

ARALIK 2020
Cilt: 1 Sayı: 2

İLETİŞİM

Yazışma Adresi / Correspondence
Kırklareli Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Müdürlüğü
Kavaklı Yerleşkesi
Merkez / Kırklareli

WEB SİTE:
<http://sbmyo.klu.edu.tr/>

E-POSTA:
esra.bozkanat@klu.edu.tr

KAPAK TASARIMI/COVER DESIGN

Öğr. Gör. Kürşad ERKAL

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ

Sahibi / Owner

Prof. Dr. Bülent ŞENGÖRÜR

Editör / Editor

Dr. Öğr. Üyesi Esra BOZKANAT (Editor)

Editör Yardımcıları / Co-editors

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Oğuz AKGÜNEŞ (Co-editor)

Dr. Öğr. Üyesi Furkan YILDIZ (Co-editor)

Dr. Öğr. Üyesi Hakan AYDIN (Co-editor)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ / Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Ayla OKAY / İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Ünal ÇAĞLAR / Kırklareli Üniversitesi

Prof. Dr. İlhan Eroğlu / Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Prof. Dr. Ender GEREDE / Eskişehir Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Fatma LORCU / Trakya Üniversitesi

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Managing Editor

Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ

Dergi Sekreteryası ve Dizgi / Secretariat of Journal and Typesetting

Dr. Öğr. Üyesi Esra BOZKANAT

İÇİNDEKİLER

YAZAR	MAKALE	SAYFA NO
SİNAN GÜLENÇER	BORSA İSTANBUL TEKNOLOJİ ENDEKSİ ŞİRKETLERİNİN TOPSIS YÖNTEMİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ	1-16
OĞUZ BAŞOL M. FATİH ÇÖMLEKÇİ	İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI	17-31
ASUMAN ALDEMİR	1970'LERDEKİ OLAYLARIN MİTOLOJİK BİR ÖĞE OLARAK TÜRK SİNEMASINDAKİ KAHRAMANLIK ANLATISINA ETKİSİ: "BATTAL GAZİ DESTANI" FİLMİ ÖRNEĞİ	32-54
HAKAN GİRAY BULUT	KIRKLARELİ'NDE SENDİKAL MÜCADELE: KÖKLÜ GEÇMİŞ, MUĞLAK GELECEK	55-80
İLKNUR KARAASLAN EBRU OPÇİN	TEK EBEVEYNLİ AİLELERİN ALDIKLARI SOSYAL YARDIMLAR VE SOSYAL YARDIM BEKLENTİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	81-103

Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi'ne gönderilen makalelerin bilimsel sorumluluğu yazarlarına, çeviri ve aktarma yazıların hukuki sorumluluğu çevirmenlerine aittir. Gönderilen her yazının yayım aşamasında esasa yönelik olmayan küçük düzeltmeleri dergimizin yazı işleri sorumluları tarafından yapılır. Yayınlanan yazıların her türlü telif hakkı Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'na aittir.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

BORSA İSTANBUL TEKNOLOJİ ENDEKSİ ŞİRKETLERİNİN TOPSIS YÖNTEMİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Sinan GÜLENÇER¹

ÖZ

Çalışmanın amacı Borsa İstanbul üzerinde işlem görmekte olan teknoloji firmalarının finansal performansının TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution) yöntemi kullanılarak analiz edilmesidir. Borsa İstanbul üzerinde işlem gören teknoloji şirketlerinin işlem gördüğü XUTEK endeksi içerisinde yer alan şirketlerin 2016-2018 yılları arasındaki verileri baz alınarak TOPSIS yöntemi ile analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışma konusu şirket verileri için Kamu Aydınlatma Platformu (KAP)'ndan yararlanılmıştır. Çalışma veri seti ve kriterlerin belirlenmesinde Orçun, Eren 2017 yılında XUTEK endeksi üzerinde yaptıkları 2010-2015 yılları arasındaki analiz çalışmasından faydalanılmıştır. Çalışma konusu şirketler içerisinde daha başarılı verilerin elde edildiği LOGO, LINK, INDES, DGATE firmaları diğerlerine ön plana çıkmışlardır. ESCOM ve KRONT firmalarının 2016 yılından sonra TOPSIS verilerinde düşüş yaşadığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: XUTEK, Performans Analizi, TOPSIS Yöntemi

EVALUATION OF BORSA ISTANBUL TECHNOLOGY INDEX COMPANIES WITH TOPSIS METHOD

ABSTRACT

The aim of the study is to analyze the financial performance of technology companies traded on Borsa Istanbul using the TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution) method. The analysis of the companies included in the XUTEK index, where technology companies traded on Borsa Istanbul are traded, was performed using the TOPSIS method based on the data between 2016-2018. The Public Disclosure Platform (KAP) was used for the company data subject to study. In determining the study data set and criteria, Orçun, Eren's analysis of the XUTEK index in 2017 between the years 2010-2015 was used. Companies such as LOGO, LINK, INDES, DGATE, where more successful data were obtained from among the companies subject to the study, stood out from the others. It is seen that ESCOM and KRONT companies have experienced a decrease in TOPSIS data after 2016.

Keywords: XUTEK, Performance Analysis, TOPSIS Method

¹ Öğr. Gör, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı, sinang@ogu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7406-1023

Atıf/Citation: Gülençer, S. (2020). Borsa İstanbul Teknoloji Endeksi Şirketlerinin TOPSIS Yöntemi ile Değerlendirilmesi, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 1-16.

GİRİŞ

Modern çağ ile ülkeler arasındaki rekabet koşullarını belirleyen unsurlar değişmiş ve teknoloji alanındaki gelişmişlik ve teknolojinin ulaşılabilirliği önem kazanmıştır. “Teknoloji İşletmelerinin, faaliyetlerinde devamlılığı sağlayabilmek ve piyasada tutunabilmek için mevcut bilgiyi ve teknolojiyi geliştirmesi, yeni fikirler ve teknikler üretmesi, tüketici ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılaması, gelişmeyi sürekli hale getirmesi ve rakip işletmelere göre farklılığı daha hızlı yakalayabilmesi gerekmektedir” (Ünal ve Seçilmiş, 2014:203, aktaran Çıtak ve İltaş, 2017:240).

Teknolojinin iki tür etkisi görülmektedir. “Doğrudan etki, yazılım, donanım telekomünikasyon gibi araçlara yatırım yapılarak çalışan başına düşen sermaye miktarının arttırılmasıdır. Böylece emek yoğun üretim yapısından, sermaye yoğun üretim yapısına geçilerek verimlilik artışı sağlanmaktadır. Dolaylı etki ise, teknoloji kullanımı nedeniyle organizasyon yapılarında yaşanan değişimler, yeni ürün ve hizmetlerin ortaya çıkması, ülkenin işgücünün yeni yetkinlikler ve beceriler kazanması, müşteri ve tedarikçilerin işletmeler ile entegrasyonun sağlanması gibi gelişmelerdir” (Çınar ve Toker,2018: 140).

Teknolojisi yüksek ürünler stratejik ve katma değeri yüksek ürünler üretiminde önem arz etmektedir. Teknoloji girdisinin yoğun olduğu katma değeri yüksek ürünler ve hizmetlerin ekonomi içerisindeki payının gücü küresel rekabet koşulları içerisinde üstünlük sağlayacaktır. Teknoloji yoğun ürünlerin dış ticaret dengesinde payı 2016 yılında 1.947 milyar dolara ulaşmıştır ve ileri teknoloji ürünlerin Pazar payının %78’i 11 ülkenin kontrolünde olduğu görülmektedir (Güneş ve Akın, 2019:12).

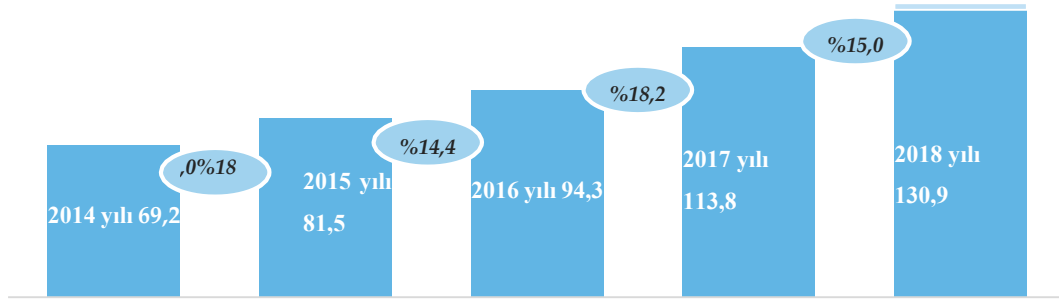
Ülkelerin ve işletmelerin günümüzde en çok önem verdikleri yatırımlar araştırma geliştirme (AR-GE) yatırımları haline gelmektedir. Modern çağ olarak adlandırdığımız içinde bulunduğumuz zaman diliminde ürün ve hizmetlerin üretim hızı ve dönüşümü teknoloji ve bilişim alanlarındaki gelişmelere bağlı hale gelmektedir. Teknoloji ve bilişim alanındaki gelişmeler hızla sınırları ortadan kaldırmakta, kendine özel ortak zevk, tercih ve değerleri oluşturmaktadır.

Teknoloji firmalarının yoğunluğu ve büyüklüğü diğer sektörlerin gelişmişliği içinde katkı sağlamaktadır. Bütün sektörler ürettikleri hizmet ve ürünler içerisinde ne kadar teknoloji ve bilişim gücü ekleyebilirler ise rekabet edebilme yetenekleri artmaktadır.

Teknoloji ve bilişim sektörleri diğer sektörler göre çok hızlı büyüebilmesi şirket sayılarının hızla artması ve gün geçtikçe daha fazla yatırımcıyı kendi içerisine çekmesini sağlamıştır.

Yarattığı katma değer sayesinde kendi ile bağlantılı diğer sektörler de katalizör etkisi yaratarak daha büyük pazar paylarına, rekabet, maliyet ve zaman kazancı da yaratmaktadır.

Şekil 1. Bilgi ve İletişim Teknolojileri Pazar Büyüklüğü (milyar TL)



Kaynak : Türkiye Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü TUBİSAD

Türkiye’ de son yıllarda teknoloji ve bilişim firmalarının sayısı artmakta ve pazar paylarının gelişmektedir. Gelişen teknoloji sektörü ile ülke ekonomisi için stratejik öneme sahip ileri teknoloji ürünlerin üretilmesi ve diğer sektörler için de daha fazla bilişim ve teknoloji katkısı ile cari açığımıza da olumlu katkı sunmaktadır. Türkiye son yıllarda teknoloji ve bilişim sektörlerinin katkısını ve önemini anlamakta ve kamu ile özel sektör tarafından yoğun yatırımlar ile desteklenmektedir

Sektör firmalarının en büyük sorunları arasında TUBİSAD 2018 sektör raporuna ilk 3 sırayı Kurdaki dalgalanmalar, nitelikli insan gücü ve teşvik politikalarında karşılaşılan sorunlar olduğu tespit edilmiş, daha sonrasında girişim sermaye eksikliği ve dış kaynak kullanımı talebi eksikliği gibi birçok soruna değinildiği görülmektedir.

Çalışmanın hedefi stratejik öneme sahip teknoloji sektörünün önemli aktörleri arasında yer alan ve Borsa İstanbul XUTEK endeksinde işlem görmekte olan teknoloji firmalarının performanslarını TOPSIS yönteminden yararlanılacaktır. Çok kriterli karar verme yöntemlerinden biri olan TOPSIS Hwang ve Yoon (1981) tarafından geliştirilmiştir Türkiye’de finansal performansın ölçülmesinde yaygın

olarak kullanılmaktadır. TOPSIS ile daha yüksek getiri sağlayan portföyler elde etmek için söz konusu şirketler arasında en iyi performans sonuçlarını sahip şirketlerin tercih edilmesi esasına dayanmaktadır.

1.Literatür

Feng ve Wang (2000), çalışmasında TOPSIS yöntemini kullanarak Tayvan'da faaliyet gösteren beş havayolu işletmesini değerlendirmiş ve analizinde 22 değişken kullanmıştır. Çalışma sonucu şirketlerin performanslarını ölçmenin yolu olarak finansal göstergelerinden faydalanmanın önemli olduğu vurgusunda bulunmuştur. Finansal analizi gerçekleştirebilmek için gri ilişki analiz yöntemi kullanarak temsili göstergeler belirlenmiş ve TOPSIS yöntemi kullanılmıştır. Finansal rasyolarının kullanılmasının performans değerlendirilmesini daha kapsamlı olarak gerçekleştirilmesinde fayda sağladığı ortaya konmaktadır.

Yurdakul ve İç (2003) çalışmasında 1998-2001 yılları arasında Türkiye'de faaliyet gösteren 5 otomotiv firması üzerinde yapılan TOPSİS analizi sonucu elde edilen verilerin firmaların hisse değer artışları ile yakın sonuçlar içerdiğini göstermiştir. Çalışma konusu firmaların İMKB değerleri ile TOPSIS sonuçları karşılaştırılmış ve firmaların hisse senetlerinin değerlendirilmesi ile TOPSIS sıralama verilerinin uyumlu olduğu ortaya çıkmaktadır.

Demireli (2010) çalışmasında kamu sermayeli bankalar üzerine 10 kriter kullanılarak TOPSİS yöntemi ile performans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarının sürekli değişiklik gösterdiği, bankaların yerel ve global dalgalanmalardan etkilendiği belirtilmiştir.

Dumanoğlu (2010), Çalışma 2004-2009 tarihleri içerisinde İMKB'de işlem gören çimento şirketleri arasında gerçekleştirilmiştir. TOPSIS yöntemi ile 15 şirketin 2004-2009 verilerinin değerlendirilmesi ile riskten kaçınan şirketlerin daha başarılı olduğu görülmektedir.

Uygurtürk ve Korkmaz (2012) Metal sanayi işletmeleri üzerine yaptıkları TOPSIS çalışması ile BİST' te işlemleri devam eden 13 işletme üzerine 2006-2010 yıllarına ait finansal verileri kullanılarak analiz yapılmıştır. Çalışmanın sonucu işletmeler arasında sıralamalarda oynaklığın olduğu ancak 1.(BRSAN) ve 2.(BURCE) sıra ile 12.(KRDMD) ve 13.(SARKY) sıralardaki firmaların konumlarının yıllara göre yakın olduğu ayrıca finansal analiz performansı ile portföy getirilerin uyum içerisinde

olmadığı, ters yönde etkilerin görüldüğünü belirtmiştir.

Orçun ve Eren (2017) Borsa İstanbul XUTEK firmaları üzerinde yaptıkları TOPSİS uygulaması ile 2010-2015 yılları arası finansal performanslarını analiz etmişleridir. Bu çalışmada, 2010-2015 yılları arasında performans açısından en başarılı şirketler sırasıyla, ASELS, LINK, ARMDA, INDES ve DGATE şeklinde gerçekleşmiştir.

Çıtak ve İltaş (2017), Borsa İstanbul Teknoloji endeksi XUTEK yer alan firmaların yaptıkları Ar-Ge yatırımlarının finansal performanslarına etkisini 2013-2015 yılları arasında ölçümlemeye çalışmışlardır. 2013 ve 2014 yılları için TTKOM, 2015 yılında ise NETAS %100 toplam etkinliğe sahip olduğu görülmüştür. TTKOM ve NETAS ölçek büyüklüğünde etkinlik gösterdiği diğer firmalar arasında da LOGO şirketinin ölçek büyüklüğüne yakın etkinlikte olduğu vurgulanmaktadır.

Yılmaz ve Aslan (2017), Borsa İstanbul içerisinde işlem görmekte olan 7 turizm işletmesinin 2013-2016 yılları arasındaki finansal performans analizi için çok kriterli karar verme yöntemlerinde TOPSIS analiz yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmada yapılan karşılaştırılmalı performans analizi sonucu METUR ve MALT şirketleri diğerlerine göre daha iyi bir performans sergiledikleri ortaya konulmuştur.

Toker ve Çınar (2018), BİST teknoloji endeksi (XUTEK) işletmelerinin gerçekleştirmiş olduğu ihracatın ithalatı karşılama oranına katkısını değerlendirmek amacıyla Türkiye İstatistik Kurumunun Mart 2016-Şubat 2018 dış ticaret verilerinden faydalanılarak korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucu ihracatın ithalatı karşılama oranına etkisinin negatif anlamlı olduğu ortaya çıkarmıştır. Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmasından sonra elde edilen veriler ile XUTEK firmalarının ithalata olan etkisinin pozitif anlamlı olduğu belirtilmiştir.

Tütüncü ve Uysal (2018), Borsa İstanbul Teknoloji endeksi (XUTEK) içerisinde yer alan şirketlerin performans ölçümlemesinde TOPSIS ve tek kriterli karar modeli karşılaştırılmıştır. Tek kriter olarak XUTEK şirketlerinin özkaynak karlılığı (ROE) tercih edilmiştir. Çalışma sonucu Çok kriterli karar verme yöntemi olan TOPSIS ile Tek kriter olarak kullanılan ROE analiz sonuçlarında teknoloji firmalarının için yakın değerler çıkmıştır.

Gürol (2018), Faktoring , finansal kiralama ve leasing sektörlerinin

karşılaştırmasını TOPSIS yöntemi kullanmıştır. Karşılaştırma çalışmasını 2014-2016 yıllar için gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucu TOPSIS analizi ile en iyi performansı finansal kiralama şirketlerinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Işık (2019), Türk sigorta sektörü içerisinde hayat dışı sigorta şirketlerinin finansal performanslarının analizi için 10 adet finansal oran ile 2009-2017 yılları arasında kapsayan çalışmada TOPSIS analiz yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucu hayat dışı sigorta şirketlerinin en başarısız olduğu yıl 2009, en başarılı olduğu yıl ise 2017 senesi olarak tespit edilmiştir.

2.Yöntem

Teknoloji üreten sektörlerin kendi dinamikleri itibariyle başlangıç sermayesi ve çalışma sermayesi konuları şirketin Ar-Ge yatırımları yapabilmesi ürünlerini rekabetçi piyasalarda sunabilmesi için büyük bir sorun teşkil etmektedir. Çalışmanın amacı Borsa İstanbul içerisinde teknoloji sektöründe faaliyet gösteren firmaların finansal performans analizini değerlendirebilmektir. Firmaların varlık yönetimi ve risk yönetimini değerlendirerek hem firmaların kendileri açısından hem de yatırımcıların değerlendirmeleri açısından finansal performans analizi oluşturmaktır. Çalışma için Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri içerisinde alternatifler arasından en iyi tercihi yapmak konusunda en çok kullanılan analiz yöntemlerinden TOPSIS kullanılmıştır.

Bu çalışmada, Orçun ve Eren (2017)' nin Borsa İstanbul XUTEK endeksi içerisinde yer alan şirketlerin TOPSIS yöntemi ile finansal analizini gerçekleştirdiği çalışmada kullanılan rasyolar ve ağırlıkları kullanılmıştır.

Tablo 1. TOPSIS Kriter Ağırlıklandırılması Ve Veri Seti Oluşumu

Oran Adı	Açıklama	Ağırlık
Cari Oran	Dönen Varlıklar/KVYK(Kısa vadeli yabancı kaynak)	0,09
Asit-Test Oranı	(Dönen Varlıklar-Stoklar)/KVYK(Kısa vadeli yabancı kaynak)	0,08
Hazine Oranı	(Dönen Varlıklar-Stoklar-Alacaklar)/KVYK(Kısa vadeli yabancı kaynak)	0,08
Kaldıraç Oranı	Toplam Borç/Toplam Aktif	0,25
Aktif Devir Hızı	Net Satışlar/Toplam Aktif	0,13
Öz Sermaye Devir Hızı	Net Satışlar/Özsermaye	0,12
Satış karlılığı	Net kar/Net Satışlar	0,09
Öz sermaye Karlılığı	Net Kar/Öz Sermaye	0,08

2.1 Topsis Yöntemine İlişkin Genel Açıklamalar

TOPSİS yöntemi az sayıda parametre ile hedeflenen analiz çıktıların kolayca alınabilmesidir. TOPSİS yöntem ile karar verilirken seçilen bir alternatifin ideal çözüme yakın olması ve ideal olmayan çözüme (negatif ideal) uzak olması beklenir. Analiz ile firmanın en yüksek getiri ise ideal çözüme en yakın seçim getirinin maksimizasyonu anlamına gelecektir. Negatif ideal çözüme uzaklık ise maliyetlerin minimize edilmesi anlamına gelecektir. Seçim yaparken ana amaç ideal hedefe yakın negatif ideal hedefe ise uzak olması bir başka ifade ile TOPSİS ile alternatifler arasında ideal çözüme en yakın olan, negatif ideal çözüme uzak olan tercih edilmesi beklenir (Yıldırım ve Önder 2018:134). Ağırlıklandırma “w” ile gösterilir ve toplamı 1’ e eşittir. ($\sum w_j = 1$).

Bu iki kriterin ölçü birimi de farklı olabilir. Bu nedenle yapılması gereken kriterlerin aynı ölçeklerle değerlendirilecek şekilde sokulmasıdır.

TOPSİS yöntemi çok özellikli karar verme yöntemlerinden bir tanesidir. Yöntem kullanılarak alternatif seçeneklerin belirli kriterler doğrultusunda ve kriterlerin alabileceği maksimum ve minimum değerler arasında ideal duruma göre karşılaştırılması gerçekleştirilmektedir. Karar matrisinin oluşturulma şekli satırlar bölümlerinde alternatifler sütunlar bölümlerinde ise değerlendirme kriterlerine yer verilmektedir (Rao, 2008: 446).

Tablo 2. Karar Matrisi

Alternatifler	Kriterler			
	Y1	Y2	Yk
A1	y11	y12	y1k
A2	y21	y22	y2k
A3	y31	y33
....
An	yn1	yn3

“TOPSİS Yöntemin birinci aşaması tablo 2”deki karar matrisinin oluşturulmasıdır. Karar matrisinde, alternatifler (A1.....An) alt alta sıralanır ve karşılarında her bir kriterin alternatiflere göre gösterdikleri özellikler (Y1k ... Ynk

) listelenir. Yöntemle ilgili diğer hesaplama aşamaları ise aşağıda adım adım belirtilmiştir” (Yurdakul ve İç, 2003: 11-12).

TOPSIS analiz yönteminin hesaplama aşamaları aşağıda verilmiştir;

1.Aşama: “Karar matrisindeki kriterlere ait değerlerin kareleri toplamının karekökü alınarak matris normal (0-1 arası değerler) hale getirilir” (Yurdakul ve İç, 2003: 11-12).

$$Z_{ij} = \frac{Y_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^n Y_{ij}^2}} \quad i = 1, \dots, n; j = 1, \dots, k \quad (1)$$

2.Aşama: “Normalleştirilmiş karar matrisinde kriterler pozitif veya negatif yönde farklılıklar arz ediyorsa (1-yij) dönüşümü ile hepsi aynı doğrultuya dönüştürülür. Son hali ile oluşan karar matrisinin elemanları kriterlere verilen ağırlık vektörü doğrultusunda ağırlıklandırılır.” (Yurdakul ve İç, , 2003: 11-12).

$$x_{ij} = W_j \cdot Z_{ij} \quad i = 1, \dots, n; j = 1, \dots, k \quad (w_j; \text{her bir } j. \text{ kriter ağırlık}) \quad (2)$$

3.Aşama: a* ve a- ideal noktaları maksimum ve minimum değerler olarak ağırlıklı matriste gösterilir .

$$\begin{aligned} a^* &= \{X_1^*, X_2^*, \dots, X_k^*\} \quad (\text{maksimum değerler}) \\ a^- &= \{X_1^-, X_2^-, \dots, X_k^-\} \quad (\text{minimum değerler}) \end{aligned} \quad (3)$$

4.Aşama: Pozitif ideal çözüme olan uzaklık aşağıdaki formülle hesaplanır.

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^k (x_{ij} - x_{j_i}^*)^2} \quad i = 1, \dots, n \quad (4)$$

5.Aşama: Negatif ideal çözüme olan uzaklık ise aşağıdaki formülle hesaplanır. (Mahmoodzadeh vd., 2007)

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^k (x_{ij} - x_{j_i}^-)^2} \quad i = 1, \dots, n \quad (5)$$

6.Aşama: Her bir alternatifin göreceli sıralaması ve puanı da alttaki formül kullanılarak bulunur. (Olson, 2004)

$$C_i^* = S_i^* / (S_i^- + S_i^*) \quad 0 \leq C_i^* \leq 1, \quad i=1, \dots, n \quad (6)$$

3.Bulgular

Teknoloji şirketlerinin halka arz sayısının kısıtlı olması sebebiyle daha fazla firma sayısına ulaşabilmek için çalışma Borsa İstanbul XUTEK teknoloji endeksinde

işlem gören firmaların 2016-2018 yılları arasında finansal verileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma ile elde edilen TOPSIS analizi verileri Tablo 3 ve Tablo 4'te yer almaktadır. Tablo incelendiğinde özellikle 2018-2017 yıllarında LOGO, LINK, INDES ve ASELS DGATE firmaları ön plana çıkmaktalar. Özellikle 2016 sonrası ESCOM ve KRONT firmalarında sert düşüşler olduğu görülmektedir.

Çalışma Borsa İstanbul XUTEK işlem gören firmalar üzerinde yapıldığı için KFEIN sadece 2018, FONET firmasının ise 2018 ve 2017 verileri mevcuttur.

Tablo 3. TOPSIS Verilerine Göre XUTEK Firmalarının Ci* Değerleri

Ci*	2018	2017	2016
ALCTL	0,347	0,244	0,448
ARENA	0,363	0,263	0,403
ARMDA	0,347	0,27	0,406
ASELS	0,422	0,256	0,47
DESPC	0,347	0,205	0,457
DGATE	0,383	0,329	0,451
ESCOM	0,098	0,266	0,609
FONET	0,326	0,118	
INDES	0,415	0,344	0,436
KAREL	0,382	0,248	0,405
KFEIN	0,318		
KRONT	0,317	0,174	0,523
LINK	0,431	0,393	0,31
LOGO	0,598	0,54	0,423
NETAS	0,347	0,273	0,427
PKART	0,334	0,203	0,461

Tablo 4. TOPSIS Verilerine Göre XUTEK Firmalarının Sıralanışı

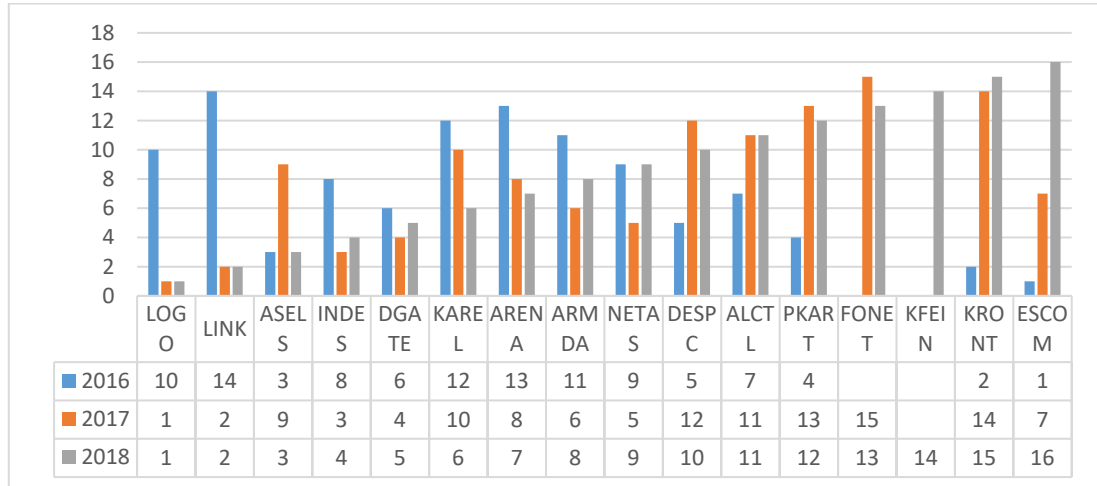
FİRMA ADI	2018	2017	2016	Ortalama
LOGO	1	1	10	4
LINK	2	2	14	6
ASELS	3	9	3	5
INDES	4	3	8	5
DGATE	5	4	6	5
KAREL	6	10	12	9
ARENA	7	8	13	9
ARMDA	8	6	11	8
NETAS	9	5	9	8

Borsa İstanbul Teknoloji Endeksi Şirketlerinin TOPSIS Yöntemi ile Değerlendirilmesi

DESPC	10	12	5	9
ALCTL	11	11	7	10
PKART	12	13	4	10
FONET	13	15		14
KFEIN	14			14
KRONT	15	14	2	10
ESCOM	16	7	1	8

TOPSIS sonuçları genel değerlendirme yapılacak olursa LOGO, LINK, INDES ve ASELS DGATE firmaları 2016-2018 sıralamaları ve ortalamalarına göre en iyi performans değerlerine sahip ve TOPSIS sisteminde en iyi seçim performanslarına sahip çıkmışlardır. ESCOM, KRONT, PKART, ALCTL, DESPC firmaları ise daha kötü bir performans çizgisi göstermişlerdir.

Şekil 2. BIST XUTEK Endeksinde İşlem Gören Şirketlerin Yıllara Göre Sıralamaları



Çalışma konusu firmaların TOPSIS analiz sonucu elde edilen sıralamaları Şekil 2 'de gösterilmektedir. Borsa İstanbul XUTEK endeksinde işlem gören firmaların BIST değerlerine göre yıllık kazancı ile TOPSIS verilerine göre finansal analizine dayalı sıralama tablo 4 ile görülmektedir. Tabloda bazı hisselerde yıllara göre yakın sıralamalar olduğu görülmekte ancak genel itibarıyla yıllık hisse değerlendirilmesi ile TOPSIS finansal verilerin analizi yöntemi ile bulunan sıralamaların uyumsuz olduğu görülmektedir. Şirketlerin borsadaki değerlendirmeleriyle finansal verileriyle oluşan değerlendirmeler farklılık göstermektedir. Bu uyumsuzluk yatırımcı açısından karmaşa yaratacaktır.

TOPSIS verileri ile elde edilen finansal analizlerin BIST değerlerine doğrudan etki etmemesi, yatırımcının riski olarak daha yüksek karlar edebilmek için spekülasyona açık olduğunu da göstermektedir. Yatırımcı açısından kar marjının daha yüksek olduğunu düşündüğü firmaya yönelmesi her zaman rasyonel bir bakış açısı taşımadığını göstermektedir.

Tablo 5. TOPSIS ve BIST Verilerine Göre Sıralamalar

FİRMA ADI	TOPSIS verilerine göre			BIST değerlerine göre		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
LOGO	10	1	1	5	10	13
LINK	14	2	2	8	5	11
ASELS	3	9	3	1	3	5
INDES	8	3	4	2	7	10
DGATE	6	4	5	13	4	15
KAREL	12	10	6	7	2	6
ARENA	13	8	7	4	14	3
ARMDA	11	6	8	12	12	1
NETAS	9	5	9	11	6	14
DESPC	5	12	10	9	9	5
ALCTL	7	11	11	10	10	7
PKART	4	13	12	14	14	4
FONET		15	13		8	8
KFEIN			14			2
KRONT	2	14	15	5	1	12
ESCOM	1	7	16	3	12	9

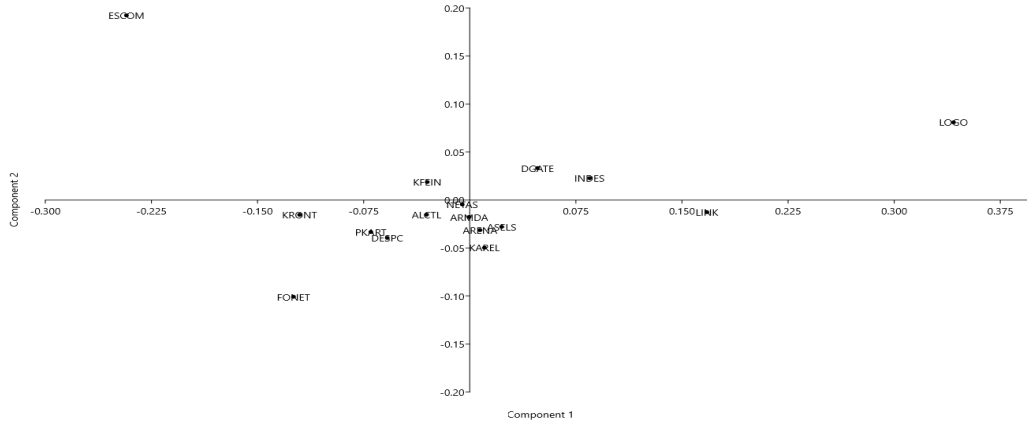
Kaynak <https://www.isyatirim.com.tr/> Erişim 25.09.2019

Çalışma konusu firmaların TOPSIS değerlerinde görülen yıllara göre oynaklığın bir benzerinin Borsa İstanbul'daki değerlerinin değişiminde de görülmektedir. Teknoloji firmaları hızlı gelişen sektörler arasında yer aldığı için performans değerleri gibi yatırımcı açısından beklentileri de hızlı değişim göstermektedir.

