological capital, Work psychology, Organizational atmosphere.*

### Introduction

The fact that the human element cannot be imitated has further increased the value of this element. Therefore, businesses have begun to give full attention to identifying, developing and managing the types of intangible capital in order to make them more unique than their competitors.<sup>1</sup> Therefore, the concept of psychological capital (PsyCap) has begun with the increasing importance of human-centered approaches in existing organizational environments.<sup>2</sup> The psychological capital, added as a new

\* Dr. Lecturer, Bülent Ecevit University, Zonguldak Vocational School.

1 Harun Yıldız and Edip Örcü, "Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14/1 (2016), p.272.

2 Priyanka Sihag and Lovy Sarikwal, "Effect of Perceived Organizational Support on Psychological Capital - A study of IT Industries in Indian Framework", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20/2

type of capital to the capital types providing competitive superiority to in the organizations (See Figure 1)<sup>3</sup>, emerged from the positive school of organization<sup>4</sup>, which is based on the idea that focusing on perfection and opening up hidden potential in individuals is beneficial not only to the individual but also to the organization. Positive organization school is a product of an approach aimed at solving the tendency of negativity in organizations and focuses on the development of positive and powerful aspects of individuals, communities and teams in the organizational sense and the formation of productive dynamics in organizations.<sup>5</sup>

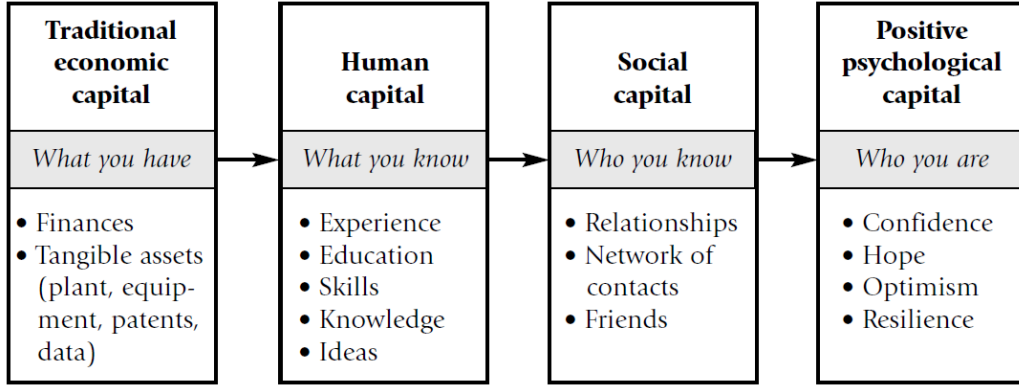


Figure 1. Types of Capital in Ensuring Competitive Advantage

PsyCap is defined as “an individual’s positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success”.<sup>6</sup> Positive psychological is an approach that aims to accelerate the internal dynamics of the individual capital rather than focusing on adversities<sup>7</sup> and assumes that people have positive features that can be developed to improve performance.<sup>8</sup> The main point intended to be reached with psychological capital is to draw attention to the fact that strengths and psychological capacities of the employees can be continuously improved in order to increase their performance

(2015), p.19.

3 Fred Luthans, Kyle W. Luthans and Brett C. Luthans, “Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital”, *Business Horizons*, 47/1 (2004), p.46.

4 Andrea Hansen, Johanna H. Buitendach and Herbert Kanengoni, “Psychological Capital. Subjective Well-being, Burnout and Job Satisfaction amongst Educators in the Umlazi Region in South Africa”, *SA Journal of Human Resource Management*, 13/1 (2015), p.2.

5 Elif Narcıkara, “Örgüt Ortamında Artarak Yükselen Olumluluk: Pozitif Okulu Perspektifi”, *İş’te Davranış Dergisi*, 2/1 (2017), p.22.

6 Fred Luthans, Bruce J. Avolio, James B. Avey and Steven M. Norman, “Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, *Personnel Psychology*, 60/3 (2007), p.542.

7 Behçet Oral, Rasim Tösten and Zakir Elçiçek, “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Alguları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6/11 (2017), p.77.

8 Metin Ocak and Murat Güler, “Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 49 (2017), p.121.

in the organizations.<sup>9</sup> Therefore; Luthans et al.<sup>10</sup> also emphasize that the concept of psychological capital has a situational characteristic, not a fixed personality characteristic. Therefore, it is stated that the psychological capital has different characteristics. These features can be listed as (1) reliance on a positive psychology paradigm that focuses on the positive outlook and the strengths of a person; (2) containing psychological factors of a conditional nature based on positive organizational behavior or its criteria; (3) going beyond social capital and human capital; (4) inclusion of a competitive and economic structure such as economic and financial capital in the acquisition and protection of the competitive advantage.<sup>11</sup>

Four psychological capital dimensions, which can be expressed as the development of a positive psychological state and can be measured, developed and managed for more effective business performance, have been expressed.<sup>12</sup> These are hope, self-efficacy, optimism and psychological resilience. Hopeful people have desire or agency to reach their goals and develop various ways or strategies to achieve the targeted goal.<sup>13</sup> Hope, therefore, is a feeling that empowers individuals to achieve desired results and makes them determined.<sup>14</sup> Optimism “is a goal-based cognitive process that operates whenever an outcome is perceived as having substantial value”.<sup>15</sup> Optimism is not only about waiting for good things to happen in the future but is also based on the reasons and justifications of the reason when explaining the reasons of a certain event that occurred, regardless of being negative of positive or happening in the past, present or future.<sup>16</sup> However, it is possible to say that optimism is an unreasonable assessment due to being based on anticipation and on a process that has not yet been controlled.<sup>17</sup> Self-efficacy is “the employee’s conviction or confidence about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources or courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context”.<sup>18</sup> Self-efficacy has three dimensions: Magnitude, Strength, and Generality. Magnitude is for the level of task difficulty that someone believes they can reach. Strength is about whether the belief in magnitude is strong or weak. Generality refers to the degree of generalization of

9 Tarık Gedik, Muhammet Çil, Melek Yükselen Kaya and Bircan Şimşek, “Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İrdelenmesi / Düzce Orman Ürünleri Sanayi Örneği”, *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 4 (2016), p.78.

10 Luthans, Avolio, Avey and Norman, “Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, p.544.

11 Fatih Çetin and A. Kadir Varoğlu, “Psikolojik Sermaye. Performans. Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü”, *İş ve İnsan Dergisi*, 2/2 (2015), p.106.

12 Luthans, Luthans and Luthans, “Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social capital”, s.46.

13 M. G. Shah Nawaz and Hassan Jafri, “Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour”, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35 (2009), p.79.

14 Mustafa Kesen and Nihat Kaya, “Çalışan Performansının Örgütsel İmaj ve Psikolojik Sermaye Bağlamında İncelenmesi: Vakıf Üniversiteleri Örneği”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 45 (2016), p.189.

15 C. R. Snyder, “Hope: Rainbows in the Mind”, *Psychological Inquiry*, 13 (2002), p.257.

16 Arzu Uğurlu Kaya and Memduh Begenirbaş, “Çalışanların Psikolojik Sermaye Algıları Onların Duygusal Rol Davranışlarını Etkiler mi?: Turizm Sektöründe Bir Araştırma”, *EUL Journal of Social Sciences*, 7/1 (2016), p.53.

17 Abdullah Çalışkan and Nazmiye Ülkü Pekkan, “Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü”, *İş ve İnsan Dergisi*, 4/1 (2017), p.19.