Çalışma konusu firmaların TOPSIS Ci* değerleri kullanılarak Principal Component Analysis (PCA) / Temel Bileşen Analizi analizi yapılmıştır. Temel

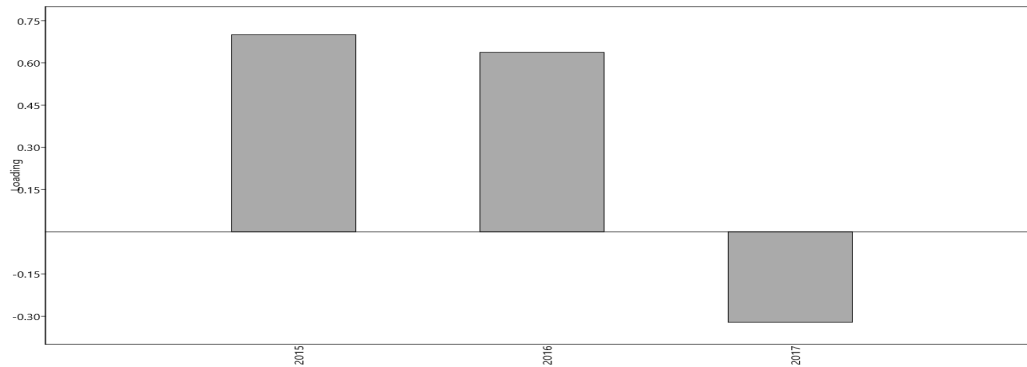
Bileşen Analizi, analiz konusu sahip olunan çok sayıda özelliklerin, niteliklerin ve farklı boyutların bulunduğu bilgi setini ortak temel anlamı ya da bilgi özünü açığa çıkarmak ve tanımlayabilmek için kullanılan istatistiksel tekniktir (Erol,2013: 201).

Şekil 3. TOPSIS Ci+ Değerlerine Göre Principal Component Analysis (PCA) Analizi



Şekil 3 incelediğinde teknoloji firmalarının PCA dağılımı Firmaların orta noktada kümeleştiği görülmektedir. Firmaların Ci* değerlerinin yakın eğilimler gösterdiği anlaşılmaktadır. Firmalar arasında LOGO, FONET, ESCOM diğerlerin ayrıştığı görülmektedir.

Şekil 4. TOPSIS Ci* Değerlerine Göre Varyans Dağılımı



Şekil 4 XUTEK firmalarının 2015-2017 yılları arasındaki varyans dağılımı 2017 yılında farklılık gösterdiği 2015 ve 2016 yılının benzer bir dağılım gösterdiği görülmektedir.

SONUÇ

Çalışmada 2016-2018 yılları arasında BIST XUTEK endeksinde pay işlemi gören firmaların finansal performanslarına göre analizi TOPSİS yöntemi

kullanılmıştır. Firmaların performansları 2016-2018 yılları arasında ağırlıklı olarak 2017-2018 yıllarında daha yakın sonuçlar göstermişlerdir. Analiz sonucu sıralamalar LOGO, LINK, INDES, ASELS ve DGATE firmalarının yüksek performans gösterdiğini, ESCOM, KRONT, PKART, ALCTL, DESPC firmalarının ise daha düşük performans gösterdikleri görülmüştür.

Çalışma sonuçları incelendiğinde daha önce yapılmış olan çalışmalara benzer değerler ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin; Orçun ve Eren (2017) XUTEK endeksi ile 2010-2015 yılları arasında yaptığı analiz çalışmasında yüksek performans gösteren ASELS, LINK, ARMDA, INDES ve DGATE firmalarının mevcut çalışmada ön plana çıkan firmalar ile benzer değerlere sahip olmaları firmaların 2015 sonrasında da finansal istikrar gösterdikleri göstermektedir. Çıtak ve İltaş (2017) yılında yaptığı analiz ile ön plana çıkardığı TTKOM, NETAS ve LOGO firmaları da mevcut çalışmada değerlerin korukları söylenebilir

Çalışma konusu şirketlerin TOPSIS değerleri ile BIST verileri kullanılarak yıllık kazanç verilerinin uyumsuz olduğu görülmüştür. Firmaların finansal verilerle ulaşılan değerlerinin Borsa İstanbul üzerindeki değerler ile bağlantı bulunamamıştır. Borsa İstanbul yatırımcısı açısından finansal verilerin değerlendirilmesi 2016-2018 yılları arasında küresel ekonomik dalgalanmalar ve teknoloji sektörünün nihai ürün katma değerinin sonuçlanması süreçlerinin uzun olması gibi konular yatırım kararlarında etkilidir. Bundan dolayı ekonomik dalgalanmaların sert ve yüksek bantlarda seyrettiği dönemlerde finansal veriler ile uyum sağlamadığı daha oynaklığın arttığı düşünülmektedir.

Çalışma konusu teknoloji şirketlerinin TOPSIS yöntemi ile performans analizleri yıllar arasında oynaklık göstermesi teknoloji sektöründe yer alan firmaların hızlı reaksiyon gösteren ve aynı şekilde diğer sektörlerle gör hızlı gelişen bir alan olmasından kaynaklanmaktadır. TOPSIS verilerinin BIST verileri ile karşılaştırıldığında yatırımcı açısından performans değerlerinden çok beklentilerin ya da firmaların ortaya koyduğu vizyon hedeflerinden etkilendiği düşünülmektedir.

TOPSIS Ci* değerlerine göre principal component analysis (PCA) analiz değerlerine de bakıldığında TOPSIS analizinde elde edilen şirket performansları açısından şirketlerin ayrıştığı ve bazı şirketlerin benzer değerler gösterdiği bazılarının

ise net bir şekilde ayrıştığı görülmektedir.

Teknoloji şirketlerinin küresel anlamda değerlerini hızlıca artırdığı bir dönemde Türk Teknoloji şirketlerinin de dünya ile uyumlu bir şekilde hızlı gelişeceği ve şirket sayılarının da hızlıca artacağı düşünülmektedir. Yeni gelişen her sektör gibi mevcut çalışmada gerçekleştirilen analizde görülen oynaklıkların olması ve yıllara göre farklı performans göstermeleri gelişen bir sektör için doğal karşılanmaktadır. Aynı zamanda Teknoloji şirketlerinin performans göstergelerinin hızlı değişimi gelişmelere karşı çok hızlı aksiyon aldıklarını finansal yönden ve yatırımcı açısından da değişimlerin hızlı olduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

- AKKAYA, G.C. (2004). Finansal Rasyolar Yardımıyla Havayolları İşletmelerinin Performansının Değerlendirilmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 19(1), s. 15-29.
- ÇITAK, L. İLTAŞ, Y. (2017). Ar-Ge Yatırımlarının Finansal Performans Üzerindeki Etkisi ve BIST Teknoloji Endeksi Firmalarının Etkinliklerinin Değerlendirilmesi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı:76, s. 239-254.
- DEMİRELİ, E. (2010), TOPSIS Çok Kriterli Karar Verme Sistemi: Türkiye'deki Kamu Bankaları Üzerine Bir Uygulama, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Sayı: 5(1), s.101-112.
- DUMANOĞLU, S. (2010). İMKB' de İşlem Gören Çimento Şirketlerinin Mali Performansının TOPSIS Yöntemi ile Değerlendirilmesi, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı: 29(2), s.323-339
- EROL, D.E. (2013). Türkiye Ve Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerin Sosyoekonomik Gelişmişlik Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Sayı: 5(1), s.198-208
- FENG, C. M. ve WANG, R.T. (2000). Performance Evaluation for Airlines Including the Consideration of Financial Ratios, *Journal of Air Transport Management*, Sayı:6. s.133-142.
- GÜNEŞ, S. ve AKIN, T. (2019). Yüksek Teknolojili Ürün İhracatı: Lider Ülkeler ve Türkiye, *Sosyoekonomi*, Sayı.27(40), s.11-29

- GÜROL, B. (2018). Faktoring, Finansal Kiralama Ve Leasing Sektörlerinin Performanslarının Topsis Yöntemi İle Ölçülmesi: Türkiye Karşılaştırması, *Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı. 2(2), s.61-73
- HWANG, C.L. ve YOON, Kwangsun (1981). *Multiple Attributes Decision Making Methods and Applications*, Berlin: A State-of-the-Art Survey, Springer
- MAHMOODZADEH, S., SHAHRABI, J., PARIAZAR, M. ve ZAERI, M. S. (2007). Project Selection by Using Fuzzy AHP and Topsis Technique International, *Journal of Human and Social Sciences*, Sayı.1;3, s.135-140.
- OLSON, D.L. (2004). Comparison of Weights in Topsis Models”, Pergamon Mathematical and Computer Modelling, *Mathematical and Computer Modelling*, s.1-8.
- ORÇUN, Ç. ve EREN, B. S. (2017). TOPSIS Yöntemi ile Finansal Performans Değerlendirmesi: XUTEK Üzerinde Bir Uygulama, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı: Temmuz 2017, s.139-154.
- RAO, R.V.(2008). Evaluation of Environmentally Conscious Manufacturing Programs Using Multiple Attribute Decision-Making Methods, Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, *Engineering Manufacture*, Sayı: 222(3), s.441-451.
- TÜTÜNCÜ, L. ve UYSAL, Z. (2018). Testing a Simple Financial Alternative to TOPSIS for Financial Performance Measurement, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı: Nisan 2018, s.249-264.
- İŞİK, Ö. (2019). Türkiye'de Hayat Dışı Sigorta Sektörünün Finansal Performansının CRITIC Tabanlı TOPSIS ve MULTIMOORA Yöntemiyle Değerlendirilmesi, *BMIJ*, Sayı: 7(1), s.542-562.
- UGURTÜRK, H. ve KORKMAZ, T. (2012). Finansal Performansın TOPSIS Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi İle Belirlenmesi: Ana Metal Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı. 7(2), s. 95-115.
- ÜNAL, T. ve SEÇİLMİŞ, N. (2014). Satış Hasılatı Artışında Ar-Ge'nin Rolü ve Kârlılığın Ar-Ge Harcamalarına Etkisi: Gaziantep Örneği, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı.22, s. 202-210.

YILDIRIM, F, B. ve ÖNDER, E. (2018). *Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri*, Bursa: Dora Kitabevi

YILMAZ, E. ve ASLAN, T. (2017). Evaluation of Performance of Tourism Industry Companies listed in Istanbul Stock Exchange (BIST) by TOPSIS Methodology, *Emerging Markets Journal*, Sayı.7 (2), s.8-17

YURDAKUL, M. ve İÇ, Y. (2003). Türk Otomotiv Firmalarının Performans Ölçümü ve Analizine Yönelik Topsis Yöntemini Kullanan Bir Örnek Çalışma, *Gazi Üniversitesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, Sayı. 18(1), s.1-18.

İnternet Kaynakları

<http://www.tubisad.org.tr/tr/images/pdf/tubisad290419.pdf> . Erişim Tarihi: 22.09.2019

<https://www.isyatirim.com.tr/>. Erişim Tarihi: 25.09.2019

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Oğuz BAŞOL¹

Mehmet Fatih ÇÖMLEKÇİ²

ÖZ

Mevcut araştırma, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılan iş tatmini ölçeğinin yeniden yorumlanmış halinin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. 253 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, ölçekte bulunan maddelerin faktör yükleri 0,841 ile 0,932 arasında değişmektedir ve açıklanan toplam varyans %77,99 olarak tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre iş tatmini ölçeği (Ki-kare/serbestlik değeri: 2,00; RMSEA: 0.06; NFI: 0.99; NNFI: 0.99; CFI: 0.99; GFI: 0.98 ve AGFI: 0.95) 5 madde ve tek faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin içsel tutarlığı 0,929 olarak hesaplanmıştır ve madde-toplam korelasyonlarının 0,756 ile 0,886 arasında değiştiği görülmüştür. Sonuç olarak analizler, iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Geçerlik, Güvenirlik.

ADAPTATION OF THE JOB SATISFACTION SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

ABSTRACT

This research aims to carry out the Turkish validity-reliability study of the reinterpretation of the job satisfaction scale developed by Brayfield and Rothe (1951) and shortened by Judge, Locke, Durham and Kluger (1998). According to the results of the research conducted with the participation of 253 employees, the factor loadings of the items in the scale ranged between 0,841 and 0,932 and the total explained variance was determined as 77,99%. According to the confirmatory factor analysis results, the job satisfaction scale consists of 5 items and single factor (Chi-square / degree of freedom: 2.00; RMSEA: 0.06; NFI: 0.99; NNFI: 0.99; CFI: 0.99; GFI: 0.98 and AGFI: 0.95). The internal consistency of the scale was calculated as 0.929 and item-total correlations ranged between 0,756 and 0,886. As a result, after the analysis, it was concluded that the job satisfaction scale is valid and reliable for Turkish society.

Keywords: Job Satisfaction, Validity, Reliability.

¹ Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, oguzbasol@klu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7523-4544

² Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, mcomlekci@klu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4811-5558

Atıf/Citation: Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 16-29

GİRİŞ

Çalışma hayatının merkezinde yer alan konulardan biri, işe yönelik pozitif tutumların belirlenmesi, ölçülmesi ve iyileştirilmesidir. Bu tutumlar kişilerin kimliklerinin şekillenmesine etki ettiği gibi örgütsel anlamda da önemli sonuçlar doğurmaktadır. İş tatmini bu anlamda, işe ilişkin tutumlar arasında ve örgütsel psikoloji alanında en fazla çalışılan konulardandır. Söz konusu durumun nedenlerinden biri, iş tatminiyle ilgili araştırmaların hem çalışanların koşullarını iyileştirme hem de örgütsel etkililiği sağlama gibi çoklu hedefleri barındırmasıdır (Judge, Zhang ve Glerum, 2020: 393). Bu çerçevede, psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış gibi alanlarla kesişen teorik yaklaşımlara ek olarak, çalışanların iş tatmini düzeylerini belirleme amacıyla ölçme araçları geliştirilmesine de önem verilmiştir.

Mevcut araştırma, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, sonrasında Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen iş tatmini ölçeğinin ters maddeleri başta olmak üzere tüm maddelerin yeniden yorumlanmış halinin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. Ölçek ilk olarak Bilgin (1995) tarafından Türkçeye çevrilmiş, geçerlik güvenirlik çalışması ise Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada ise, kullanım ve analiz kolaylığı sağlamak bağlamında ölçekteki ters maddelerin kaldırılması, tüm maddelerin tekrar yorumlanması, anket uygulamasının sosyal medya üzerinden ulaşılan Türkiye'nin farklı bölgelerindeki çalışanların katılımıyla yapılması ve geçerlik-güvenirlik çalışmasının da bu çerçevede gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Bu bağlamda ilk bölümde iş tatmini kavramına ve iş tatminin ölçülmesine ilişkin literatüre, ikinci bölümde yönteme, üçüncü ve son bölümde ise çalışmanın bulgularına yer verilmiştir.

1. İş Tatmini Kavramı ve İş Tatminin Ölçülmesi

İş tatmininin ilk tanımlarından birini yapan Hoppock'a (1935) göre bu kavram, bir kişinin "ben işimden memnunum" demesini sağlayacak psikolojik ve çevresel koşulların sağlanmasıyla gerçek anlamını bulmaktadır. Bu yaklaşım, kişinin iş tatmini ile ilgili duygularına ve bu duyguları etkileyen faktörlere yoğunlaşmaktadır. Çalışanın işi bağlamındaki başarı ve kazanım hissi ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda üretkenliğe olduğu kadar kişinin refahı ve iyiliğine de önem verilmektedir. Kişinin yaptığı işten

zevk alması, kendini iyi hissetmesi, hevesini koruması ve emeğinin/çabalarının maddi ve manevi olarak ödüllendirilmesi iş tatmininin kritik bileşenleridir (Aziri, 2011: 78). Vroom (1964) ise, kişilerin işgal ettikleri çalışma rollerine ve koşullarına olan yüksek uyumları ile iş tatmini arasında paralellikler kurmuştur. Kavramın en çok kullanılan tanımlarından birini yapan Locke (1976: 1304) ise iş tatminini, “kişinin işe ya da iş deneyimine biçtiği değer olumlu ve memnun edici bir ruh hali ile şekillenmesi” olarak görmektedir. Saari ve Judge (2014: 396-398) ise, iş tatmininin oluşmasında psikolojik, kültürel ve işin niteliği/durumu ile ilgili etkileri vurgulamışlardır. İş tatminin kişinin işine yönelik çok boyutlu tutumlarını içerdiğini belirten Hulin ve Judge (2003) ise, bu tutum ve karşılıkların bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenleri olduğunu altını çizmiştir.

Spector (1997) iş tatminin üç önemli özelliğinden bahsetmektedir. Öncelikle, kurumlar ve organizasyonlar insani değerlere uygun biçimde yönetilmeli; çalışanlara adil ve saygılı biçimde davranılmalıdır. Ancak bu durumda iş tatmini ve çalışanın etkililiği/performansı arasında ilişki kurmak doğru olacaktır. Çalışanların duygusal ve zihinsel durumlarındaki iyileşme, iş tatmini seviyesini de yukarı çekebilecektir. İkinci olarak, çalışanların iş tatmin düzeyleriyle paralel biçimde şekillenen davranış ve tutumları, örgütün/işletmenin faaliyet ve fonksiyonlarını etkileyecektir. Yani, çalışanların yaptıkları işe karşı tatminsizlik duygularının ağır basması, onların işe karşı olan tutumlarının da olumsuz biçimde şekillenmesi sonucunu doğurabilecektir. Son olarak, çalışanların iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi, işletmedeki farklı birimlerin durumlarının ortaya koyulması ve spesifik olarak hangi organizasyonel birimlerde yapılacak iyileştirmelerin performansı arttırabileceği hususunda veri sağlayabilecektir. İşveren gözünden bakıldığında da, çalışanların iş tatminlerinin mümkün olduğunca yüksek seviyede olması önemlidir çünkü iş tatmini üretkenlik, işten ayrılma ve işe devamsızlık gibi çalışma davranışlarıyla yakından ilintilidir (Gazioğlu ve Tansel, 2006: 1163). Ayrıca iş tatmini, örgütsel iletişimin kalitesi ve sürdürülebilirliği üzerinde de etkili olabilmektedir.

Literatüre bakıldığında, iş tatmini – örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin (Cramer, 1996; Lance, 1991; Currivan 1999) ve iş tatmini – performans ilişkisinin (Locke, 1970; Tvorik ve McGivern, 1997) sıklıkla araştırma konusu yapıldığı görülmektedir. Bunun yanında, Odom, Boxx ve Dunn (1990), iş tatmini ile örgütsel

kültür üzerine bir araştırma gerçekleştirmiş, kültürün çalışan bağlılığı, tatmini ve çalışma grubu birliğini sağlayan ana etken olmadığı sonucuna varmıştır (Lund, 2003: 222). Nystrom (1993) ise yaptığı çalışmada, güçlü örgütsel kültürün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bunun yanında örgütsel iletişimin iş tatmini üzerindeki etkilerini konu alan araştırmalar da mevcuttur (Pincus, 1986; Hwang ve Lin, 1999; Walther, 1998; akt. Bulutlar ve Kamaşak, 2008). Ayrıca, iş tatmini ile çalışma ortamı ilişkisi (Idson, 1990) ve iş tatmini ile yöneticilerle olan ilişkiler gibi konular da alandaki çeşitli araştırma yönelimleri olarak ortaya çıkmaktadır.

Literatürde iş tatminini ölçümlemek için geliştirilen çeşitli ölçeklere rastlamak mümkündür. Bunlardan ilki, Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Endeksidir. 72 ifadeden oluşan bu endeks, işin kendisi, ödemeler, terfi, yönetici ve iş arkadaşları üzerinden iş tatminini değerlendirmektedir (Aziri, 2011: 83; Özsoy vd., 2014: 235). Bir diğer yaygın kullanılan iş tatmini ölçeği ise Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeğidir. Uzun hali 100, kısa hali 20 maddeden oluşan bu ölçek, iş tatminini içsel ve dışsal boyutlarıyla ölçümlemektedir (Gillet ve Schwab, 1975; Martins ve Proença, 2012: 4; Özsoy vd., 2014: 235). Yaygın kullanılan iş tatmini ölçüm araçlarından biri de Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeğidir. 36 sorudan oluşan bu ölçek iş tatminini; ücret, terfi, yönetim, ek-yan haklar, ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin kendisi ve iletişim olmak üzere 9 boyut üzerinden değerlendirmektedir (Başol, 2016: 108-110).

Literatürde yaygın kullanılan bir diğer iş tatmini ölçüm aracı ise Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen İş Tatmini Ölçeğidir. Bu ölçek iş tatmini herhangi bir boyut olmaksızın doğrudan değerlendirmesi ve kısa olması bakımından öne çıkmaktadır. Nitekim bu ölçek Bilgin (1995) tarafından Türkçeye çevrildiği andan itibaren ulusal yazında sıkça kullanılmış ve ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışması da Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Bu çalışma ise iş tatminini de içeren bir araştırmanın veri toplama sürecinde ortaya çıkmıştır. Araştırma kapsamında yürütülen odak grup görüşmeleri sırasında görüşmeciler anketin ters olan maddelerini değerlendirmekte zorlanmış, maddelerin olumlu yönde değiştirilmesinin anlaşılır olmaya katkı sağladığını dile getirmişlerdir. Bu nedenle de mevcut araştırma,

Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından kısaltılan ölçeğin ters maddeleri başta olmak üzere tüm maddelerinin kullanım/analiz kolaylığı sağlamak amacıyla yeniden yorumlanması ve böylece Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasının yapılmasını hedeflemiştir.

2. Yöntem

Araştırmanın yöntem bölümü iki alt bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmanın evreni ve örnekleme ilişkin detaylara yer verilirken ikinci bölümde araştırmada kullanılan veri toplama aracına ilişkin bilgiler paylaşılmıştır.

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini yazarlardan birinin de üye olduğu 700 kişilik kapalı bir “LinkedIn” grubundaki sosyal medya kullanıcıları oluşturmaktadır. Bahsi geçen grup, çalışma yaşamındaki sorunların tartışıldığı ve katılımcıların birbirlerine tavsiyeler verdiği, çalışanlardan, yöneticilere, kamu ve özel sektör çalışanlarına kadar geniş bir yelpazeyi temsil eden katılımcıların yer aldığı tematik ve genelde profesyonel amaçlı kullanılan bir sosyal medya platformunu kullanmaktadır. Bahsi geçen grubu %95 güven düzeyi ile temsil eden örneklem büyüklüğünün 248 olduğu tespit edilmiştir (Sample Size Calculator, 2020). Bu tespit sonrasında, grupta araştırmanın amacı ve anket formu paylaşılmış ve anketin 1 ay süreyle açık kalacağı bilgisi paylaşımına eklenmiştir. İlgili süre dolduğunda 253 geçerli anketin toplandığı tespit edilmiştir. Toplanan bu anket sayısının geçerlik-güvenirlik çalışmalarında önerilen madde sayısının 20 katı kadar gözlem toplama şartını da yerine getirdiği görülmüştür (Kline, 2013: 179). Buna göre 5 maddelik bu ölçeğin geçerlik-güvenirlik çalışması için en az 100 gözleme ihtiyaç duyulmaktadır ve araştırmada geçerli 253 anket toplanmıştır. Araştırmanın analizlerinde SPSS 21 ve LISREL 8,71 paket programları kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların %69,2’si (175 kişi) özel sektör çalışanıyken, %30,8’i (78 kişi) kamu sektöründe çalışmaktadır. Katılımcıların %58,1’i kadın (147 kişi), %41,9’u (106 kişi) erkektir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, %56,5’inin (143 kişi) bekar, %43,5’inin (110 kişi) evli olduğu görülmüştür. Ayrıca eğitim durumu bakımından grup incelendiğinde, katılımcıların %51,8’inin (131 kişi) lisans, %48,2’sinin (122 kişi) lisansüstü düzeyde eğitime sahip oldukları görülmüştür.

Araştırmaya katılanlar pozisyon bağlamında incelendiğinde, %72,3'ünün (183 kişi) çalışan, %27,7'sinin yönetici olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların yaşları 22 ile 65 arasında değişmekte olup yaş ortalaması $33\pm 6,08$ olarak hesaplanırken deneyim süresinin 1 ile 40 yıl arasında değişmekte olduğu ve ortalama deneyim süresinin $10\pm 6,20$ yıl olduğu hesaplanmıştır.

2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracında iki bölüm bulunmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi hedefleyen 7 soru bulunmaktadır (sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, pozisyon, yaş ve deneyim). İkinci bölümde ise Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen iş tatmini ölçeğinin ters maddeleri başta olmak üzere tüm maddelerin yeniden yorumlanmış hali kullanılmıştır (Örnek madde: İşimi keyifli buluyorum).

Bu çerçevede, mevcut araştırmada geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan iş tatmini ölçeğinin tüm maddeleri olumlu hale çevrilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesinde 5'li likert tipi değerlendirme kullanılmıştır (1: kesinlikle katılmıyorum – 5: kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin puanlanması en az 1, en çok 5 puan olarak şekilde hesaplanmaktadır ve ilgili 5 maddenin ortalaması alınmaktadır. Buna göre katılımcıların ortalama puanının azalması, iş tatmini değerlendirmesinin azaldığını; ortalama puanının artması ise iş tatmini değerlendirmesinin arttığını göstermektedir. Mevcut araştırmada ölçeğin ortalaması $3,38\pm 1,00$ olarak hesaplanmıştır.

3. Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular 3 bölüm olarak incelenmiştir. İlk bölümde gerçekleştirilen dil geçerliği ve odak grup çalışmasına ilişkin, ikinci bölümde yapı geçerliğine ilişkin, üçüncü bölümde ise güvenilirliğe ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

3.1. Dil Geçerliği ve Odak Grup Çalışması

İş tatmini ölçeğinin dil geçerliği için dört aşamalı bir süreç izlenmiştir. İlk olarak, ilgili alanda görev yapan ve iki dili de iyi seviyede kullanabilen 2

akademisyenden ölçeği orijinal dilinden Türkçeye çevirmeleri istenmiştir. Bu süreçte akademisyenlerden ters maddeleri olumlu hale getirmeleri talep edilmiştir. İkinci olarak da farklı 2 akademisyenden ters maddeleri olumlu olarak kabul ederek orijinal diline yeniden çeviri yapmaları istenmiş, yapılan karşılaştırmada orijinal anket formu ile tekrar çevirisi yapılan anket formunun büyük oranda birbirine benzediği görülmüştür. Üçüncü olarak, anket formundaki soruların anlaşılıp anlaşılmadığını tespit etmek için 6 kişiden oluşan bir çalışan grubuyla odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmesi sürecinde katılımcılar, soruların bazılarını kolay uygulanabilir ve anlaşılabilir bulmadıklarından dolayı orijinal anlama sadık kalarak sorular yeniden yorumlanmış ve soruların nihai hali yazarlar tarafından da gözden geçirildikten sonra onaylanmış ve soruların son halinin grup tarafından daha iyi biçimde anlaşıldığı görülmüştür. Son aşamada ise anlaşılan maddelerin içsel tutarlığının tespit edilmesi için 30 çalışana ön anket uygulanmış ve sonuçların kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür.

3.2. Yapı Geçerliği

Mevcut araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin yapı geçerliğine sahip olduğunu göstermek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi işlemleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında toplanan verilerin açıklayıcı faktör analizine uygunluğunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi ve Bartlett's Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) uygulanmış ve verilerin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (KMO: 0.889; Ki-kare: 1007; Serbestlik derecesi: 10; Barlett's p: 0.00). Açıklayıcı faktör analizi çalışmasında faktör türetme yöntemi olarak temel bileşen analizi; döndürme yöntemi olarak da Kaiser Normalleştiricili Varimax kullanılmış ve en düşük faktör yükü 0,45 olarak belirlenmiştir (Bayram, 2004: 136).

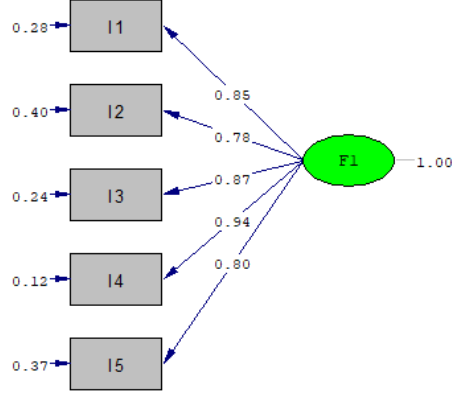
Tablo 1: Varimax Döndürme Yöntemiyle Elde Edilmiş Faktör Yükleri

Madde No		F1
I4	İşimi keyifli buluyorum.	,932
I3	Mevcut işimden memnunum.	,894
I1	İşimi severek yaparım.	,885
I5	İş yerinde zaman iyi geçiyor.	,861
I2	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	,841
	<i>Öz değer</i>	3,900
	<i>Açıklanan Toplam Varyans</i>	77,993

Tablo 1, Varimax döndürme yöntemiyle elde edilen faktör yüklerini göstermektedir. Buna göre iş tatmini ölçeğindeki tüm maddelerin faktör yükleri 0,45'in üzerindedir ve ölçeğin 5 maddelik yapısının faktör analizi sonrasında açıklandığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre, iş tatmini ölçeğinde tek faktör bulunmaktadır ve faktördeki maddelerin faktör yükleri 0,841 ile 0,932 arasında değişmektedir. Son olarak da tek faktör ve 5 maddeden oluşan iş tatmini ölçeğinin açıklanan varyans oranının %77,99 olduğu tespit edilmiştir. Bu oran, sosyal bilimlerde beklenen toplam açıklanan varyans oranı olan %50'nin üzerindedir (Beavers, 2013: 8).

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen tek faktör ve 5 maddeden oluşan yapının doğrulayıcı faktör analizi işlemleri LISREL 8.71 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. LISREL paket programı doğrulayıcı faktör analizinde, maddelerin anlamlı olması için hem modelin t değerlerinin 1,96'dan büyük olması (Şimşek, 2007: 86) hem de standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması beklenmektedir (Hair vd., 2010: 708).

Şekil 1: İş Tatmini Ölçeği Standartlaştırılmış Katsayı Çözümleri



Chi-Square=10.01, df=5, P-value=0.00496, RMSEA=0.063

Şekil 1, iş tatmini ölçeğine ilişkin standartlaştırılmış katsayı çözümlerini göstermektedir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, modeldeki tüm maddeler anlamlıdır ($t > 1,96$) ve maddelerin standartlaştırılmış katsayıları 0,78 ile 0,94 arasında değişmektedir. Bu aşamadan sonra ise modele ilişkin uyum iyiliği indeksi değerleri incelenmelidir.

Tablo 2: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği İndeksi Değerleri

Uyum İyiliği İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği İndeks Değeri	Ölçeğin Uyum İyiliği İndeksi Değerleri
X^2/sd	<5	10,01/5=2.00
RMSEA	<0,08	0,06
NFI	>0,90	0,99
NNFI	>0,95	0,99
CFI	>0,95	0,99
GFI	>0,90	0,98
AGFI	>0,85	0,95

Kaynak: (Şimşek, 2007; Çelik ve Yılmaz 2013, Çömlekçi ve Başol, 2019)

Tablo 2, iş tatmini ölçeğine ilişkin uyum iyiliği indeksi değerlerini göstermektedir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonrasında iş tatmini ölçeğinin Ki-kare/serbestlik değeri: 2.00; RMSEA: 0.06; NFI: 0.99; NNFI: 0.99; CFI: 0.99; GFI: 0.98 ve AGFI: 0.95 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerlerin tümü kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerinin üzerindedir. Bu sonuçlara göre, ölçeğin tek

faktör ve 5 madde ile doğrulandığını söylemek mümkündür. Diğer bir ifade ile araştırma kapsamında Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan uyarlanmış iş tatmini ölçeği geçerli bir ölçektir.

3.3.Güvenirlik

İş tatmini ölçeğinin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha içsel tutarlık testi uygulanmış, içsel tutarlık değerinin 0,929 olduğu görülmüştür. Nitekim bu değer sosyal bilimler tarafından kabul edilen 0,600 değerinin üzerindedir (Taber, 2018: 1279). Buradan hareketle iş tatmini ölçeğinin içsel tutarlığa sahip olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Tablo 3: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Sonuçları

	Madde-Toplam Korelasyonları	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri
11	,815	,913
12	,756	,924
13	,828	,910
14	,886	,899
15	,783	,919

Tablo 3, iş tatmini ölçeğine ilişkin güvenilirlik sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, maddelerin herhangi birinin silinmesi durumunda içsel tutarlık katsayısının artmadığı, bu yüzden 5 maddelik ölçeğin bu haliyle yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, madde-toplam korelasyonunun 0,30'dan büyük olması maddelerin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (De Vaus, 2002: 187) nitekim ilgili sonuçlar incelendiğinde, madde-toplam korelasyonlarının 0,756 ile 0,886 arasında değiştiği görülmüştür (Anket formunun uygulamaya hazır hali Ek-1'de incelenebilir).

SONUÇ

Mevcut araştırma, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılan iş tatmini ölçeğinin yeniden yorumlanmış halinin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmeyi amaçlamıştır. 253 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, 5

madde ve tek faktörden oluşan iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür. Bunun yanında ölçeğin, Türkiye'deki çalışanların iş tatmini ölçmek için uygun bir araç olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamındaki çevrimiçi anket uygulaması Türkiye'nin farklı bölgelerindeki çalışanlardan veri toplamak suretiyle gerçekleştirilmiş, geçerlik-güvenirlik analizi de bu veri setiyle gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçek uyarlama çalışmasında, ters maddelerin kaldırılması ve odak grup görüşmeleri neticesinde tüm maddelerin yeniden yorumlanması yoluna gidilmiştir. Bunun kullanım ve analiz kolaylığı sağlayacağı öngörülmektedir.

Mevcut araştırma belirli kısıtlar altında gerçekleştirilmiştir. Bunlardan en önemlisi, araştırmanın örneklemdir. Buna göre araştırma, yalnızca bir sosyal medya mecrasında yer alan 253 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Farklı araştırmalarda daha kapsayıcı örneklem ile çalışılması araştırmanın niteliğini arttırabilir. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise doğrulayıcı faktör analizinin yapıldığı programdır. İlgili analizi LISREL 8,71 paket programıyla yapılmıştır. AMOS gibi farklı bir programla yapılacak analizlerin farklı sonuçlar üretebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- AZIRI, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), pp. 77-86.
- BAŞOL, O. (2016). Classic or Modern? Enhancement of Job Satisfaction Scale for Green Job Workers. *Management*, 11(2), pp. 3-22.
- BAYRAM, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- BEAVERS, A. S., LOUNSBURY, J. W., RICHARDS, J. K., HUCK, S. W. SKOLITS, G. J. & ESQUIVEL, S. L. (2013). Practical Considerations for Using Exploratory Factor Analysis in Educational Research, Practical Assessment, *Research & Evaluation*, 18(6), pp. 1-13.
- BRAYFIELD, A. & ROTHE, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), pp. 307-311.

- BULUTLAR, F., & KAMAŞAK, R. (2008). The relationship between organizational communication and job satisfaction: An empirical study of blue collar workers. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22).
- CRAMER, D. (1996), Job satisfaction and organizational continuance commitment: a two-wave panel study. *Journal of Organizational Behavior*, (17), pp. 389-400.
- CURRIVAN, D.B. (1999), The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover, *Human Resource Management Review*, Vol. 9, pp. 495-524.
- ÇELİK, H. E., & YILMAZ, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- ÇÖMLEKÇİ, M., & BAŞOL, O. (2019). Sosyal Medya Haberlerine Güven ve Kullanıcı Teyit Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme, *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, (30), ss. 55-77.
- DE VAUS, D. A. (2002). *Surveys in Social Research*, Australia: Allen & Unwin.
- GAZİOĞLU, S. & TANSEL, A. (2004). *Job satisfaction, work environment and relations with managers in Britain*, ERC Working Paper no. 03/04, Department of Economics, Middle East Technical University, Ankara.
- GAZİOĞLU, S. & TANSEL, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors, *Applied Economics*, 38(10), pp. 1163-1171.
- GILLET, B., & SCHWAB, D. P. (1975). Convergent and discriminant validities of corresponding Job Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Questionnaire scales. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), pp. 313-317.
- HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J. & ANDERSON, R. E (2010). *Multivariate Data Analysis a Global Perspective*, 7th Edition, Global Edition, USA: Pearson.
- HOPPOCK, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York.
- HWANG, M.I. & LIN, J.W. (1999). Information dimension, information overload and decision quality. *Journal of Information Science*, 25 (3), pp. 213-218.

- HULIN, C. L., & JUDGE, T. A. (2003). *Job attitudes*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 255–276). Hoboken, NJ: Wiley.
- IDSON, T. L. (1990). Establishment size, job satisfaction and the structure of work. *Applied Economics*, 22, pp. 1007–1018.
- JUDGE, T. A., LOCKE, E. A., DURHAM, C. C & KLUGER, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), pp. 17-34.
- JUDGE, T. A., ZHANG, S. C., & GLERUM, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*, pp. 207-241.
- KESER, A., & ÖNGEN BİLİR, K. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), ss. 229-239.
- KESER, A., & ÖNGEN BİLİR, K., & AYTAÇ, S. (2017). Niceliksel İş Yükü Envanterinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İş-Güç Endüstri İlişkileri Dergisi*, 19(2), ss. 55-78.
- KLINER, R. B. (2013). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis*, Y. Petscher & C. Schatsschneider, (Ed.), *Applied Quantitative Analysis in the Social Sciences içinde* (pp. 171- 207). New York: Routledge.
- LANCE, C.E. (1991). Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover, *Multivariate Behavioral Research*, (26), pp. 137-62.
- LOCKE, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: a theoretical analysis, *Organizational Behavior and Human Performance*, (5), pp. 484-500.
- LOCKE, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- LUND, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of business & industrial marketing*. 18(3), pp. 219-236.

- MARTINS, H. & T. PROENÇA. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire- Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. *FEB Working Papers*. pp. 1-20.
- NYSTROM, P. C. (1993). Organizational cultures, strategies, and commitments in health care organizations, *Health Care Management Review*, 18, pp. 43-49.
- ODOM, R.Y., BOXX, W.R. & DUNN, M.G. (1990), Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion, *Public Productivity and Management Review*, (14), pp. 157-69.
- ÖZSOY, E., USLU, O., KARAKİRAZ, A., & ARAS, M. (2014). İş Tatmini Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), ss. 232-250.
- PINCUS, D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human Communication Research*, (12). pp. 395-419.
- SAARI, L. M., & JUDGE, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), pp. 395-407.
- SMITH, P. C., KENDALL, L., & HULIN, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- SPECTOR, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, (13), pp. 693-713.
- SPECTOR, P. E. (1994). Job satisfaction survey.
- SPECTOR, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.
- SAMPLE SIZE CALCULATOR. <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>, Erişim Tarihi: 15 Kasım 2020.

- ŞİMŞEK, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Ankara: Ekinoks
- TABER, K. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education, *Research in Science Education*, 48(6), pp. 1273-1296.
- TVORIK, S.J. & MCGIVERN, M. H. (1997). Determinants of organizational performance, *Management Decision*, (35), pp. 417-435.
- VROOM, V. H. (1964). *Work and motivation*, John Wiley and Sons, New York.
- WALTHER, J. B. (1988). Communication satisfaction in the bank: An audit evaluation. *Journal of Business Communication*, 25 (3), pp. 79-86.
- WEISS, D. J., DAWIS, R. V., ENGLAND, G. W. & LOFQUIST, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Vol.22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Ek 1: İş Tatmini Ölçeğinin Uygulamaya Hazır Hali

No	İfade	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum, ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
2	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
3	Mevcut işimden memnunum.	1	2	3	4	5
4	İşimi keyifli buluyorum.	1	2	3	4	5
5	İş yerinde zaman iyi geçiyor.	1	2	3	4	5

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

1970'LERDEKİ OLAYLARIN MİTOLOJİK BİR ÖĞE OLARAK TÜRK SİNEMASINDAKİ KAHRAMANLIK ANLATISINA ETKİSİ:

"BATTAL GAZİ DESTANI" FİLMİ ÖRNEĞİ

Asuman ALDEMİR¹

ÖZ

Eski çağlarda sözlü anlatımlar olarak kendini gösteren mitolojik öyküler, zamanla çağa ayak uydurarak sinemayı da etkisi altına almıştır. Özellikle kahramanlık hikâyelerinin ortak bir bellek yaratmaları, mitolojik öğelerin sinemaya uyarlanmasını kaçınılmaz kılmış ve kültürlerin öne çıkarılması bakımından oldukça önemli bir unsur olarak kendini göstermiştir. Son yüzyılda teknolojinin ilerlemesiyle beraber bir takım sosyal, ekonomik, siyasi olayların etkisinin beyaz perdeye ciddi bir şekilde yansıdığı, buna bağlı olarak da özellikle 1970'lerin içinde yaşanan ve tüm dünyayı derinden sarsan krizlerin Türkiye'ye de sıçramasının film yapımlarında büyük etkiler yarattığı gözlenmiştir. Bu dönemde yapılan filmlerin, özellikle kahramanlık figürünü çokça kullandığı ve toplumsal algıyı etkilemeye çalıştığı görülmektedir. Bu çalışmada, 1970'ler Türkiye'sinde kahramanlık hikâyelerinin anlatıldığı filmlerin nasıl ortaya çıktığı ve yaşanan dönemin toplumsal yapıya olan etkileri "Battal Gazi Destanı" filmi örnek alınarak, ideolojik film çözümlemesi yöntemiyle ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bunun sonucunda ise, toplum içerisinde yaşanan olayların, filmlerin konusu üzerinde önemli bir etkisinin olduğu ve gerilen toplum psikolojisinin kahramanlık algısı yaratılarak yatıştırılmaya çalışıldığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Kahramanlık, Mitoloji, 1970'ler, Film çözümlemesi, Battal Gazi Destanı

THE EFFECT OF THE EVENTS OF THE 1970s ON THE STORY OF HEROISM IN TURKISH CINEMA AS A MITOLOGY ELEMENT: THE FILM "BATTAL GAZI SAGA"

ABSTRACT

Mythological stories, which have been known as oral narratives in ancient times, have also taken over cinema by keeping up with the era over time. In particular, the fact that stories of heroism create a common memory has made it inevitable to adapt mythological elements to the cinema and has shown itself to be a very important element in terms of highlighting cultures. With the advancement of technology in the last century, it has been observed that the impact of several social, economic and political events is reflected in

1 Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi, asumanaldemir26@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-3239-4476

Atıf/Citation: Aldemir, A. (2020). 1970'lerdeki Olayların Mitolojik Bir Öğe Olarak Türk Sinemasındaki Kahramanlık Anlatısına Etkisi: "Battal Gazi Destanı" Filmi Örneği, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 30-49

the white screen, and accordingly, especially in the 1970s, when crises that shook the whole world deeply caused a huge impact on film productions. It is seen that the films made during this period used the figure of heroism in particular and tried to influence social perception. In this study, the effects of the films on the social structure of the 1970s Turkey, how the stories of heroism emerged, and the effects of the period on the social structure were taken as examples of the film "Battal Gazi Saga", and tried to be revealed by ideological film analysis method. As a result, it can be said that the events in the community have a significant impact on the subject of films and that the tired social psychology is trying to be soothed by creating a perception of heroism.

Keywords: Heroism, Mythology, 1970s, Movie analysis, Battal Gazi Saga

GİRİŞ

Kahramanlığa dair hikâyeler, eski çağlardan beri mitolojik anlatımlar içerisinde yer almıştır. Nesilden nesile aktarılmaya çalışılan sıra dışı öyküler, genel olarak tarihsel ya da dini öğelerden yola çıkılarak ortaya atılmıştır. Mitlerin ortaya çıkışında toplumların belli dönemlerde yaşadıkları sosyal, siyasi, ekonomik olaylar önemlidir. Özellikle zamanla değişen dünya yapısı içinde sanayileşmeyle beraber kapitalizmin gelişmesi, uluslararası bir takım savaş, göç, kıtlık, işsizlik, gibi oluşumların kendini göstermesi, toplum ve kültür yapılarının farklılaşmasına neden olmuştur. Bu bağlamda yeni teknolojilerin ortaya çıkışında sinema da kendine bir yer edinmiştir. Sinemanın bir anlatım dili olması ve ideolojileri yayma aracı olarak tüm dünyada kullanılması oldukça önemlidir. Dolayısıyla kendine has bir kültür yapısı olan Türk toplumunun da mitolojik anlatımlarının zamanla sinemayı etkilediği ve kendi kahramanlarını yarattığı söylenebilir.

1960'lardan sonra Türkiye tarihinde yaşanan bir takım siyasi gerilimlerin halk üzerindeki olumsuz etkileri, toplum içerisinde ciddi kaoslara neden olmuştur. Bu dönemden itibaren dünyada yaşanan ve gittikçe büyüyen sıkıntıların Türkiye'ye sıçraması ve bu kaotik ortamın toplum üzerindeki baskısı sinemayı etkilemiştir. Öyle ki bu durum, insanların o dönem içerisindeki psikolojilerinin ve yitirilen özgüvenlerinin kahramanlık algısı yaratılarak beyaz perdeye sunulması şeklinde kendini göstermiştir.

Bu çalışmada, Türkiye'de 1960'lardan başlayıp 1970'lerle beraber daha da zirveye çıkan siyasi ve sosyal çalkantıların sinemada kahramanlık unsuruna etkisi ele alınmıştır. Bu kapsamda "Battal Gazi Destanı" filmi üzerinden kahramanlık

algısının oluşturulmasının ideolojik film eleştirisi ile ortaya konulması amaçlanmıştır. Buna bağlı olarak çalışmada mitoloji ve kahramanlık ilişkisine yer verilerek 1970'lerin sosyal, siyasi, ekonomi olayların Türkiye'deki etkileri ele alınmış, örnek olarak alınan film üzerinden de ortaya çıkan toplumsal faktörlerin Türk filmlerini nasıl etkilediği açıklanmaya çalışılmıştır.

1.Mitoloji Ve Kahramanlık İlişkisi

Mitolojiler, bilinçaltının bir ürünü olmakla beraber, toplumların kendilerine özgü tarzını da ortaya koymaya çalışır. Günümüze kadar dünyadaki pek çok mitoloji, kendi kültürleri ya da yaşantılarıyla bağlantılı olarak ortaya çıkmış, kendi inanç ve âdetlerine göre öyküler türetmiştir.

İnsan, yaratıldığı günden bugüne kadar ayakta kalabilmek ve bir şeylere tutunabilmek adına bazı fantezi şeylere ihtiyaç duymuştur. Bu durum, insanların zamanla pek çok hikâyeye üretmesine neden olmuştur. Hikâyelerde bir takım olumsuz durumlarla savaşılan kahraman, her zaman yiğit savaşıdır ve sevdiklerini korumak adına elinden gelen ne varsa yapar. Nasıl ki insanı ayakta tutan şey korkuysa, kahramanı da ayakta tutan ve karşılaştığı zorlukların üstesinden gelebilmesini sağlayan yegâne şey korkudur. Bu yüzden kahraman, korkuyu öğrenerek ayakta kalabilmeyi başaran ve her şeyle başa çıkabilen önemli bir şahsiyettir (Yılmaz, 2015:18). Kahramanın korkusu onun ayakta kalmasını sağladığı gibi dayanıklı ve sabırlı biri olarak hikâyelerde ana unsur olmasında da önemli rol oynar.

Çok eski dönemlerden beri insan, kendini kutsallıkla ilişkilendirmiş ve Tanrı'nın yansıması olarak görmüştür. Anlatılan pek çok halk hikâyelerinde ve destanlarda kahraman, yeryüzüne inen olağanüstü bir karakterdir. Bu şekilde kahraman kutsallaştırılmış olur. Böylece kahraman, Tanrı'nın bir vekili olarak yeryüzünde bulunan (yaşadığı) kentin de kutsallaşmasını sağlayan yüce bir varlık olarak görülür. Toplum bu açıdan kahramanlara bir değer yüklemektedir. Dolayısıyla kahramanlar kendilerine yüklenen bu değere göre hareket eder ve bu değer doğrultusunda yolunu çizer (Özünel, 2014:8). Bir anlamda kahraman, kendisine çizdiği yolda bir kültürün ya da toplumun kendisine verdiği değeri en iyi şekilde koruyarak yoluna devam etmelidir.

1.1. Kahramanlık, Mit, İdeoloji ve Toplum

“Kahramanlık” kavramı genel olarak iyi olan, güzel olan durumlarla bağdaştırılır. Dolayısıyla kahramanların bireylerle ya da çevresiyle olan ilişkileri, herkesin kabul ettiği mantıksal davranışlar içinde yer alır. Mitler de kahramanların diğer kişilerle olan bu ilişkilerini harmanlayarak ve dramatik bir hale getirerek karşımıza çıkartır (Dumézil, 2012:11). Bu bağlamda kahramanlık hikâyelerinde olayların ya da durumların sürükleyici bir yapı içinde verilmeye çalıştığı görülebilir.

Bir sorun karşısında ortaya çıkan kahramanlık eylemleri, özellikle tragedyalarda ve mitlerde çağın şartlarına uygun olarak kendini gösterir. İdeolojik olarak ortaya çıkan bu kahramanlık öyküleri kendi içinde çözüm arayan bir niteliktedir. Mitlerde toplumun gerçekliği tüm çıplaklığıyla yansıtılır ve bireylerin günlük davranışları o dönemin iktidarına bağlı olarak belli bir ideoloji çerçevesinde zenginleştirilir. Bu anlamda mitosların da bir ideoloji taşıyıcısı olduğu söylenebilir. Etkileyici bir yapısı olan mitosların, tanrılar veya kahramanlar yaratarak belli sistemler içerisinde tragedyalara taşınması, sonrasında bir tartışma konusunu ortaya çıkarmıştır. Aslında tüm öyküler, tragedyalar ya da mitlerde anlatımın etkisi önemlidir. Öyle ki bireyler, kahraman aracılığıyla kendini keşfetmeye başlar ve kahramanın yerine kendini koymaya çalışır. Kendi iç dünyasında yolculuğa çıkan kişiler, kahramanda kendisini görerek âdeta onunla özdeşleşir (Akgül, 2014:6). Dolayısıyla mitlerden esinlenerek çekilmiş filmler, toplumun milli ve dini duygularına hitap ederek katharsisi yaratır. Sözlü anlatıların görsellikle birleşmesi çeşitli hissiyatları ortaya çıkarır. Böylece özünde duygu ve değerleri izleyiciye aktaran bu filmler, ideolojik boyuta da hizmet etmiş olur (Erkılıç, 2014:104). İzleyicilerin mitolojik filmlerdeki karakterlerle bütünleşmesi, onların aynı zamanda kendi kültürlerini ya da değerlerini benimsemesinde de yardımcı olabilir.

Klâsik anlatı yapısında zihnin sürekli merak halinde olması ve olayların bizzat içine girerek ana karakterle özdeşleşme hali olağan bir durumdur. Çünkü kişi gördüğü, duyduğu her şeyde kendinden bir parça hisseder. Dönen entrikalar, oyunlar, onu kurmaca dünyaya götürerek kendi hayatıymış gibi yaşamasına olanak

tanır (Özön, 2000:530). Doğal olarak mitolojilerde de kahramanlık ögesinin bireyde içselleştirilmesi gayet normaldir.

Mitler sadece kurgudan ibaret değildir. Aynı zamanda gerçek hayattan da esinlenerek bir şeyler ortaya çıkarır. Doğada, tabiatta bulunan her şey; nesnelere, inanışlar, insanlar, yaşam ve ölüm gibi her türlü yapının kökeninde toplumsal olaylar yatmaktadır. Dolayısıyla içinde bulunulan zaman da, mitlerden bir şekilde etkilenir. Tanrı ya da insanüstü kişilikler, yenilmez savaşçılar tüm anlatıların gerçekteki yansıması olarak ortaya çıkar. Böylece kutsal sayılan şeyler elle tutulur bir somutluk haline gelerek tarihin gelişiminde önemli bir rol oynar. Birçok efsanelerin elbette ortak bir yönü vardır. Özellikle bu efsanelerde anlatılan savaşçılar, kahramanlar, halk için reddedilemez bir öneme sahiptir. Kahramanlık teması adı altında dilden dile dolaşan bu söylemler aslında toplumun kendini ifade etme aracıdır (Nar, 2014:59-71). Toplumunu oluşturan bireyler kendi yaşayış biçimlerini, kültürlerinin özelliklerini bir anlamda bu söylemler aracılığıyla aktarır.

Bir birey, toplumda zamanla kendine bir yer edinir. Ancak birey, yer edindiği toplumda zamanla yükselmek isteyebilir ya da savaşabileceği şartlarla karşı karşıya kalabilir. Bu, içinde yetiştiği toplumun bakış açısına yönelik bir durumdur. Yani bireyin sosyal statüsü, mesleği, inancı, ailesi gibi olguları toplum yapısı içerisinde zamanla bir nitelik kazanır ve belli bir seviyeye gelir. İşte toplumların da yaşamlarını belli bir çerçeveye sokmaya çalışması veya hayatlarına belli bir anlam katmaya çalışması mitolojik anlatılara yansımıştır. Çünkü toplumlar ya da milletler açıklayamadığı bazı gerçek dışı durumların ancak olağanüstü bir varlıktan kaynaklanabileceğine inanmıştır. Öyle ki o yaratıcı varlık, dünyanın hâkimi konumundadır ve zafer kazandırandır. O güç, kimsenin erişemeyeceği yüksek bir mertebedir. Gökyüzüne ait olarak görülen bu yaratıcılar, birinci dereceden kahraman olarak görülen varlıklar ya da tanrılar şeklinde kendini gösterir. Halk destanlarında ya da hikâyelerinde geçen kahramanlar ise Tanrı'yla beraber yeryüzünün hakimi olarak tasvir edilmekte ve statülerini bu yönde iletirmektedir (Dursun, 2018:20-21). Kahramanın zorlu eşikleri atlamasında ve düşmanla çarpışmasında yardımcı olan Tanrı, öykülerde ya da destanlarda onun en büyük destekçisi şeklinde kendini gösterebilir.

Roman ve hikâyeler, kişilerin ruhsal anlamdaki değişimlerini genel olarak maceralarla beraber verirken, arketipsel semboller kullanır. Öykülerde sadece tek kişinin yaşadığı olaylar anlatılıyormuş gibi görünse de aslında arka plânda tüm toplumu, evreni, insanlığı ilgilendiren detaylar ele alınmaktadır. Özellikle kahramanın masallarda uzun yolculuklara çıkmasındaki amacı, gizemli bir şeye ulaşmaya çalışırken karşısına çıkan güçlüklerle baş etmesi ya da onlarla uzlaşmaya çalışmasıdır. Bu durum, çeşitli öykülerde farklı olay örgüleriyle anlatılır ve kurulan entrikalarla kahraman, romanların ve masalların en önemli ögesi olur. Yeniden doğuş konusunun işlendiği öykülerde kahraman olan bireyin kendi içindeki ruhsal çalkantılardan veya bulunduğu olumsuz koşullardan kaçışı ele alınır. Burada da amaç, kahramanın kendisini yöneten bir güçle nasıl değişim yaşadığını ortaya koymaktır. Buna bağlı olarak da tasvir edilen semboller, kavramlar, aslında kahramanın bilinçdışının ürettiği duyguların birer yansıması şeklinde değerlendirilebilir (Yılmaz, 2011:46). Bir anlamda öyküler, kahramanın kendi içinde yarattığı karmaşayı, kavgayı, huzursuzluğu çeşitli araçlar kullanarak ifade etmeye çalışır.

Kahramanların ölümsüz oluşu, aniden ortaya çıkışı veya ilahi bir güç tarafından korunuşu insanların her zaman ilgisini çekmiştir. Aslında bu durum, kişilerin kendilerini de kahraman olarak görme isteğinden kaynaklanır. Çünkü bu harikulade özelliklere hemen hemen herkes sahip olmak ister. Mükemmel olmak, güçlü olmak, her insanın kendinden emin olma ve benlik duygusunu pekiştirir. Öyle ki birey, etrafında biri başarılı olduğunda ya da çok büyük işler ortaya koyduğunda onun yeteneğini, şansını, azmini kendinde bulmakta veya bu durumdan muhakkak kendine bir pay çıkarabilmektedir. Bu anlamda kahramanlar insanlara yol gösterici bir arkadaş olarak görülebilirler. Onlar hem bir dost hem de idol konumundadırlar. Çünkü gerçek hayatta da insan önemli bir karar alacağı zaman ya da bir tercihle karşılaştığında her şeyi göze almak, hatta kendi onurunu riske atmak zorunda kalmaktadır. Buna bağlı olarak da yol gösterici kahramanlar gibi insanlar da iyi işlerle anılarak hayatlarını sürdürmek ve herkes tarafından saygı duyulan bir şahsiyet olarak görülmek isterler (Rosenberg, 2003:11). Dolayısıyla yaratılan karakterler ya da kahramanlar, her zaman insanlara kendi içlerinde, özünde olmak istedikleri kişi gibi olmaları yolunda bir alternatif sunar.

Efsaneleri ortaya çıkaran insanlar, bu efsaneleri yaratırken her ne kadar kahramanın önüne karşılaşılabilecek zorlukları koysa da, yine de kahramanın sıradan bir ödülle dönmesi yerine ona bir takım olağanüstü güçler yükleyerek mucizelerle karşılaşmasını uygun bulmuştur. Örneğin İsa'nın çektiği çileler onun bilge bir kişi olarak görülmesini sağlamıştır. Ancak daha derinde onun Tanrı'nın kişiliğe bürünmüş hali olarak algılanması istenmiştir. Çünkü böyle bir mucize daha dikkat çekicidir. Ayrıca tanrısal varlık, hayranlık uyandıran ve aslında herkesin kendi içinde yaşadığı benliğidir (Campbell, 2013:348-349). Bireyin her zaman merak içinde olması, Tanrı'yı araması, öykülerde kahraman figürü için de geçerlidir ve kahramanın aksiyon içinde olmasının sebebidir.

Tanrının bir parçası olarak görülen kahraman için en önemli dönüm noktalarından biri maceraya atılmasıdır. Onun bu maceraya atılmasında rol oynayan ana sebep kutsal çağrıdır. Ancak kahraman bu çağrıyı reddedebilir. Mitlerde ve halk masallarında bu çağrının reddedilmesinin asıl sebebi, kahramanın kendi çıkarına ters geldiği şeyi kabul etmeme durumudur. Ancak bu reddediş sonraki adımlarda kahramanın bir felaketi olabilir ve sorunlar altında ezilmeye mahkûm bir zavallı konumuna düşebilir. Dolayısıyla reddetmemek onun lehine olacaktır (Campbell, 2013:73). Bu anlamda kahramanın içinde yetiştiği toplum ve kazandığı itibarı kaybetmemek adına maceraya atılması gerekli olmaktadır.

Bir toplumda kahramanlık anlatılarının ya da destanların asıl amacı, o toplumun sahip olduğu kültür ve değerleri, tavır ve davranışları öğretmektir. Bu noktada anlatıların kendine has bir önemi vardır. Bu öyküler bize görkemli ve gizemli bir şekilde aktarılarak heyecana sebebiyet verir. Ancak bunun da ötesinde, bireylerin güçlü ve zayıf yanlarını da ortaya çıkarır. Bu bağlamda kahramanlar da kendi toplumları için insanlara birer rol model oluştururlar. Yalnızca kendileri için değil, toplum için de büyük işler yaparak farklılık yaratmaya çalışırlar. Dolayısıyla onlar, insanlık için ölümsüz birer varlıktır ve her ne koşulda olursa olsun alternatif yollar bulabilirler. Böylece başardıkları işlerin yanı sıra yaşadıkları deneyimler, onları daha düşünceli ve duyarlı hale getirir (Rosenberg, 2003:10).

Kahramanlık mitleri pek çok atraksiyon ve macerayla doludur. Kahramanın karşısına çıkan canavarlar, ulaşılmaz yollar, karanlık ormanlar, hikâyelerde olmazsa olmaz unsurlardır. İlk mitolojik hikâyelerde kahraman kendi kişiliğini öldürerek

yeniden doğar ve yepyeni yetenekler kazanarak geri döner. Batı toplumunda oluşturulan yeni kahramanlar ise topluma yararlı olacak bilim adamı ya da mucittir. Kahraman karakteri yaratılırken herkesin içindeki kahramanlık damarını ortaya çıkaracak bir kişilik tasarlanmıştır. Her dönem ortaya çıkan bu kahraman hikâyeleri, ülkeleri için savaşan ve milleti için umut olan birer hayal ürünüdür (Arslantepe, 2008:240). Kahramanların efsane olmasının altında da kendilerini halkı uğruna feda eden, canla başla yiğitlik sergileyen bu karakteri yatar.

Kahramanların toplum için önemi tartışılmazdır. Ancak her ne kadar farklı özelliklere sahip olsalar da bu, asla onların kusursuz oldukları anlamına gelmez. Her biri içlerinde insanî zaafı barındırır. Çünkü ne olursa olsun kişinin kendi içinde var olan bir takım öznel ihtiyaçları vardır. İnsanlar da kahramanların bu zaafını görerak onları içselleştirir ve kendileri gibi sıradan biri olarak algılayabilir. Bu durum yine bireyin kendini kahramanlarla özdeşleştirme şeklidir. Kahramanlar, ölümsüz olmak için ölümsüzlüğün sırrını merak eder ve tehlikeli maceralara atılır. Elbette bu maceralardan alınırın akıyla çıkar. Karşısına çıkan tüm güçlükler kahramanı olgunlaştırmaktadır. Böylece o, bütün engellerle başa çıkmayı, hayatta kalabilmeyi öğrenir. Kahramanlık hikâyeleri aslında insanların kendi içinde var olan ve karşı koyamadığı istekleri ile topluma karşı geliştirdiği sorumluluk arasındaki o zorlu bağlantıyı ele almaya çalışır. Yani bir anlamda toplum için ölümü göze alıp almamak buradaki asıl problemdir. Kahraman ölümü göze aldığında bir üne kavuşur ve topluma mal olan bir kişilik haline gelir. Ancak eğer ölümü göze almayı sadece güvenliğine önem verirse kendine sunulacak olan nimetleri birer birer kaybetmiş olur. Bu durum bir kahraman için çok da istenilecek bir şey değildir. Çünkü kahramanı kahraman yapan, onun en derininde var olan ve kendini diğerlerinden ayıran cesarettir (Rosenberg, 2003:10). Kahramanın itibarını koruyan ve onun otoritesini pekiştiren gözü kara olma durumu ya da omuzundaki sorumluluk onun hikâyelere konu olmasında önemli etkenler olarak görülür.

1.2.Türk Mitolojisinde Kahraman

Kahramanlık mitleri, kendine özgü bir kategoride yer alarak oldukça geniş bir halk kültürüne sahiptir. Özellikle Türk mitolojisinde kurtarıcı kahramanlar, halka mal olmuş, destanlara konu olmuş, kendine ayrıcalıklı bir yer edinmiş ve

zamanla şekillenerek günümüze kadar gelmiştir. Kendi içinde bir kültürü barındıran mitlerde kahramanlık figürü, kendisine eşlik eden karakterlerle beraber toplumun beklentilerini karşılamaya çalışmıştır. Böylelikle kahramanlık, hem idol olarak gösterilmeye çalışılmış hem de topluma yönelik bir doyum elde etme amaçlanmıştır (Bayat, 2010:17). Kahramanlık figürünün kabul görmesi onun oldukça büyük bir güce sahip ve otoriter olarak algılanmasının bir sonucudur.

Fantastik masallara bakıldığında kahraman, her daim önüne çıkan engellerle savaşarak kendini göstermeye ve var olmaya çalışır. Ancak destanlar ve masallar her zaman böyle olmayabilir. Kahramanın ölmesi, sonradan tekrar dirilmesi ya da birçok olağanüstü güçle baş etmek zorunda kalması gerekebilir. Örneğin Köroğlu ve Manas Destanları'nda kahramanların öldürülmesi oldukça çarpıcı bir durum olarak karşımıza çıkar. Ancak bu durum masalarda tam tersidir. Çünkü hiçbir masalda kahraman kolay kolay ölmez ya da yenilmez. Mitlerdeki ve masallardaki anlatım amaçları da bundan dolayı birbirinden ayrılır. Mitolojide amaç ilk olarak varoluşun sebebini açıklamaya çalışmak iken masalda ise amaç ders vermektir (Bayatlı, 2005:97). Kahramanın yoluna bir şekilde devam etmesi ve hikâyenin sürdürülebilmesi adına ibretlik bir olay yaşaması kaçınılmazdır.

Destanlarda kahramanlar, doğumlarıyla birçok olağanüstü halleri de beraberinde getirirler. Ancak bu sadece doğumla başlayan bir süreç değildir. Doğumdan önce bu süreç zaten başlamıştır. Örneğin anne ya da babanın duası, anne ve babanın rüyalarında bir ermişi görmesi, bir dervişin rüyada anne ya da babaya bir şey vermesiyle birlikte kahraman ana rahmine düşer. Bir Dede Korkut hikâyesinde Dirse Han'ın büyük bir düğün yaparak açları, fakirleri doyurması, borçlulara yardım etmesi ve onların dualarıyla çocuk sahibi olması buna en güzel örnektir. Yani destanlarda kahramanların dünyaya gelişinin bile olağanüstü sebeplere bağlanması kaçınılmazdır (Kalkan, 2016:30). Türk destanlarına bakıldığında ise ortaya konulan kahramanlık olgusu, iktidar sahibi şeklinde kendini gösterir. Yani kahraman, gücü elinde tutandır. Ancak bir kahramanın iktidar olması, onun meşrutiyetini kabul ettirmesine bağlıdır. Destanlara bakıldığında kahramanın iktidar olabilmesi, onun soylu ailelerden gelmesine dayanır. Asil soylu olmak ise Tanrı'ya bağlıdır. Burada kahraman aslında Tanrı'nın seçtiği bir kişiliktir. Dolayısıyla da destan kahramanlarının iktidarı Tanrı'yla doğrudan bağlantılı

olmaktadır (Düzgün, 2018:282). Burada Tanrı ile kahramanın arasındaki ilişki, kahramanın dünyaya gelişini etkileyen ve büyüdüğü topluma bağlı olarak anlaşılandırılan bir ilişkiyi bize gösterir.

Destanlarda kahramanın başarısıyla toplum refahı ve huzuru arasında mutlak bir bağlantı vardır. Kahramanın başarılı ve üstün yeteneklere sahip olması, milletin adil ve mutlu olma durumunu yaratır. Ama bu noktada millet, kendi refahı için bazı kurallara uymak zorundadır. Öyle ki iktidarın kuralları, oluşturduğu değerler, toplum tarafından benimsenmeli ve bu kurallar işler hale getirilmelidir. Destanlarda iktidar düzenini sağlamaya çalışan, bozulduğunda da gerekli olan tüm işlerliği tekrar kazandıran kişi kahramandır. Ancak destanlarda kahraman, yönetici vasfından çok tanrısal bir gücün temsili şeklinde karşımıza çıktığı için yeryüzünde onu çeşitli hainlikler bekler. Tanrı'nın gönderdiği vekil olarak benimsendiğinden dolayı kahraman, milletin, toplumun refahını bozacak tüm karşıt güçlerle, vatan hainleriyle mücadele etmek zorundadır. Neticede mücadelesi, iktidarı tehdit edenlerle olur (Düzgün, 2018:284-285). Olağanüstü yeteneklere sahip kahramanın gerek halkı gerekse gücünü korumak için savaşması hikâyelerin olay örgüsü açısından olağan bir durumdur.