18 Alexander D. Stajkovic and Fred Luthans, “Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches”. *Organizational Dynamics*, 26 (1998), p.66.

expectation.<sup>19</sup> The final dimension of psychological capital is psychological resilience. Psychological Resilience is “the capacity to rebound or bounce back from adversity, conflict, failure, or even positive events, progress, and increased responsibility”.<sup>20</sup> Luthans et al. indicated that these four components could be measured reliably and validly and could be used to predict the desired business performance outcomes.<sup>21</sup>

Hopeful people with the means and methods to achieve their goals in organizations will become more motivated and more successful and therefore more resistant to overcoming the mishaps. Self-confident people will be able to transfer and apply the hope, optimism, and endurance they have in certain areas of their lives. A resilient person will master the use of viable mechanisms necessary for realistic and flexible optimism.<sup>22</sup> Therefore, psychological capital in organizational terms is a very important concept in terms of competitive advantage and in the sense that employees are more satisfied both with the leader and with the job.<sup>23</sup> Employees with high organizational commitment and job satisfaction make it easier to reach the goals and objectives of the organizations, decreases employees’ intention to leave and absenteeism rates and increases customer satisfaction. In this context, in order to provide a competitive advantage, each organization should develop, direct and adapt psychological capital according to its own situation and facts.<sup>24</sup>

### Positive Work Psychology in Workplace

Blum and Naylor<sup>25</sup> define the work psychology as the application of psychological facts to problems related to human activities within the context of business and industry. Work psychology as a discipline aims to examine organizational behavior, attitudes and performance and improve them by developing these concepts.<sup>26</sup> The intensity of human relations and whether or not they are healthy influences the ability of the organization to achieve its goals and objectives. Therefore, positive work psychology (organizational commitment, job satisfaction and motivation) and negative work psychology (burnout, job stress and intention to leave) are examined under work psychology as a whole. In addition, the active participation of employees with positive inclination in the work psychology in organizations positively affects or-

19 Akshay Malik, “Efficacy. Hope. Optimism and Resilience at Workplace - Positive Organizational Behavior”, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3/10 (2013), p.17.

20 Fred Luthans, “The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 23 (2002), p.702.

21 Lydia Woolley, Arran Caza, Lester Levy and Brad Jackson, “Three Steps Forward and One Step Back: Exploring Relationships Between Authentic Leadership, Psychological Capital and Leadership Impact”, *Proceedings of the Australia and New Zealand Academy of Management*, 2007, p.5.

22 Mazlum Çelik, Ömer Turunç and Necdet Bilgin, “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16/4 (2015), p.564.

23 Luthans, Avolio, Avey and Norman, “Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, p.551.

24 Ocak and Güler, “Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma”, p.115.

25 L. Milton Blum and James C. Naylor, *Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundation*, Harper and Row. New York, 1986, p.4.

26 H. Tezcan Uysal ve Kahraman Çatı, “Yükseköğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Girişimci Üniversite Algılamalarında İş ve Örgüt Psikolojisinin Etkisi”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6/1 (2016), p.80.

ganization productivity, quality of goods or service production, competitive power, continuity and profitability. Therefore, it is important that positive work psychology is dominant in the organizational atmosphere and that individual or organizational factors that will increase the positive work psychology are identified.

Positive psychology is concerned with welfare, satisfaction, job satisfaction, hope, optimism and happiness at the subjective level, and with positive individual characteristics such as “the capacity of love and profession, courage, interpersonal skill, aesthetic sensitivity, perseverance, originality, long-sightedness, high skill and wisdom at the individual level”.<sup>27</sup> With these developable features as well as the effect of the organizational atmosphere three basic positive attitudes form in the worker, namely organizational commitment, motivation and job satisfaction, which represent the positive work psychology as a whole. Organizational commitment, together with being one of the most widely discussed topics in work and organizational psychology, is a key factor within the relationship between individuals and organizations in the literature of management and behavioral sciences.<sup>28</sup> The reason for this is that organizational commitment affects organizationally important factors such as “work force turnover, absenteeism, job performance, organizational citizenship behavior and job satisfaction”.<sup>29</sup> Organizations therefore value employees’ commitment because it is assumed that employee commitment reduces withdrawal behaviors such as coming late to work, not showing up to work and leaving.<sup>30</sup> In the literature, organizational commitment is defined with various definitions such as “a psychological state that connects the organization to the individual” by Allen and Meyer<sup>31</sup>, “the interests and values of an organization being suitable for the employees of that organization, the employees’ feeling accepted by the social environment of the organization” by Robinson<sup>32</sup>, “an emotional reaction of the individuals against the characteristics of the organization in which they work” by Cook and Wall<sup>33</sup>, “the sum of normative pressure” by Wiener.<sup>34</sup> “Organizational commitment that begins with an employee entering in an organization and psychologically feeling as an element of the organization”<sup>35</sup>

27 Martin E. P. Seligman and Mihaly Csikszentmihalyi, “Positive Psychology: An Introduction”, *American Psychologist*, 55/1 (2000), p.5.

28 Jai Prakash Sharma and Naval Bajpai, “Organizational Commitment and Its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India”, *International Bulletin of Business Administration*, 9 (2010), p.8.

29 Sait Gürbüz “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3/1-3 (2006), p.58.

30 Peace Irefin and Mohammed Ali Mechanic, “Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri. Borno State”, *Journal of Humanities and Social Science*, 19/3 (2014), p.33.

31 Natalie J. Allen and John P. Meyer “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1990), p.11.

32 Dilys Robinson, “Defining and Creating Employee Commitment: A Review of Current Research”, *Institute for Employment Studies*, (2003), p.3.

33 John Cook and Toby Wall. T, “New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment”, *Journal of Occupational Psychology*, 53/1 (1980), p.40.

34 Yoash Wiener, “Commitment in Organizations: A Normative View”, *Academy of Management Review*, 7 (1982), p.421.

35 Hüseyin İzgar “Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık”, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (2008), p.320.

can take place at a different level of intensity depending on the individual's power of identification and participation in a particular organization.<sup>36</sup> In addition, organizational commitment is a concept associated with many organizational outcomes including job satisfaction, performance, occupational turnover speed, and flexibility.<sup>37</sup> Considering the costs related to the workforce, it becomes clear that these costs will decrease when the employees' organizational commitment is increased.<sup>38</sup> Similarly, high levels of commitment lead to many positive organizational outputs.<sup>39</sup> Therefore, "it is considered that the continuance of long-term contribution by a specialized employee with organizational commitment and high-performance to the organization will contribute to the growth in productivity as well as competitive power"<sup>40</sup>

The job satisfaction is defined as a positive emotional state arising from the evaluation of job-related expectations by comparing the job experience of people by Locke<sup>41</sup>, "capability of a job or a job environment to provide satisfaction in various aspects" by Falkenburg and Schyns<sup>42</sup>, positive or negative attitude of a person towards his/her job by Gürbüz and Yüksel<sup>43</sup>, the material and moral rewards expected by a person working in a work environment being the same as those realized by Erdil et al.<sup>44</sup> As a multidimensional structure, job satisfaction is related to satisfaction from payment, company policy, job quality and level of supervision.<sup>45</sup> Job satisfaction, which is accepted as a degree of satisfaction of the worker with the job, is used to determine the reactions of the workers towards their work during organizational works.<sup>46</sup> Therefore, job satisfaction is an important factor that affects both employees working in organizations and the people working with them, basically describing the emotions that an employee feels about his work<sup>47</sup> and in which "the psychological connection

36 Richard T. Mowday, Richard M. Steers ve Lyman W. Porter, "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14 (1979), p.224-247.