Türk halk hikâyelerinde kahramanların doğaüstü bir güç taşıyarak dünyaya gelmeleri sıkça görülen bir durumdur. Kahramanların mücadele dolu yollara çıkması ise elbetteki aşkla olur. Onlar ki sihirli bir içecekten aşka düşerek daha önce yaşamadıkları ve rüyalarında bile görmedikleri bir sevdanın içinde kendilerini bulur. Genelde Türk halk hikâyelerinde bu kahramanlar, rüyalarında gördükleri o güzele ulaşmayı amaçlar ve sevgiliyi bulabilmek için uzun yollar kat eder. Bu hikâye kahramanları genel olarak aşka düştükten sonra değişir ve daha güçlü, daha savaşa hazır bir yiğit olarak karşımıza çıkar. Belki de onları bu kadar azimli yapan şey ulaşılamayan platonik aşklarıdır. Bu güç, onları engellere ve aşılması zor yollara daha çok yaklaştırır da varmayı amaçladıkları o gizemli aşk uğruna her şeyi göze alırlar. Ancak bu durum, kendilerini bir kaosun içinde bulmalarına sebep olur. Zamanla aşk mücadelesi toplum mücadelesine dönüşse de onlar bu yola baş koyar (Başgöz, 2016:291-292). Kısacası destan kahramanları bir bütün olarak ele alındığında toplum ön plândadır. Bu kahramanların, tasvir edilirken kendi kişisel özelliklerinin değil, içinden çıktığı toplumun özelliklerini yansıttığı görülür. Bu

kahramanlar, diğer sıradan insanlar, normal bireyler olmaktan öte, zamanla içinde yetiştiği milletin özelliklerini temsil eden önemli bir figür haline gelir. Başka bir ifadeyle, kahramanın içinde doğduğu, var olduğu toplumun değişimi, yine bu kahramanlar sayesinde görülebilmektedir. Öyle ki Türk destanlarında sıkça görülen bu kahramanlar, zamanında Türk toplumunun da yaşadığı önemli bir takım olay ve eylemleri yansıtmıştır. Böylece bu destanlar sayesinde Türk milletinin değerleri, gelenek, görenek ve düşünce yapısı açıkça görülebilmektedir (Kalkan, 2016:28). Bir kültürü oluşturan unsurların aktarılması, tarihinin yansıtılması adına destanların, öykülerin ya da hikâyelerin kullanılması, hem öğretici hem de bilgilendirici olması açısından değerlidir.

2. 1970'lerde Yaşanan Siyasi, Ekonomik Ve Toplumsal Olayların Türkiye'ye Ve Türk Sinemasına Yansıması

Türkiye'de 1960'tan sonra oluşan sağ-sol çatışmaları, işçi ve parti hareketleri oldukça önemlidir. Türk tarihinin en önemli gelişmesi; 1960 askeri darbesi olmuş ve ekonomik siyasi bakımdan yaşanan bu değişim, Türkiye'nin kaderinde önemli bir rol oynamıştır. 1960'lı yıllar özellikle 27 Mayıs İhtilali ile gündeme gelmiştir. Yaşanan bu askeri müdahale Türkiye'de toplumsal, ekonomik ve özellikle de siyasi açıdan kalıcı izler bırakmıştır. 1960'ta iktidarın el değiştirmesi ve özellikle 1961 Anayasasının ortaya çıkışı, Türk siyasi tarihinde özgürlükler dönemi olarak adlandırılmıştır. Bu dönemlerde öğrencilerin, işçi sınıfının, aydınların bir arada siyaset yapabilmesine olanak verilmiş, sol fikirler giderek öne çıkmaya başlamıştır. Sosyal adalet, ekonomik kalkınma gibi unsurlar dikkat çekici olmakla beraber gelişen bu durum, kitleleri etkisi altına almayı başarmıştır (Tunçay, 1983:2002).

1960'ların sonlarına doğru, Amerika, Fransa ve diğer Avrupa ülkelerinde görülen üniversite ayaklanmaları Türkiye'ye de sıçramış ve sonrasında gittikçe tehlikeli bir hale dönüşmüştür. Özellikle siyasi anlamda oldukça zor zamanlar geçiren Türkiye'de sol kesimin oy kaybetmeye başlaması ve ülkücü kesimin ortaya çıkışı, ülkeyi yavaş yavaş iç çatışmalara sürüklemiştir (Akşin, 2001:247). Bu dönemlerde üniversitelerde dikkat çeken bir takım oluşumlar, devrimci, gençlik ve işçi partisine bağlı olarak kurulan bazı kulüpler, öğrenci hareketlerinin siyasallaşma sürecinin başlamasında önemli bir rol model üstlenmiştir. Yine bu dönemlerde sağ

ve sol görüşlü öğrencilerin çeşitli örgütlenmelerle bir araya geldikleri ve oluşturulan bu grupların da aşırıya kaçarak silahlı mücadelelerde bulunduğu, dolayısıyla eylemlerinin gittikçe zararlı bir hale geldiği söylenebilir. Sonrasında ise bu olaylar daha çok tırmanışa geçmiş ve ortam gittikçe sıcaklığı artan bir cehenneme dönüşmüştür (Arat, 2010:23).

1970'lerde olaylar artık baş edilemez bir hal almış, çeşitli eylemler tırmanışa geçmiştir. 15-16 Haziran tarihlerinde özellikle DİSK'e yönelik ortaya çıkan bir yasa tasarısı sebebiyle işçilerin İstanbul'da başlattıkları protestolar gerilimi daha da tırmandırmıştır. Diğer yandan öğrenci hareketleri de "kent gerillası" adı altında bir kargaşa yaratmış, banka soygunları, Amerika'ya karşı eylemler gittikçe büyüyerek içinden çıkılmaz bir duruma dönüşmeye başlamıştır. Tüm bunların üstüne üniversitelerde de olaylar artınca kaos kaçınılmaz olmuş ve en nihayetinde ODTÜ'de yaşanan olaylar sonucu 12 Mart Muhtırası gündeme oturmuştur (Akşın, 2001:248). 1970'ler döneminin en önemli özelliği, 1960 yılında yapılan darbeden 1980 darbesine giden süreçte oldukça etkili bir konumda olmasıdır. 1970'lerin ortasından itibaren baş gösteren işçi sınıfı mücadelesi, sol hareketlerde yükseliş görülmesi, 1977'de 1 Mayıs katliamının yaşanması, Kahramanmaraş, Çorum, Malatya, Sivas, Bingöl olayları ve sol-sağ çatışmaları içerisinde suikastlar düzenlenmesi toplum yapısında oldukça derin izler bırakmıştır. Diğer yandan ortaya çıkan terör olaylarıyla beraber devletin etkinliğinin azalması ve akabinde halkın devlete olan güveninin azalması, 12 Eylül 1980'de ordunun yönetime el konmasına sebep olmuştur ki bu da Türkiye siyasi arenasında yaşanan üçüncü ihtilâl olarak tarihe geçmiştir (Akıncı, 2013:41). Yaşanan ihtilaller, üst üste yapılan darbeler, halka yapılan baskılar yirmi, otuz yıllık bir süreci etkilemiştir.

1960 darbesinden sonra ikinci kez 1971'de askeri müdahalenin yaşanması, halkın iradesini temel alan demokrasiyi hayal kırıklığına uğratmış ve bu dönemde ortaya çıkan iç çatışmalar, huzursuzluk ve istikrarsızlık, sosyal ortamı yerinden oynatmıştır. 27 Mayıs 1960 ve 12 Mart 1971 askeri müdahalesi sadece demokrasi anlamında bir darbe yaşamamış ayrıca toplumda da ayrımcı kitlelerin oluşmasına sebep olmuştur. Bunlarla beraber ülke içi huzursuzluklar meydana gelmiş, asker ve sivil arasındaki çatışmalar ve güven problemleri artmış, laik-gerici söylemleri baş göstererek Türkiye'de oluşan ikili yapılar daha da alevlenmiştir. Bu durum

Milliyetçilik duygularını olumsuz etkileyerek etnik ve mezhep çatışmalarının daha çok öne çıkmasına neden olmuştur. Diğer yandan yeni teknoloji araçların ortaya çıkışı ve gelişimi bu noktada önemlidir. Bu dönemde bu araçların ortaya çıkışı sosyalleşme sürecini arttıran bir etki olarak görülmektedir. Özellikle siyah-beyaz TV'nin hayata girmesiyle Türkiye'nin dünyaya açılma süreci hız kazanmıştır. Ancak bununla beraber ortamda artan güvensizlik ortamı beyin göçünü doğurmuş ve Batı Avrupa ülkelerine nitelikli insan ihracı yapılmıştır. Her şeye rağmen Devlet Plânlama Teşkilâtı'nın kurularak gelir dengesizlikleri giderilmeye çalışılmış ve plânlı ekonomi dönemine geçilmiştir. Lakin bu dönemde yoğun olarak görülen köyden kente yaşanan göçler gecekondu artışına neden olarak sosyal-ekonomik yapıyı iyiden iyiye bozmuştur (Erkal, 2016:173). Yaşanan bu dönemde işsizlik, göç veya çatışmalar, sadece sosyal, siyasi hayatı ya da ekonomik durumları değil toplumun her alanını derinden etkileyen hatta bu durumun beyaz perdede dahi yansımalarının görüldüğü ciddi bir süreç olarak kendini göstermiştir.

2.1. 1970'lerde Türk Sineması

1960'larda iç göçü anlatan ve köylü kentli çatışmalarını ele alan filmler, yaşanan kimlik bunalımlarını gözler önüne serer. 1970 ve 1980 yıllarına gelindiğinde ise daha çok ayakta kalmaya çalışan ve toplumsal gerçekçiliği ele alan filmler gündemde olmuş, bunun yanında göç kadar aile öneminin anlatıldığı senaryolar da oldukça dikkat çekmiştir (Tugen, 2014:162). Halit Refiğ'in *Gurbet Kuşları* filmi ile Duygu Sağıroğlu'nun *Bitmeyen Yol* filmleri göç teması üzerine çekilmiş önemli filmlerdir (Yıldırım, 2018:155). Bu dönemlerde çekilen filmlerin yeni Türk sinemasını da etkilediği söylenebilir. Daha çok devrimci sinemanın öne çıktığı bu yıllar, özellikle Yılmaz Güney'in kült haline gelmiş filmleriyle hatırlanır. Atıf Yılmaz ve Lütfi Akad'dan etkilenen Güney; *Umut*, *Yol*, *Düşman*, *Sürü* vb. filmleriyle siyasi ve toplumsal olaylara dikkat çekmiştir (Yıldırım, 2018:159). Özellikle *Umut* filminin, yeni gerçekçiliğe vurgu yapması bakımından Türk sinemasında önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir (Dorsay, 1989:48). Türk sinemasında Yılmaz Güney'in başını çektiği siyasi ve toplumsal gerçekçiliği ortaya koyan bu filmler, kendi dönemini yansıtan en çarpıcı yapımlar olarak karşımıza çıkar (Esen, 2010:136). Türk sineması açısından sıkıntılı geçen bu dönemde, gerçekçiliği amaçlayan ve oldukça sert eleştiriler yapan Yılmaz Güney ve onun

izinde olan genç sinemacılar önemli yapımlara imza atmış olsalar da, yapımcıların bir takım siyasi müdahalelerden çekinmelerinden dolayı sadece kendi imkânlarıyla filmler üretebilmişlerdir (Esen, 2010:133). Diğer yandan Yılmaz Güney'in senaristliğini ve başrolünü üstlendiği, Lütfi Akad'ın yönetmenliğini yaptığı *Hudutların Kanunu* filmi de toplumsal gerçekçi film olarak ayrı bir yere konulabilir (Yıldırım, 2018:155). Bu dönemde ortaya konulan filmlerin çoğunun sosyal ve siyasal etkileri üzerinde taşıdığı söylenebilir.

1970'li yıllarda hak ve özgürlük ile ilgili mücadelelerin kendini göstermesi, halkın oldukça yıpranmasına sebep olmuştur. Ancak insanların bu karmaşaya rağmen bir umut taşınması için filmler öne çıkarılmıştır. Böylece hem kaos ortamı hem de dünyanın daha iyi bir yer olabileceği inancındaki zıtlık sinemada boy göstermiştir (Esen, 2010:92).

Sinema, ortaya çıktığı ilk günden bugüne kadar toplumun fikirlerini yönlendirmede önemli bir ideolojik araç olarak görülmektedir. Türk Sineması da bu yüzyıllık sürecinde olaylara politik, ideolojik, estetik ve kültürel açılardan yaklaşarak, toplumsal gerçekleri incelemeye çalışmıştır. Ancak 1970'li yıllardaki siyasal ve sosyal yaşamın sıkıntıları sinemayı da içine almış ve özellikle Kıbrıs Barış Harekatı ile OPEC krizi, sinemanın ekonomik yapısını oldukça etkilemiştir. Dolayısıyla ülkedeki hem bu anarşi ortam, hayat pahalılığı, hem de tüm bu buhranlar nedeniyle sinemada oluşan kriz, Türk izleyicisinin sinemadan uzaklaşmasına sebep olmuştur (Erkılıç, 2003:120). Sinemanın bu dönemde kaybettiği ilgiyi tekrar kazanması için ise çeşitli hikâye anlatımları denenmeye başlanmıştır.

1970'ler Türk Sineması ilginç, gerçekçi ve bir o kadar "Karşıtlıklar Dönemi" olarak anılır. Çünkü bu yıllarda, bir tarafta toplum sorunlarını ele alan Yılmaz Güney filmleri, diğer yanda Yeşilçam'ın seyircisini kaybetmesiyle ticari sinemanın yönünü çevirdiği seks filmleri baş göstermiştir. Sinema filmlerinin ucuza mal edilmesinin sebebi, o günün kötü şartlarından dolayıdır. Özellikle Kıbrıs Barış Harekatı ve petrol kriziyle istikrarsız ekonomi koşullarının oluşması, sinemaya ayrılacak bütçeyi bir hayli kısıtlamıştır. Bunlar dışında güldürü ve "tarihsel kostüme avantür" filmleri diğerlerinden farklı bir konumdadır. Güldürü filmlerinin başını Kemal Sunal filmleri çekerken, tarihi kostüme avantür filmlerinin

başını genelde Cüneyt Arkın ve Kartal Tibet'in rol aldıkları *Tarkan*, *Battal Gazi*, *Kara Murat* gibi macerayı, Türk tarihini anlatan filmler çekmiştir. Filmlerin asıl dikkat çekici yönü, ana konularını Türklük ve Müslümanlık mitolojisinden almasıdır. Bu filmlerde yiğitlik, dürüstlük, kahramanlık öğeleri temel alınırken, Bizans'ı yok etmeye yönelik de bir savaş söz konusudur. Kısacası geçmiş, tarihi bir yapı içerisinde Türklük ve Müslümanlık temel alınarak temsil edilmiştir (Esen, 2010:159). Tüm bu karmaşıklık içerisinde 1970'lerin başında TRT'nin yayına başlaması, yeni bir eğlence aracının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Böylelikle sinemanın yerini git gide televizyon almaya başlamıştır. Öte yandan Türkiye'nin ekonomik olarak içinde bulunduğu zor durum sinema sektörünü de etkilediğinden dünya filmleri ve seks filmlerinde bir hayli artış gözlenmiş, öteki taraftan toplumsal gerçekçi filmlerle yeni yönetmenlerin sinema sektörüne giriş yaptığı açıkça görülmüştür. Özellikle yine 1970'lerin başında işçi, sınıf, grev mücadelelerini anlatan filmler çekilerek dikkatin sinemada toplanması amaçlanmış ve işlenen bu konularla yeni bir sinemacı kuşak ortaya çıkmaya başlamıştır. Dolayısıyla bu yıllar devrimci sinemanın parladığı yıllar olarak akıllara kazınmış; Yılmaz Güney, Lütfi Akad, Atıf Yılmaz filmleri kendi tarzlarıyla dikkat çekmeyi başarmıştır (Yıldırım, 2018:159). Tam da bu dönemde kadınların toplumda kendine yer edinmeye çalışma çabası, sahip olduğu konum, kendi benliğini fark etme durumları önemli bir detaydır (Kalkan, 1988:42). Bu anlamda Yılmaz Güney'in devrimci sinemayla özdeşleşmesi gibi kadın filmleriyle özdeşleşen yönetmen Atıf Yılmaz'ın pek çok yapıtı vardır. İlk kadın filmi *Kanlı Feryal*'i 1950'de çeken yönetmen, sonraki yıllarda çektiği filmlerde de kadın sorunlarına çokça eğilmiştir (Suner, 2000:293). Ancak Atıf Yılmaz'ın özellikle *Keşanlı Ali Destanı*, *Köroğlu*, *Kozanoğlu*, *Battal Gazi Destanı* gibi dönemini yansıtan ve kahramanlık öykülerini anlatan filmleri de karşımıza çıkar.

Tarihi Türk filmlerinin diğer kahramanlık filmlerinden ayrılan yönü devam serileri şeklinde üretilmiş olmalarıdır. *Malkoçoğlu*, *Kara Murat*, *Karaoğlan* gibi filmler çizgi roman uyarlamalarıdır ve devamları çekilmiştir. Döneminde oldukça popüler olan bu filmler, kendi türündeki benzer filmlerin ortaya çıkmasına yardımcı olmuştur. Hatta Mehmet Aslan'ın "*Akbulut, Malkoçoğlu ve Karaoğlan'a Karşı*" filmleri buna örnek gösterilebilir (Tülüce, 2018:1996). Dolayısıyla tüm bu

kahramanlık anlatısına dayalı filmler, döneminin koşulları içerisinde kendi öyküsünü anlatmaya çalışan ve kendi idollerini yaratan ortak bir yapıyı sunmuştur.

3. Yöntem

Çalışmada niteliksel bir analiz yapılmış ve niteliksel analiz yöntemlerinden biri olan ideolojik film eleştirisi yöntemi kullanılmıştır. İdeolojik film eleştirisi yöntemi özünde Marksist yaklaşıma dayanır ve sinemayı endüstriyel bir uygulama alanı olarak görür. Filmlere daha geniş perspektiften bakılmasını sağlayan bu yöntem sosyal, ekonomik, kültürel, tarihsel ve estetik bir boyut taşır (Özden, 2004:165). Dolayısıyla filmlerin toplumsal şartlardan etkilendikleri için ideolojik bir yapıları bulunur ve üretilmiş oldukları dönemin doğasını bu ideolojik çerçevede belirlerler. Bu anlamda kültürlerin ürünü olan filmlerin ideolojik bakış açısıyla ortaya konulmasında ideolojik film eleştirisi büyük bir öneme sahiptir ve toplumda kültürel temsiller aracılığıyla sunulan ideolojinin nasıl yansıtıldığı ve filmlerin kültürleri nasıl temsil ettiği noktasında yardımcıdır (Özden, 2004: 167-179).

İdeolojik film eleştirisinde kültürel ürün olarak sinemanın seyirciyi nasıl bir ideolojik konumlandırmaya yerleştiği, içinde buldukları tarihsel dönem içinde kültürel değerleri nasıl yeniden ürettiği soruları önemlidir (Özden, 2004:167). Bu kapsamda sinemada pek çok araştırmacı ideolojik eleştirisi konusunda çalışmalar yapmıştır. Ryan ve Kellner da çalışmalarında ideolojiyi kültürel temsillere dayandırmış, sinemanın bu temsilleri taşımada önemli bir rol oynadığına dikkat çekerek kültürel temsillerin toplumsal eşitsizliği yatıştırmada önemli olduğunu vurgulamıştır (Ryan ve Kellner, 2016: 33-37). Bu çalışmadan örnek olarak alınan *Battal Gazi Destanı* filminde Ryan ve Kellner'in ideolojik eleştirisi yöntemi benimsenmiştir. Belli bir tarihsel dönemin ele alındığı filmde, ideolojik kültürel temsili olarak kahramanlık ögesine dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Filmin ideolojik film eleştirisi yöntemi ile incelenmesinde; kültürel değerler, sosyal, tarihsel bir takım imgesel ve simgesel unsurlar önemlidir. Tarihten ve mitolojiden izler taşıyan filmde çeşitli göstergeler araç olarak kullanılmış, toplumun kültürel yapısı bu araçlar üzerinden anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Filmin üretildiği dönem içinde kullanılan bu kültürel temsillerin, imgesel ve simgesel anlatımın toplumu yatıştırmada nasıl bir algı yaratmaya çalıştığı da ideolojik film eleştirisi yöntemiyle ortaya konulmaya çalışılmıştır.

4. 1970'ler Türkiye'sinde Yaşanan Toplumsal Olayların "Battal Gazi Destanı" Filmi Üzerinden İdeolojik Olarak İncelenmesi

1971 yılında Atıf Yılmaz ve Zeki Ökten tarafından çekilmiş olan "Battal Gazi Destanı" adlı film, aynı zamanda Özdemir Arıtan'ın bir romanından uyarlamadır. Başrollerini Cüneyt Arkın, Meral Zeren, Fikret Hakan gibi ünlü Yeşilçam oyuncularının paylaştığı film, Malatya serdarı olan babasının bir Bizanslı tarafından öldürmesiyle intikam peşinde olan Battal Gazi'nin yaşadıklarını konu edinir. Önceki ismi Cafer olan Battal Gazi'nin babası Bizanslıların kurduğu bir tuzakla öldürülünce, ileride intikamını almak için bir yemin eder. Büyüdükten sonra intikam için yollara düşünce, babasının eski arkadaşı Bizanslı Hammer ile karşılaşır ve onunla dost olur. Sonrasında birlikte sürdürdükleri mücadelede Battal Gazi'nin yaşadıkları ve bütün bunlar içerisinde düşmanın kızına âşık oluşu, hatta bu uğurda mücadelesini sürdürmesi, klasik bir anlatı olarak karşımıza çıkar. Genel anlamda tüm bu yaşananlar belli bir olay örgüsü içerisinde; giriş, gelişme, sonuç şeklinde izleyiciye sunulmuştur.

Böyle bir filmin 1970'ler döneminde ortaya çıkması, kuşkusuz o yıllarda kendini çaresiz, savunmasız, çözümü olmayan bir yolda hisseden Türk milleti için önemlidir. Bu, bir anlamda yüreklendirme, geçmişe götürerek şanlı tarihe sığınma ihtiyacını karşılaması için bir başlangıçtır. Dolayısıyla bir kahramanlık öyküsü olarak karşımıza çıkan filmde, başkahramanın mücadelesi, düşmanla savaşı ve tarihi bir kişilikle bağdaştırılması dikkat çekici bir unsurdur. Ayrıca 1970'lerde sinema salonlarından ayrılarak televizyona yönelen seyirciyi geri kazanma çabası bu noktada rahatlıkla görülebilmektedir.

Tıpkı mitolojilerde ve tarihi anlatılarda olduğu gibi, bir kahramana dair bulunması gereken özelliklerin çoğu bu filmde kullanılmıştır. Filmin ana karakteri, daha çocuk yaşlarda tıpkı bir kahraman gibi yetiştirilmeye çalışılmış, küçük yaşlarda ata binme, ok atma, kılıç kullanma gibi bir savaşçıda olması gereken tüm özellikler ona atfedilmiştir.

Filmde dikkat çekici en önemli unsurlardan bir diğeri, kullanılan dekorlar ve kostümlerdir. Yine bununla beraber Türk toplumunu yansıtan dini öğeler göze çarpar. Tarihi kostüme avantür olarak karşımıza çıkan bu filmde oluşturulmaya çalışılan tarihi atmosfer ve Türk-Müslüman faktörü, kullanılan araçlar ya da diyaloglarla daha

net görülebilir. Örneğin; Cafer, Hammer'le karşılaşp dostluk kurduktan sonra Hammer'in müslüman olması, Cafer'in ise "Battal Gazi" adını alması, Türk-Müslüman öğelerinin birbiriyle bağlantısını gösterir niteliktedir.

Filmde, kahramanlık öyküsünün işlenişi, kahramanın öz nitelikleri en baştan itibaren fark edilmektedir. Özellikle Koca Serdar lakaplı savaşı Hüseyin Gazi'nin bir sözü dikkat çekicidir; Hüseyin Gazi'nin, Oğlu Cafer'e "Tanrı sana büyük güçler bağışladı" sözü, kahramanın Tanrı tarafından gönderilen bir varlık ve temsilcisi olduğuna dair inanın var olduğunu açıkça vurgular. Bu da aslında mitolojilerde işlenen ve bir kahramanın "kahraman" olarak anılmasının doğuştan, diğeri bir deyişle Tanrı tarafından lütfedilen bir yetenek olduğunu bize gösterir. Filmde de bu kapsamda, kahramanın Tanrı ile ilişkisine sürekli bir vurgu yapıldığı görülebilir. Kahramanın düşmanlarıyla mücadelesinde, sıkça Tanrı'nın yardımını aldığı, Tanrı'nın desteği sayesinde ayakta kaldığı birçok sahnede, hatta diyaloglarda geçmektedir. Dolayısıyla filmde önemli bir tarihsel kişiliği olan kahramanın Türk olmasının yanında Müslüman olması dikkat çekicidir. Diğeri yandan yine filmde "Ona inancı yardım ediyor, inanç gücüyle Hammeri de yenecek" şeklindeki söylemler, kahramanın Tanrı'ya olan itikatına vurgu yapmaktadır. Öyle ki kahramanın galibiyetlerinin sebebi, mitlerde ve destanlarda olduğu gibi inandığı Tanrı'sıdır.

Kahramanın tek başına mücadele etmesi, iyi bir dövüşçü olması ve halktan çıkmış biri olması, Türk mitolojilerinde oldukça sık görülür. Bu kahramanlar aynı zamanda tarihi kişiliklerin birer temsili de olabilmektedir.

Hikâyeye göre Bizans'la savaşan Türk kahraman, kendi milleti ve toplumu için her şeyi göze alan bir kişilik şeklinde sunulmaktadır. "Saklanmak, düşmandan kaçmak töremizde yok" diyerek kültürünü ve kimliğini ortaya koyan kahraman, Türk Milletinin mücadelecisi, cesur, yiğit olma haline de vurgu yapar.

Kendisine olağanüstü yeteneklerin verildiğine inanılan kahramanı, yüzlerce kişiyle tek başına mücadele ederken, düşmanları yenerken, surların üzerinde en tehlikeli yerlerden atlarken, en ölümcül işkencelere dayanırken, aşılması denilen duvarları aşarken görürüz. Tüm bu özelliklere sahip kahramanımız, kendisine bahşedilmiş Allah vergisi yeteneği sayesinde Hammer adındaki Hristiyan dostunun Müslüman olmasına vesile olur ve ona Ahmet Turani ismini verir. Kendisi de Ahmet Turani tarafından; Kahraman, cesur, büyük anlamına gelen "Battal" adını alır. İşte

yine bu sahnelerde dini öğeler kendini göstermektedir. Burada da Hristiyan-Müslüman karşıtlığı içerisinde Müslümanlık öğesinin ön plâna çıkarılmaya çalışıldığı söylenebilir. Türk ve Müslüman olan bir toplumun kendi içinde barındırdığı inanç ve değerler elbette bir şekilde öne çıkarılmak zorundadır.

Bir dönemi anlatan ve tarihi yapıyı yansıtmaya çalışan filmde, toprak sahibi olmak uğruna yapılan güç savaşları da anlatılır. Bu mücadelelerde, kahramanın kendi kişisel intikamının yerini, toplum için alınması gereken bir intikama bıraktığı görülür. Öyle ki kahraman hem babasının intikamını almış, hem de toplumun huzur ve refahı için harp etmiştir. Kendince düşmanla savaşarak dünyadaki ve toplumdaki adaleti sağlamaya çalışmıştır.

Bir kahraman olarak dünyaya gelen yüce insan Battal'ın, aynı mitlerdeki gibi kişisel sebepleriyle başlayıp toplumsal bir savaşa dönüşen mücadelesi vardır. Çıktığı bir yolculuk anında esir düşmesi hayatını çıkmaza sürükler. Ancak yine mitlerde olduğu gibi kahramanın bir kazanç elde etmesi için çeşitli acılardan geçmesi şarttır. Dolayısıyla düştüğü acılardan ve işkencelerden dersini alıp yeteri kadar zorluklardan geçtikten sonra ona uzatılan bir el sayesinde kurtulur ve nihayet daha olgunlaşmış, dinç, hatta daha cüretkâr olarak tekrar savaşacak hale gelir. İnsanüstü bir güce sahip olarak görülen bu eşsiz kahraman, acılarla harmanlanıp geri döndüğünde artık demir parmaklıkları dahi elleriyle parçalayacak kadar güçlenmiştir! Diğer yandan düştüğü müşkül durumdan kurtulurken onu hayata tutunduracak, hayata karşı daha da perçinleyecek bir şeyin olması gereklidir- ki bu Campbell'in de bahsettiği âşık kahraman olgusuyla örtüşür. Destanlarda görüldüğü gibi, filmlerde de kahramanı ruhsal olarak ayakta tutan şey, bir kadına duyduğu aşktır. Bir Bizans prensesi Elonara'ya âşık olan Battal Gazi, âşık olduğu kız uğruna savaşmaktan asla çekinmez. Bir bakıma âşık olduğu kadın, kahramanı diri tutmakta ve kahraman ondan ilham almaktadır. Gücünü, onurundan ve duygularından alan Türk erkeğinin korumacı yapısının filmlerde gösterimi, o dönem şartlarında bir hayli etkili olmuştur.

Battal Gazi Destanı filmi hem kendi tarihsel dönemi açısından, hem mitolojik bakımdan, hem de ideolojik anlamda kahramanlık, güç, savaş toplumsal değerlerle birlikte geniş bir perspektiften görülebilir. Bir toplumu yansıtan bu film, çeşitli öğelerle anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Kısacası film, hem millî bir değer taşımakta hem de dinî öğelere yer vererek kültürel yapıyı ortaya koymaktadır. Ancak tüm

bunlar tesadüf değildir. Müslümanlık, Türklük, yiğitlik, tutsaklık gibi öğelerin filmde dikkat çekici bir şekilde kullanılmasında, dönemin toplumsal sorunlarının olmasının elbette büyük bir payı vardır. Zamanın kısıtlı imkânlarıyla yapılmış filmde, teknik unsurlar, ışık, kamera, kurgu, kostüm, dekor, makyaj gibi öğelerle mitolojik ve tarihî bir atmosferin yaratılmaya çalışıldığı açıktır. Dönemin mitolojik anlatı aracı olarak da sinema tercih edilmiştir. Böylece dönemin şartları ortaya konulan Türk kimliği ile birlikte sinemaya aktarılmıştır.

SONUÇ

Sinema, ortaya çıkışından günümüze kadar öyküleri ya da hikâyeleri toplumların, kültürlerin yapısına göre aktaran bir araç olmuştur. Özellikle bir iletişim ve sanat aracı olan sinema, mitolojilerden, destanlardan, tarihte yaşanmış pek çok olaylardan etkilenebilir. Türk Sineması da kendi sinemasını ortaya koyarken zaman zaman Türk toplumunun ve kültürel yapısının etkisinde kalmıştır. Buna bağlı olarak 1970’li yıllarda dünyada başlayarak Türkiye’yi de içine alan çatışmalar, kavgalar, siyasi, sosyal, ekonomik çıkarlar sinemadaki anlatımı ve üretimi etkilemiştir.

1960’lardan sonra değişen toplumsal yapının yüzeysellikten çok, giderek gerçekliğe doğru yüzünü dönmesi, sinemada toplumsal gerçekçi filmlerle kendini gösterir. Bu yıllar, aynı zamanda yaşanan sıkıntılar itibariyle yavaş yavaş toplumun kendi içine döndüğü ve kültürel benliğine önem verdiği bir dönem olarak da görülebilir. Yaşanan sıkıntılar, sansürler özellikle ekonomik açıdan sinemayı etkilese de imkânlar dahilinde filmler üretilmeye çalışılmıştır. Diğer taraftan dönemin içinde bulunduğu koşullar, toplumsal gerçeklikler kadar milli benliği ve duyguları kabartan film hikâyelerini de karşımıza çıkarır. Bu bağlamda da anlatımlarının temelinde mitolojik ve tarihsel öğelerin barındığı bazı filmlerde kahramanlık unsuruna sıkça rastlanır. Bu filmlerin bozulmaya yüz tutmuş millet algısına yönelik yeniden bir toplumsal bütünlük sağlamaya çalıştığı söylenebilir. Bu çalışmada örnek olarak ele alınan *Battal Gazi Destanı* filmi bunlardan bir tanesidir. Film, zorlu dönem koşulları içinde üretilmiş, Türklük değerleri ve geleneksel imgeler kullanılarak ideolojik bir anlatımla sergilenmiştir. Özellikle cesur Türk savaşçısı hikâyesi çerçevesinde ele alınan filmin kahramanlığa vurgu yaptığı görülür. Türk toplumu için bu durumun, çekici olmakla birlikte yaşanan zorlu dönem içinde kendi değerlerine sahip çıkması için sunulmuş bir araç olduğu ifade edilebilir. Yine insanları bir arada tutan şeyin

kültürel bağlar, gelenekler, görenekler, örf, âdet gibi temel yapılar olduğu düşünülürse filmin dönemin şartlarına bağlı olarak toplumun duygusal durumuna hitap ettiği de söylenebilir.

Eski dönemlerde mitoloji, destan gibi sözlü anlatılar, bir ulus ya da milletin kimliğini, benliğini ortaya koymada etkili bir araç iken gelişen teknolojiyle birlikte bu durum görselliğe kaymıştır. Sinemanın başlı başına bir medeniyetin ya da tarihin yansıtılmasında ve bireyler arası duygusal bağ oluşturmada güçlü bir etken olduğunu dile getirmek yanlış olmaz. Dolayısıyla sinema geçmişten izleri günümüze taşıdığı gibi, var olduğu müddetçe, bugünün tarihini çeşitli imgeler kullanarak aktarmaya devam edecektir.

KAYNAKÇA

- AKGÜL, T.Y. (2014). “Bir İdeoloji Taşıyıcısı Olarak Mit ve Tragedya”, *Yedi: Sanat, Tasarım ve Bilim Dergisi*, S11, s.1-16.
- AKŞİN, S. (2001). *Ana Çizgileriyle Türkiye'nin Yakın Tarihi 1789-1980*, Ankara: İmaj Yayıncılık.
- AKINCI, A. (2013), *Türk Siyasal Hayatında 1980 Sonrası Darbeler ve Muhtıra*, S2, s.41.
- ARAT, G. (2010). *1970-1980 Yılları Arasında Türkiye'de Kültürel ve Sanatsal Ortam*, İstanbul: Salt Yayınları.
- ARSLANTEPE, M. (2008). “Popüler Sinema Filmlerinde Hikaye Anlatımı”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, S1, s.237-256.
- BAYAT, F. (2010). *Mitolojiye Giriş*, İstanbul: Ötüken Neşriyat Yayıncılık.
- BAŞGÖZ, İ. (2016). “Aşıkların Yaşamlarıyla İlgili Türk Halk Hikayeleri”, (Çev:Serdar Uğurlu), *TÜRÜK Uluslararası Dil, Edebiyat ve Halkbilimi Araştırmaları Dergisi*, S7, s.287-296.
- CAMPBELL, J. (2013). *Kahramanın Sonsuz Yolculuğu*, İstanbul: Kabal Yayıncılık.
- DORSAY, A. (1989). *Sinemamızın Umut Yılları 1970-80 Arası Türk Sinemasına Bakışlar*, İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- DUMÉZİL, G. (2012). *Mit ve Destan-I; Hint-Avrupa Halklarının Destanlarında Üç İşlev İdeolojisi*, (Çev:Ali Berktaş), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

- DURSUN, A. (2018). “Mit, Destan ve Halk Hikâyelerinde Birinci Dereceden Kahramanların Statüleri Üzerine Bir İnceleme”, *Söylem Filoloji Dergisi*, S3, s.19-38.
- DÜZGÜN, Ü.A. (2018). “Türk Destanlarında Kahraman ve İktidar Olgusu”, *KSBD*, S18, s.279-288.
- ERKAL, M. (2016). “1938-1980 Dönemi Türkiye'de Sosyal Yapı ve Dinamikleri”, *Dergipark Sosyoloji Konferansları*, S53, s.157-159.
- ERKILIÇ, S. (2014). *Türk Sinemasında Tarih ve Bellek*, De Ki BasımYayım: Ankara.
- ERKILIÇ, H. (2003). *Türk Sinemasının Ekonomik Yapısı ve Bunun Sinemamıza Etkileri*, Mimar Sinan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sanatta Yeterlilik Tezi.
- ESEN, Ş.K. (2010). *Türk Sinemasının Kilometre Taşları*, İstanbul:Agora Kitaplığı.
- ÖZDEN, Z. (2004). *Film Eleştirisi, Film Eleştirisinde Temel Yaklaşımlar ve Türk Film Eleştirisi*, İmge Kitabevi: Ankara.
- ÖZÖN, N. (2000), *Sinema, Televizyon, Video, Bilgisayarlı Sinema Sözlüğü*, İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- ÖZÜNEL, E.Ö. (2014). “Kendine Dönüşen Kahraman: Oğuz Kağan Destanı'nda İktidar ve Kut”, *Milli Folklor Dergisi*, S104, s.8.
- KALKAN, A, F. (2014). “Türk Destanlarında Kahramanın Olağanüstü Doğumu”, *Türk Dünyası Dergisi*, S42.
- KALKAN, F. (1988), *Türk Sineması Toplum Bilimi*, Tümer Yayınları: İzmir.
- NAR, M.Ş. (2014). “Günümüz Toplumunda Mitler; Anadolu Halk Efsaneleri Üzerine Genel Bir Değerlendirme”, *Folklor/Edebiyat Dergisi*, S79.
- ROSENBERG, D. (2003). *Dünya Mitolojisi*, İmge Kitabevi: İstanbul.
- RYAN, M., KELLNER, D. (2016). *Politik Kamera Çağdaş Hollywood Sinemasının İdeolojisi ve Politikası*, (Çev: Elif Özsayar), İstanbul: Ayrıntı.
- SUNER, A. (2005), *Hayalet Ev*, Ankara: Metis Yayınları.
- TUNÇAY, M. (1983), *Siyasal Gelişimin Evreleri, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, İstanbul: İletişim Yayınları.

- TUGEN, B. (2014). “1960-1980 Darbeleri Arasında Türk Sinemasında Düşünce Oluşumu ve Filmlerin Sosyolojik Görünümleri”, *Eğitim ve Toplum*, S7, s.162.
- TÜLÜCE, A.H. (2018). “Kahramanlık Filmlerinde Kimlik Temsilleri ve Malkoçoğlu Filmlerinde Düşman/Öteki Olmak” Uluslararası Çoban Mustafa Paşa ve Kocaeli Tarihi-Kültürü Sempozyumu IV Bildirileri, 2018, Kocaeli. s.1989-2007.
- YILDIRIM, E. (2018). *İdeolojik ve Estetik Boyutu ile Sinema*, Konya:Atlas Akademi.
- YILMAZ, E.B. (2011). “Hikâye ve Romanlarda Sembol Dilinin Görüntüleri Üzerine Bir Değerlendirme”, *Bilig*, S56, s.45-56.
- YILMAZ, Y.A. (2015). “Kahramanın Oluşumu”, *Edebiyat ve Hukuk Dergisi*, S3, s.18.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

KIRKLARELİ'NDE SENDİKAL MÜCADELE: KÖKLÜ GEÇMİŞ, MUĞLAK GELECEK

Hakan Giray BULUT¹
Mehmet Serhat AVCI²
Ayşegül DALGALIDERE³
Serkan BEKTAŞ⁴

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Kırklareli ilinde memur ve işçi sendikalarının örgütlenme sendikal faaliyetleri, üye profilini, siyasal faaliyetleri, ekonomik faaliyetleri, sosyal faaliyetleri, sendikal rekabet ve yeni sosyal hareketlerin bu sendikaları nasıl etkilediğinin değerlendirilmesidir. Bu çalışma sendikacılığın uygulama sahalarından biri olan Kırklareli'nde sendikal faaliyetleri uygulayan sendika yöneticileri ile mülakatlar yapılarak bir projeksiyon çizmeyi hedeflediğinden önemlidir. Kırklareli özelinde sendika yöneticileriyle derinlemesine mülakat gerçekleştirilerek, istatistiki veriler kullanılarak ve Kırklareli İl Dernekler Müdürlüğü arşivlerinde belgeler taranarak hazırlanmıştır. Derinlemesine mülakatlar 2015 yılında Kırklareli'nde faaliyet gösteren işçi ve memur sendikası başkanları ile yapılmıştır. Bu nedenle yerel ölçekte özgün bulgulara erişim imkanı oluşturmaktadır. Bu durumsa çalışmanın özgünlüğünü ve literatüre katkı sağlama potansiyelini güçlendirmektedir. Kırklareli tarihinde yaşanan grev ve diğer sendikal eylemlere yer verilmiştir. Memur sendikalarının yöneticilerin sendikal krizden bihaber oldukları tespit edilmişti. Buna karşın işçi sendikası yöneticilerinin sendikacılığa dair kavramlara daha hakim olduğu gözlemlenmiştir. İşçi sendikalarının hem örgütlenme hem de sendikalaşma oranları bakımından Türkiye ortalamasının üzerinde istatistiklere ulaştığı görülmüştür. Memur sendikacılığının Türkiye'deki gelişime paralel bir yol izlediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Kırklareli, Yeni Toplumsal Hareketler, Memur Sendikaları, İşçi Sendikaları.

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate how the organizing, union activities, member profile, political activities, economic activities, social activities, union competition and new social movements of civil servants and labor unions in Kırklareli province affect these unions. This study is important as it aims to draw a projection by conducting interviews with union executives implementing union activities in Kırklareli, which is one of the application fields of unionism. In particular, it was prepared by conducting in-depth interviews with union executives, using statistical data and scanning documents in the archives of Kırklareli Provincial Associations Directorate. In-depth interviews were made with the heads of the workers and civil servants union operating in

1 Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma ve Endüstri İlişkileri Ana bilim Dalı
Doktora Öğrencisi, hakan.bulut@windowslive.com ORCID: 0000-0002-9211-697X

2 Hakim, Ağır Ceza Mahkemesi Başkanı, mserhatavci@hotmail.com ORCID: 0000-0002-6791-0821

3 Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu, av.ayseguldalgaldere@gmail.com
ORCID: 0000-0002-0929-5701

4 Mali Hizmetler Uzmanı, iky_serkan@hotmail.com ORCID: 0000-0003-1757-8039

Atıf/Citation: Bulut, H. G., Avcı, M.S., Dalgaldere, A., ve Bektaş, S. (2020). Kırklareli'nde Sendikal Mücadele: Köklü Geçmiş Muğlak Gelecek, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 55-80

Kırklareli in 2015. Therefore, it provides access to original findings at local scale. This situation strengthens the originality of the study and its potential to contribute to the literature. Strikes and other union actions in the history of Kırklareli have been included. It was determined that the managers of civil servant unions were unaware of the union crisis. On the other hand, it has been observed that trade union executives have a better understanding of the concepts of unionism. both in terms of organization of labor unions and unionization rates it had been seen in the statistics on the average of Turkey. Officer of the development of trade unionism in Turkey has reached a parallel path followed by the findings.

Keywords: Trade Union, Kırklareli, New Social Movements, Civil Servants 'Unions, Workers' Unions.

GİRİŞ

18. yüzyıldan itibaren hızla sanayileşen dünyada, işçi sınıfının içine düştüğü olumsuz çalışma koşulları vasıflı işçilerin örgütlenmeye başlamasına neden olmuştur. Başlangıçta küçük çaplı yardımlaşma sandıkları niteliğinde olan bu dayanışma hareketi, süreç içerisinde işçi sınıfının genelinin örgütlendiği sendikal hareketi doğurmuştur. Bu hareket dünyadaki siyasi, ekonomik ve sosyal pek çok oluşumu etkilemiştir. 1970’li yıllara kadar yüksek bir temsil gücüne sahip olan sendikalar, bu yıllardan sonra küreselleşmenin tesirine girmiştir. Ekonomik, siyasi ve sosyal alanda yaşanan değişimler, teknolojik gelişmeler, esnek çalışma modelleri, sermayenin serbest dolaşımı gibi faktörler sebebiyle çok fazla üye kaybı yaşamışlardır. Sonuç olarak temsil krizi içine girmişlerdir.

Türkiye’de durum dünyadan biraz farklı seyretmiştir. Zira sanayileşme süreci geç başlayan Türkiye, henüz bu evreyi tamamlayamadan dünyadaki yeni gelişmeler ile karşı karşıya kalmış ve bu süreçte ne tam sanayileşebilmiş ne de yeni dünya düzenine ayak uydurabilmiştir. Sendikal haklar, işçi sınıfının zorlaması, sendikal bilince ulaşması ile değil, siyasiler tarafından yasal düzenlemelerle halka sunulmuştur. Buna karşılık memurların sendikalaşma sürecinde mücadelenin önemli rol oynadığı görülmüştür. Mücadele ile yasal statüye kavuşan memur sendikacılığının aidat bağımlılığı gibi sorunlarla karşılaştığı görülmektedir. Türkiye’de yaşanan gelişmeler Kırklareli’nde de sendikacılığı etkisi altına almıştır. İşçi sendikacılığında ise Kırklareli bir iş kolunda mücadelenin başladığı şehir olmuştur. Türkiye’nin faaliyete geçen ilk şeker fabrikası 1926’da, Şeker iş sendikası 1963’te Kırklareli’nde kurulmuştur (Şeker-iş 2013:10).

Çalışmada, Kırklareli’ndeki sendikal hareketin yapısal ve işlevsel özellikleri ve bu konuya ilişkin algı düzeyleri işçi ve memur sendikaları üzerinden incelenmiştir. Bu amaçla Kırklareli’nde faaliyet gösteren, üç işçi sendikasının ve on memur sendikasının şube yöneticileriyle derinlemesine mülâkat tekniği uygulanarak çalışmada aktarılacak verilerin bir kısmına ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında Kırklareli’ndeki sendikacılık tarihi irdelenmiş ve elde edilen veriler ışığında; Kırklareli’ndeki sendikaların örgütsel yapısı, örgütlenme düzeyleri ve üye profilleri, işçi ve memur sendikaları açısından değerlendirilmiştir. Kırklareli’nde faaliyette bulunan sendikaların siyasal, sosyal ve ekonomik faaliyetler üzerine etkileri ve bu etkilerin sendikalar arası rekabet düzeylerini nasıl etkilediği de inceleme kapsamına dahil edilmiştir. Sendikal hareketin yeni sosyal hareketler ile ilişkisi Dünya, Türkiye ve Kırklareli özelinde tartışılmıştır. Toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi, toplu sözleşme gibi terimler arasındaki teknik farklılıklar, kendi şubelerinin üye profilleri ve tarihsel gelişim süreci, mevzuat değişiklikleri, dünyadaki sendikal gelişmeler ve sendikaların geleceğine ilişkin temel konularda sendika yöneticilerinin bakış açıları çalışma kapsamında odaklanılıp değerlendirmeye tabi tutulan diğer konuları oluşturmaktadır.

1. Araştırmanın Yöntemi, Kapsamı ve Amacı

Kırklareli’nde faaliyet gösteren işçi ve memur sendikalarının şube yöneticileri ile derinlemesine mülâkat tekniği kullanılarak bir çalışma yapılmıştır. Bu yöntemin seçilmesinin nedeni, bahse konu sendika şube yöneticileri ile birebir görüşülerek onların sorulan sorulara verdikleri yanıtlara eşlik eden jest ve mimiklerini not edebilme, görüşmeye kattıkları bilimsel değer taşıyabilecek yan verileri toplayabilme, sonuç itibarıyla daha sağlıklı, analize olanak sağlayan bir çalışma yapabilmektir.

Araştırmanın amacı ise Kırklareli’ndeki sendikal hareketin yapısı, faaliyetleri, sosyal hareketlerle ilişki biçimleri ve algı düzeylerinin işçi ve memur sendikaları bağlamında belirlenmesidir. Mülâkattaki örneklem olarak Kırklareli ilinde 2015 yılı itibarıyla mevcut bulunan üç işçi, on memur sendika şubesinin tamamı belirlenmiştir. Bunun dışında il merkezinde temsilcilikler biçiminde örgütlenmiş sendikalar çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Tablo 1. Kırklareli’nde Kurulan Sendika Şubeleri

	Sendika Adı	Kısa Adı	Kuruluş Tarihi	Üye Sayısı	İşkolu
1	Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Trakya Şubesi	Petrol-İş	16.03.1993	1400	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik Ve İlaç
2	Çimento Cam Seramik Toprak Sanayi İşçileri Sendikası Lüleburgaz Şubesi	Kristal-İş	26.11.1984	1850	Çimento, Toprak ve Cam
3	Türkiye Sanayii İşçileri Sendikası Alpullu Şubesi	Şeker -İş	25.12.1952	213	Gıda Sanayi
4	Eğitimciler Birliği Sendikası Kırklareli Şubesi	Eğitim-Bir-Sen	13.12.2012	841	Eğitim, Öğretim ve Bilim
5	Eğitim ve Bilim İş Görenleri Sendikası Kırklareli Şubesi	Eğitim-İş	20.10.2012	546	Hizmetleri Eğitim, Öğretim ve Bilim
6	Türkiye Büro Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası Kırklareli Şubesi	Türk Büro-Sen	20.07.2012	411	Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri
7	Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası Kırklareli Şubesi	Sağlık-Sen	24.03.2012	183	Sağlık ve Sosyal Hizmetler
8	Tarım Orman Çalışanları Birliği Sendikası Trakya Şubesi	Toç Bir-Sen	15.07.2010	225	Tarım ve Ormancılık Hizmetleri
9	Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası Kırklareli Şubesi	Türk Sağlık-Sen	28.09.2004	780	Sağlık ve Sosyal Hizmetler
10	Türkiye Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Kırklareli Şubesi Sendikası	Türk Eğitim Sen	05.04.2002	720	Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri
11	Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Emekçileri Sendikası Kırklareli Şubesi	Tüm Bel-Sen	17.01.2002	450	Yerel Yönetim Hizmetleri
12	Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Kırklareli Şubesi	Eğitim-Sen	07.01.2002	492	Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri
13	Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası	Ses	04.01.2002	183	Sağlık ve Sosyal Hizmetler

Kırklareli Şubesi

Kaynak: Kırklareli Valiliği Dernekler İl Müdürlüğü Verileri, 2015.

Sanayi devrimi ile birlikte büyük fabrikalar kurulmuş, farklı bir çalışan sınıfı olan işçi sınıfı doğmuştur. İşçi işveren ilişkileri farklı bir boyut kazanmıştır. Büyük fabrikalarda ve fabrika şehirlerinde işçiler bir araya gelme imkanı elde etmişlerdir. Bu işçiler günümüzdeki sendikaların kurucuları olmuşlardır. 1824 yılına kadar gayri kanuni bir şekilde faaliyet yürütmüşlerdir. 1824 yılında İngiltere’de işçi birleşmelerini yasaklayan kanunlar kaldırılmıştır ve sendikalar ilk kez yasal olarak tanınmıştır (Kozak 1992: 64). Sanayi devrimi sonrası fabrikalar ve sendikalar hızla yaygınlaşmaya devam etmiştir. Üretim ve dolayısı ile talep artışının ABD ve batılı ülkelerin başını çekmesi ve daha sonra tüm ülkelere sirayet etmesiyle birlikte talebin karşılanabilmesi için kitle üretimine geçilmiştir. Kitle üretimi Fordizm olarak tanımlanmıştır. Fordizm nitelikten çok niceliğe önem vermiştir. Çok sayıda işçinin çalıştığı, kitlesel üretimin yapıldığı fabrikalarda işçi sendikaları büyümüş, etki alanını arttırmış ve merkezileşmişlerdir. Bu durum sendikaların giderek daha büyük baskı unsuru haline gelmesini sağlamıştır. Bu sayede sendikaların önemi oldukça artmıştır (Kocabaş 2015: 4). 1970’lerde yaşanan krizin ardından maliyetlerin artması ile kar sıkışması yaşanması, küreselleşme, teknolojinin gelişmesi, esnek çalışma, bilgi teknolojisi, beyaz yakalıların yükselmesi, sendikaların talep yaratma gücüne ihtiyaç kalınmaması gibi sebeplerle sendikalar güç kaybetmişler ve örgütlenme sorunları yaşamaya başlamışlardır (Yorgun 211:391). 1970’li yıllarla birlikte “sendikasız endüstri ilişkileri” dönemi başlamıştır. Kadınların işgücüne katılımı ve teknolojik gelişmelerle mavi yaka olarak tabir edilen işçi sınıfının öneminin azalması işçilerin sendikalaşma oranlarının azalmasına sebep olmuştur. Kadınların ve beyaz yakalı işçilerin sendikaya üye olma oranları düşüktür. İnsan kaynakları yönetimi aracılığı ile bireysel çıkarlar ön plana çıkarılmış ve işçilerin işletmeye olan aidiyetleri arttırılmaya çalışılmıştır (Şenkal 1999: 107). Sendikaların örgütleyerek temsil ettikleri işçilerin sayısı ve sendikalaşma oranları hem de endüstri ilişkileri dahilindeki ehemmiyetleri azalmıştır. Dolayısıyla Sendikalar bir temsil krizi içine girmişlerdir (Özuğurlu 2015: 145).

Mülâkat soruları, çalışmada irdelenmesi amaçlanan sendikal hareketin yukarıda belirtilen güncel sorunları dikkate alınarak hazırlanmıştır. Çalışmada şube

yöneticilerine öncelikle sendikalarının yapısal ve tarihsel özelliklerine ilişkin sorular yöneltilerek bu konularda analize tabi tutulacak bilgiler toplanmıştır. Bu yolla bahse konu yöneticilerin kendi sendikaları ile ilgili farkındalık düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Müteakip sorularla sendika şubeleri bağlamında Kırklareli’ndeki işçi ve memur sendikalarının siyasal, ekonomik, sosyal faaliyetleri ve bu faaliyetlerin üye sayılarına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu belirlemelerin ardından aynı işkollarında faaliyet gösteren sendika şubelerinin kendi aralarındaki ve toplumsal hareketlerle olan ilişki düzeylerine ilişkin sorular sorulmuştur. Son olarak sendika şubelerinin Dünya, Türkiye ve Kırklareli bağlamında sendikacılık alanındaki önemli buldukları sorunları ve bunlara ilişkin çözüm önerilerinin tespitine gayret gösterilmiştir.

Çalışmada derinlemesine mülâkat yöntemi ile elde edilen bilgilerin teyit ve desteklenmesi bağlamında Kırklareli Valiliği İl Dernekler Müdürlüğü arşiv taraması yapılmış. Arşivde yapılan incelemede hiçbir sendikanın kuruluş tüzüğüne ulaşılamamıştır. Yapılan mülâkatlar sonucunda elde edilen bilgiler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yazılan yazıya verilen cevaptaki bilgiler ve Kırklareli İl Dernekler Müdürlüğü arşivlerinde elde edilen verilerle birlikte derlenerek ilgili bölümde, işçi ve memur sendikaları bağlamında, analiz edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda önce Kırklareli’ndeki sendikal yapı, sendikaların faaliyet özellikleri irdelenmiştir.

2. Kırklareli’nde Sendikacılık ve Sendikal Yapı

Kırklareli’nde sendikal hareket 1950’li yıllarda, Kırklareli şeker sanayii işçilerinin örgütlenmesiyle başlamaktadır. Şeker sanayiinde kurulan üçüncü sendika 1951’de Alpullu’da kurulmuştur. Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Şeker-İş’in 4 Şubat 1963’te Alpullu’da kurulmasıyla birlikte kapanmıştır. Kurucular o günleri şöyle anlatmaktadır: “İki gaz tenekesi, bir tahta iskele ve üzerine konulan kırık bir masayla kurulan Şeker-İş, bugün yıkılmaz bir kaleye dönüşmüştür” (Şeker-iş 2013: 10). İşçi sendikaları Lüleburgaz ilçesinde memur sendikaları ise il merkezinde örgütlenmişlerdir.

2.1. Sendikal Faaliyet Alanları ve Örgütlenme Düzeyleri

Türkiye’deki işçi sendikaları işkolu esasına göre örgütlenmiştir. Türkiye de 2015 yılı itibariyle 1.189.481’i sendikalı toplam 12.287.238 işçi bulunmaktadır. Sendikalaşma oranı %9,68’dir. Kırklareli’nde ise 9329’i sendikalı 54.972 işçi bulunmaktadır. Sendikalaşma oranı %16,97’dir. Kırklareli’nde sendikalaşma oranı Türkiye genelinden daha yüksektir. Kırklareli’nde işçi sendikalarının en örgütlü olduğu işkolu, %61,15 oran ile çimento, toprak ve cam sanayi işkoludur (bit.ly/2L2CXpF). Bunda örgütlenme kültürü oluşmuş Kristal iş ve Petrol iş gibi sendikaların varlığı ve bu sektörde faaliyette bulunan işyerlerinin ölçek büyüklüğünün etkili olduğu değerlendirilmektedir. Türkiye genelinde 2015 yılı itibariyle 11 hizmet kolunda 158 sendika altında 1.679.028’i sendikalı 2.354.314 kamu görevlisi bulunmaktadır. Sendika yöneticileri ile yapılan mülakatlar 2015 yılında yapıldığından, karşılaştırılan verilerin uyumu açısından farklı kaynaklardan da 2015 yılına ait veriler çekilmiştir (<https://bit.ly/3hsCpFp>).

Tablo 2. Kırklareli’nde Faaliyet Gösteren Memur Sendikaları

Sıra No	Sendika Adı	İşkoluna Göre Adı	Kuruluş Tarihi	Üye Sayısı	Alan
1	Eğitimciler Birliği Sendikası Kırklareli Şubesi	Eğitim-Bir-Sen	13.12.2012	841	Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri
2	Eğitim ve Bilim İş Görenleri Sendikası Kırklareli Şubesi	Eğitim-İş	20.10.2012	546	Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri
3	Türkiye Büro Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası Kırklareli Şubesi	Türk Büro-Sen	20.07.2012	411	Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri
4	Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası Kırklareli Şubesi	Sağlık-Sen	24.03.2012	183	Sağlık ve Sosyal Hizmetler
5	Tarım Orman Çalışanları Birliği Sendikası Trakya Şubesi	Toç Bir-Sen	15.07.2010	225	Tarım ve Ormancılık Hizmetleri
6	Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası Kırklareli Şubesi	Türk Sağlık-Sen	28.09.2004	780	Sağlık ve Sosyal Hizmetler
7	Türkiye Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Kırklareli Şubesi Sendikası	Türk Eğitim Sen	05.04.2002	720	Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri
8	Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Emekçileri	Tüm Bel-Sen	17.01.2002	450	Yerel Yönetim Hizmetleri

9	Sendikası Kırklareli Şubesi Eğitim ve Bilim Emekçileri	Eğitim-Sen	07.01.2002	492	Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri
10	Sendikası Kırklareli Şubesi Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Kırklareli Şubesi	Ses	04.01.2002	183	Sağlık ve Sosyal Hizmetler

Tablo-3’te yer verilen sendikaların şube bazında kuruluş tarihleri ve üye sayıları, gerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, gerekse Kırklareli Valiliği İl Dernekler Müdürlüğü’nden net verilere ulaşılamaması nedeniyle, sendika şube yöneticileri ile yapılan mülakatlardan elde edilen bilgilerden derlenebilmiştir. Kırklareli’nde görev yapan toplam memur sayısı ile Kırklareli’ndeki sendikalı memur sayısı kesin olarak tespit edilemediğinden, Türkiye geneli sendikalı memur oranı ile kıyaslama imkânı da bulunmamaktadır.

2.2. Üye Profili

SGB Çalışma Genel Müdürlüğü’nün ilgili yazısında; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca 2015 yılı Temmuz ayında yayınlanan istatistiklere göre Kırklareli ilinde sendikaya üye işçilerin yaş ve cinsiyete göre dağılımı Tablo-3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Kırklareli’nde Sendikaya Üye İşçilerin Yaş ve Cinsiyet Durumu Dağılımı

Yaş Dağılımı	Cinsiyet		Genel Toplam
	Erkek	Kadın	
20-24	440	124	564
25-29	1.341	266	1.607
30-34	1.676	333	2.009
35-39	1.676	362	2.038
40-44	1.363	321	1.684
45-49	1.420	143	1.563
50-54	415	74	489
55-59	106	17	123
60-64	20	3	23
65+	1	-	1
Bilinmeyen	27	5	32
Toplam	8.485	1.648	10.133

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü’nün 06.10.2015 tarih ve 72693546-042E.22072 sayılı cevabi yazısı.

Tablo incelendiğinde; Kırklareli’nde sendikaya üye olma yaşının 20 olduğu gözlemlenmektedir. 20-24 yaş aralığında başlayan sendikaya üyelik durumunun 35-39 yaş bandına kadar artış gösterdiği, bu yaş bandından sonra sendikaya üye olan işçi

sayısının giderek azaldığı görünmektedir. Sendikalaşma oranının en yüksek olduğu 35-39 yaş aralığıdır. 65 ve üzeri yaş aralığında ise sendikaya üyelik oranı çok düşüktür. İşçi sendika şube yöneticileri ile yapılan mülâkatlarda üyelerinin yaş dağılımları konusunda net bilgiye sahip olmadıkları gözlenmiştir.

Kırklareli’ndeki sendikaların işkolu bazında üyelerinin cinsiyet dağılımı ile alakalı herhangi bir veri bulunamamıştır bu nedenle Şube yöneticilerinin cinsiyet ve yaş dağılımı konusundaki bilgi yeterlilikleri test edilememiştir. Sendika şube yöneticileri ile yapılan mülâkatlardan elde edilen verilere göre tarım ve orman hizmet kolundaki kamu görevlileri ve Yerel yönetim hizmetleri işkolunda sendikalarının üyelerinin çoğunluğu erkek olduğu öğrenilmiştir. Büro hizmetlerinde ise hemen hemen eşit bir cinsiyet dağılımı olduğu belirtilmiştir. Eğitim hizmet kolundaki cinsiyet dağılımı şubeden şubeye değişiklik göstermektedir. Benzer bir görünüm sağlık hizmet kolunda da bulunmakla birlikte dağılımın nispeten kadınlar lehine olduğu söylenebilir.

2.3. Örgütlenme Yapısı

Yapılan mülâkatlarda Kırklareli’ndeki sendikaların kanunda ve tüzüklerinde yer alan zorunlu organlara sahip olduğu, bu organların mevzuatta düzenlendiği şekilde faaliyet gösterdiği anlaşılmıştır. Bununla birlikte ekonomik olarak güçlü olan sendikaların toplumun dezavantajlı grupları arasında bulunan kadınlar, gençler, emekliler ve engellilere yönelik faaliyetlerde bulunan komisyonlar kurdukları belirtilmiştir. Mülakat esnasında Kristal-iş sendikasının sendikal mücadeleden dolayı işvereni tarafından işten çıkarılan bir işçiyi sendika ofisinde çalıştırılmak üzere istihdam ettiği öğrenilmiştir. Kırklareli’ndeki işçi ve memur sendikaları şube bazında mali yetersizliklerden dolayı profesyonel danışmanlık hizmeti alamamaktadırlar. Bu ihtiyaçlarını genel merkezleri aracılığıyla gidermektedirler. Memur sendikalarının bir kısmının idare mahkemelerinin bulunduğu Edirne’de bölgesel hizmet veren hukuki danışmanlık hizmetinden yararlandığı anlaşılmıştır.

3. Kırklareli’nde Sendikal Faaliyetler

Kırklareli’nde 2015 yılı itibariyle tüm işkollarında faaliyet gösteren iş yeri bulunmaktadır. İşçi sendikalarının, madencilik ve taş ocakları, ağaç ve kâğıt, gemi

yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkollarında örgütlenemedikleri görülmektedir. Kırklareli’nin ekonomik yapısı incelendiğinde, "gıda ürünleri ve içecek imalatı" (92 işyeri), "ağaç ürünleri imalatı" (11 işyeri) "tekstil ürünleri imalatı"(55 işyeri), "kimyasal madde imalatı" (5 işyeri) ile "metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı" (21 işyeri) sektörleri öne çıkmaktadır. Diğer tesislerle birlikte bu tesislerde 19 bin dolayında işçi çalışmaktadır. 500’ün üzerinde çalışanı olan 8 işyeri bulunmaktadır. Bu 8 tesiste il genelindeki toplam işçilerin yüzde 35’i istihdam edilmektedir (<http://www.kirklareli.gov.tr/planlama-istatistikler>).

3.1. Siyasal Faaliyetler

3.1.1. İşçi Sendikaları Bakımından

Kırklareli’ndeki işçi sendikalarının sol eğilimli olduğu, ancak kendilerini tam olarak bu ideoloji ile tanımlamadıkları söylenebilir. Bununla birlikte sol görüş dışında üyelerin de bulunduğu belirtilmiştir. Bölgenin siyasal eğilimlerinin üyelerin siyasal tercihlerinde etkili olduğu söylenebilir. Yöneticiler sendikaların sınıf temelli, demokrasi ve özgürlük temalı işçi hakları mücadelesinde bulunması gerektiğini bildirmişlerdir. Ayrıca sendikaların siyasi partilerle organik bağ kurmasının doğru olmadığı belirtilmiştir.

Kırklareli’ndeki işçi sendikaları 2014 yerel ve 2015 genel seçimleri için siyasal partilerin bir kısmının adaylarının şubelerine ziyarette bulduklarını, seçim bildirgelerini bırakıp potansiyel politikalarını anlattıklarını, seçim için destek istediklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte iktidar partisi adaylarının işçi sendikalarına mesafeli durduğunu beyan etmişlerdir. Kırklareli’nde kayıtlı seçmen sayısı 2015 yılı haziran ayında yapılan genel seçim için 264.309, kayıtlı toplam sendikalı işçi sayısı 9.329’dur. Bununla beraber sanayi tesislerine bağlı olarak örgütlü emeğin yoğunlaştığı ve toplam kayıtlı seçmen sayısı 2015 yılı haziran seçimleri için 108.040 olan Lüleburgaz ilçesindeki belediye başkanlığı seçimlerinin 2014 yılında yaklaşık 14.000 oy farkıyla (İl Seçim Kurulu Birleştirme Tutanakları) sonuçlandığı dikkate alındığında, bu ilçe özelinde örgütlü emeğin siyasete kısmen yön verebilme potansiyelinin bulunduğu söylenebilecektir. Kırklareli’ndeki işçi sendika şubeleri üyelerinden 2015 yılı haziran ayında yapılan genel seçimlerinde herhangi bir adaylığın söz konusu olmadığı, buna karşılık 2014 yerel seçimlerinde Petrol-İş ve

Şeker-İş sendikası üyelerinin belediye meclis üyeliğine aday oldukları ancak seçilemedikleri ifade edilmiştir.

Görüşülen şube yöneticilerinin sendika genel merkezlerinde nispeten etkin oldukları değerlendirilmiştir. 1992-2004 yılları arasında üç dönem Kristal-İş Trakya (Lüleburgaz) Şube Başkanlığı görevini üstlenen Bilal Çetintaş hala Kristal-İş Genel Başkanlığı görevini yürütmektedir. Şeker-iş sendikasının kurucuları ve genel merkez yöneticileri arasında pek çok Trakya şubesi üyesi bulunduğu belirtilmiştir. Şeker-İş'in ilk genel başkanı Hamdi Güvenen ve ilk genel sekreteri Mustafa Süzen Alpulla şeker fabrikası çalışanıdır. Petrol-İş Trakya Şubesi'nin sendikal üst yapıda rol üstlenen üyesinin olmadığı; Petrol-İş şube başkanının Ağustos 2015'te yapılacak genel kurulda genel başkanlığa aday olmayı planladığı belirtilmiştir. Yapılan araştırmada Petrol-iş'in 5-6 Eylül 2015 tarihinde gerçekleştirdiği 27. Olağan genel kurulunda sadece, sendikanın 16 Yıldır başkanlığını yürüten Mustafa Öztaşkın ve Gebze Şube Başkanı Ali Ufuk Yaşar'ın aday olduğu tespit edilmiştir (<https://www.kiplas.org.tr/petrol-iste-gorev-degisimi/>). Dolayısı ile Petrol-iş Trakya Şubesi Başkanı Turgut Düşova'nın aday olmadığı anlaşılmıştır.