37 Shelby D. Hunt, Van R. Wood and Lawrence B. Chonko, "Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing", *Journal of Marketing*, 53/3 (1989), p.81.

38 Nigar Demircan Çakar and Adnan Ceylan, "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6/1 (2005), p.57.

39 Varsha Dixit and Monika Bhati, "A Study about Employee Commitment and its Impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry", *European Journal of Business and Social Sciences*, 1/6 (2012), p.40.

40 Kemal Poyraz ve Bülent Kama, "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13/2 (2008), p.148.

41 Edwin A. Locke, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally & Co., 1976, p.1312.

42 Karin Falkenburg and Birgit Schyns, "Work Satisfaction. Organizational Commitment and Withdrawal Behaviours", *Management Research News*, 30/10 (2007), p.709.

43 Sait Gürbüz ve Murad Yüksel, "Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9/2 (2008), p.179.

44 Oya Erdil, Halit Keskin, Salih Zeki İmamoğlu and Serhat Erat, "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları. Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5/1 (2004), p.18.

45 Sebastiaan Rothmann, "Job Satisfaction. Occupational Stress. Burnout and Work Engagement as Components of Work-Related Wellbeing", *SA Journal of Industrial Psychology*, 34/3 (2008), p.12.

46 İhsan Yüksel, "İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6/2 (2005), p.293.

47 Samina Qasim, Farooq-E-Azam Cheema ve Nadeem A. Syed, "Exploring Factors Affecting Employees' Job Satisfaction At Work", *Journal of Management and Social Sciences*, 8/1 (2012), p.33.



structure of employees is examined".<sup>48</sup> Job satisfaction increases productivity as well as quality of work at the same time.<sup>49</sup> Long-term retention of a highly productive workforce in the organization is desirable and human resources aim to attract and retain these employees. Hence, it is imperative that human resources know how to maximize the length of time workers stay in the organization.<sup>50</sup> The employees being pleased from their jobs is not only important for the organization, but also for "the satisfaction of individuals with their positive effects on their mental and physical health and their satisfaction in life and accordingly, in providing social peace and happiness".<sup>51</sup>

Motivation is concept whose importance is understood better with the human factor that has been known since ancient times but has begun to be examined in the process after the classical management approach. The motivation is defined as a process affecting the behavior that cannot be measured and observed directly by Mawoli and Babadanko<sup>52</sup>, the sum of internal and external energies explaining the reason of the productive behavior of an individual within the organization by Şahin<sup>53</sup>, a set of efforts to ensure that workers do what they are doing, lovingly and willingly by Aksu<sup>54</sup>, a physiological impulse leading the person to succeed in their objectives by Arıkl and Yorgancı<sup>55</sup> and the power that directs the behavior to the objective and activates it by Öztürk and Dündar.<sup>56</sup> The common denominator of these definitions is that it is an internal or external force that influences the individual, and that the motivation is process between the movement of the organism and end of that movement and that depicts that this process will start with another stimulant and continue, i.e. a process that constitutes continuance.<sup>57</sup> Motivation is a person's behavior, a cause of behavior, or something related to the causes of individual behavior, and individual behaviors can vary due to differences in individual needs.<sup>58</sup> Therefore, it is imperative that or-

48 Tanwir Ahmad and Adnan Riaz, "Factors Affecting Turn-Over Intentions of Doctors in Public Sector Medical Colleges and Hospitals", *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1/10 (2011), p.58.

49 Afshan Naseem, Sadia Ejaz Sheikh and Khusro P. Malik, "Impact of Employee Satisfaction on Success of Organization: Relation between Customer Experience and Employee Satisfaction", *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 2/5 (2011), p.41.

50 Mary Lynn Berry and Michael L. Morris, "The Impact of Employee Engagement Factors and Job Satisfaction on Turnover Intent", *Academy of Human Resource Development Annual Conference*, (2008), p.1.

51 Poyraz and Kama, "Algılanan İş Güvencesinin. İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", p.147.

52 Mohammed Abubakar Mawoli and Abdullahi Yusuf Babandako, "An Evaluation of Staff Motivation. Dissatisfaction and Job Performance in An Academic Setting", *Australian Journal of Business and Management Research*, 1/9 (2011), p.1.

53 Ali Şahin, "Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (2004), p.139.

54 Gündüz Aksu, "Takım Liderinin Çalışanların Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Çağrı Merkezi İncelemesi", *Akademik Bakış Dergisi*, 32 (2012), p.2.

55 Gamze Arıkl ve Betül Yorgancı, "Öğretmenlerin. Öğretmen Adaylarının ve Öğrencilerin Motivasyonu Algılama Farklılıkları", *X. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi*, (2012) 27-30 Haziran, p.1.

56 Zekai Öztürk ve Hakan Dündar, "Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4/2 (2003), p.57.

57 Hamza Ateş, Bora Yıldız and Harun Yıldız, "Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir mi?: Ampirik Bir Araştırma", *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7/2 (2012), p.148.

58 Dongho Kim, "Employee Motivation: Just Ask Your Employees", *Seoul Journal of Business*, 12/1 (2006), p.21.

ganizational managers examine the reasons that push the personnel to act in several manners, examine the possibility to sustain the behaviors and develop models and applications that will motivate them according to the results of this examination.<sup>59</sup> Because motivation is an incentive factor in the working environment, enabling the person to do the job given with pleasure.<sup>60</sup> The basic aim of motivation is to attract new employees, keep existing staff in the enterprise, increase their loyalty to the enterprise as well as their performance.<sup>61</sup> The key importance of motivation, which is concentrated in many different dimensions, in organization is that low motivation causes a decrease in the performance, reduces job satisfaction and increases the recruitment of staff and absenteeism. High job dissatisfaction in this situation directly affects the overall performance of organizations.<sup>62</sup> Therefore, in order for the organization to achieve its objectives, the employees should be sufficiently motivated, clearly focused on the objectives and willing to use their energy for a long time for these objectives.<sup>63</sup>

## Material and Method

### Purpose and Importance of the Research

The purpose of the research is to examine the reality of the psychological capital in real terms by examining whether the psychological capital in the literature in the context of the positive organizational behavior influences the work psychology of the worker positively and if there is a statistical link between these two variables, determine the effect of the psychological capital dimensions on the positive work psychology.

The study conducted is important in terms of testing the psychological capital concept, which was introduced to the literature by Luthans et al.<sup>64</sup> used in the trend researches in organizational behavior and claimed to be important in terms of organizations, in organizational sense, revealing whether it is important on the organizational attitudes of the employees, of objective accuracy of the psychological capital tests used in the personnel selection in the organization and of providing literature contribution to the studies to be made in the future in the light of the findings to be obtained from the research. In addition, this research is also valuable in terms of introducing a new factor influencing work psychology into the literature.

59 Ferit Ölçer, "Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (2005), p.1.

60 Melek Gökay and Sazimet Selcen Özdemir, "Görsel Sanatlar /Resim-İş) Öğretmenlerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler: Konya Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (2010), p.2.