3.1.2. Memur Sendikaları Bakımından

Kırklareli'ndeki memur sendikalarının bir bölümünün kendisini sol, sağ, milliyetçi ve İslami gibi siyasal kimliklere yakın olarak tanımladığı, buna rağmen kendilerinin sınıf temelli kitlesel sendikacılık yaptıklarını belirttikleri görülmüştür. Mülakatlar esnasında memur sendikalarının işçi sendikalarına oranla yakın oldukları siyasal çizgiyi daha açık ve net biçimde ifade ettikleri gözlenmiştir. Siyasi partilerin 2014 yerel ve 2015 yılı haziran ayında yapılan genel seçimler için Kırklareli'ndeki memur sendikaları şubelerinin bir bölümü ile doğrudan veya dolaylı olarak irtibat kurdukları anlaşılmıştır. Siyasi parti adaylarının genelde kendilerini tanıtmak ve projelerini aktarmak için sendikalarla bağlantı kurdukları, dolaylı olarak irtibat kurulan bir örnekte (SES) üyelerden oy istendiği belirtilmiştir. Kırklareli'ndeki memur sendika şubeleri üyelerinden 2014 yerel ve 2015 yılı haziran ayında yapılan genel seçimlerinde herhangi bir adaylığın söz konusu olmadığı ifade edilmiştir. Görüşülen memur sendika şubelerinden 5'i sendikal üst yapıda rol üstlenen üye veya yöneticilerinin olmadığını beyan etmiştir. Bununla birlikte; geçmiş yıllarda Eğitim-

Sen Kırklareli Şubesi'nden bir üyenin Eğitim-Sen Denetleme Kurulu'nda bir diğer üyenin de Danışma Kurulu'nda görev yapmış olduğu belirtilmiştir. Toç Bir-Sen Şubesi'nden bir üyenin genel başkan yardımcılığı yapmıştır. Türk Sağlık-Sen Kırklareli Şube Başkanı disiplin kurulu üyeliği yapmıştır. Tüm Bel-Sen Kırklareli Şubesi Kurucu Başkanı Sedat Evren'in genel merkez Disiplin Kurulu üyeliği yapmıştır. Türk Eğitim-Sen Kırklareli Şube Başkanı Mehmet Kızılay'ın Disiplin Kurulu yedek üyeliği yapmıştır. Türk Eğitim-Sen şube yöneticisi genel merkez bazında sendika içi demokraside şehir olarak etkisiz oluşun sebebini, Kırklareli'ndeki mevcut sendika üyelerinin niteliklerindeki ve özverilerindeki eksikliğe bağlamıştır.

3.2. Ekonomik Faaliyetler

3.2.1. İşçi Sendikaları Bakımından

Görüşülen sendika şubelerinin beyan edilen ilk grev tarihi 1989 yılına denk gelmektedir. Her üç sendika şubesinin de yaptığı grev ve toplu sözleşmeler bulunmaktadır. Bunlardan öne çıkanlar Kristal-İş'in 1989 ve 2001 grevleri dışındaki tüm grevlerin milli güvenlik ve genel sağlık gibi gerekçelerle ertelenmesi, bu durumun son yıllarda hükümet politikası haline geldiği algısının oluşmasına neden olmuştur. Şeker-İş'in 1994'de yaptığı 29 günlük grev neticesinde toplu sözleşmede istenen haklar elde edilmiştir, Petrol-İş'te 2014 yılında yapılan grev tehdidi, toplu iş sözleşmesi imzalanmasını ve işten çıkarılan işçilerin yeniden işe alınmasını sağlamıştır. Kırklareli Valiliği İl Dernekler Müdürlüğü arşivlerinde yapılan incelemede:

- Türkiye Cam, Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası ile Kristal-İş sendikası arasındaki grup toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine işçi sendikası, işveren sendikası üyesi tüm işyerlerinde 02/05/1991 tarihinde grev kararı, işveren sendikası da 08/05/1991 tarihinde lokavt kararı almıştır.

- Cam İşverenleri Sendikası ile Kristal-İş arasında yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlandığından Kristal-İş 24/05/2001 tarihinde grev kararı almıştır.

- 08/06/2001 tarih 24426 sayılı resmi gazetede yayımlanan ilana göre Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. ve bağlı işyerlerinde Kristal-İş sendikası tarafından uygulanmakta olan grev, milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden bakanlar kurulunca 60 gün süreyle ertelenmesine karar verilmiştir.

Ayrıca grevlerin dışında tepki etkinliklerinde de bulunmuşlardır:

- 10/12/2003 tarih 7869 sayılı Kırklareli Emniyet Müdürlüğü yazısında Kristal-İş sendikası şubelerinin 10/12/2003'te saat 11:00'de Ak Parti Genel Merkezi önünde grev erteleme kararını protesto etmek ve sendika anahtarını dönemin başbakanına teslim etmek üzere toplanacağı ve Kırklareli şubesinin toplantıya katılmak üzere 10/11/2003'te Ankara'ya gideceği bildirilmektedir.

- Petrol-İş sendikası 07/12/2005 tarihli dilekçesiyle Kırklareli valiliğinden Tüpraş'ın satılmasına tepki göstermek için afiş asma izni talep etmiştir. Buna rağmen Tüpraş'ın özelleştirilmesiyle ilgili Özelleştirme İdaresi önünde yapılacak olan eyleme Trakya Şubesi tarafından hiçbir katılım olmayacağı 06/03/2006 tarih 3663 sayılı yazıyla Lüleburgaz İlçe Emniyet Müdürlüğü'ne bildirilmiştir.

Kristal-İş sendikası 20.06.2014'te Şişecam topluluğu bünyesindeki on cam fabrikasında, 5.800 işçiyle Kırklareli fabrikasının da katıldığı bir grev başlatmıştır. Bu grev toplu pazarlıkta “ücret zammı”, “düşük ücretli çalışanlar için talep edilen iyileştirme zammı”, “işe giriş ücreti” hususlarında mutabakata varılamadığı için başlatılmıştır. Fabrika yönetiminin sevk etmeme sözü vermesine rağmen, ürün sevk ederek grevi kırmaya çalıştığı bildirilmiştir (<https://bit.ly/3mWAYAb>).

Sendika yöneticince aktarılan Lüleburgaz'da yer alan Zentiva ilaç fabrikasında yaşanan bir örnek olayda ise; *ilaç sanayindeki daralmadan dolayı işveren işçileri çıkarma kararı almıştır. Sendikanın müdahil olmuştur. Yapılan anlaşma ile gönüllü olan çalışanlara tüm yasal tazminatların yanı sıra sekiz maaş ikramiye vererek işten çıkarılmaları sağlanmıştır. Ancak bir süre sonra işveren sekiz maaş ikramiye vermeden ve gönüllülük esasını dikkate almadan işten çıkarmalara devam etmiştir. Sendika yeniden müdahil olarak fabrikada eylem başlatmış ve işçiler altı gün boyunca fabrikayı terk etmemişlerdir. İşveren işten çıkardığı işçileri geri almak zorunda kalmıştır.*

İşçi sendikalarının kâr getirici ticari yatırımları bulunmamaktadır. İstisna olarak Şeker-İş sendikasının Alpulu beldesinde dükkânları ve düğün salonu bulunmakta ise de dükkânlardan yalnızca iki tanesinin kirada olduğu belirtilmiştir. Şube yöneticileri kâr getirici yatırımlarının olmamasını finansal yapılarındaki zayıflığa bağlamaktadırlar.

3.2.2. Memur Sendikaları Bakımından

Memurlarda yasal statü gereği grev hakkı bulunmamaktadır (<https://bit.ly/34Vd422>). Şube bazında toplu sözleşme yapma hakkı sadece yerel yönetim hizmetleri iş kolunda bulunmaktadır. Bu noktada Kırklareli Belediyesinde yetkili sendika olarak görev yapan Tüm-Bel-Sen (KESK) ve Tüm Yerel-Sen'in sonuncusu 2014 yılında ve 136 memura ilişkin olmak üzere (<http://bit.ly/2Mikx1k>) farklı toplu sözleşmeleri bulunmaktadır.

Sendika yöneticilerinin aktardığı olaylarda: *1990'lı yılların başında Kırklareli Belediye'sinde çalışan altı işçi işten çıkarıldıkları için açlık grevine başlamıştır. Tüm-Bel-Sen işçilere destek vermiştir. 15 günün ardından grev yapan işçilerin sağlıkları bozulmaya başlamıştır. Bu noktada dönemin başbakan yardımcısı Erdal İnönü sürece dahil olmuş ve belediye tarafından işten çıkarılan işçiler işe geri alınmışlardır. Türk Sağlık Sen 13.03.2015'te döner sermayenin emekliliğe yansıtılması ve yıpranma payıyla ilgili iş bırakma eylemi yapmıştır. Sağlık hizmet kolundaki sendikalar aile hekimlerine getirilen nöbet zorunluluğu uygulamasına tepki olarak iş bırakma eylemleri yapmışlardır.*

Memur sendikalarının kâr getirici yatırım yapmalarının önünde mevzuat engeli bulunmaktadır. Taşınmaz edinimine ilişkin herhangi bir yasal engel bulunmamasına rağmen yalnızca Türk Eğitim Sen'in Kırklareli'nde genel merkez üzerine tapulu bir hizmet binası bulunmaktadır. Bu binadan konfederasyon üyesi diğer sendikalar da faydalanabilmektedir.

3.3. Sosyal Faaliyetler

3.3.1. İşçi Sendikaları Bakımından

Şeker-İş Sendikası bünyesinde sosyal yardımlaşma faaliyetlerinde bulunan Türkiye Şeker Sanayi-i Mensupları Hayır ve Eğitim Müesseseleri Kurma ve Yaşatma

Derneği'nin; 1955' Kırklareli Alpullu'da Alpullu Camii'ni, 1963'de Alpullu Şeker İlkokulu'nu yaptırdığı tespit edilmiştir (Şide 2005: 494). Petrol-İş ve Şeker-İş'in yoğun olarak paneller, tiyatro etkinlikleri, spor müsabakaları, kişisel gelişim kursları, yurt içi gezileri, Ramazan iftarları, yemekler, toplu sünnet törenleri gibi organizasyonlar gerçekleştirdikleri bildirilmiştir. Kristal-İş üyelerine iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermektedir. Kristal-İş yöneticisi; sosyal faaliyetlerin sendikal hareket içindeki gerekliliğine inanmadığını, asıl mücadelenin sendikal sahada verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. İşçi sendikaları, Lüleburgaz'da bulunan bir lokalin ortak kullanıldığını ifade etmişlerdir. Yerel düzeyde bazı sosyal tesislerle, tüp bayileriyle ve benzin istasyonlarıyla indirim anlaşmaları yaptıkları görülmüştür. Ayrıca Petrol-İş ve Şeker-İş'in konut kooperatifleri olduğu anlaşılmıştır.

3.3.2. Memur Sendikaları Bakımından

Kırklareli'ndeki memur sendikalarının genelinin sosyal faaliyetler anlamında özel günlerde (Anneler, kadınlar günü vs...) üyelerine çiçek ve hediye dağıtma, davet verme gibi faaliyetler düzenledikleri; zaman zaman kahvaltı, piknik, gezi organizasyonları yaptıkları anlaşılmıştır. Bununla beraber Eğitim Sen ve Eğitim Bir Sen'in yoğun olarak üyelerinin sendikal, mesleki ve kişisel eğitimlerine yönelik eğitim faaliyetlerinde bulunduğu belirtilmiştir. Kırklareli'ndeki memur sendikalarının üyeleri için bazı iş yerleri ile indirim anlaşmaları yaptığı ancak Türk Eğitim Sen ve Eğitim Sen'in bu tür anlaşmalara sıcak bakmadığı anlaşılmıştır. Konu ile ilgili olarak Türk Eğitim Sen, diğer sendika şubeleri kendilerinden daha avantajlı anlaşmalar yaptığında üyelerin kafalarında soru işareti oluştuğunu, bu konuda yaşadıkları sıkıntılardan dolayı avantajlı anlaşma yapma uygulamasından vazgeçtiklerini anlatırken; Eğitim Sen, üyeleri firmalara pazarlamak ve sendikacılık faaliyetlerini araçsallaştırmak anlamına gelen bu tür uygulamalara hem merkez hem de şube olarak karşı olduklarını vurgulamıştır. Memur sendikalarının hizmet sendikacılığı ile sendikalarına yeni üyeler kazandırmaya ve sendikalarının üye sayılarını korumaya daha sıcak baktıkları anlaşılmıştır. Yalnız Türk Eğitim Sen üye kazanmaktan ziyade üye kaybettikleri iddiasıyla bu anlayıştan vazgeçtiklerini belirtmiştir.

3.4. Sendikal Rekabet

Kırklareli’nde faaliyet gösteren işçi sendikalarının şube yöneticileri aynı iş kolundaki diğer sendikaları rakip olarak görmediklerini, insana, emeğe ve demokrasiye dair diğer sendikalarla sürekli etkinlikler ve projeler yapabileceklerini belirtmişlerdir. Hatta diğer sendikaları sendikal mücadelenin ortak unsurları olarak görüp, kardeş sendika olarak ilan ettiklerini ifade etmişlerdir. Memur sendikalarının önemli bir kısmının diğer sendikaları rakip olarak gördükleri, bir kısmının ise diğer sendikaları rakip olarak değil sendikal mücadelenin bir partneri olarak gördükleri anlaşılmıştır.

4. Kırklareli’nde Yeni Sosyal Hareketler ve Sendikacılık

Yapılan çalışmada Kırklareli’ndeki işçi ve memur sendikalarının yeni sosyal hareketlerle sendikaların çizgisi yönünde ilişki kurduğu anlaşılmıştır. İşçi sendikalarınca il genelindeki demokrasi platformuna katıldıkları, bir kitle örgütü olarak basın açıklamaları ve imza kampanyaları düzenledikleri, insana, doğaya, demokrasiye, özgürlüğe ve emek gücüne dair mücadelelere müdahil ve taraf oldukları aktarılmıştır. Petrol-İş; Gezi Parkı olaylarına katıldığı gerekçesiyle üyelerinin yargılandığını belirtmiştir.

Memur sendikaları da protesto yürüyüşleri, basın açıklamaları, imza kampanyaları gibi sosyal hareketlere katıldıklarını veya bizzat düzenlediklerini belirtilmişlerdir. 2009 terör protestosu, 2013 Gezi Parkı olayları, 2014 Kırklareli çocuk cinayeti tepkisi, 2014 Soma maden faciası protestosu, 2015 18 Mart şehitleri, 2015 Yalova’daki öğretmen ölümü protestosu, 1 Mayıs kutlamaları, kadın (Özgecan) cinayetleri, İsrail’in Filistin saldırıları protestosu gibi eylemlerde sendika şubelerinin önemli ölçüde ortak davranış sergiledikleri bildirilmiştir. Hatta milli eğitim yasa tasarısına karşı çıkan Eğitim-Sen ve Eğitim-İş Sendikaları Kırklareli şubelerinin 2014 yılı içerisinde bir günlük ortak iş bırakma eylemi yaptığı basına yansımıştır (<http://bit.ly/3aT5XLh>). Memur-Sen’e bağlı örgütlerin sosyal hareketlere katılım kararını alırken kamu güvenliğini bozabilecek eylemler içinde yer almayarak buna alternatif çözüm yolları önerdikleri bildirilmiştir. Kırklareli’nde farklı siyasi eğilimlere sahip sendikalar ve diğer sivil toplum örgütleri ortaklaşa 36 yıl sonra 2014’te 1 Mayıs mitingini Lüleburgaz yerine Kırklareli’nde düzenlemişlerdir. Bu olayın sendika yöneticilerinde ortak bir emek hareketi oluşturulması bağlamında bir

umut ışığı oluşturduğu kanaatine varılmıştır. Netice itibarıyla memur sendikalarının güncek sorunlara dair sosyal hareketlere katılım sağladığı, memurların özlük haklarının iyileştirilmesine dair bir toplumsal hareket düzlemi yaratamadıkları anlaşılmıştır.

5. Kırklareli’nde Sendika Yöneticilerinin Bakış Açısı

Yapılan mülakatlarda sendika yöneticilerinin önemli bir bölümü; toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi, toplu sözleşme gibi terimler arasındaki teknik farklılıklar, kendi şubelerinin üye profilleri, mevzuat değişiklikleri ve dünyadaki sendikal gelişmeler gibi temel konularda yeterli bilgiye sahip olmadıkları izlenimi vermişlerdir. Buna karşılık, sendikaların siyasal ve sosyal fonksiyonları konusundaki farkındalık düzeylerinin daha yüksek seviyelerde olduğunu söylemek mümkündür. İşçi ve memur sendika yöneticileri, sendikaların temsil krizinin aşılma yöntemleri olarak önerilen yeni sendikal örgütlenme modelleri konusunda farklı bakış açılarına sahiptirler. Bu bağlamda yöneticilerin geneli, hizmet sendikacılığını benimserken, 2 sendika yöneticisinin bu modeli tümünden reddederek toplumsal hareket sendikacılığına daha sıcak baktığı anlaşılmıştır.

5.1. İşçi Sendikaları Bakımından

Sendika yöneticileri önceki yıllarda nispeten güçlü olan sendikal hareketin küresel ölçekte gerilediği, 1990’da sosyalist bloğun çökmesinin ardından tek kutuplu dünya düzeninde sermayenin egemen olduğu, bu durumun Türkiye’ye de yansıdığı düşüncesindedir. Türkiye’de hükümetin endüstri ilişkilerinde dengeyi grev ertelemesi yoluyla sendikaların aleyhine bozduğu belirtilmiştir. Kurulan yeni üniversitelerin kalifiye emek arzını arttırarak ücretleri düşürmek amacıyla kurulduğu öne sürülmektedir. Sermaye sahiplerinin kurdurduğu ve işçilerin sendikal mücadelesini bölme amacı taşıyan sendikalar sarı sendika denir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 1998: 568). Sendikal örgütlenmede baş gösteren sarı sendikacılığın toplu iş sözleşmelerinde işveren lehine hükümler getirilmesinin önünü açtığı belirtilmiştir. İşçilerin sendikal örgütlenme tercihleri üzerinde kurulan baskıya dair bir örnekte Trakya Döküm’de ağır koşullarda çalıştırılan işçilerle on yıllık sözleşme yapılması gerekirken üç yıllık sözleşme yapılmaktadır. İşçiler sendikalarından

beklediği tepkiyi bulamamışlardır. Bu nedenle Türk Metal Sendikası’ndan istifa ederek Birleşik Metal İş sendikasına üye olmuşlardır. Sendikalarını değiştiren 14 işçinin “küçülme” gerekçesiyle işten atıldığı, işçilerinin işe iade ve sendikal tazminat davası açtıkları bildirilmiştir (<http://bit.ly/3rDjooq>). Sendika yöneticileri sendikacılık anlamında Trakya’da halkın nispeten bilinçli olduğunu ileri sürmektedirler. Eğitim seviyesi yüksek olması nedeniyle örgütlenmede çok büyük sıkıntılar yaşanmadığını belirtmişlerdir. İşçi sendikaları yöneticilerinin tamamı “en önemli sorun” olarak birinci sırada, sendikalar üzerindeki siyasi etki ve baskıyı; ikinci olarak da sendikal haklara dair mevzuattaki eksiklikleri göstermişlerdir. Bunların yanı sıra; Petrol-İş yöneticisi önemli sorunlar olarak işsizliği, kapitalist sistemi, sömürü düzenini ve ucuz emeği dile getirmiştir. İşçi sendikalarının yöneticileri sendikal krizin aşılması için örgütlenmenin önündeki yasal engellerin ortadan kaldırılması, tüm sigortalı çalışanların sendikalı olması, sendikalara kayıt dışı çalışmayı engelleyici misyon yüklenmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Somut olarak sunulan tek çözüm önerisinin yalnızca sigortalı işçilerle ilgili olarak belirtilmiş olmasından hareketle; Kırklareli’ndeki işçi sendikalarının, kayıt dışı istihdama kayıtsız kaldığı söylenebilir. Petrol-İş ve Şeker-İş “Dünyadaki, Türkiye’deki ve Kırklareli’ndeki sendikal hareketlerin durumu ve geleceği hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna “umutluyuz” cevabını verirken Kristal-İş net bir cevap vermemiştir. Soruyu yanıtlayan yöneticiler; sendikal hareketin asıl yükselişinin dibe vurdurduktan sonra gerçekleşebileceğini, işçi sınıfının daha hür, adil ve yaşanılabilir bir dünyayı mutlaka kuracağını, Yunanistan’da yaşanan sürecin bu değişimin ilk ipuçlarını oluşturduğunu ifade etmişlerdir.

5.2. Memur Sendikaları Bakımından

Kırklareli’ndeki memur sendikaları şube yöneticilerinin önemli bir bölümünün sendikal hareketin küresel konumu ve krizi konusunda herhangi bir fikir sahibi olmadıkları, ayrıca sendikal hareketi teorik ve pratik olarak daha ileri taşıma konusunda kayda değer bir çaba içerisinde bulunmadıkları sonucuna varılmıştır. Buradan hareketle; memur sendikalarının devlet memurluğu statüsünün sağladığı güvence nedeniyle aktif ve yoğun bir sendikal mücadele içerisine girmeye ihtiyaç duymadıkları ifade edilebilir. T.C. Anayasası’nın 54. maddesinde düzenlenen grev

hakki yalnızca işçilere tanınmış olup bahse konu maddede memurlar ve diğer kamu görevlilerine yer verilmemiştir. Görüşülen memur sendika şube yetkilileri “en önemli sorun” olarak, sendikalar üzerindeki siyasi baskıyı; ikinci olarak da sendikal parçalanmışlık ve grev hakkının olmayışını göstermişlerdir. Bunun yanı sıra “üyelerin kendi haklarını savunma konusundaki pasiflikleri, ülkede demokrasinin oturmamış olması, sendikal haklara dair mevzuattaki eksiklikler, toplumsal duyarsızlık, sendikaların haklarını koruyacaklarına dair kişilerdeki güvensizlik, memur sendikalarının dayanışma derneği gibi hareket etmesi” sorunları da dile getirilmiştir. Sendika yöneticilerinin genel olarak sendikal örgütlenmeyi sivil toplum düzeninin bir parçası olarak kabul ettikleri anlaşılmıştır. Yöneticiler Sendikaların devletle toplu pazarlık yapan kuruluşlar olmaları hasebiyle onunla eşit düzeyde olduğu sonucunu çıkarmışlardır. Buna rağmen devlet kurumlarıyla yapılan resmi yazışmalarda arz eden üslup kullanılması gerekliliğini eleştirmişlerdir. Memur sendikaları yöneticileri geleceğe dair umutlu olma noktasında farklı görüşlerde idirler. Şube yetkililerine yöneltilen “Dünyadaki, Türkiye’deki ve Kırklareli’ndeki sendikal hareketlerin durumu ve geleceği hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna; 10 yöneticiden 5’i “umutluyum” cevabını verirken 1’i “umutsuzuz” cevabını vermiş, soruya çok net cevap vermeyen 4 yetkilinin söylemlerinin ise “umutsuz” olduklarına dair işaretler taşıdığı gözlenmiştir. Bu bağlamda; bir kısım yönetici sınıf çelişkisi ve ihtiyaca yol açan koşullar devam ettiği sürece sendikaların varlığını koruyacağını, Yunanistan ve KKTC’deki son seçim sonuçlarının⁵ emek sınıfının umutlarını yeşerttiği, sendikaların üyelerinin özlük haklarını genişletme işlevi dışında sosyal ve ekonomik fonksiyonlarını da etkin biçimde icra etmeleri gerektiğini, bunun için de sendikaların ortak mücadele platformlarında birleşmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Buna karşılık bazı yöneticiler ise örgütlenmedeki parçalı yapının ortadan kaldırılmasının zor olduğu, üyelerin mücadeleye katılımının zayıflığı nedeniyle tam anlamıyla bir sendikacılık yapılamadığı gerekçeleriyle sendikaların geleceğini belirsiz veya karanlık gördüklerini ifade etmişlerdir. Memur sendikalarının yöneticileri genel olarak yukarıda belirtilen sorunların dışarıdan akıl verme ile ya da sihirli bir değnek aracılığıyla çözülemeyeceği ancak mücadele ile çözüme

5 Yunanistan’da 25 Ocak 2015 tarihinde yapılan ve Alexis Tsipras liderliğindeki sol koalisyonun (SYRIZA) kazandığı erken genel seçim ile KKTC’de 26 Nisan 2015 tarihinde yapılan ve sol siyaset kanalından gelen Mustafa Akıncı’nın kazandığı ikinci tur Cumhurbaşkanlığı seçimi kastedilmektedir.

kavuşturulabileceğini belirtmişlerdir. Buna göre özel çıkarlar yerine kolektif çıkarların ağırlıklı olduğu mücadele yönteminin seçilmesi sendikaların daha da güçlenmesini sağlayacaktır. Bunun önündeki en büyük engel sendikaların sol, yurtsever, muhafazakâr ve benzeri şekillerde ayrıştırılmasıdır. “Bu ayrışma asgari düzeye indirilir, siyasi görüş eksenli hareket edilmez ve siyasetle araya mesafe konulabilirse özgün bir sendikacılık geliştirilebilir.” düşüncesi ileri sürülen en popüler çözüm önerisi olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca, sendikalarda profesyonel yöneticilik olması, memurlara grev hakkı verilmesi ve memur sendikaları arasında dayanışma olması gerektiği de dile getirilmiştir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

İşçi sendikalarının gelişimi 1923-1946 basit işçi örgütlerinin örneklerinin var olduğu dönem, 1946-1960 cılız sendikal hareketlerin filizlendiği dönem 1960-1980 bu günkü anlamda sendikacılığın geliştiği, “grevli toplu pazarlık” hakkının elde edildiği dönem, 1980 sonrası darbe etkisiyle yasal mevzuatının yeniden oluşturulduğu dönem olarak ayrılabilir (Pıçak ve Kadah 2017:204). İlk memur sendikaları 1965 yılında kurulmaya başlansa da 1971 değişikliği ile Anayasanın 46. Maddesinde düzenleme yapılmış ve yasaklanmıştır. 1990’lı yıllarda fiilen başlayan memur sendikacılığı nihayet 2001’de 4688 S.K. ile yasal zeminine kavuşmuştur (Mahiroğulları 2011: 143). Türkiye’de sendikalar 1961 anayasasının yürürlüğe girişine kadar oldukça etkisizdir (Tuna 2011: 255).

Sendikaların sosyal, siyasi ve ekonomik faaliyetlerinden söz etmek mümkündür. Sendikalar sanayi devriminin yaratmış olduğu ekonomik ve sosyal sıkıntıları bertaraf edebilmek için ilk olarak 1824 yılında İngiltere’de kurulmuş ve kuruldukları günden başlamak kaydıyla sosyal faaliyetlerde bulunmuşlardır (Tokol 1988: 17). Sendika yöneticilerinin çoğu sendikal faaliyetleri sınırlı bir ölçüde algılamaktadırlar. Bu nedenle işçilerin sosyal ve politik taleplerini yönlendirememektedirler. Ancak sendikaların yeni arayışlar içerisinde olduklarını söylemek mümkündür. Kadın işsizler için kurulan kadın işçi büroları buna örnek olarak gösterilebilir. Bu örnek Türk sendikacıların yenilik arayışı içinde olduğu anlamına gelmektedir (Yorgun 2005: 152). Küresel gelişmelerin ardından Türkiye’deki sendikal hareket çalışma şartlarını iyileştirmeye odaklanarak

faaliyetlerini tam anlamı ile yerine getiremez. Faaliyetlerini ücret sendikacılığının ötesine taşınması gerekmektedir. Sendikal örgütlenme en temel gerekliliktir. Sendika içi demokrasi vazgeçilemezdir. Bu araçlar kullanılarak sendikacıların hizmet sendikacılığına önem vermeleri gerekmektedir (Yorgun 2005: 158).

1971 yılından başlamak kaydıyla Türk sendikacılığı adına: “sosyal demokrasi hareketi” diyebileceğimiz bir rota belirlenmiştir. 1965 yılında Türk-İş konfederasyonunun almış olduğu bir yönetim kurulu kararı ile parlamentoda görüşülecek işçilerle alakalı kanunlara etki etmek ve bunların işçiler lehine bir an önce kanunlaşmasını sağlamak için seçimleri kazanacak milletvekillerine yönelmişlerdir. Bunu yaparken herhangi bir parti mefhumu gözetmemişler, faaliyetlerini konfederasyonun “partiler üstü” ilkesi uyarınca gerçekleştirmişlerdir. DİSK benzeri bir çalışmayı 1969’da gerçekleştirmiştir. Ayrıca Türk-İş’in partiler üstü bu tutumu 2 Temmuz 1971’de on ikiler olarak adlandırılan bazı sendikacılar tarafından hazırlanan “Türk İşçi Hareketi İçin Sosyal Demokrat Düzen” başlıklı raporla eleştirilmiş ve “Emek - sermaye sürtünmesine 'meydan vermemek üzere, siyasal bir güç haline gelmek” gerekliliği bildirilmiştir (<https://bit.ly/3htkjTO>). Türkiye’de sendikalar ile siyasi partilerin ilişkisi sorunlu bir alan olarak tanımlanabilmektedir. Sendikalar yapıları gereği siyasi partiler tarafından sürekli bir etki alanı olarak görülmektedirler. Sendikaların ise bağımsız kalma noktasında başarısız olmuşlardır. Siyasi partiler her daim sendika yönetimlerinde söz sahibi olma çabasında dırlar (Lordoğlu, 2003, s.296). Sendikal hareketin etkisinin arttırılabilmesi için Türkiye’deki işçi örgütlerinin iş birliği içinde çalışıp örgütsel birliği hedeflemeleri gerekmektedir (Yorgun 2005: 158). Sendikal parçalanmışlık sendikal hareketin önündeki önemli problemlerden birisidir.

Sendikalar ekonomik fonksiyonlarını toplu iş sözleşmesi yaparak ve otoritelerin ekonomik anlamda işçiler lehine karar almasını sağlamaya çalışarak yerine getirmektedirler. Sendika kurmanın ve işçilerin ona üye olmalarının en temel sebeplerinden birisi toplu iş sözleşmesidir. Toplu iş sözleşmesine kadar geçen süreç ise toplu pazarlık olarak tanımlanır. Türkiye’de bu haklar 07.11.2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yasal güvence altına alınmıştır. Grev, toplu pazarlık ve örgütlenme hakkı biri olmadan

diğerinin de işlevinin zayıfladığı 3 kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha önceki yasal düzenlemeler ve 6356 sayılı kanun incelendiğinde grev hakkının çok fazla sınırlandırıldığı söylenebilir. “petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri ve kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi toplu taşıma hizmetleri, can ve mal kurtarma, cenaze ve mezarlıklar” gibi iş yerlerine grev yasağı getirilmiş hatta uluslar arası normlara uygun olmayacak şekilde banka hizmetleri de bu yasağa dahil edilmiştir. Grev oylaması ile alakalı düzenlemelerde grev oylamasına katılanların salt çoğunluğu ile karar alma şartı getirilerek grev işlevsiz kılınmak istenmiştir. Kanun “genel sağlık ve milli güvenlik” nedeni ile grev ve lokavtın ertelenebileceği hükmüne amir kılınmıştır. “Genel sağlık ve milli güvenlik” kavramları subjektif olarak değerlendirilebileceğinden hükümetler grev erteleme hususunda oldukça geniş uygulama alanı bulmuşlardır. Grev erteleme kavramı anlamının ötesinde bir ertelemeyi ifade etmemektedir. Ertelene kararı verilmesi halinde ya tarafların anlaşması ya da Yüksek Hakem Kuruluna gidilmesi esas alınmıştır (Yorgun 2013 :370-376).

Kırklareli’ndeki işçi sendikacılığı nispeten erken denebilecek bir tarihte, 1952’de Alpullu şeker fabrikasında başlamaktadır. Daha sonra cam, çimento ve petrol ürünleri işkollarında genişlemiştir. 2000’li yılların başlarından itibaren Şeker-İş’in etkisi zayıflamaya başlamıştır. Buna rağmen Kırklareli’nde örgütlülük oranının ülke ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bunda Kırklareli’nin sosyo-kültürel yapısının etkili olduğu dile getirilmiştir.

Kırklareli’ndeki memur sendikacılığı da Türkiye geneline paralel bir seyir izlemiş, 1990’lı yıllardaki fiili örgütlenmeler 2002 yılından itibaren yasal statüye kavuşarak sendikal alanda boy göstermiştir. Memur sendikacılığı bu tarihten itibaren Kırklareli’ndeki üye sayısını sürekli artırmışlardır. Bununla birlikte memur sendikacılığının parçalanmış yapısı ile genel merkezlerine ve siyasal iktidara olan bağımlılığı, potansiyel gücünü çalışanlar lehine kullanmasına engel olmuştur. Siyasal partilerin sendika yönetimlerinde söz sahibi olma isteği Kırklareli sendikaları içinde geçerli görülmektedir.

Yapılan mülâkatlar sonucunda Kırklareli’ndeki işçi ve memur sendikalarının sosyal hareketlerle protesto yürüyüşleri, basın açıklamaları, imza kampanyaları gibi yöntemler kullanarak ilişki kurduğu anlaşılmıştır. Sendikalar her ne kadar topluma

mal olmuş kutlamalarda ve protestolarda birlikte çalışma iradesi gösterecekler de iş birliği içerisinde çalışıp örgütsel birliğe ulaşma başarısından uzak görünmektedirler. Genel olarak sendikal krizin problemlerinden birisi olan parçalanmış yapının Kırklareli örneği için de geçerli olduğu söylenebilir.

Sendikaların çoğunun hizmet sendikacılığı ilkesini benimsediği ve çeşitli sosyal kültürel faaliyetler ve düzenlenen eğitimlerle üyelerinin birlik ve beraberliklerini tesis etmeyi amaçladıkları bu sayede örgütlenmelerini güçlendirmeye çalıştıkları ve yaşanan sendikal krizlerin etkisini azaltma eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Yalnızca iki sendika başkanının bakış açısı olarak sendikanın sadece ekonomik faaliyetlerinin yerine getirilmesi gerektiğine inandığı tespit edilmiştir.

Kırklareli işçi sendikaları toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ve grev açısından oldukça aktif görünmektedirler ancak grevlerin bir kısmı “genel sağlık ve milli güvenlik” gerekçesi ile ertelenmiştir. Ayrıca Petrol-iş “petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımını ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri” faaliyeti yürüten işçileri örgütlediğinden bu işletmelerde meri mevzuata göre grev yasağı kapsamındadır. Örgütlediği diğer işyerlerinde ise grevlere ve farklı protestolara imza atarak işçilerin haklarını koruma noktasında aktif bir rol oynamıştır.

Kırklareli’ndeki işçi ve memur sendikaları yöneticilerinin sendikal hareketin sorunlarına ilişkin alguları, bakış açıları, çözüm önerileri ve farkındalık seviyelerinin ideolojik görüşler tarafından önemli ölçüde biçimlendirildiği gözlemlenmiştir. Bu durumun parçalı yapıyı pekiştirdiği değerlendirilmiştir. Sendika yöneticilerinin önemli bir bölümü siyasal fonksiyon icrası ile siyasal parti angajmanını ayırıştırabilmektedir. Sendikaların siyasal faaliyetlerde bulunmalarını gerekli bulmakla beraber siyasal partilerle kurulacak organik bir bağı kesinlikle reddetmektedirler. Kırklareli’ndeki sendikalarda örgüt içi demokrasi unsurlarının başarılı bir şekilde uygulandığı görülmektedir. Sendika kurulları seçimle belirlenmekte ve özellikle sendikaların sosyal faaliyetlerinde aktif rol almaktadırlar.

Kırklareli’ndeki sendikal hareket doğaldır ki, Dünya ve Türkiye’deki sendikal hareketin yerel ölçekli bir yansımasıdır. Bu bağlamda, uluslararası ve ulusal ölçekli değişikliklerden etkilenmiştir. Her ne kadar örgütlenme oranı Türkiye ortalamasının üstünde olsa da İşçi sendikacılığındaki temsil krizinden etkilendiği söylenebilir.

Memur sendikacılığında konfederasyonların rekabeti Kırklareli’nde de etkili olmuştur.

KAYNAKÇA

- AİLE, SOSYAL POLİTİKALAR VE ÇALIŞMA BAKANLIĞI;
<https://ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-sendika-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>, Erişim Tarihi: 21.12.2020.
- BASIN BÜLTENİ, Kırklareli Belediyesi ile Toplu Sözleşme İmzaladık,
<http://www.tumyerelsen.org.tr/haber-59-kirklareli-belediyesi-ile-toplu-sozlesme-imzaladik.html>, Erişim Tarihi:14 Haziran 2015.
- BASIN BÜLTENİ, Petrol-İşte görev değişimi, <https://www.kiplas.org.tr/petrol-iste-gorev-degisimi/>, Erişim Tarihi: 27 Aralık 2020.
- BASIN BÜLTENİ, *THS Broşür- Yeni Bir Sendikal Harekete Doğru*,
<http://www.sendika.org/2004/12/ths-brosur-yeni-bir-sendikal-harekete-dogru>, Erişim Tarihi: 20 Nisan 2015.
- BASIN BÜLTENİ, Trakya Dökümde Sendikal Kıyım
<http://www.gorunumgazetesi.com.tr/haber/21802/trakya-dokumde-sendikal-kiyim.html>, Erişim Tarihi: 15 Haziran 2015.
- BASIN BÜLTENİ, <https://www.ih.com.tr/malatya-haberleri/kirklarelide-sendikalar-1-gunluk-is-birakti-690332/> Kırklareli’nde Sendikalar 1 Günlük İş Biraktı,
Erişim Tarihi:21/12/2020.
- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI Çalışma Genel Müdürlüğü’nün 06.10.2015 tarih ve 72693546-042E.22072 sayılı cevabi yazısı.
- KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ’nün 10.09.2015 tarih ve 7669 sayılı yazısı.
- KIRKLARELİ VALİLİĞİ; <http://www.kirklareli.gov.tr/planlama-istatistikler>, Erişim Tarihi: 21.12.2020.
- KOCABAŞ, F. (2015). “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi S:10.
- KOZAK, İ., E., (1992). “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi: İngiltere Örneği”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. ss. 63-81.
- MAHİROĞULLARI, A . (2011). “Gelişim Süreci Ve Yasal Çerçevesiyle Türkiye’de Memur Sendikacılığı”. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, S:55(1), ss.143-189.
- ÖZUĞURLU, M. (2015). Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine Gözlemler . Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, S.55(1), ss.139-171.
- PIÇAK, N. Ve KADAH, H. (2017). “Türkiye’de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi”. Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları. S:2(9), ss.207-248.

- ŞEKER-İŞ YAYINLARI, İki Teneke, Tahta İskele ve Kırık Bir Masadan Yıkılmaz Kaleye, Şeker-İş'in 50. Yılına Armağan, Ankara 2013.
- ŞENKAL, A., (1999), "Sendikasız Endüstri İlişkileri: Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de", Kamu-iş, Ankara.
- ŞİDE, M., S. (2005), "Sendikam Şeker-İş ve Şeker Sanayi", Ankara: Şeker – İş Yayınları.
- TOKOL, BAŞIBÜYÜK, A. (1988) "Norveç Endüstri İlişkiler Sisteminin Genel Çerçevesi", Belediye-iş Dergisi, İstanbul.
- TUNA, O. (2011). "Türkiye'de Sendikacılık Ve Sendikalarımız". Journal of Social Policy Conferences, S.0(20), ss.255-268.
- TUNA, O. (1972) "Türk Sendikacılığında Sosyal Demokrasi Hareketi"
https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/51602/makaleler/24/1/arastirmax-turk-sendikaciliginda-sosyal-demokrasi-hareketi_0.pdf, Erişim Tarihi: 29/12/2020
- TÜRKİYE SENDİKACILIK ANSİKLOPEDİSİ, (1998) Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, İstanbul, Cilt 2.
- YORGUN, S. (2011). "Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği" . Journal of Social Policy Conferences , S: 0(53) ss.313-330.
- YORGUN, S. (2013). "Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" Çalışma ve Toplum, S4, ss. 357-380.
- YORGUN, S. (2005). "Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler". Çalışma ve Toplum, ss.137-167.

TEK EBEVEYNLİ AİLELERİN ALDIKLARI SOSYAL YARDIMLAR VE SOSYAL YARDIM BEKLENTİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

İlknur KARAASLAN²
Ebru OPÇİN³

ÖZ

Tek ebeveynli olmak, yoksulluğun başını çektiği bir dizi, psikolojik, sosyolojik ve ekonomik sorunu da beraberinde getirmektedir. Yeterli gelire sahip olmayan tek ebeveynli aile üyeleri, temel ihtiyaçları olan beslenme, sağlık, eğitim vb. konularla ilgili ciddi bir erişim problemi ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu noktada sosyal devlet devreye girmekte, aileleri destekleyici sosyal politikalar ve sosyal yardımlarla, tek ebeveynliğin dezavantajları azaltılmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmada, Tekirdağ ilinde yaşayan tek ebeveynli ailelerin yararlandıkları sosyal yardımlar ve bu konudaki beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın temelini, yarı yapılandırılmış görüşme soru formu ve gözlem formu vasıtasıyla, ailelerle yüzyüze yapılan derinlemesine mülakatlar oluşturmaktadır. Görüşülen kadınların içerisinde, şartlı nakit desteği, şartsız/karşılıksız nakdi yardımlar, çocuklar için eğitim ve giysi yardımı, yakacak vb. sosyal yardım alanlar, boşandığı eşinden nafaka alanlar vd. mevcut olup kadınların tümü sosyal yardımların yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. En çok ihtiyaç duyulan yardımlar ise nakit desteği, boşanmanın ilk dönemlerinde kalacak yer temini, yakacak yardımı vb. şeklinde belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tek Ebeveynli Aile, Sosyal Yardım, Sosyal Yardım Beklentisi, Sosyal Politika, Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar.

A RESEARCH OF SINGLE PARENT FAMILIES ON SOCIAL ASSISTANCES AND THE EXPECTATIONS

ABSTRACT

Being a single parent brings along a series of psychological, sociological and economic problems led by poverty. Single-parent family members who do not have sufficient income, may face a serious access problem for their basic needs such as nutrition, health, education, etc. At this point, the social state comes into play, and the disadvantages of single parenthood are tried to be reduced by supportive social policies and social assistance. In this study, the social assistances benefited by single parent families living in Tekirdağ province and their expectations on this issue were tried to be determined. The basis of the study consists of in-depth interviews with families, through semi-structured interview questionnaire and observation form. Among the women interviewed, conditional cash

¹ Bu makale, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2018 yılında kabul edilen "Tek Ebeveynli Ailelerde Çocuk Yoksulluğu: Tekirdağ İli Alan Araştırması" başlıklı yüksek lisans tezinin gözden geçirilerek yeniden düzenlenmiş halidir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, ilknurkaraaslan@yahoo.co.uk,
ORCID: 0000-0001-8548-4275

³ Yüksek Lisans, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, eopcinc@gmail.com,
ORCID: 0000-0003-2459-7115

Atıf/Citation: Karaaslan, İ. ve Opçin, E. (2020). Tek Ebeveynli Ailelerin Aldıkları Sosyal Yardımlar ve Sosyal Yardım Beklentileri Üzerine Bir Araştırma, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 81-103

support, unconditional / non-refundable cash assistance, education and clothing assistance for children, heating assistance etc. those who receive social assistance, those who receive alimony from their divorced spouse, etc. were available and all women stated that the social assistances were insufficient. It is stated that the most needed assistance is cash support, provision of accommodation in the first periods of the divorce, heating assistance, etc.

Keywords: Lonely Mothers, Social Assistance, Expectation of Social Assistance, Social Policy, Social Policies For Women

GİRİŞ

Günümüzde tüm toplumların ve toplumsal kurumların, artan sanayileşme, küreselleşme, hızlı teknolojik gelişmeler ve kırdan kente göç gibi nedenlerle derin bir şekilde dönüşmüş olduğu bilinmektedir. Toplumların en küçük kurumsal yapısı olarak bildiğimiz aile de bu değişim ve dönüşümlerden nasibini almıştır. Tüm dünya, ailede yaşanan farklılaşmalar ve bu farklılaşmaların yol açtığı toplumsal sorunların sonuçlarıyla mücadele etmek durumunda kalmıştır. Geleneksel büyük aile tipi yerini küçük ve modern aile tipine bırakırken, ailede dayanışma, akrabalık bağı ve kan bağının zayıflaması, bireyselliğin öne çıkması vb. nedenlerle aile ilişkileri bir takım olumsuz etki ve değişimlere maruz kalmıştır (Parlak, 2020: 2). Hayatımıza giren yeni aile modelleri ve yaşam şekilleri arasında, tek ebeveynli aileler en dikkat çekici olanıdır.

Bu değişimlerin temelinde yer alan dinamikler ise; ekonomide hizmet sektörünün payının genişlemesi ve dolayısıyla kadınların daha fazla istihdam edilmesi, evlilik dışı doğumlardaki artış, boşanmaların artması vb. etmenlerdir. Farklı ülkelerde farklı biçimlerde ortaya çıkan bu dönüşümler aile kalıplarını kökten değiştirmiş ve yoksulluk, güvensizlik ve eşitsizliği körükleyen derin ekonomik sonuçlar doğurmuştur (Parlak, 2020: 3).

Yaşanan değişim ve dönüşümler doğal olarak Türk aile yapısına da yansımıştır. Dünyadaki gelişmelere paralel olarak Türkiye’de de teknolojiye ilerlemeler, göç, kadın işgücünün artması, yoksulluk vb. nedenlerle aile yapısında çözümler yaşanmış ve sonuç olarak tek ebeveynli aileler ortaya çıkmıştır.

Tek ebeveynli ailelerde hem kadınların hem de çocuklarının ekonomik sorunları nedeniyle büyük bir mağduriyet içinde oldukları, başta yakın çevreleri olmak üzere çevrelerinden ciddi bir sosyal dışlanmaya maruz kaldıkları ve bunun sosyolojik bir gerçeklik olarak tek ebeveynli ailelerin yaşadığı toplumlarda görüldüğü bilinmektedir

(Yusufoğlu ve Kızmaz, 2016: 30). Tek ebeveynli ailelerde ihtiyaçların, ebeveynlerin birlikte olduğu ailelere oranla psikolojik ve sosyo-ekonomik olarak farklı olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2011: 18; Demir ve elebi, 2017: 113). Tek ebeveynli ailelerin ekonomik sorunlarına bu açıdan bakıldığında sorunun kapsamı daha iyi anlaşılacaktır. Çalışma, tek ebeveynli ailelerin yařadđı ekonomik sorunların çözümünde; devletten aldıkları sosyal yardımlar ve bu konudaki beklentilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada, Tekirdağ ilinde ikamet eden, aileden sorumlu ebeveynin kadın olduğu 15 tek ebeveynli aile ile derinlemesine mülakatlar yapılmış olup, sosyal yardım alıp almadıkları sorulmuş; 4'ünün kaymakamlık ya da bakanlıktan yardım almakta olduğu, 6'sının hiç yardım almadđı, 5'inin daha önce yardım aldığı ancak şu an bu yardımlardan yararlanmadđı sonucuna ulaşılmıştır. Yardım almakta olan katılımcıların aldıkları yardım türleri incelendiğinde, yakacak yardımları, çocuklarına eğitim ve kıyafet yardımı, boşandığı eşinden aldığı nafaka, şartlı nakit transferleri ve şartsız/karşılıksız nakdi yardımları aldıkları grlmştir.

Araştırma kapsamında görüşülen kadınların, tek ebeveynliliğe geçişten itibaren farklı sosyal, ekonomik, psikolojik vd. problemler yařadđı, özellikle istihdam, maddi destek, konut-barınma, ısınma vb. temel ihtiyaçları ile ilgili olarak sıkıntılarını dile getirdikleri ve sosyal yardım talep ettikleri grlmştir. Ayrıca kadınların tamamı devletin, aileden sorumlu ebeveynin kadın olduğu ailelere gerekli her türlü desteği sağlaması gerektiğini düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Katılımcıların sosyal yardım beklentileri incelendiğinde tek ebeveyn olan kadınlardan 5'inin kendilerine bir iş sağlanması, 3'ünün daha fazla miktarda maddi yardım verilmesi, 1'inin boşanmanın en azından ilk dönemlerinde kalacak yer verilmesi ve 1'inin de yakacak yardımı sağlanmasını istediği, yalnızca bir tanesinin herhangi bir sosyal yardım almayı istemediği diğerlerinin ise bu dönemde zorluk çeken ebeveynlere devletin gerekli destekleri sağlaması gerektiğini belirttikleri grlmştir.

1. Tek Ebeveynlik Kavramı

Aile kavramı, yaygın olarak toplumun ana ögesi olarak kabul edilen en önemli toplumsal kurumdur. Hiç şüphe yoktur ki tüm toplumların bu evrensel kuruma, varlıklarını devam ettirebilmek için ihtiyaçları vardır. Aile dediğimiz toplumun bu temel kurumu sanayinin gelişmesi, teknolojidaki ilerlemeler ve kentleşmeden

etkilenmiş ve değişime uğramış ve söz konusu değişimler tek ebeveynli ailelerin ortaya çıkışında etkili olmuştur.

Batı toplumlarında aile tanımlanırken kastedilen “anne, baba ve çocuklardan oluşan çekirdek aile iken dünyanın birçok yerinde anne, baba ve çocuklara ilaveten amca, dayı, teyze, hala, anneanne, babaanne, dede vb. de aile tanımına dahil edilmektedir. Tek ebeveynli aile, çocuğun sorumluluğunu, değişik sebeplerle yalnız kalmış baba veya annenin, tek başına kendisinin aldığı aile tipidir (Gladding, 2012: 75). Eşlerden birinin ölümü, uzun süreli yokluğu, boşanma/ayrılma veya evlilik dışı çocuk sahibi olma (nikâhsız birliktelikler, bekâr kadın ya da erkeğin evlat edinmesi, sperm bankaları sayesinde gebelik, yapay dölleme vb.) sebeplerle ortaya çıkmaktadır (Boylu ve Öztop, 2013: 210) (Ünal, 2014: 5-6).

Tek ebeveynli ailenin ölüm sonucu oluşmasında, eşlerden birinin vefatı bütün aileyi derinden etkilemektedir. Bu durumla karşılaşıldığında, aile fertlerinin görevi, aile hayatını düzenlemek, ailenin parçalanmasını engellemek ve yeniden yapılandırılmasında etkili rol oynayabilmektir (Boylu ve Öztop, 2013: 210). Ölümün ailenin parçalanmasında doğal bir sebep olmasının yanı sıra aile üzerindeki ekonomik etkileri daha çok ailenin hali hazırdaki sosyal ve ekonomik durumlarıyla bağlantılı olarak değişiklik göstermektedir (Kızmaz ve Yusufoglu, 2015: 3).

Boşanmayı etkileyen faktörlerin ise, aldatmadan geçimsizliğe kadar birçok farklı yönden ele alınması mümkündür. Bununla birlikte sebep ne olursa olsun boşanma da aile yapısını tümüyle kökten değiştiren bir durumdur (Barnes, 1999: 425). Geçmişle kıyaslandığında boşanma oranlarının artmasının ardında, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerindeki beklentilerin değişmesi, kadınların iş hayatına daha aktif olarak katılması, çocukların bakımı ve sorumluluğu gibi sebeplerin yattığını söylemek mümkündür (Sevim vd., 2016: 300).

Tercih sonucu oluşan tek ebeveynliğin genellikle üç yolla meydana geldiği söylenebilir. Bu yollar, çocuğa bilinçli olarak evlilik dışında sahip olmak, bilinçli olmamakla birlikte yanlışlıkla evlilik dışı çocuk sahibi olmak ve bekar bir yetişkinin evlat edinmesi olarak sıralanabilir (Gladding, 2012: 82). Genel kabul görmüş şekilde oluşturulmayan veya nikâhsız evlilik olarak ifade edilen bu birlikteliklerin uzun süreli olmadığını ve sonucunda çocuklu yalnız ebeveynler meydana getirdiğini ifade etmek yanlış olmayacaktır (Şentürk, 2008: 22).

Tek ebeveynli ailenin sanayileşme ve modernleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülse de aslında tek ebeveynlik daha eski dönemlerde de var olan bir olgudur (Ünal, 2014: 5-6). Tek ebeveynlere 17. ve 18. yüzyıllarda da sıklıkla rastlanılmakta idi. Tek ebeveynliliğin ortaya çıkma sebebi genellikle ebeveynlerden birinin ölmesiydi ve bu çağdaki tüm çocukların yaklaşık 1 / 3'ü ile 1 / 2'si çocukluk döneminde bir ebeveynin ölümünü yaşıyordu (Single Parents Worldwide: Statistics and Trends, 2017).

Sonraki dönemlerde sağlık, hijyen ve anne bakımındaki tıbbi gelişmeler üreme çağındaki insanların ölümlerini önemli ölçüde azaltmıştır. Günümüzde ebeveynlerden birinin ölümü tek ebeveynliğe yol açan nedenler arasında daha az yaygın bir nedendir. Boşanma, istenmeyen hamilelikler ve tek ebeveyn olmayı tercih etme tek ebeveynlerin sayısının artmasının başlıca nedenleridir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD, 2011)'ne göre, dünya çapında, çocukların % 15'i tek ebeveynli hanelerde yaşamakta olup kadınlar bu hanelerin yaklaşık % 85'ini yönetmektedirler. Ayrıca, bilinenin aksine tek ebeveynlerin çoğu istihdam altındadır (Single Parents Worldwide: Statistics and Trends, 2017).

Tablo 1: Tek Ebeveyn İstihdam Oranı (OECD, 2011)

	1980'ler Ortası (%)	2000'ler Ortası (%)	2008(%)
Fransa	77,6	77,8	-
Hollanda	25,0	67,2	76,2
İsveç	91,7	86,1	84,2
İngiltere	53,6	47,7	-

Kaynak: (Ünal, 2014: 80)

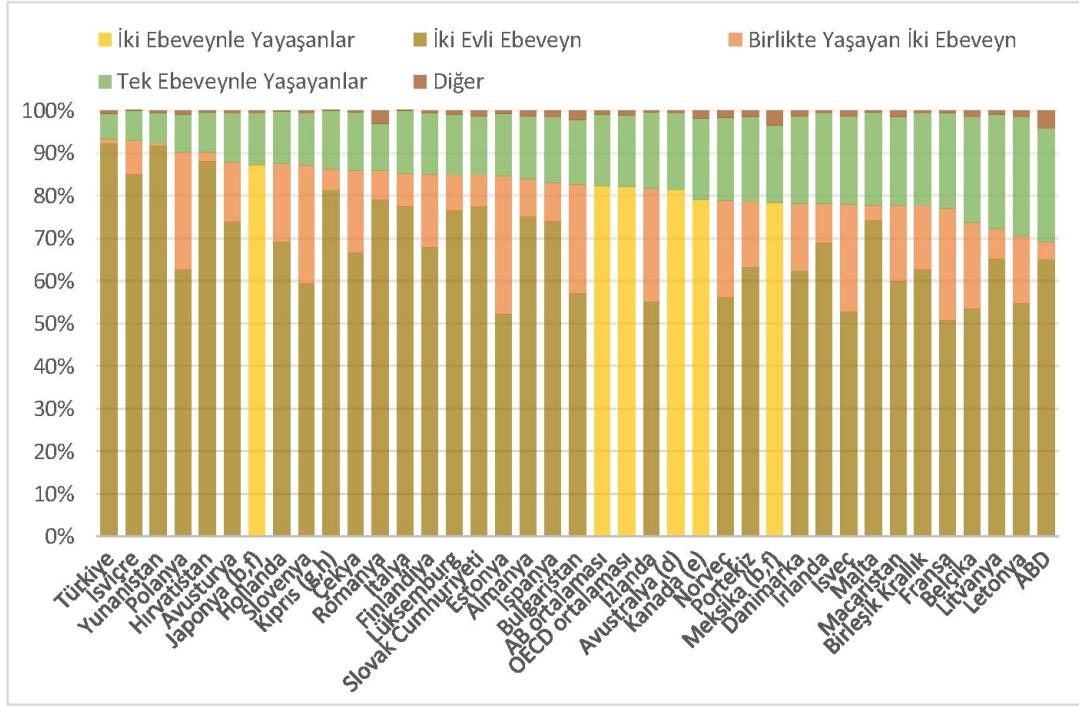
İngilizce konuşan ülkeler en yüksek tek ebeveynli hanehalkı oranına sahiptir (% 20'nin üzerinde). Tek ebeveynli hanelerde en büyük artış sanayileşmiş ülkelerde olmuştur. En yüksek tek ebeveyn oranına sahip ülkeler ise, Amerika Birleşik Devletleri (%25.8), İrlanda (%24.3), Yeni Zelanda (%23.7), Kanada (%22.1) ve Birleşik Krallık (%21.5)'tir (Single Parents Worldwide: Statistics and Trends, 2017).

OECD istatistiklerine göre tüm hanelerin yaklaşık % 5-10'u olan tek ebeveynli haneler, OECD ülkelerinin çoğunda büyük ölçüde azınlık durumundadır. Bununla birlikte, tek ebeveynli hanelerin payı açısından ülkeler arasında önemli ölçüde farklılıklar vardır. Örneğin Yeni Zelanda ve Latviya'da tek ebeveynli haneler

hanehalklarının %11'inden fazlasını oluştururken, Japonya'da bu oran %3'ün altındadır (OECD, Family Database, 2016: 4).

Tek kişilik hanelerin oranı hem genç yetişkinlerin haneden ayrılma eğiliminden hem de yaşlı insanların çocuklarıyla birlikte yaşama veya bir bakım evine (veya başka bir kuruma) taşınma eğiliminden etkilenmektedir. Tek kişilik haneler Estonya, Finlandiya ve Norveç'te hanelerin yaklaşık % 40'ını oluşturmaktadır. Buna karşılık, bu oran Portekiz'de yaklaşık % 20 ve Meksika'da % 10'dan azdır (OECD, Family Database, 2016: 4).

Grafik 1: 2018 yılı Çocukların Yaşam Düzenlemeleri (0-17 yaş arası çocukların dağılımı (%), Hanedeki ebeveynlerin varlığı ve medeni durumuna göre)



Kaynak: (OECD Family Database, 2020: 2)

Grafik 1'den görüleceği üzere OECD ülkeleri genelinde çocukların çoğu iki ebeveynli hanelerde yaşamaktadır. İki ebeveynli ailelerde yaşayan çocukların oranı, Amerika Birleşik Devletleri'nde % 70'in altı, Türkiye, İsviçre ve Yunanistan'da % 90 veya daha üzeri olmak şeklinde ülkeden ülkeye değişmektedir. Bununla birlikte OECD ülkelerinin çoğunda iki ebeveynli hanelerde yaşayan çocukların oranı % 80'in üzerindedir. Kalan çocukların çoğu ise tek ebeveynle yaşamaktadırlar (ebeveynleri olmadan değil). Letonya, tek ebeveynle yaşayan en yüksek çocuk oranına sahiptir.

Belçika, Litvanya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde de oranlar yüksek olup yaklaşık dört çocuktan biri tek ebeveynle yaşamaktadır (OECD, Family Database, 2020: 1).

Kesin oranlar ülkeler arasında önemli ölçüde değişmekle (Grafik 1) birlikte iki ebeveynle yaşayan çocukların çoğu, birbirleriyle evli olan ebeveynlerle yaşamaktadır. Yunanistan, İtalya, Litvanya, Lüksemburg, Slovak Cumhuriyeti, İsviçre, Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki iki ebeveynli hanelerde yaşayan çocukların %10'undan azı evlilik dışı birliktelik (birlikte yaşayan ebeveynler) yaşayan hanelerdir. Buna karşılık Estonya, Fransa, İzlanda, Polonya, Slovenya ve İsveç'te ise tam tersi, iki ebeveynli hanelerde yaşayan çocukların % 30'undan fazlası birlikte yaşayan ebeveynlerin olduğu hanelerde bulunmaktadır. Yine de hiçbir OECD ülkesinde evlilik dışı birlikte yaşayan ailelerdeki çocuk sayısının evli ebeveynlerden oluşan ailelerdeki çocuk sayısı geçmeye ya yakın bir durum söz konusu değildir (OECD, Family Database, 2020: 1). Hanedeki ebeveynlerin varlığı ve medeni durumu hanenin sosyal ve ekonomik yapısına, hanehalkının yoksulluğuna, sosyal refah ihtiyacına vb. etki etmektedir.

2. Türkiye'de Tek Ebeveynlik

Toplumsal değişimin bir formu da aile kurumunun değişimi ve yeni aile formlarının ortaya çıkışı olmuş önemli değişimlerin başında da tek ebeveynli ailelerin artışı gelmiştir. Bu aile tipi tek bir ebeveyn ile yaşayan çocuk veya çocuklardan oluşan aile olarak tanımlanmaktadır (Demir ve Çelebi, 2017:113). Yaşanan değişim ve dönüşümler doğal olarak Türk aile yapısına da yansımıştır ve yıllar boyu doğrusal olarak artışını sürdürmektedir. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de tek ebeveyn olan aileler içerisinde tek ebeveyn olan annelerin sayısının daha fazla olduğu görülmektedir (Aydiner ve Öztop, 2013).

TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2014-2019 yılı verilerine göre 2019 yılında, Türkiye'de hanehalklarının %9,2'si tek ebeveynli aileler (tek ebeveyn ve çocuklar)'den oluşmaktadır. Hanehalkı yapısı incelendiğinde anne ve çocuklardan oluşan hanehalkı oranı %7,2 iken, baba ve çocuklardan oluşan hanehalkı oranının %2 olarak gerçekleştiği görülmektedir (TÜİK Haber Bülteni, 2020).

Tablo 2: Hanehalkı tiplerine göre hanehalkı oranı, 2014-2019

Toplam Hanehalkı içindeki oranı (%)						
Hanehalkı Tipleri/Yıllar	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tek kişilik hanehalkı	13,9	14,4	14,9	15,4	16,1	16,9
Tek çekirdek aileden oluşan hanehalkı	67,4	66,9	66,4	66,1	65,3	65,1
Sadece eşlerden oluşan çekirdek aile	14,1	14,3	14,2	14,2	14,1	13,9
Eşler ve çocuklardan oluşan çekirdek aile	45,7	44,8	44,0	43,5	42,3	42,0
Tek ebeveyn ve çocuklardan oluşan çekirdek aile	7,6	7,8	8,2	8,5	8,9	9,2
Baba ve çocuklardan oluşan çekirdek aile	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0
Anne ve çocuklardan oluşan çekirdek aile	6,1	6,2	6,5	6,7	7,0	7,2
En az bir çekirdek aile ve diğer kişilerden oluşan hanehalkı	16,7	16,5	16,3	16,0	15,8	15,0
Çekirdek aile bulunmayan birden fazla kişiden oluşan hanehalkı	2,1	2,2	2,4	2,5	2,8	3,0

Tek ebeveynli aile sayısı diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de yıllar içinde artmaktadır. Tek ebeveynli aileler, Türkiye’de Batılı toplumlara göre daha az görülmektedir. Türkiye’de bu aile tipini kentte ve kırdaki gözlemlemek açısından istatistiki bilgi yetersizdir. Bununla birlikte TÜİK verilerine göre 2019 yılında tek ebeveyn ve çocuklardan oluşan hanehalkı oranının en yüksek olduğu il %11,2’lik oran ile Bingöl olmuştur. Adana %11,0 Malatya ise %10,9 oranı ile Bingöl’den sonra gelmektedir. Bu oranın en düşük olduğu iller ise %6,8 oranı ile Ardahan ve Tokat, %6,9 oranı ile Kars, Nevşehir, Bitlis ve Bayburt olmuştur. Anne ve çocuklardan oluşan hanehalkı oranının en yüksek olduğu iller %8,9 ile Bingöl, %8,7 ile Adana ve %8,6 ile İzmir, en düşük olduğu iller ise %4,8 ile Ardahan, %5,2 ile Burdur, Tokat ve Bayburt, %5,3 ile Kars ve Yozgat olmuştur. Burada sorumlu ebeveynin anne olduğu hanelerde en yüksek orana sahip iller arasında İzmir ve Adana’nın yer alması kentlerde sözkonusu oranın artması açısından dikkat çekicidir (TÜİK, 2020).

Tablo 3: Türkiye’de Tek Ebeveynli Aile İstatistikleri

AİLE				TAYA	TAYA	TÜİK	TÜİK	
	1978	1988	1998	(2006)	2008	(2011)	(2017)	(2019)
Çekirdek	58,00	63,40	68,40	73,00	69,90	70,00	66,10	65,10
Çocuksuz Çekirdek	8,30	9,90	13,50	15,70	14,30	17,10	14,20	13,90
Geniş	33,90	25,50	19,50	14,50	15,90	12,30	16,00	15,00
Dağılmış	8,10	11,10	12,20	12,50	14,30	17,70	-	-
Tek Kişilik	3,00	4,30	5,20	6,20	6,30	9,20	15,40	16,90
Tek Ebeveynli	4,80	5,40	5,00	4,00	5,20	4,60	8,50	9,20
Tek Ebeveynli (E)	0,50	0,70	0,60	0,40	0,60	0,50	1,80	2,00
Tek Ebeveynli (K)	4,30	4,70	4,40	3,60	4,60	4,10	6,70	7,20

Kaynak: (Coşan, 2018: 285)

Tablo 3’te görüleceği üzere Türkiye’de tek ebeveynli haneler özellikle 2011 yılından itibaren ciddi oranda artmış, 2011 yılında 4, 60 olan oran, 2019 yılında % 9,2 olarak gerçekleşmiştir.

3. Annenin Aileden Sorumlu Olduğu Tek Ebeveynli Ailelerde Sosyal Politika ve Sosyal Yardım İhtiyacı

Bugün tek ebeveynli ailelerin sayısı gerek gelişmekte olan ülkelerde gerekse gelişmiş ülkelerde artmaktadır. Tek ebeveynliliğe, ortaya çıkış sebebi açısından bakıldığında, eşi vefat edenlerin oranı azalırken, boşanan ve evlilik dışı çocuk sahibi olanların oranının arttığı görülmektedir. Diğer taraftan dünyanın birçok yerinde, tek ebeveynli ailelerin büyük bir çoğunluğunda aileyi anneler idare etmekte olup, söz konusu ailelerin diğer ailelere nazaran daha fazla geçim sıkıntısı ve yoksulluk ile karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Annelerin aileden sorumlu olduğu tek ebeveynli aileler, bu nedenle sosyal devlet için temel bir mücadele alanıdır (Ünal, 2014: 5-6)

Annenin ailenin bakımından sorumlu olduğu tek ebeveynli ailelerde çocuklar sıklıkla yoksulluk, sosyal dışlanma vb. olumsuz durumlarla karşı karşıya gelmektedir. Bu ailelerde ekonomik kaynakların kıtlığı ve annenin çalışıyor olup olmaması en temel konulardır ve her halükârda devletin sosyal politikalarının ve özelde sosyal yardımların muhatabı olmaktadır. Bu çerçevede söz konusu ailenin en azından

asgari refah düzeyine ulaşması ve insan onuruna yaraşır bir hayat sürmesi için, devletin ailenin ihtiyaç duyduğu çocuk bakımı, istihdam(anne) vb. hizmetleri yürütecek sosyal politikaları uygulamaya koyması büyük önem arz etmektedir (Parlak, 2020: 1).