61 Hüseyin Alkış, "Üretim İşletmeleri Açısından İşgörenlerin Demografik Özellikleri İle Motivasyon Araçlarını Algılama Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Kamu-İş Dergisi*, 10/2 (2008), p.83.

62 Bahrulmazi Bin Edrak, Benjamin Chan Yin-Fah, Behrooz Gharleghi and Thiam Kah Seng, "The Effectiveness of Intrinsic and Extrinsic Motivations: A Study of Malaysian Amway Company's Direct Sales Forces", *International Journal of Business and Social Science*, 4/9 (2013), p.96.

63 Bilgin Şenel, Mine Şenel and Gülten Eren Gümüştekin, "Banka Çalışanlarının Motivasyon Düzeyleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma", *Akademik Bakış Dergisi*, 32 (2012), p.4.

64 Luthans, volio, Avey and Norman. "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction".

## Research Sample and Data Collection Method from Sample

The population of research consists of all private sector employees in Zonguldak. The sample of the research consists of 134 workplaces working in different professions and participating in the research. In the research, convenience sampling method was used from non-probability based sampling methods. The data to be used in the research were obtained from the data providers via the face-to-face survey method. The survey used in the research consists of two sections, being positive work psychology and psychological capital. For the psychological capital scale, the scale developed by Luthans et al.<sup>65</sup> adapted to Turkish by Çetin and Basım<sup>66</sup> was used. In order to measure positive work of employees; Allen and Meyer's organizational commitment scale, Minnesota's job satisfaction scale, and Mottaz's motivation scale were used integrally.

## Research Model and Hypotheses

Scanning model has been used in the research. The dependent variable of the research is positive work psychology, main independent variable is psychological capital and independent sub-variables are self-efficacy, hope, psychological resilience and opportunism.

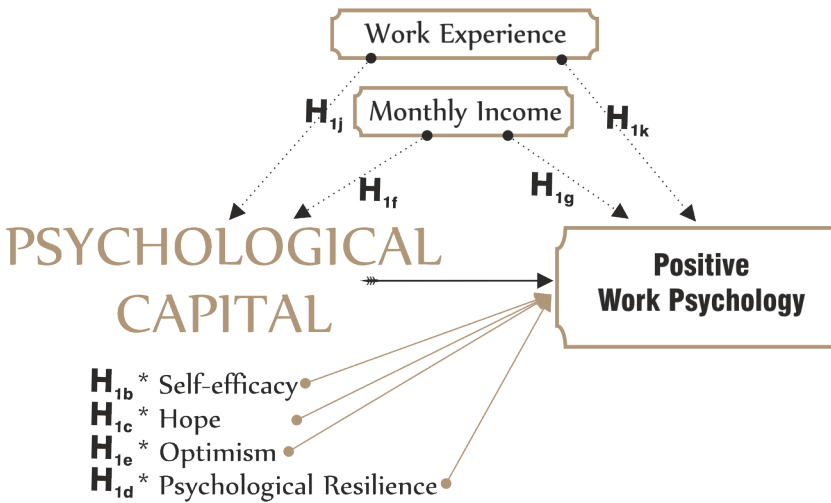


Figure 2. Conceptual Model of the Research

### Hypotheses of the Research;

$H_{1a}$ : There is a significant relationship between the psychological capital and positive work psychology.

$H_{1b}$ : Positive work psychology increases as self-efficacy of the employee increases.

65 Luthans, Avolio, Avey and Norman, "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction".

66 Fatih Çetin and Nejat Basım, "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması", *Amme İdaresi Dergisi*, 45/1 (2012).

$H_{1c}$ : Positive work psychology increases as hope of the employee increases.

$H_{1d}$ : Positive work psychology increases as psychological resilience of the employee increases.

$H_{1e}$ : Positive work psychology increases as optimism of the employee increases.

$H_{1f}$ : Psychological capital varies based on the monthly income of the employees.

$H_{1g}$ : Positive work psychology varies based on the monthly income.

$H_{1j}$ : Psychological capital varies based job experience duration of the employees.

$H_{1k}$ : Positive work psychology varies based job experience duration of the employees.

### Research Data Analysis

SPSS 20.0 (Statistical Package for Social Sciences) software was used to evaluate the findings obtained through the research. A reliability analysis has been conducted to determine the internal consistency of the research scales. Correlation analysis was used to determine the direction and intensity of the relationship between the variables, multiple regression analysis was used to examine the relationship between variables, and One-Way ANOVA test was used to determine the differences.

### Findings Obtained Through the Research

Table 1 contains the frequency values for the answers of the employees to the demographic questions in the research sample. According to this table; it is observed that 58,2% of the employees in the sample are male and 41,8% are female, and there is no gender predominance in the sample. When the age distribution of the sample is examined, it is observed that 82,8% of the sample is in the age range of 21-40 years, therefore the sample consists of young employees. When the education levels of the survey participants are examined, it is observed that 82,1% of them are university graduates. Two groups stand out upon the examination of monthly income levels. One of them is those with the ratio of 44,8% and an income of between TRY 1000-2000 and the other is 33,6% with an income between TRY 2000-3000. When the data providers' working hours in the organization are examined; 95,5% of them have a job experience of 1 year or more.

Table 1. Basic Information on Data Providers

	Frequency	Percentage %
<b>Gender</b>		
Male	78	58,2 %
Female	56	41,8 %
<b>Age</b>		
Younger than 21	5	3,7 %
21-30	50	37,3 %
31-40	61	45,5 %
41-50	13	9,7 %
51-60	4	3,0 %
Older than 60	1	0,7 %

Education Status		
Primary School	1	0,7 %
High School	23	17,2 %
Associate	52	38,8 %
Undergraduate	43	32,1 %
Post-graduate	12	9,0 %
Doctorate	3	2,2 %
Monthly Income Level		
Less than TRY 1000	7	5,2 %
Between TRY 1000-2000	60	44,8 %
Between TRY 2000-3000	45	33,6 %
Between TRY 3000-4000	12	9,0 %
Between TRY 4000-5000	5	3,7 %
TRY 5000 or more	5	3,7 %
Job Experience		
Less than 1 year	6	4,5 %
Between 1-2 years	30	22,4 %
Between 2-3 years	30	22,4 %
Between 3-4 years	30	22,4 %
4 years and above	38	28,4 %

Table 2. Reliability Analysis

	Cronbach's Alpha	N of Items
Positive Work Psychology	0.850	22
Psychological Capital	0.744	23

Table 2 contains the alpha coefficients (Cronbach's Alpha) used to test the reliability of the scales used in the research. As a result of the reliability analyses conducted, it has been determined that alpha coefficient of the positive work psychology scale is 0.850, alpha coefficient of the psychological capital scale is 0.744. These values obtained indicate that the scales used in the research have high internal consistency.

Table 3. Correlation Analysis

		Positive Work Psychology
<i>Psychological Capital</i>	Pearson Correlation	<b>0.735</b>
	Sig. (2-tailed)	0.000
<i>Sub-dimensions of Psychological Capital</i>		
<i>Self-efficacy</i>	Pearson Correlation	0.708
	Sig. (2-tailed)	0.000
<i>Hope</i>	Pearson Correlation	0.544
	Sig. (2-tailed)	0.000
<i>Psychological Resilience</i>	Pearson Correlation	0.703
	Sig. (2-tailed)	0.000
<i>Optimism</i>	Pearson Correlation	0.199
	Sig. (2-tailed)	0.021

Table 3 provides the correlation table between the dependent variable main independent variable and independent sub-variables of the research. According to this table, a positive and highly significant ( $r=0.735$ ) relationship was found between the

dependent variable positive work psychology and the main independent psychological capital. A highly significant and positive relationship was found between self-efficacy and psychological resilience, independent sub-dimensions of the research, and dependent dimension positive work psychology ( $r=0.708 / r=0.703$ ). A positive and moderately significant relationship between the hope dimension of psychological capital variable and positive work psychology ( $r=0.544$ ). A positive and quite less significant relationship between the fourth sub-dimension, optimism and psychological capital variable and positive work psychology ( $r=0.199$ ).

Table 4. ANOVA

		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Positive Work Psychology	Regression	13453.212	4484.404		
	Residual	8719.303	67.072	66.860	0.000
	Total	22172.515			

Table 4 shows the multiple regression analysis of the relationship between psychological capital and positive work psychology. According to the result of the regression analysis performed, it has been found that the regression model to be established indicates statistical significance, since the statistical significance value are lower than 0.05.

Table 5. Model Summary

	$\beta$	t	Sig.	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>
Constant	12.765	2.400	0.018		
Self-efficacy	1.159	4.501	0.000	0.607	0.598
Psychological Resilience	1.339	4.726	0.000		
Hope	0.616	2.523	0.013		

ANOVA results of multiple regression analysis performed by Stepwise method are shown in Table 5. Upon examining this table, a positive affect is observed between the dependent variable and independent variables. According to the table, it was determined that the 59,8% of the change in the positive work psychology of the employees was explained by their psychological capital. According to the result of the multiple regression analysis conducted, the value that the positive work psychology level can take can be formulated as follows;

$$\text{“Positive Work Psychology} = (1.159 \times \text{Self-efficacy}) + (1.339 \times \text{Psychological Resilience}) + (0.616 \times \text{Hope)”}$$

According to the model obtained as a result of the regression analysis, it was determined that 1-unit increase in self-efficacy, the sub-dimension of the main independent variable psychological capital, caused an increase of 1.159 units in positive work psychology, 1-unit increase in psychological resilience caused an increase of 1.339 units in positive work psychology and 1-unit increase in hope dimension an increase of 0.616 units in positive work psychology.

Table 6. One-Way Analysis on Monthly Income, Psychological Capital and Positive Work Psychology

Psychological Capital	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	Sig.
<i>Less than TRY 1000</i>	7	77.1429	12.86375	4.86204	4.968	0.000
<i>Between TRY 1000 – 2000</i>	60	86.7833	10.65339	1.37535		
<i>Between TRY 2000 – 3000</i>	45	91.0889	8.78486	1.30957		
<i>Between TRY 3000 – 4000</i>	12	89.7500	9.55487	2.75825		
<i>Between TRY 4000 – 5000</i>	5	96.8000	13.70036	6.12699		
<i>More than TRY 5000</i>	5	101.4000	8.96103	4.00749		
Positive Work Psyc.	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	Sig.
<i>Less than TRY 1000</i>	7	73.1429	16.32410	6.16993	4.015	0.002
<i>Between TRY 1000 – 2000</i>	60	81.9000	13.28399	1.71496		
<i>Between TRY 2000 – 3000</i>	45	88.1333	9.44506	1.40799		
<i>Between TRY 3000 – 4000</i>	12	84.9167	14.84746	4.28609		
<i>Between TRY 4000 – 5000</i>	5	79.8000	13.31165	5.95315		
<i>More than TRY 5000</i>	5	98.6000	4.92950	2.20454		

Table 6 shows the analysis of the differences between the monthly income level of employees and the relationship between psychological capital and positive work psychology. According to the results of this analysis; the employees whose monthly income is higher than TRY 5000 have both the psychological capital and the positive work psychology at the highest level and the employees whose monthly income level is lower than TRY 1000 have the psychological capital and positive work psychology at the lowest level. Accordingly, it was determined that the monthly income level of the employees caused a significant difference on psychological capital and positive work psychology.

Table 7. One-Way Analysis on job experience, Psychological Capital and Positive Work Psychology

Psychological Capital	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	Sig.
<i>Less than 1 year</i>	6	80.0000	16.57709	6.76757	7.776	0.000
<i>Between 1-2 years</i>	30	83.2333	12.33913	2.25281		
<i>Between 2-3 years</i>	30	87.0000	10.94185	1.99770		
<i>Between 3-4 years</i>	30	90.5333	6.92688	1.26467		
<i>4 years and above</i>	38	95.0263	7.36862	1.19535		
Positive Work Psyc.	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	Sig.
<i>Less than 1 year</i>	6	73.5000	14.96329	6.10874	6.451	0.000
<i>Between 1-2 years</i>	30	77.4000	11.95855	2.18332		
<i>Between 2-3 years</i>	30	83.0333	14.70745	2.68520		
<i>Between 3-4 years</i>	30	88.0333	10.40717	1.90008		
<i>4 years and above</i>	38	89.6842	10.12918	1.64317		

Table 7 shows the analysis of the differences between the job experience duration of employees and the relationship between psychological capital and positive work psychology. According to the results of this analysis; the employees whose job experience duration is higher than 4 years have both the psychological capital and the positive work psychology at the highest level and the employees whose job experience duration is lower than 1 year have the psychological capital and positive work psychology at the lowest level. Accordingly, it was determined that the job experience duration of the employees caused a significant difference on psychological capital and positive work psychology.

### Conclusion and Recommendations

Within the scope of the research, it was examined whether there was a significant relationship between the psychological capital and positive work psychology. For this, 9 hypotheses have been proposed and data has been obtained from 134 employees to test these hypotheses with a survey method. The obtained data was processed with SPSS 20.0 program and as a result of the analyzes performed; a positive and highly significant relationship was found between psychological capital and positive work psychology and it was determined that the change in psychological capital explained 59.8% of the change in positive work psychology. According to the regression model created; it was determined that 1-unit increase in self-efficacy dimension on work psychology resulted in a positive effect of 1.159 units, 1-unit increase in psychological resilience dimension resulted in a positive effect of 1.339 units and 1-unit increase in hope dimension resulted in a positive effect of 0.616 units. In addition, it was determined that both variables showed a significant difference according to the monthly income level and the duration of job experience and both the psychological capital and the positive work psychology was determined at the top level for those with a monthly income level of TRY 5000 or more and a job experience duration of 4 years and more. This was interpreted as the psychological capital could be improved and controlled as the working process increased, which in turn would increase positive work psychology.

Table 8. Test Matrix of the Research Hypotheses

Hypothesis	Result	Significance	Significance	Result	Hypothesis
$H_{1a}$	Accepted	0.000	0.000	Accepted	$H_{1e}$
$H_{1b}$	Accepted	0.000	0.000	Accepted	$H_{1f}$
$H_{1c}$	Accepted	0.000	0.002	Accepted	$H_{1g}$
$H_{1d}$	Accepted	0.000	0.000	Accepted	$H_{1j}$
			0.000	Accepted	$H_{1k}$

The test matrix for the hypotheses created as a result of the analyses conducted have been exhibited in Table 8. Upon examining the test matrix, it is observed that all 9 hypotheses put forward within the scope of the research are accepted. Accordingly, it has been found that psychological capital has a positive effect on positive work psychology which consists of job satisfaction, organizational commitment and motivation. Thus, this research confirms that the organizational reality of psychological



capital, an output of the positive organizational school, is very high. In addition, a new organizational factor that influences work psychology has also been identified.

Upon examining the literature, Ireffin and Mechanic<sup>67</sup> found a positive and highly significant relationship between the organizational commitment and performance in their research on the employees of a soda company; Nimalathasan and Brabete<sup>68</sup> determined a positive and significant relationship between the job satisfaction and employee performance and revealed and the employees satisfied from the working conditions show a better performance and Chintaloo and Mahadeo<sup>69</sup> researched the effect of motivation on the employee performance in a private company with high turnover and found a positive and moderately significant relationship between motivation and performance. The results of these researches also show that the positiveness of work psychology in workers is an important requirement for organizations to achieve their goals in a fast, sustainable and effective manner. Particularly due to the effects on worker performance, work psychology should be emphasized, and the positive tendency should be supported. Therefore, it is extremely important for the organization managers to consider the psychological capital that has a high impact on positive work psychology, to provide optimal organizational climate, to use psychological capital tests actively in personnel selection, to prepare strategies that will increase the psychological capital of current staff, to provide internal trainings and implement psychological reinforcement.

## References

- Ahmad, Tanwir and Adnan Riaz. "Factors Affecting Turn-Over Intentions of Doctors in Public Sector Medical Colleges and Hospitals". *Interdisciplinary Journal of Research in Business*. 1/10 (2011): 57-66.
- Aksu, Gündüz. "Takım Liderinin Çalışanların Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Çağrı Merkezi İncelemesi". *Akademik Bakış Dergisi*. 32 (2012): 1-21.
- Alkış, Hüseyin. "Üretim İşletmeleri Açısından İşgörenlerin Demografik Özellikleri İle Motivasyon Araçlarını Algılama Düzeyleri Arasındaki İlişki". *Kamu-İş Dergisi*. 10/2 (2008): 79-96.
- Allen, Natalie J. and John P. Meyer "The Measurement and Antecedents of Affective. Continuance and Normative Commitment to The Organization". *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1990): 1-18.
- Arıkıl, Gamze and Betül Yorgancı. "Öğretmenlerin. Öğretmen Adaylarının ve Öğrencilerin Motivasyonu Algılama Farklılıkları". *X. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi*. (2012) 27-30 Haziran. 1-15.
- Ateş, Hamza, Bora Yıldız and Harun Yıldız. "Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir mi?: Ampirik Bir Araştırma". *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*. 7/2 (2012): 147-162.

67 Ireffin and Mechanic, "Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri. Borno State".

68 Balasundaram Nimalathasan and Valeriu Brabete, "Job Satisfaction and Employees' Work Performance: A Case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula. Sri Lanka", *Management and Marketing Journal*, 8/1 (2010).

69 S. Chintaloo and Jyoti Devi Mahadeo, "Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited", *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference*, 8-9 July. 1-16, (2013).

- Berry, Mary Lynn and Michael L. Morris. "The Impact of Employee Engagement Factors and Job Satisfaction on Turnover Intent". *Academy of Human Reseource Development Annual Conference*. (2008).
- Blum, L. Milton and James C. Naylor. *Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundation*. Harper and Row. New York. 1986.
- Chintaloo, S. and Jyoti Devi Mahadeo. "Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited". *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference*. 8-9 July (2013): 1-16,
- Cook, John and Toby Wall. T. "New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment". *Journal of Occupational Psychology*. 53/1 (1980): 39-52.
- Çakar, Nigar Demircan and Adnan Ceylan. "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6/1 (2005): 52-66.
- Çalışkan, Abdullah and Nazmiye Ülkü Pekkan. "Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü". *İş ve İnsan Dergisi*. 4/1 (2017): 17-33.
- Çelik, Mazlum, Ömer Turunç and Necdet Bilgin. "Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16/4 (2015): 559-585.
- Çetin, Fatih and A. Kadir Varoğlu. "Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü". *İş ve İnsan Dergisi*. 2/2 (2015): 105-113.
- Çetin, Fatih and Nejat Basım. "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması". *Amme İdaresi Dergisi*. 45/1 (2012): 121-137.
- Dixit, Varsha and Monika Bhati. "A Study about Employee Commitment and its Impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry". *European Journal of Business and Social Sciences*. 1/6 (2012): 34-51.
- Edrak, Bahrulmazi Bin, Benjamin Chan Yin-Fah, Behrooz Gharleghi and Thiam Kah Seng. "The Effectiveness of Intrinsic and Extrinsic Motivations: A Study of Malaysian Amway Company's Direct Sales Forces". *International Journal of Business and Social Science*. 4/9 (2013): 96-103.
- Erdil, Oya, Halit Keskin, Salih Zeki İmamoğlu and Serhat Erat. "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 5/1 (2004): 17-26.
- Falkenburg, Karin and Birgit Schyns. "Work Satisfaction, Organizational Commitment and Withdrawal Behaviours". *Management Research News*. 30/10 (2007): 708-723.
- Gedik, Tarık, Muhammet Çil, Melek Yükselen Kaya and Bircan Şimşek. "Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İrdelenmesi /Düzce Orman Ürünleri Sanayi Örneği". *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*. 4 (2016): 77-87.

- Gökay, Melek and Sazimet Selcen Özdemir. "Görsel Sanatlar /Resim-İş) Öğretmenlerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler: Konya Örneği". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 26 (2010): 1-15.
- Gürbüz, Sait. "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3/1-3 (2006): 48-75.
- Gürbüz, Sait and Murad Yüksel. "Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9/2 (2008): 174-190.
- Hansen, Andrea, Johanna H. Buitendach and Herbert Kanengoni. "Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa". *SA Journal of Human Resource Management*. 13/1 (2015): 2-9.
- Hunt, Shelby D., Van R. Wood and Lawrence B. Chonko. "Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing". *Journal of Marketing*. 53/3 (1989): 79-90.
- Irefin, Peace and Mohammed Ali Mechanic. "Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State". *Journal of Humanities and Social Science*. 19/3 (2014): 33-41.
- Izgar, Hüseyin. "Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık". *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25 (2008): 317-334.
- Kaya, Arzu Uğurlu and Memduh Begenirbaş. "Çalışanların Psikolojik Sermaye Algıları Onların Duygusal Rol Davranışlarını Etkiler mi?: Turizm Sektöründe Bir Araştırma". *EUL Journal of Social Sciences*. 7/1 (2016): 50-66.
- Kesen, Mustafa and Nihat Kaya. "Çalışan Performansının Örgütsel İmaj ve Psikolojik Sermaye Bağlamında İncelenmesi: Vakıf Üniversiteleri Örneği". *The Journal of Academic Social Science Studies*. 45 (2016): 187-198.
- Kim, Dongho. "Employee Motivation: Just Ask Your Employees". *Seoul Journal of Business*. 12/1 (2006): 20-35.
- Locke, Edwin A. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally & Co., 1976.
- Luthans, Fred. "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior". *Journal of Organizational Behavior*. 23 (2002): 695-706.
- Luthans, Fred, Bruce J. Avolio, James B. Avey and Steven M. Norman. "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*. 60/3 (2007): 541-572.
- Luthans, Fred, Kyle W. Luthans and Brett C. Luthans. "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital". *Business Horizons*. 47/1 (2004): 45-50.
- Malik, Akshay. "Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace - Positive Organizational Behavior". *International Journal of Scientific and Research Publications*. 3/10 (2013): 17-33.
- Mawoli, Mohammed Abubakar and Abdullahi Yusuf Babandako. "An Evaluation of

- Staff Motivation. Dissatisfaction and Job Performance in An Academic Setting”. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1/9 (2011): 1-13.
- Mowday, Richard T., Richard M. Steers and Lyman W. Porter. “The Measurement of Organizational Commitment”. *Journal of Vocational Behavior*. 14 (1979): 224-247.
- Narcıkara, Elif. “Örgüt Ortamında Artarak Yükselen Olumluluk: Pozitif Okulu Perspektifi”. *İş’te Davranış Dergisi*. 2/1 (2017): 20-33.
- Naseem, Afshan, Sadia Ejaz Sheikh and Khusro P. Malik. “Impact of Employee Satisfaction on Success of Organization:Relation between Customer Experience and Employee Satisfaction”. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*. 2/5 (2011): 41-46.
- Nimalathasan, Balasundaram and Valeriu Brabete. “Job Satisfaction and Employees’ Work Performance:A Case Study of People’s Bank in Jaffna Peninsula. Sri Lanka”. *Management and Marketing Journal*. 8/1 (2010): 43-47.
- Ocak, Metin and Murat Güler. “Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 49 (2017): 117-134.
- Oral, Behçet, Rasim Tösten and Zakir Elçiçek. “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*. 6/11 (2017): 77-84.
- Ölçer, Ferit. “Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 25 (2005): 1-26.
- Öztürk, Zekai and Hakan Dünder. “Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 4/2 (2003): 57-67.
- Poyraz, Kemal and Bülent Kama. “Algılanan İş Güvencesinin. İş Tatmini. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13/2 (2008): 143-164.
- Qasim, Samina, Farooq-E-Azam Cheema and Nadeem A. Syed. “Exploring Factors Affecting Employees’ Job Satisfaction At Work”. *Journal of Management and Social Sciences*. 8/1 (2012): 31-39.
- Robinson, Dilys. “Defining and Creating Employee Commitment:A Review of Current Research”. *Institute for Employment Studies*. (2003): 1-16.
- Rothmann, Sebastiaan. “Job Satisfaction. Occupational Stress. Burnout and Work Engagement as Components of Work-Related Wellbeing”. *SA Journal of Industrial Psychology*. 34/3 (2008): 11-16.
- Seligman, Martin E. P. and Mihaly Csikszentmihalyi. “Positive Psychology: An Introduction”. *American Psychologist*. 55/1 (2000): 5-14.
- Shahnawaz, M. G. and Hassan Jafri. “Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour”. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 35 (2009): 78-84.

- Sharma, Jai Prakash and Naval Bajpai. "Organizational Commitment and Its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India". *International Bulletin of Business Administration*. 9 (2010): 7-19.
- Sihag, Priyanka and Lovy Sarikwal. "Effect of Perceived Organizational Support on Psychological Capital - A Study of IT Industries in Indian Framework". *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 20/2 (2015): 19-26.
- Snyder. C. R. "Hope: Rainbows in the Mind". *Psychological Inquiry*. 13 (2002): 249-275.
- Stajkovic, Alexander D. and Fred Luthans. "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches". *Organizational Dynamics*. 26 (1998): 62-74.
- Şahin, Ali. "Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11 (2004): 523-547.
- Şenel, Bilgin, Mine Şenel and Gülten Eren Gümüştekin. "Banka Çalışanlarının Motivasyon Düzeyleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma". *Akademik Bakış Dergisi*. 32 (2012): 1-18.
- Uysal, H. Tezcan and Kahraman Çatı. "Yükseköğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Girişimci Üniversite Algılamalarında İş ve Örgüt Psikolojisinin Etkisi". *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 6/1 (2016): 77-93.
- Wiener, Yoash. "Commitment in Organizations: A Normative View". *Academy of Management Review*. 7 (1982): 418-428.
- Woolley, Lydia, Arran Caza, Lester Levy and Brad Jackson. "Three Steps Forward and One Step Back: Exploring Relationships Between Authentic Leadership, Psychological Capital and Leadership Impact". Proceedings of the Australia and New Zealand Academy of Management, 2007.
- Yıldız, Harun and Edip Örucü. "Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 14/1 (2016): 269-285.
- Yüksel, İhsan. "İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6/2 (2005): 291-306.

## Modern İşgücünde Psikolojik Sermayenin Realitesine Yönelik Bir Araştırma

H. TEZCAN UYSAL

**Öz:** Bu araştırmanın amacı; psikolojik sermayenin işgörenlerin çalışma psikolojisini pozitif yönde etkileyip etkilemediğini inceleyerek gerçek anlamda psikolojik sermayenin realitesini sınamak ve bu iki değişken arasında istatistiki bir bağ var ise psikolojik sermaye boyutlarının pozitif çalışma psikolojisi üzerindeki etki düzeylerini saptamaktır. Bu amaca bağlı olarak, Zonguldak'ta çalışan 134 işgörenden anket yöntemiyle veri elde edilmiştir. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda; psikolojik sermaye ile pozitif çalışma psikolojisi arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Çoklu regresyon analizi sonucunda; pozitif çalışma psikolojisindeki değişimin %59,8'ini psikolojik sermayedeki değişimin açıkladığı belirlenmiştir. Oluşturulan modele göre; çalışma psikolojisi üzerinde özyeterlilik boyutundaki 1 birimlik artışın 1.159 birim, psikolojik dayanıklılık boyutundaki 1 birimlik artışın 1.339 birim ve umutluluk boyutundaki 1 birimlik artışın ise 0.616 birimlik pozitif etkiye neden olduğu saptanmıştır. Ayrıca, çalışanlardaki psikolojik sermaye düzeyi ile pozitif çalışma psikolojisi düzeyinin artma ve azalma hareketlerindeki paralellik de dikkat çekmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Psikolojik sermaye, Çalışma psikolojisi, Örgüt atmosferi.



## *Yayın Koşulları / Publication Rules*

1. İnsan ve İnsan Bilim Kültür Sanat ve Düşünce Dergisi üç ayda bir elektronik olarak yayımlanan, erişime açık hakemli bir dergidir. Bahar, Yaz, Güz ve Kış sayıları Nisan, Temmuz, Ekim ve Ocak aylarında yayımlanır.
2. İnsan ve İnsan Bilim Kültür Sanat ve Düşünce Dergisi çok alanlı bir dergidir. Çevre, edebiyat, eğitim, etik, felsefe, hukuk, iktisat, iletişim, işletme, sanat, siyaset, şehir, tarih, toplum, uluslararası ilişkiler, yönetim ve yöntembilim alanlarında insana dair, özgün bakış açısına sahip akademik araştırma, inceleme ve çalışmalara yer verir.
3. Dergiye gönderilecek yazılar özgün olmalıdır, daha önce başka bir yerde yayımlanmış veya yayımlanmak üzere gönderilmiş olmamalıdır.
4. Dergiye gönderilen makalelerin yazım bakımından son denetimleri yapılmış; yayımlanmaya hazır olarak gönderilmiş olmalıdır. Bu kapsamda, yazım yanlışları bulunan veya yazım koşullarını sağlamayan makaleler değerlendirmeye alınmaz.
5. Editörler tarafından ön/biçimsel incelemesi yapılan eserler, değerlendirilmek üzere Yayın Kurulu'na sunulur. Yayın Kurulunca incelenen eserler, anonim en az iki hakeme gönderilir; hakemlerin raporları doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına; hakemden gelen rapor çerçevesinde düzeltme istenmesine ya da yayımlanmamasına karar verilir. Yazar, verilen karardan, en kısa zamanda ve e-posta yolu ile haberdar edilir. Tamamlanmış veya düzeltilmiş yazı, Yayın Kurulu'nca tekrar hakeme gönderilebilir.
6. Yazılar Microsoft Word (Microsoft Office 98 ve üzeri sürümler) formatında olmalıdır. Yazı içinde resim, grafik, şekil veya tablolar kullanılmışsa, bu öğeler orijinal resim veya excel dosya olarak ayrı ayrı gönderilmelidir.
7. Dergiye gönderilecek yazılar Türkçe veya İngilizce olabilir.
8. Başlık yazısının altında yazar veya yazarların adları sıralı olarak yazılmalıdır. Yazar ad/adları yazılırken herhangi bir akademik unvan belirtilmez. Yazar veya yazarların unvanı ilk sayfanın altında (\*) işareti ile gösterilir. Unvandan sonra, yazarın görev yaptığı kurum (Üniversite, fakülte, bölüm veya diğer) adı belirtilir. Akademik unvan dışında başka unvan kullanılmaz.
9. Makalelerde, 120-150 kelime arası Türkçe ve İngilizce öz / abstract, 5 kelimeyi aşmayacak şekilde anahtar kelime yer almalıdır. Türkçe makalelerde, Türkçe öz ilk sayfada; İngilizce abstract ise başlığı ile birlikte yazının sonunda yer alır. İngilizce makalelerde ise İngilizce abstract ilk sayfada, Türkçe öz başlığı ile birlikte yazının sonunda yer alır.
10. Dergiye gönderilen yazılarda Chicago dipnot-kaynakça sistemi kullanılmalıdır. (bkz. Atıf ve kaynakça yazım kılavuzu ve son sayısında çıkan makale örnekleri).

11. Yazıyla birlikte yazarın (veya yazarların) iletişim bilgileri (adı, unvanı, çalıştığı kurum, açık adresi, kolay ulaşım sağlanabilecek telefon numaraları, elektronik posta adresleri, ORCID ID vb.) editörlere ulaştırılmalıdır.

12. Yayına kabul edilen yazıların yazar(lar)ı tarafından “Etik Sorumluluk Beyanı Formu” doldurularak editörlere iletilmelidir.

Ayrıntılı bilgi için bkz., <http://insanveinsan.org/yayin-kosullari>

For “Publication Rules” in English, see, <http://insanveinsan.org/en/yayin-kosullari>

## *Yazım Kuralları*

### **A4 Kağıt düzeni**

Kenar boşlukları: Sol: 3,5 cm Sağ: 3,5 cm Üst: 2,5 cm Alt: 2,5 cm

### **Metin içi**

Yazı tipi: Times New Roman

Punto büyüklüğü: 12 pt

Hizalama: İki yana yaslı

Paragraflarda girinti boşluğu: Sol: 0 pt Sağ: 0 pt Özel: Yok

Paragraf aralığı: Önce: 8 pt Sonra: 0 pt Satır aralığı: Tek

Alıntı paragraflarda girinti boşluğu: Sol: 30 pt Sağ: 0 pt Özel: Yok

### **Başlıklar**

Yazı tipi biçimi: Koyu

Başlıklarda Yalnızca İlk Harfler Büyük olmalı (“ve”, “veya”, “ile” gibi bağlaçlar küçük harfle yazılmalıdır).

Yazı tipi: Times New Roman

Punto büyüklüğü: 12 pt

Paragraf girinti boşluğu: Sol: 0 pt Sağ: 0 pt Özel: Yok

Paragraf aralığı: Önce: 10 pt Sonra: 0 pt Satır aralığı: Tek

### **Başlık numaralandırma**

Çalışmalar Öz, Giriş, Sonuç, Kaynakça dışında uygun sayıda (en az iki) alt başlık içermelidir. Öz, Abstract, Giriş, Başlık ve Alt Başlıklar, Sonuç ve Kaynakça için hiçbir numaralandırma kullanılmamalıdır. Başlık ve alt başlıklarda kelimelerin ilk harfleri büyük, bağlaçlar küçük olmalıdır ve tümü koyu olmalıdır.

### **Dipnotlar**

Yazı tipi: Times New Roman

Punto büyüklüğü: 9 pt

Hizalama: İki yana yaslı

Paragraf girinti boşluğu: Sol: 0 pt Sağ: 0 pt Özel: Yok

Paragraf aralığı: Önce: 0 pt; Sonra: 0 pt; Satır aralığı: Tek



### **Kaynakça**

Yazı tipi: Times New Roman

Punto büyüklüğü: 12 pt

Hizalama: İki yana yaslı

Paragraf girinti boşluğu: Sol: 0 pt Sağ: 0 pt Özel: Asılı (Değer: 0,7 cm)

Paragraf aralığı: Önce: 2 pt Sonra: 0 pt Satır aralığı: Tek

### **Tablo, Şekil, Grafik, Resim, Fotoğraf başlıkları**

Yazı tipi biçimi: İtalik

Başlıklarda Yalnızca İlk Harfler Büyük olmalı (“ve”, “veya”, “ile” gibi bağlaçlar küçük harfle yazılmalıdır).

Yazı tipi: Times New Roman

Punto büyüklüğü: 12 pt

Paragraf girinti boşluğu: Sol: 0 pt Sağ: 0 pt Özel: Yok

Paragraf aralığı: Önce: 10 pt Sonra: 0 pt Satır aralığı: Tek

Tablo başlıkları tablonun üzerinde, Şekil, Grafik, Resim başlıkları ise şekil veya grafiklerin altında verilmelidir.

Tablo veya Grafikler aşağıdaki gibi numaralandırılmalıdır.

Tablo 1: Tablo Başlığı

Grafik 2: Grafik Başlığı

### **Tablo içerikleri**

Tablolar (satır, sütun ve hücreler) düzenleme sırasında karışıklığa ve veri kaybına yol açmayacak şekilde hazırlanmış olmalıdır. Bu çerçevede, makalelerde kullanılan tablolar, Word belgenin dışında, ayrıca Excel dosya içinde gönderilmelidir.

### **Şekil veya grafikler**

Şekil veya grafikler Word dosya dışında, ayrıca Excel dosya olarak gönderilmelidir.

### **Resimler**

Resim formatında olan öğelerin çözünürlüğü yüksek olmalı; resim öğeleri Word dosyanın haricinde, ayrıca yüksek çözünürlüklü resim dosyası olarak gönderilmelidir (Çözünürlük en az 300 DPI olmalıdır).

### **Yazıma ve atıflara dair diğer hususlar**

Kitap, Dergi, Ansiklopedi vb. eserlerin yazımında bu tür eserler tırnak içine alınmalı veya koyu yazılmamalıdır. Kitap gibi eserler genel yazım kurallarına göre italik yazılmalıdır.

Dipnot ve kaynakça için Chicago dipnot ve kaynakça sistemi kullanılmalıdır.

**Atıf ve kaynakça yazım kılavuzu için bkz.**

<http://insanveinsan.org/form/Dipnot-kaynakca-yontemi.pdf>

Ayrıca, atıf ve kaynakça örneği için son sayının makalelerini inceleyiniz.