4. Türkiye’de Kadınlara ve Tek Ebeveyn Olan Annelere Yönelik Sosyal Düzenlemeler

Tek ebeveynli ailelerin birçoğunun özellikle maddi açıdan desteklenmeye muhtaç durumda oldukları bilinmekte olup bu ailelerin ekonomik durumunu doğrudan etkileyen politika ve düzenlemeler refah seviyelerini artırmak için büyük önem taşımaktadır. Dünyada çeşitli ülkelerde tek ebeveynli aileleri desteklemeye yönelik sosyal politikalar uygulanmaktadır. Her ülkede uygulamalar, ödeme süresi, ödeme miktarı ve şartları bakımından değişiklik göstermektedir. Ülkemizde ise bu tip ailelere yönelik özel bir sosyal politika uygulaması yoktur. Türkiye’de genel olarak kadınlara yönelik sosyal politika ve uygulamalar mevcut olup ailenin idaresinden kadının sorumlu olduğu tek ebeveynli aileler de bu imkanlardan yararlanmaktadır.

Türkiye’de kadınlara yönelik sosyal politika ve düzenlemeler ele alındığında karşımıza, çocuk yardımı, nafaka ve izinler, doğum ve bakım izinleri, aile yardımları vb. uygulamalar çıkmaktadır.

4.1 Çocuk Yardımı

Türkiye’de çocuk bakım hizmeti kurumsal bazda Milli Eğitim Bakanlığı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, belediyeler, kamu kuruluşları ve özel kuruluşlar tarafından sunulmaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı olan Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından sağlanan ücretsiz bakım hizmeti sayesinde maddi açıdan yetersizlik içerisinde olan aileler, çocukları korunma altına alınmaksızın gündüzleri kreş hizmetinden yararlanabilmektedir. Bununla birlikte çocuk bakımının yine de kadınların iş hayatına katılımlarının önünde bir engel oluşturduğu söylenebilir.

Türkiye’de çocuk bakımı hâlâ büyük ölçüde evde çözülmekte ve bu bakım genellikle anne tarafından üstlenilmektedir. Diğer yandan okul dışı saatlerde hizmet vermeye devam eden çocuk bakım kurumlarının yetersiz olması, vardiyalı işlerde çalışan tek ebeveynler için sorun yaratmaktadır. Bunların sonucunda, bakım sorumluluğu bulunan tek ebeveynler çocuklarını emanet edebilecek birini bulamadıklarında veya bakım masraflarını karşılayabilmek için nakit transferleri

sağlanmadığında iş hayatına aktif olarak katılabilmeleri açısından olumsuz bir durum ortaya çıkmaktadır (Ünal, 2014: 106-113).

4.2. Nafaka Sistemi

Türkiye’de boşanma sebebiyle tek ebeveyn olan kadına yönelik olarak, eski eşten nafaka alınması uygulaması ise, kadının iş gücüne katılmadığı durumda yoksulluğa düşme riskini azaltması ve çocukların gelişimi açısından önem taşımaktadır. Medeni Kanun’un 175. Maddesinde düzenlenen nafaka hükümlerine göre, yoksul duruma düşecek olan tarafın, boşanmada kusuru diğer taraftan daha ağır olmamak şartıyla, diğer taraftan mali gücüne göre süresiz nafaka isteme hakkı vardır (4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, 2001).

4.3 Doğum ve Bakım İzinleri

Doğum izni, iş-yaşam dengesinin kurulmasında önemli bir role sahiptir. Bu uygulama kadınları ve tek ebeveyn olan anneleri doğrudan doğruya etkileyen politikalardandır.

Türkiye’de, İş Kanunu’nda ve Devlet Memurları Kanunu’nda düzenlenmiş olan doğum izni hükümlerine göre, kadın işçilerin ve memurların doğumdan önce ve sonra sekizer haftalık olmak üzere toplamda 16 hafta ücretli doğum izni hakları vardır. Gebeliğin çoğul olması durumunda doğumdan önce verilen sekiz haftalık izin süresine iki hafta daha eklenebilmektedir. Kadının sağlık durumu göz önünde bulundurularak doktorun uygun görmesi halinde kadının doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışmasında bir engel yoktur. Bu durumda doğumdan önceki kullanılmayan süre doğum sonrasına aktarılabilir (4857 sayılı İş Kanunu, 2003; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1965).

Diğer taraftan ödemeler açısından bakıldığında kadın işçi ve memurlar arasında bir ayrım söz konusudur. Kadın memurlara analık izni boyunca ücretlerinin tamamı ödenirken (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1965), kadın işçilere son bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödemiş olmaları durumunda günlük ücretlerinin 2/3’ü üzerinden geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Kadına doğum yapması durumunda ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneği, yalnızca kendi sigortalılığı sebebiyle ödenmekte olup, kadın eşinden sigortalı olduğu durumda bu ödenekten yararlanamamaktadır. Ancak sağlık imkânlarından yararlanmada kadının kendi sigortalılık durumu aranmaz.

Bununla birlikte emzirme ödeneği kadına kendi sigortalılığı ya da eşinden dolayı sigortalı olması durumlarında bir defaya mahsus olarak ödenmektedir. Bu tutar 2020 yılı için 202 TL olarak belirlenmiştir. Analık izni olarak bilinen doğuma bağlı izne ek olarak kanunlarda süt izni de tanınmıştır. Buna göre, kadın işçilerin bir yaşından küçük olan çocuklarını emzirebilmeleri için günlük 1,5 saat süt izni verilmektedir (4857 sayılı İş Kanunu, 2003). Kadın memurlara ise doğum sonrası analık izni süresinin bittiği tarihten itibaren ilk altı ayda günlük 3 saat, ikinci altı ayda günlük 1,5 saat süt izni verilmektedir (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1965). Diğer taraftan doğum yapan kadın işçilere talep ettikleri takdirde ücretli analık izni süresi bitiminden itibaren 6 ay, kadın memurlara ise 24 ay ücretsiz izin hakkı verilmiştir.

4.4. Aile Yardımları

Tüm tek ebeveynleri kapsamamakla birlikte, ölüm sebebiyle tek ebeveyn durumuna düşmüş olan kadınlara yönelik nakit desteği uygulaması, ülkemiz uygulamaları açısından önemli bir adım olarak görülebilir. Bu kapsamda, 2012 yılında eşini vefat sebebiyle kaybetmiş olan kadınlar için Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonu kararıyla düzenli nakit sosyal yardım programı uygulamaya koyulmuştur. Sosyal Yardımlaşma Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen bu programın hedef kitlesini, geliri yoksulluk sınırının altında olan, sosyal güvencesi bulunmayan ve resmi nikâhlı eşini vefat sebebiyle kaybeden kadınlar oluşturmaktadır (Ünal, 2014: 117, 118).

Bahsedilen sosyal politikaların yanı sıra, ülkemizde ihtiyaç sahiplerine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından gıda, barınma ve yakacak yardımları ve sosyal destekli nakit yardımları da yapılmaktadır. Bunların yanı sıra, eğitim alanında taşınmalı eğitim, öğrenci ihtiyaç yardımları, yükseköğretim bursu vb. yardımlar da mevcuttur.

Ülkemizde eşini vefat sebebiyle kaybetmiş ve/veya boşanmış kadınlara yönelik yürütülen bütünsel ve kapsamlı bir politikanın henüz var olmadığı söylenebilir. Aslında “tek ebeveyn” terimi bile ülkemizde yeni yeni kullanılmaya başlanmıştır (Ünal, 2014: 117). Bununla birlikte görülen odur ki ülkemizde direkt olarak tek ebeveynli ailelere yönelik sosyal politikalar olmadığından, bu aileler yoksul ailelere ve çalışan ebeveynlere yönelik olan sosyal yardım ve politikalardan istifade etmekten

öteye geçememektedirler. Bu noktada artan tek ebeveynli aile modeliyle beraber bu ailelere yönelik sosyal yardım ve sosyal politikaların da artacağı beklenmektedir.

5. Yöntem

Çalışmanın amacı ayrılık, ölüm veya nikâhsız birliktelik sonucunda oluşan, kadının tek ebeveyn olduğu ailelerin faydalandığı sosyal yardımları ve bu konudaki beklentilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın cevap aradığı temel soru şu şekildedir:

•Herhangi bir sebeple tek ebeveyn olan kadınların faydalandıkları sosyal yardımlar ve sosyal yardımlar hakkındaki beklentileri nelerdir?

Bu temel sorunun yanı sıra çalışmada şu sorulara da cevap aranmaktadır:

•Tek ebeveyn olan kadınların, tek ebeveyn olmalarına yol açan sebepler nelerdir?

•Tek ebeveyn olan kadınların sosyal yardım alamama sebepleri nelerdir?

•Sosyal yardımlar hakkında tek ebeveyn olan kadınlar bilgiyi nerelerden edinebilmektedir?

•Çalışma kapsamında görüşülen tek ebeveyn olan kadınlar sosyal yardımlara en çok hangi dönemlerde ihtiyaç duymaktadır?

Çalışmanın evrenini Tekirdağ ilinde ikamet eden yalnız kadınlar oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem belirlenirken nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılmış, amaçlı örneklem yöntemlerinden olan “ölçüt örnekleme” “kolay ulaşılabilir durum örnekleme” ve “kartopu örnekleme” yöntemleri kullanılmıştır. Burada esas amaç daha önceden sınırlanmış bir dizi durumu karşılayan örneklem ile çalışılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 140-141). Nitel araştırmalarda genellikle olasılıklı olmayan örnekleme yöntemi olan amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmektedir. Burada amaç araştırma sorularına ve incelenecek olaya uygun olan bireylere ulaşabilmektir (Erkuş, 2017: 138, Gürbüz ve Şahin, 2015:130). Bu nitel araştırma yöntemleri doğrultusunda 15 kadın tek ebeveynli aile reisi ile görüşme sağlanmıştır

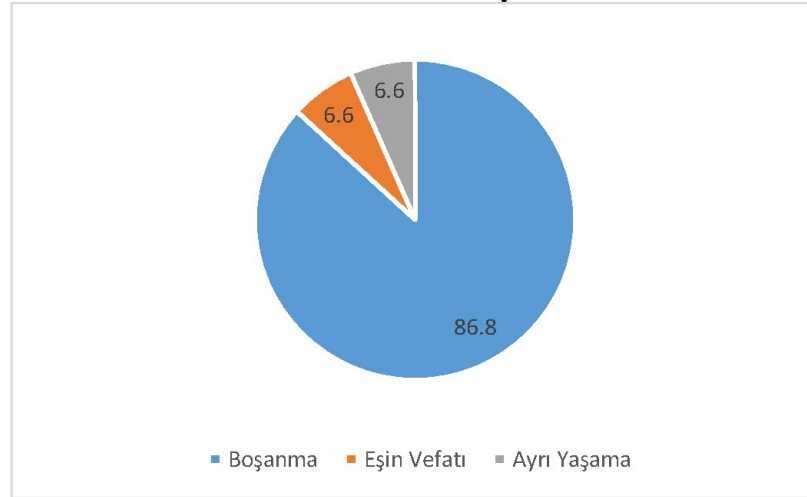
Türkiye’de tek ebeveyn olan kadınların aldığı sosyal yardımlar ve beklentileri konusunun yeterince ele alınmadığı bu sebeple çalışmanın literatür eksikliğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada yarı yapılandırılmış soru formu ile

derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Bu teknik kapsamında açık uçlu sorulardan oluşan yarı-yapılandırılmış soru formu ile veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşme tekniği bir yönüyle anket yöntemine benziyor olsa da yüz yüze yapılan ve verilen cevaba bağlı olarak yeni sorularla daha derinlemesine bilgi edinilebilen bir yöntemdir (İslamoğlu, 2009: 184, Duverger, 2006: 264-265). Yarı yapılandırılmış soru formunda önceden belirlenen ana başlıklar olup, alt başlıklarında yapılandırılmış, fakat görüşme esnasında görüşmenin gidişatına göre değiştirilebilecek yapılandırılmamış soruların var olduğu bir formdur (Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2015: 115, Erkuş, 2017: 158). Veriler, katılımcılarla yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde ise, içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

6. Bulgular

Çalışma çerçevesinde görüşülen katılımcıların tek ebeveynli olma nedenleri incelendiğinde karşımıza, 13'ünün boşanma, 1'inin eşinin vefatı ve 1'inin de resmi olarak nikâhlı olmakla birlikte eşinden ayrı yaşaması sebebiyle tek ebeveynli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Grafik 3: Katılımcıların Tek Ebeveynli Olma Nedenleri



Tek ebeveyn olma durumuna süre açısından bakıldığında, kişiden kişiye değişmekle birlikte katılımcıların 2-14 yıldır tek ebeveyn olarak hayatlarını sürdürdükleri görülmüştür. Katılımcıların yaş dağılımları göz önüne alındığında, 27-56 yaş aralığında oldukları görülmüştür ve 1'i okur-yazar değilken, 5'i ilkökul, 2'si orta okul, 6'sı lise mezunu ve 1'i okuma yazma bilmemektedir.

Çalışma kapsamında katılımcılara geçim kaynakları sorulmuş ve 8'inin düzenli bir işinin olduğu, 3'ünün düzenli bir işi olmamakla birlikte çalıştığı, 1'inin emekli olduğu, 3'ünün ise çalışmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tüm katılımcılar gelirlerinin giderlerini karşılamakta yetersiz kaldığını belirtmektedir. Bununla ilişkili olarak katılımcılara, herhangi bir kurumdan sosyal yardım alıp almadıkları sorulmuş; 4'ünün kaymakamlık ya da bakanlıktan yardım almakta olduğu, 6'sının hiç yardım almadığı, 5'inin daha önce yardım aldığı ancak şu an bu yardımlardan yararlanmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Grafik 4: Katılımcıların Sosyal Yardım almalarına Dair Bulgular



Yardım almak isteyip de yardım alamayan katılımcıların yardım alamamalarının sebepleri incelendiğinde sosyal güvenceye sahip olmalarından dolayı sosyal yardım alamadıkları görülmüştür. Bir müddet yardım almış olan katılımcıların ise aldıkları yardımların başka bir kurumdan yardım alınması veya kendi üzerine kayıtlı bir mal varlığının hasıl olması sebebiyle kesilmiş olduğu görülmüştür. Görüşülen kadınlardan yalnızca bir tanesi, herhangi bir sosyal yardım almayı istemediğini, yardım almanın kendisini küçük düşüreceğini ifade etmiştir. Yardım almakta olan katılımcıların aldıkları yardım türleri incelendiğinde bunların; ısınma yardımları, çocuklar için eğitim ve kıyafet yardımı, boşandığı eşinden aldığı nafaka, şartlı nakit transferleri ve şartsız/karşılıksız nakit yardımları şeklinde olduğu görülmüştür.

Görüşülen kadınlara yardımlardan nasıl haberdar oldukları sorulduğunda, çevrelerindeki diğer yardım alan bireyler veya internet/televizyon reklamları vasıtasıyla haberdar olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak katılımcıların neredeyse

hiçbirinin hangi kurumlardan, ne tür yardımlar sağlandığı ve bu yardımlardan yararlanabilme koşulları ile ilgili yeterli bilgi sahibi olmadığı görülmüştür.

Tablo 4: Katılımcıların Çocuk Sayısı ve Maddi Durumları

Sayı	Çocuk Sayısı	Tek Ebeveynli Olmanın Maddi Etkisi
K-1	3 oğlu var yaşları 18,17 ve 14.	Maddi yoksunluklarının devam ettiğini, boşanmadan önce de maddi sorunlar nedeniyle çalıştığını belirtmiş, ailesinin de desteği ile şu an en azından huzurlu olduğunu dile getirmiştir.
K-2	2 çocuğu var kızı 10, oğlu 8 yaşında.	Şu an her istediğinin olabileceğini belirtmiş, ama hayattan bir beklentisinin olmadığını sadece sakin huzurlu olmak istediğini belirtmiştir. Daha öncesinde ise geçimi sağlayanın eşi değil eşinin ailesi olduğunu belirtmiş, şu an ise kendisi çalıştığı için daha çok rahatladığını belirtmiştir.
K-3	7 çocuğu var beraber yaşadığı oğulları (21, 14), kızı (17)	Eşi sağ iken maddi durumunun daha iyi olduğunu, şu an eşinden kalan emekli maaşı ile zor geçindiklerini belirtmiştir.
K-4	3 çocuk, oğlu (26), kızı (23), oğlu (17)	Geçmişte çok maddi sorun yaşadıklarını fakat şu an ekonomik özgürlüğünü kazandığını ve kimseye muhtaç olmadığını belirtmiştir.
K-5	1 kızı (13) var.	Değişen bir şeyin olmadığını boşanmadan önce de çalıştığını şimdi de çalıştığını belirtmiş, kızının çok masrafi olduğunu ona çok harcama yaptığını bu durumun onu zorladığını belirtmiştir.
K-6	1 oğlu (7) var	Eski eşinden kalan borçların, hacizlerin ailesi tarafından karşılandığını belirtmiştir. Oğlunun sağlık problemlerinden dolayı çalışmadığını kendine uygun iş bulursa çalışmak istediğini fakat eşi ile beraber olduğu dönemden daha iyi olduğunu belirtmiştir. Şu an kendi ailesi ona ve oğluna bakıyor.
K-7	1 kızı (9) var.	Kendinden kısır kızına harcadığını, her şeyi onun için yaptığını belirtmiştir. En çok desteği ailesinden alıyor.
K-8	1 kızı (8) var.	Çok mücadele verdiğini, kızı için kariyerinden vazgeçtiğini, onun yanında olmak için birçok şeyden feragat ettiğini belirtmiştir. Nafaka aldığını ama o nafakanın anca kızının okul masraflarını karşıladığını, diğer ihtiyaçlar için hala borçlar ödediğini ve zorluklar çektiğini belirtmiştir.
K-9	1 kızı (3,5) var	Maddi durumunun daha kötüye gittiğini ama ailesinin desteği ile aşmaya çalıştığını, kızının küçük olmasından da kaynaklı şu an sorun yaşamadığını ama ayrı eve geçeceği zaman için endişeli olduğunu belirtmiştir.
K-10	2 çocuk 1 oğlu (18-otizm hastası) 1 kızı (11) var.	Değişen bir şeyin olmadığını, o dönemde eşinin kazancını paylaşmadığını, aynı sıkıntıların devam ettiğini dile getirmiştir. Kredi ödediğini, çok az bir aylık ile idare etmeye çalıştıklarını belirtmiştir.
K-11	2 kızı (9-24) var	Eşi, kaza geçirip felç olmadan öncesine kadar maddi olarak desteklemiş fakat son 3 yıldır destek olamıyor ve bu sebepten çok zorlandığını borçlandığını belirtmiştir.

K-12	2 kız (14-12) 2 oğlu (9-4) var.	Daha önce durumun daha iyi olduğunu bu süreçte sokakta bile kaldıklarını, yemeksiz kaldıkları gün olduğunu ve evini ayırınca borçlandığını, hayatın daha zor olduğunu, şu an bu sebeplerden eski eşinden kira yardımı aldığını belirtmiştir.
K-13	1 oğlu (14) 1 kız (7) var.	Başlarda çok sıkıntılar yaşadığını, akrabalarının yardım ettiğini, pazarda çalıştığını, düzensiz geliri olduğunu, sonra iş bularak onların yardımıyla düzene girmeye başladığını, çok zor zamanlar yaşadığını ama asla çocuklarını aç bırakmadığını, hep çabaladığını belirtmiştir.
K-14	1 oğlu (14) 1 kız (12) var.	Şu an durumunun daha iyi olduğunu eski eşi varken kira, fatura ve giderleri karşılamadığını en azından şu an yardım aldığını, çalışmaya gittiğini belirtmiştir. Sigortalı bir işe eşinin kalan borçlarından ötürü giremediğini bu sebepten çok borçlanarak geçindiğini, temizliğe gittikçe borcunu ödediğini belirtmiştir.
K-15	1 oğlu (4) var.	Boşandıktan sonra durumunun daha kötüye gittiğini, babasının vefatından sonra annesi ile birlikte kalan emekli maaş, oğluna ödenen nafaka ve sosyal yardımlarla geçindiklerini belirtmiştir.

Yukarıdaki özet tabloda katılımcıların çocuk sayısı ve ekonomik durumu özetlenmeye çalışılmıştır. Bu tablodan görüleceği üzere tek ebeveynlik ve ekonomik durum arasında doğrudan bir bağ bulunmaktadır. Kadın ebeveynlerin büyük çoğunluğunun maddi ve manevi sorunlar yaşadıkları kendi ifadelerinden açıkça anlaşılmaktadır. Diğer taraftan evli oldukları dönemle karşılaştırıldığında daha iyi ekonomik koşullarda olduklarını belirten kadınlar, bunun sebebini eski eşlerinin borçlarından ve huzursuzluğundan kurtulmuş olmaları şeklinde belirtmişlerdir.

Katılımcıların sosyal yardım beklentileri incelendiğinde tek ebeveyn olan kadınlardan 5'inin kendilerine bir iş sağlanması, 3'ünün daha fazla miktarda maddi yardım verilmesi, 1'inin boşanmanın en azından ilk dönemlerinde kalacak yer verilmesi ve 1'inin de yakacak yardımı sağlanmasını istediği, yalnızca bir tanesinin herhangi bir sosyal yardım almayı istemediği, diğerlerinin ise bu dönemde zorluk çeken ebeveynlere devletin gerekli destekleri sağlaması gerektiğini belirttikleri görülmüştür. Çalışma kapsamında görüşülen katılımcıların tümü kış aylarında, 1'i ise doğum günü gibi özel günlerde yardıma daha çok ihtiyaç duyduklarını dile getirmişlerdir.

Yardım alan ya da almadığı halde almak isteyen katılımcıların tamamı uygulamada olan çocuk yardımı, nafaka, doğum ve bakım izinleri, aile yardımları, şartlı nakit transferleri vb. yardımları yetersiz bulmakta, miktar ve süre olarak iyileştirilmeleri gerektiğini düşünmektedirler.

Katılımcıların büyük bir kısmı istihdam altında olmalarına rağmen eski eşlerinin borçları, kullandıkları krediler vb. nedenlerle ekonomik güçlüklerle savaşıyorlar. Katılımcıların özellikle çocukları küçük yaşlarda iken daha fazla sosyal yardım beklentisi, maddi ve manevi destek talep ettikleri, sonraki yaşlarda ise istihdam edilmeyi ümit ettikleri kendi ifadelerinden anlaşılmaktadır. Burada özellikle sosyal yardım-istihdam bağlantısının önemi ortaya çıkmaktadır.

Dünyada 1990'lı yıllardan itibaren işsizlik oranlarının artması ve sosyal yardım faydalanıcılarının uzun yıllar sistemde kalması sebebiyle sosyal yardım alanların emek piyasasına yönlendirilmesi konusu gündeme gelmiştir. Aktif sosyal yardım programları olarak adlandırılan bu programlar yardım alan kişi sayısını düşürme ve yardımlara bağımlılığı azaltmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, yardım alanların çalışma motivasyonu ve kabiliyetlerini arttırmak, bu kişilere çalışma fırsatı sağlamak ve kendilerine olan güven ve saygılarını temin etmek hedeflenmektedir (Karaaslan, 2016: 104). Türkiye'de de ilgili bakanlık ve İş-Kur'un ortaklaşa yürüttüğü çalışmalar neticesinde sosyal yardımlarla istihdam arasında bir bağ kurulmaya çalışılmaktadır. Söz konusu gelişmeleri destekler biçimde çalışmamızdaki sosyal yardımlardan faydalanan kadın ebeveynlerin de sosyal yardımlarla yaşamak niyetinde olmadıkları, olabildiğince kısa bir vadede (çocukları kreşe gidebilecek yaşa geldiğinde) emek piyasasında istihdam edilmeyi arzuladıkları ifadelerinden açıkça anlaşılmaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Tarihsel açıdan değerlendirildiğinde tek ebeveynli aile tipinin çok eski bir kökene sahip olmadığı görülmektedir. Diğer taraftan bilinenin aksine tek ebeveynli aileler sanayileşme ve modernleşmeyle birlikte ortaya çıkmayıp Avrupa'da, 17. Ve 18. yüzyıllardan itibaren görülmeye başlanmıştır. Bu tip ailelerin sayısındaki artış, son yıllarda ülkemizde ivme kazanmış olsa da konunun yeterince ele alındığını söylemek mümkün değildir. Ülkemizde aileden sorumlu ebeveynin kadın olduğu tek ebeveynli ailelere yönelik özel bir düzenleme veya sosyal yardım türü mevcut değildir. Bununla birlikte kadınların yalnız ebeveyn oldukları durumda sosyal politikalara ve özelde sosyal yardımlara daha fazla ihtiyaç duydukları bilinmektedir.

Tek ebeveynli aileye geçiş kuşkusuz hane halkı üzerinde maddi ve manevi sonuçlar doğurmaktadır. Özellikle aileden sorumlu kadın ebeveynlerin karşılaştığı

güçlükler, daha çetrefilli ve yoğun bir şekilde ortaya çıkabilmekte, bir taraftan kendisinin ve çocuklarının geçimini sağlamaya çalışan kadın, diğer taraftan çocuklarının bakım yükümlülüğünü de üstlenmek durumunda kalmaktadır. Bu tip ailelerde ekonomik durum ve annenin istihdam altında olması, ailenin muhtaçlığının tespiti noktasında en belirleyici unsurlar olup her halükârda devletin, ailenin en azından asgari refah düzeyine ulaşması ve insan onuruna yaraşır bir hayat sürmesi için, ihtiyaç duyduğu sosyal politikaları ve sosyal refah hizmetlerini hayata geçirmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada, Tekirdağ ilinde yaşayan, aileden sorumlu ebeveynin kadın olduğu tek ebeveynli ailelerle, yararlandıkları sosyal yardımlar ve bu konudaki beklentilerini tespit etmek amacıyla yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerin neticesinde kadınların boşandığı eşinden aldığı nafaka ve devletten aldığı şartlı nakit desteği, şartsız/karşılıksız nakdi yardımlar, çocuklar için eğitim ve giysi yardımı, ısınma yardımı vb. sosyal yardımlardan faydalandıkları, bununla birlikte nafakayı ve yardımları miktar açısından yetersiz buldukları tespit edilmiştir. En çok ihtiyaç duyulan yardımlar sorulduğunda ise nakit desteği, istihdam desteği, boşanmanın ilk dönemlerinde kalacak yer temini, yakacak yardımı vb. şeklinde taleplerini dile getirmişlerdir.

Çalışmada görüşülen kadın tek ebeveynler açısından ekonomik sorunların, tek ebeveyn durumunun ilk oluştuğu zamanlarda daha şiddetli yaşandığını söylemek mümkündür. Örneğin görüşülen kadınlardan biri tek ebeveynliliğin ilk zamanlarında kalacak yer sıkıntısı çektiğini ifade etmiştir. Devletin özellikle tek ebeveyn durumunun ilk oluştuğu zamanlara yönelik sosyal politikalar üretmesi kadın ebeveynler için büyük önem arz etmektedir. Kadınlar emek piyasasına girişte erkeklere nazaran daha fazla engelle karşı karşıya kalmaktadır, bu sebeple kadın ebeveynler, en azından istihdam edilinceye kadar geçen sürede devlet desteğine ihtiyaç duymaktadırlar.

Kadın tek ebeveynler, istihdam altında olmaları durumunda doğum ve bakım izinlerinden istifade edebilmekte, bununla birlikte bu konuda kamu özel sektör ayrımı olduğundan, özel sektör çalışanları söz konusu haklardan yararlanmada miktar ve süre olarak dezavantajlı olmaktadır. Devletin bu konuda düzenlemeleri gözden geçirmesi faydalı olacaktır.

Diğer taraftan görüşülen kadınların büyük bir kısmı ailelerinin geçimini sağlayabilecek geliri elde edebilmeleri için istihdamın önemine vurgu yaparak devletin bu konuda kendilerini desteklemesini beklediklerini ifade etmişlerdir. Bu noktada sosyal yardım ile istihdam arasındaki bağı önemi ortaya çıkmaktadır. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin bir kısmında, örneğin Fransa'da sosyal yardım faydalamalarının emek piyasasına geri dönmelerini sağlamak için çeşitli düzenlemeler mevcut olup bir sosyal yardım türü olan asgari gelir desteğinin dahi iş arama yardımına dönüştüğü bilinmektedir. Diğer taraftan sosyal yardım alan bireylerin emek piyasasına yönlendirilmesi sosyal devlet üzerindeki finansman yükünü de bir nebze hafifletecektir. Çalışmada, görüşülen kadınlar da bir an önce emek piyasasında istihdam edilmeyi arzuladıklarını ve devletin kendilerine bunun için yardımcı olmasını talep ettiklerini bildirmişlerdir.

Görüşülen kadınların tamamı gelirlerinin giderlerini karşılamadığını belirtmektedirler ve sosyal yardım ve sosyal politikalara ihtiyaç duymaktadırlar. Kadınların önemli bir kısmı ihtiyaçları olduğu halde sosyal yardım alamadıklarını belirtmişlerdir. Bu kadınlar, daha önceden sosyal yardım aldıkları halde işe girmeleri ve SGK'lı olmaları nedeniyle yardımların kesildiğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte istihdam halinde olan bu kadınların asgari ücret veya düşük ücretlerle çalışmaları sebebiyle hala sosyal yardım muhatabı olabilecek durumda oldukları gözlenmiştir. Bu durumda sosyal yardımların devam ettirilmesi, özellikle çocuklar açısından büyük önem arz etmektedir. Devlet bu durumdaki kadın ebeveynlere yönelik sosyal politikalar üretmelidir.

Diğer bir sorun ise kadın ebeveynlerin hangi kurumlardan yardım alabileceklerini bilmemeleridir. Bu konuda, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve diğer ilgili kamu kurum ve kuruluşları ve bu kurumların yereldeki temsilcilikleri vasıtasıyla ilgili duyurular yapılabileceği gibi televizyon ve internet reklamları vasıtasıyla da muhatapların bilgi sahibi olmaları sağlanabilecektir.

Görüşülen kadınların tamamının yapılan yardımları miktar açısından yetersiz buldukları göz önüne alındığında, yardımların miktarında bir artış yapılmasının, yardımların çeşitlendirilmesinin ve duruma uygun yeni sosyal politikalar ve düzenlemelerin uygulamaya konmasının aileden sorumlu ebeveynin kadın olduğu tek

ebeveynli ailelerin yaşadığı sosyal ve ekonomik sorunların hafifletilmesinde bir nebze de olsa etkili olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- BARNES, G. G. (1999). "Divorce Transitions: Identifying Risk and Promoting Resilience for Children and Their Parental Relationships". *Journal of Marital and Family Therapy*, 25(4): 425-441.
- BOYLU, A.A., ÖZTOP, H. (2013). "Tek Ebeveynli Aileler: Sorunlar ve Çözüm Önerileri". *Sosyoekonomi Dergisi*, 19(19): 207-220.
- COŞAN, B. (2018). "Dünyada ve Türkiye'de Sosyoekonomik Bir Problem Olarak Tek Ebeveynli Aile Olgusunun Çok Boyutlu Değerlendirilmesi", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Yıl: 18 Sayı: 41, ISSN: 2148-9424.
- DEMİR, S. A. ve ÇELEBİ, Ş. G. (2017). "Tek Ebeveynli Ailelerin Sorunları: Nitel Bir Araştırma". *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(13): 111-128.
- KARAASLAN, İ. (2016). *Avrupa Birliği'nde İstihdam Odaklı Asgari Gelir Desteği ve Türkiye'nin Uyumunu*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-1.
- KUL PARLAK, N. (2020). "Aileye Yönelik Sosyal Hizmet Uygulamaları", içinde Abdulkadir Şenkal, Esin Karacan, Çiğdem Uludağ Güler (Edt.) *Dezavantajlı Gruplara Yönelik Sosyal Hizmetler*, Umuttepe Yayınları: Kocaeli, Yayın No: 345.
- GLADDING, S. T. (2012). *Aile Terapisi: Tarih, Kuram ve Uygulamaları*. (Çev. İ. Keklik ve İ. Yıldırım). Ankara: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği.
- KALAYCI, A. R. (2011). *Tek Ebeveynli Aileler*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları.
- KIZMAZ, Z., YUSUFOĞLU, Ö. Ş. (2015). "Parçalanmış Yoksul Ailelerin Geçinme Stratejileri: Elâzığ Örneği". *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 1-18.

OECD, Family Database (Updated: 06-12-2016). Family size and household composition, www.oecd.org/els/family/database.htm (Erişim Tarihi: 19.12.2020).

OECD Family Database (Updated February 2020), Children in Families, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> (Erişim Tarihi: 19.12.2020).

SEVİM, Y., GÜLDESTE, ÖNER, C. (2016). “Boşanan Erkeklerin Sorunları Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma (Elazığ İli Örneği)”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2): 293-312.

Single Parents Worldwide: Statistics and Trends (2017). <https://spacedoutscientist.com/2017/07/18/single-parents-worldwide-statistics-and-trends/> (Erişim Tarihi: 18.12.2020).

ŞENTÜRK, Ü. (2008). “Aile Kurumuna Yönelik Güncel Riskler”. *Aile ve Toplum*, 4(14): 7-31.

TÜİK Haber Bülteni (2020). *İstatistiklerle Aile 2019*, Sayı: 33730, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33730> (Erişim Tarihi : 18.12.2020).

ÜNAL, N. (2014). *Tek Ebeveyn Annelere Yönelik Sosyal Politikalar: Farklı Ülke Örnekleri*. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi. Ankara.

2003 tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu

1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

YUSUFOĞLU, Ö. Ş., KIZMAZ, Z. (2016). “Parçalanmış Ailelerde Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma: Elâzığ Örneği”, *Social Sciences (NWSASOS)*, 11(1), 27-40.

YILDIRIM, A., ŞİMŞEK, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

GÜLER, A., HALICIOĞLU, M.B. ve TAŞĞIN, S. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

ERKUŞ, A. (2017). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

GÜRBÜZ, S., ŞAHİN, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

DUVERGER, M. (2006). *Sosyal Bilimlere Giriş*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.

İSLAMOĞLU, H. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayın.