



ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
GÖNEN MESLEK YÜKSEKOKULU
UYGULAMALI
SOSYAL BİLİMLER VE
GÜZEL SANATLAR DERGİSİ



Yıl: 2021 Cilt: 3 Sayı: 6



ISSN: 2687-4903

Derginin Sahibi / Owner of the Journal

Prof. Dr. İbrahim DİLER

(Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Adına / On Behalf of Isparta University of Applied Sciences Applied)

Editör / Managing Editor

Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Dr. Nihat ALTUNTEPE

Editör Yardımcıları / Editorial Assistants

Dr. Öğr. Üyesi/ Assist. Prof. Dr. Hatice E. TÜTÜNSATAR

Öğr. Gör. Dr. Murat Yusuf UÇAN

Öğr. Gör. Dr. Elif Bayrak KAYA

Yayın ve Danışma Kurulu / Editorial and Advisory Board

Prof. Dr. Yahya FİDAN	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Şebnem ASLAN	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr.Himmet KARADAL	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Recep KARADAĞ	İstanbul Aydın Üniversitesi
Prof. Dr. Özhan ÇETİNKAYA	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Selçuk İPEK	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Nurhan PAPTAYA	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Bekir GÖVDERE	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Yakup ALTAN	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Mirzahan EGEMBERDİYEV	El Farabi Kazak Ulusal Üniversitesi
Doç. Dr. Özcan DEMİR	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet UÇAR	Celal Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Gürcan PAPTAYA	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. İzzet TAŞAR	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Gülnar TAUBAEVA	M.Auezov Güney Kazakistan Ulusal Ün.
Doç. Dr. Musa TÜRKOĞLU	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Raşit TACİBAYEV	Ahmet Yesevi Uuslararası Türk-Kazak Ün.
Doç. Dr. Beyhan AKSOY	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa GENÇ	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Fatima DURSUNOVA	Mehmet E. Resulzade Bakü Devlet Ün.
Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa KOÇANCI	Akdeniz Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ÖZKUL	Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ece Çalış ZEĞEREK	Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KOÇANCI	Akdeniz Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsmail BAŞARAN	Celal Bayar Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Adem BABACAN
Dr. Öğr. Üyesi Şerife DURMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÇETİNTAŞ
Dr. Öğr. Üyesi Emrah DOĞAN
Dr. Öğr. Üyesi Mine Ülkü Öztürk
Dr. Öğr. Üyesi Begül ÖZKOCA

Cumhuriyet Üniversitesi
Akdeniz Üniversitesi
Bitlis Eren Üniversitesi
Bitlis Eren Üniversitesi
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi

Web Editörü / Web Editor

Öğr. Gör. Harun ÇAKIR
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Kapak Tasarım / Cover Design

Öğr. Gör. Yasemin DURAN
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Redaktör / Proofreader

Öğr. Gör. Serdar YETİŞEN
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

İletişim Adresi / Contact Info

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ)
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen MYO, Gönen/ISPARTA
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosguz>
sosguz@isparta.edu.tr
0 246 2812300

Amaç / Aim

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ) Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bünyesinde yayımlanan uluslararası hakemli bir e-dergidir. Sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarındaki hem teorik hem de uygulamalı çalışmaların yer aldığı dergi, sosyal bilimler ve güzel sanatların hızla gelişen alanlarına ilişkin makalelerin yayımına öncelik tanır ve disiplinler arası yöntem ve teknolojiler üzerine yoğunlaşmayı, sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarındaki en güncel bilimsel ve sanatsal gelişmeleri araştırmacılara, sanatçılara ve ilgili kitlelere ulaştırmayı hedefler. Dergiye gönderilen bilimsel çalışmaların yayımlanmamış ve sözlü veya poster sunum olarak başka yerde yayın için değerlendirme aşamasında olmaması gereklidir.

Kapsam / Scope

Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi" sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarındaki bütün konuları kapsayan bir dergidir. Dergi ulusal ve uluslararası düzeyde sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarında orijinal bir araştırmayı bulgu ve sonuçlarıyla yansıtan ve bilime katkısı olan araştırma makalelerini veya yeterli sayıda bilimsel makaleyi tarayıp, konuyu bugünkü bilgi ve uygulama düzeyinde özetleyen, değerlendirme yapan ve bulguları karşılaştırarak yorumlayan tarama makalelerini kabul etmektedir

“Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ)” sosyal ve sanatsal konuları içerisine alan uygulamalı bilimler konusundaki araştırmaları yayımlayan uluslararası, hakemli ve bilimsel bir dergidir. Dergi, uluslararası düzeyde sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarında en güncel gelişmeleri araştırmacılara, sanatçılara ve ilgili kitlelere ulaştırmayı hedefler. Dergi sosyal bilimler ve güzel sanatlar alanlarında orijinal bir araştırmayı bulgu ve sonuçlarıyla yansıtan ve bilime katkısı olan araştırma makalelerinin yayımına öncelik tanır ve disiplinler-arası yöntem ve teknolojiler üzerine yoğunlaşmayı amaç edinir.

“Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ)” evrensel bilime ve uygulamaya katkıda bulunmak şartıyla, her türlü yapıcı, yaratıcı ve yenilikçi görüşlere açıktır. Dergi yılda 2 sayı yayımlanmakta (Haziran - Aralık) olup, Türkçe ve İngilizce dillerinden birinde yazılmış makaleleri kabul etmektedir. Teorik (kuramsal) veya uygulama içeren araştırma ve çalışmaların yayımlandığı disiplinlerarası bir dergidir. Özgün araştırma makalelerinin başka dergilerde yayımlanmamış olması, teorik ve uygulama sonuçları içermesi beklenir. Derleme makalelerinde ise belirli bir konu üzerinde bilimsel, uygulama ve güncel gelişmelerin geniş bir kaynakça kullanılarak yansıtılması ve bunların doyurucu bir değerlendirilmesinin yapılması aranır.

Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar alanlarında;

- Özgün araştırma makaleleri,
- Derleme ve tarama makaleleri,
- Lisansüstü ve doktora tez makaleleri
- Kongre, konferans, sempozyum bildirileri,

kabul edilmektedir. Dergide yayımlanan makaleler izin alınmaksızın başka bir yerde yayımlanamaz veya bildiri olarak sunulamaz. Makalelerin bir kısmı veya tamamı Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar dergisi (SOSGÜZ) kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

İndeksler / Indexes

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ) aşağıdaki veri tabanları/bibliyografya/indeksler tarafından taranmaktadır:

Isparta University of Applied Sciences Journal of Applied Social Sciences and Fine Arts (JASSFA) are indexed in the following data bases/bibliographies/indices:

ASOS
indeks

Asos Index (2020)



Central And East European Index
(CEENDX) (2020)



Citefactor Academic Journals
(2020)



International Institute Of Organized
Research (I2OR) (2020)



kaynakça.info (2020)



ideal online (2020)



Scientific Indexing Services (SIS)
(2020)



Directory of Academic and
Scientific Journals (2020)

Hakem Kurulu / Referee Board

Prof. Dr. Mustafa Koç
Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK
Süleyman Demirel Üniversitesi

Doç. Dr. Huriye TEKİN ÖNÜR
Manisa Celal Bayar Üniversitesi

Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR
Süleyman Demirel Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Muhammed ORDU
Pamukkale Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Sevdâ EMLAK
İzmir Demokrasi Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ezgin YETİŞ
Kastamonu Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Canan GÖNÜLLÜ
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Hakan Çiğdem
Atatürk Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gökçin ÇUBUKCU
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi

Liste dergimizin bu sayısında yayımlanan makaleleri değerlendiren hakemlerden oluşmaktadır. Hakemlerimize dergimize yapmış oldukları katkıdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

This list constitutes of the referees that evaluate the articles published in this volume of our Journal. We thank all the referees for their priceless contributions to our Journal.

Öğr. Gör. Dr. Özgür ÖZEN

Sinema Televizyonda Işığın Kullanımı ve Etkisi
The Use and Effect of Light in Cinema Television

87-98

Ahmet BELEN
Mustafa KANDAK
Emrah DEMİR
Belgin ÇEKİN
Melek DEMİR
Demet KANDAK

Açık Lise Öğrencilerinin Görüşleri Doğrultusunda Açık Liseyi Tercih Nedenlerinin Belirlenmesi: Ermenek
Örneği

In Line With The Opinions of Open High School Students Determining The Reasons for Choosing Open High
School: Ermenek Example

99-114

Dr. Öğr. Üyesi Derya TANER

Türkiye’de Çalışma Hayatının Genel Anlamda Görünümü ve Esnek Çalışma Sisteminin Kamu Yönetimi
Mevcudiyeti

General Outlook of Working Life in Turkey and The Existence of Flexible Working System in Public
Administration

115-138

Prof. Dr. Nazmi AVCI
Damla TOPÇU

Toplumsal Değerlerden Uzaklaşma
Distancing From Social Values

139-151

Arş. Gör. A. Taylan URAN
Doç. Dr. Şehnaz BİÇER

TSMK H. 760 Envanter Numaralı Hamse-i Nizami Nüshasındaki Leyla ile Mecnun’un Okul Sahnesinde
Kullanılan Malzemeler

Materials Used in The School Scene of Laila and Majnun in The Duplicate of Khamsa of Nizami Archived With
The Inventory Number TSMK H. 760

152-165

YAYIN İLKELERİ / PUBLICATION PRINCIPLES

1. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi (SOSGÜZ) yılda 2 sayı yayınlanmakta (Haziran- Aralık) olup, Editör Kurulu gerekli gördüğü takdirde belirlediği başlıklarda özel sayı çıkarma yetkisine sahiptir.
2. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin içeriği derginin amaç ve kapsamı ile uyumlu olmalıdır.
3. Dergide sosyal ve sanatsal konuları içerisine alan uygulamalı bilimler konusundaki araştırmalara yer verilir.
4. Türkçe ve İngilizce dillerinden birinde yazılmış makaleler kabul edilmektedir.
5. Dergiye gönderilen bilimsel çalışmaların yayımlanmamış ve sözlü veya poster sunum olarak başka yerde yayın için değerlendirme aşamasında olmaması gereklidir.
6. Dergide yayımlanan makalelerde ifade edilen görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir.
7. “Yayın İlkeleri”ne uygun olan “Araştırma Makalesi” türündeki eserler çifte kör hakemlik sürecine ve benzerlik/intihal kontrolüne tabiidir. Hakem raporlarından birinin olumlu, diğerinin olumsuz olduğu durumda, yazı üçüncü bir hakeme gönderilebilir ya da son karar yayın kurulu tarafından mevcut raporlara göre verilir. Yayımlanmasına karar verilen yazılar dergi yönetimince uygun görülen bir sayıda yayımlanır.
8. Hakemlerden gelen değerlendirme raporları doğrultusunda makalenin yayımlanmasına, yazardan düzeltme istenmesine ya da makalenin geri çevrilmesine karar verilecektir. Yazardan düzeltme istenmesi durumunda, düzeltmenin en geç üç ay içinde yapılarak dergimize ulaştırılması gerekmektedir.
9. Çalışmalarını gönderen yazarlar; makalede hiçbir şekilde intihal yapmadığını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmaktadır.
10. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler ilk olarak intihal programından geçirilmektedir. Benzerlik indeksi oranı yüksek olan makaleler değerlendirme sürecine alınmadan reddedilmektedir.
11. Dergide yayımlanan makalelerdeki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarına aittir. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin içeriği derginin amaç ve kapsamı ile uyumlu olmalıdır.
12. Derginin tüm giderleri Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi tarafından karşılanmaktadır. Dergide makale yayını ve makale süreçlerinin yürütülmesi ücrete tabi değildir. Dergiye gönderilen ya da yayın için kabul edilen makaleler için işleme ücreti alınmaz.
13. Gönderi dosyası Microsoft Word dokümanı dosyası biçimindedir.
14. Gönderilen makalelerde SOSGÜZ yazım kuralları aranır.
15. Makaleler akademik intihal engelleme programından (Örneğin: Ithenticate, intihal.net vb.) alınmış orijinallik raporu ile birlikte gönderilmelidir. Bu oran %20'ye kadar kabul edilmektedir. %20'nin üzerinde benzerlik oranı olan çalışmalar ön kontrol aşamasında iade edilir.
16. Yazarlar Telif hakkı formunu imzalayarak sisteme yüklemek zorundadırlar.
17. Tüm yazarlar yazar sıralamasını Telif Hakkı Anlaşması Formunda imzalı olarak belirtmek zorundadırlar.
18. Derginin ilke ve kurallara uymayan ve yazım kurallarında belirtilen şartları taşımayan makaleler değerlendirmeye alınmaz ve gerekli düzenlemelerin tamamlanması için makale yazara iade edilir ya da reddedilir.
19. Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirmede olmayan ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir.
20. Seçilen makaleler en az iki ulusal/uluslararası çift kör olarak hakeme değerlendirmeye gönderilir; yayın kararı, hakemlerin talepleri doğrultusunda yazarların gerçekleştirdiği düzenlemelerin ve hakem sürecinin sonrasında baş editör tarafından verilir.
21. Kabul edilen yayından önce veya sonra etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır.
22. Makalelerin bilimsel ve etik kurallara uygunluğu yazarların sorumluluğundadır.
23. Yayımlanan eserler için yazar(lar)a telif ücreti ödenmez.
24. Yayın ilkelerine uygun olmayan makaleler hakem değerlendirme sürecine alınmayacaktır.

YAZIM KURALLARI / SPELLING RULES

ÇALIŞMANIN TÜRKÇE BAŞLIĞI 12 PUNTO İLE BU ALANA YAZILIR
ÇALIŞMANIN İNGİLİZCE BAŞLIĞI 12 PUNTO İLE BU ALANA YAZILIR

ÖZ

Özet metni Times New Roman yazı tipinde 10 punto ile yazılmalı, içerisinde kısaltma kullanılması halinde, kısaltmanın açık adı parantez içinde belirtilmelidir. Özette çalışmanın amacı ve kullanılan yöntemler kısaca belirtilmeli, bulgular yeterli sayısal ayrıntıyla birlikte özetlenmeli ve sunulan bulgular çerçevesinde sonuç açıklanmalıdır. İstenildiği takdirde özet; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç başlıkları kullanılarak alt başlıklara ayrılabilir. Özet 200 kelimeyi aşmamalıdır.

Anahtar Kelimeler: Kurallar, Makale, Sayfa, Şablon, Yazı Tipi. 10 punto

Jel Kodları :.....10 punto

ABSTRACT

The abstract section should be written using in 10 pt. If the abbreviation is used, the abbreviated name should be specified in parentheses. The intent of the study and the methods used should be briefly stated, the findings should be summarized with sufficient numerical details and the results should be explained within the presented findings. Summarize if desired; purpose, method, findings and conclusions. The entire summary should not be exceed 200 words.

Keywords: Article, Font Style, Page, Rules, Template.

Jel Codes :

TAM METİN MAKALE YAZIM KURALLARI

1. Makaleler “Office Word” programında A4 boyutlarında hazırlanmalıdır ve uzunluğu dergi formatında 30 sayfayı geçmemelidir.
2. Sayfa düzeni; Üst: 4,5 cm, Alt: 2,5 cm, Sol: 2,5 cm ve Sağ: 2,5 cm olmalıdır.
3. Makaleler 11 punto ve “Times New Roman” karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir.
4. Paragraflarda başlangıç girintisi kullanılmamalı, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
5. Makalenin ilk sayfasında 12 punto ve ortalı olarak, büyük harflerle ve kalın yazı tipi Türkçe ve İngilizce başlık, 10 punto olarak en az 120 en fazla 200 kelimedenden oluşan Türkçe ve İngilizce öz ile en az 3 en fazla 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler bulunmalıdır.
6. Dergimiz JEL (Journal of Economic Literature) sınıflandırma kodu uygulaması olduğundan gönderilecek makalelerde yazarların en fazla 5 tane olmak üzere JEL sınıflandırma kodlarını da belirtmesi gerekmektedir.
7. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold), 11 punto ve sola yaslı (girintisiz) olarak 1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Ana başlıklardan önce 1 satır boşluk bırakılmalı, başlık sonrasında ise boşluk bırakılmamalıdır. Alt başlıkların ise hem öncesinde hem de sonrasında herhangi bir satır boşluğu bırakılmamalıdır.
8. Makale içindeki tüm tablo ve şekiller metnin uygun yerlerinde sayfaya ortalı olarak gösterilmelidir. Her tablo ve şekle kalın yazı tipinde bir sıra numarası (**Tablo 1.**, **Şekil 2.** vb. gibi) ve normal yazı tipinde bir başlık verilmelidir. Başlık; tablolarda üstte, şekillerde altta, sayfaya ortalı, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde, 10 punto olarak, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılarak hazırlanmalıdır. Tablo ve şekil içindeki metin Times New Roman karakteri ile 8-10 punto aralığında ve tek satır olmalıdır. Grafik, çizelge, harita, çizim ve fotoğraf gibi tüm görseller şekil olarak nitelendirilmelidir. Tüm tablo ve şekiller yukarıda verilen sayfa düzenine uygun ve kolaylıkla okunacak biçimde olmalıdır. Tablo ve şekillerde açıklama ve kaynaklar tablo ve şeklin altında 8 punto olarak, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak verilmelidir. Tablo ve şekilden önce ve sonra satır boşluğu bırakılmamalıdır.
9. Dergiye gönderilen makaleler; referans sistemi, dipnot gösterme biçimi ve kaynakça düzenlenmesinde American Psychological Association (APA) stilinde hazırlanmalıdır. Bu bağlamda atıflar metin içerisinde

bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde ve 8 punto olarak ifade edilmelidir.

10. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. Yazar adı yoksa kurum adı yazar yerine kullanılmalıdır.

Tek yazarlı yayınlarda atıf: (Derer, 2014:32).

İki yazarlı yayınlarda atıf: (Çakır ve Köklü, 2014:28).

Üç ve daha çok yazarlı yayınlarda atıf: (Öztürk vd., 2017:68).

Birden fazla kaynağa atıf: (Mishkin, 1999:57; Bernanke, 2005:36).

Kaynağın tamamı için atıf: (Richard, 2017).

Yazar adı olmayan kaynaklar için atıf: (TCMB, 2016:72).

11. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternette indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır.

Yazar adı ve yayın yılı belli olan atıf: (Rahmani ve Maleki, 2009).

Yazar adı ve yayın yılı belli olmayan atıf: (IMF, 2018).

12. Bir yazarın aynı yıl içinde yayınlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir.

(Tütünsatar, 2017a:42).

(Tütünsatar, 2017b:78).

13. Yazarın adı cümle içinde geçiyorsa aşağıdaki gibi atıf yapılmalıdır.

Kaya'ya (2016:27) göre,

14. Makalede kullanılan her türlü kaynak kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri "en yeni tarihli" olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

Kitaplar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Kitabın Adı, Basım Yeri: Yayınevi.

Akdiş, M. (2011). Para Teorisi ve Politikası, Ankara: Gazi Kitabevi.

Orhan, O. Z. ve Erdoğan, S. (2015). Para Politikası, İstanbul: Umuttepe Yayınları.

Çeviri Kitaplar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Kitabın Adı, Çevirmenin Adının Baş Harfi. Çevirmenin Soyadı (Çev.), Basım Yeri: Yayınevi.

Mevdudi, E.A., (2016). İslam Ekonomisinin temel İlkeleri, Ş.Haşimi (Çev.), İstanbul: Çıra yayınları.

Editörlü Kitaplar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). "Bölümün Adı", Editörün Adının Baş Harfi. Editörün Soyadı (Ed.), Kitabın Adı, içinde (Bölümün Sayfa Aralığı), Basım Yeri: Yayınevi.

Aktay. (2010). "Kıdem Tazminatı Fonu Düzenleme Çalışmaları", T. Topalhan (Ed.), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar III, içinde (21-28), Ankara: Gazi Kitabevi.

Makaleler:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). "Makalenin Adı", Derginin Adı, Cilt(Sayı), Sayfa Aralığı.

Uçan, M., Y., (2015), “2050 Yılına 38 Yıl Kala, Balkanlar, Dünya ve Türkiye: Müzakere Yönetimi Yaklaşımı”, Yeni Türkiye Dergisi, 21 (70), 6050-6059.

Türkoğlu, M. ve Yetişen S., (2016), "Düzyey 2 Bölgelerinde Eğitim ve Sağlık Açısından Beşeri Sermaye Yapısının Panel Veri Analizi İle Karşılaştırılması", Vizyoner Dergisi, 7 (14), 66-80.

Tezler:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Tez Başlığı, Yüksek Lisans Tezi / Doktora Tezi, Üniversitenin Adı, Yayın Yeri.

Yetişen, S., (2015), İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzyey 2 Bölgelerinde Beşeri Sermaye Yapısının Karşılaştırılması: Panel Veri Analizi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Sempozyum/Konferanslar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). “Bildirinin Adı”, Sempozyum/Konferans Adı, Düzenleyen Kurum, Düzenlenme Tarihi, Düzenlenme Yeri, Sayfa Aralığı.

Derer, E., Kocabıyık T. ve Altunay M., A., (2010), “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Çalışma Sermayesi ve Bazı Finansal Yönetim Uygulamaları”, 9.İşletmecilik Kongresi Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak. 12-15 Mayıs 2015,120-135.

Çalışma Metinleri (Working Paper):

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Çalışma Metninin Adı, Çalışma Metni, Yayın Yeri.

Özatay, F., Sak G., (2019). Ekonominin Seyir Defteri, Maliye Politikasında Manevra Alanı Var Mı?, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV).

Gazeteler:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Tam Yayın Tarihi). “Makalenin Adı”, Gazetenin Adı, Varsa Sayfa Aralığı.

Alkin, K., (12.04.2019), “İhracat Odaklı Sürdürülebilir Ekonomi”, Sabah.

Gazetede yayınlanmış yazarsız makaleye gönderme;

..... (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nca, geçen yıl sabit yatırım tutarı toplam 5 milyar lira olan 270 turizm yatırımı için teşvik belgesi düzenlendi, Sabah, 15.04.2019).

İnternet Kaynakları:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yayınlanma Tarihi). Başlık, İnternet Adresi. (Erişim Tarihi: Tarih).

Salah K., (2018), Entrepreneurship From An Islamic Perspective, Theoretical Framework And Research Methodology,

https://www.researchgate.net/publication/293488871_Entrepreneurship_From_An_Islamic_Perspective_Theoretical_Framework_And_Research_Methodology(Erişim Tarihi:30 Kasım 2011).

15. Makalenin yazarı/yazarları, adını, soyadını makalenin başlığının altında, varsa akademik unvanıyla birlikte sağa dayalı şekilde, görev yaptığı kurumu, ORCID Kodunu ve e-posta adresini sayfa sonunda dipnot şeklinde tam ve açık olarak belirtmelidir.
16. Yazar/Yazarların DOSYALAR kısmında yer alan Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi Telif Hakkı Devri Formunu doldurup imzaladıktan sonra makale başvuru sırasında makale ile birlikte sisteme yüklemeleri gerekir.
17. Metnin sonunda KAYNAKÇA başlığı altında, atıfta bulunulan kaynaklar soyadına göre sıralanmalıdır. Kaynakça için asılı paragraf biçimi uygulanmalıdır (Ofis'te Paragraf-Girinti ve Aralıklar-Girinti-Özel-Asılı Paragraf).

Örnek:

Banerje, S (2017), “A Study Of Visual Pollution And Its Effect On Mental Health”, Scholarly Journal for Interdisciplinary Studies, 4(30), 4768-4771.

18. Makalenin sonunda Kaynakçadan sonra varsa Görsel kaynakçası yer almalıdır.

Örnek

Resim:1 İnal, G. (1995). Türk Minyatür Sanatı (Başlangıcından Osmanlılara kadar). Ankara: Atatürk Kültür Merkezi Yayınları

19. Görseller, JPEG formatında ve 300 dpi çözünürlüğünde ve çok temiz olmalıdır. (yani fotoğraflar yüksek çözünürlükte olmalıdır).
20. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.

SİNEMA TELEVİZYONDA IŞIĞIN KULLANIMI VE ETKİSİ THE USE AND EFFECT OF LIGHT IN CINEMA TELEVISION

Öğr. Gör. Dr. Özgür ÖZEN¹

ÖZ

Işık hayatımızda var olan bir olgudur. Görüntünün gelişim süreci içerisinde sabit görüntüden hareketli görüntüye kadar ışık kullanılmıştır. Işığın kullanımı doğal ışık kaynağı güneşin kullanımıyla başlamış, teknolojiyle birlikte yapay ışıklar kullanılmıştır. Sinemada film yapımında, televizyonda programlarında ışığın kullanımı bir zorunluluktur. Çekim için gerekli doğal ve yapay ışık kaynakları ayrı ayrı ya da birlikte kullanılabilir. Işığın kullanımında ışığın miktarı, yönü ve türü önem kazanmaktadır. Senaryo doğrultusunda çekilen görüntülerde mekân ve zaman kavramından dolayı ışığın kullanımı değişkenlik gösterir. Kameranın çevresindeki nesnelere, objelere, insanları görülebilmesi, renkleri ayırt edilebilmesi, detayların ortaya çıkarılabilmesi görüntüye derinlik kazandırılmasında aydınlatma da kullanılan ışıklar önem taşır. Sinema televizyonda kullanılan ışık kaynakları; ana (anahtar) ışık, dolgu ışığı, arka ışık ve estetik ışıklardır. Bu ışık türleri birlikte veya karma olarak kullanılabilir. Her ışığın farklı görevi vardır. Işık düzenlemesi ana ışık temel alınarak yapılır. Diğer ışıklar biçimlendirici, tamamlayıcı, destekleyici olarak kullanılır. Bu çalışmada ışığın geçmişten günümüze insanı etkileyen bir olgu olduğu, görüntünün gelişim sürecinde ışıkla ilgili tekniklerin geliştiği ve bu sayede yönetmenler tarafından öykü anlatımında kullanıldığı izleyiciyi, görüntünün estetiğini ve tonunu etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Işık, Renk, Gölge, Sinemada ışık, Televizyonda ışık

Jel Kodu: Z 11

ABSTRACT

Light is a phenomenon that exists in our lives. During the development process of the image, light has been used from still image to moving image. The use of light started with the use of the natural light source, the sun, and artificial lights were used with the technology. The use of light is a must in filmmaking in the cinema and in television programs. Natural and artificial light sources required for shooting can be used separately or together. The amount, direction and type of light gain importance in the use of light. In the images taken in the direction of the scenario, the use of light varies due to the concept of space and time. The lights used in illumination are important in adding depth to the image to be able to see the objects, objects and people around the camera, to distinguish colors, to reveal details. Light sources used in cinema television; The main (key) are light, fill light, backlight and aesthetic lights. These types of light can be used together or in combination. Every light has a different task. The light arrangement is based on the main light. Other lights are used as formative, complementary, supportive. In this study, it has been observed that the light is a phenomenon that has affected the human being from the past to the present, and the techniques related to light have developed in the development process of the image and thus, it is used by the directors in storytelling, affects the aesthetics and tone of the image.

Keywords: Light, Color, Shadow, Light in Cinema, Light in TV

Gel Code: Z11

¹ Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Teknik Bilimler MYO, Görsel İşitsel Teknikler ve Medya Bölümü
ORCID:0000-0001-9676-6390, ozgurozen@isparta.edu.tr

GİRİŞ

Hayatımızda önemli yere sahip olan ışık sayesinde nesnelere fark ederiz. Nesnelere dokusu, boyutu, şekli birçok özelliği ışık vasıtasıyla ortaya çıkmaktadır. Sinema ve televizyonda görüntü kaydedilirken ışık gereklidir. Aynı zamanda ışık görüntü içindeki malzemeyi şekillendiren bir yapıdır. Işık yapay ve doğal olarak birlikte ya da ayrı ayrı sinema- televizyonda kullanılmaktadır. Işığın farklı fonksiyonları bulunmakla beraber konuyu aydınlatmakta, hacim ve derinliği sembolize etmekte, resmin atmosferini oluşturmada, aydınlık-karanlık yoluyla desenler oluşturmaktadır. Sinema ve televizyonda görüntüde gösterilmek isteneni vurgulamaktır. Işık, görüntüye estetik katmakta, yönlendirmekte ve değiştirmektedir. Bu çalışma, sinema ve televizyonda ışığın kullanımı ve etkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

1. SİNEMA TELEVİZYONDA IŞIĞIN KULLANIMI

1.1 Sinema Televizyonda Işık Kavramı

Çevremizde görebildiğimiz her şeyin yaratıcısı olan ışık, görme organımızı etkileyen elektromanyetik titreşimler olarak tanımlanmaktadır (Mükerrem, 2012, 43). Aydınlik ve karanlık oranlarındaki değişim ile insanların ve diğer canlıların biyolojik saatlerini de düzenlemektedir. Yüzyıllardır ışık olgusu hem doğanın hem de doğaüstü güçlerin yeryüzüne ve insanlara yansıttıkları olarak algılanmıştır. Isıtıcı ve aydınlatıcı bir görsel olarak zihinsel bir güç simgesi olarak görülmüş ve de işlenmiştir (Pamir, 2000, 33).

Görüntünün meydana gelmesinde ve duyguların oluşmasında da önemli bir yere sahiptir. Kameramanlar ve fotoğraf sanatçıları çekim yaparak görüntüyü kaydetmek için ışığı kullanmaktadırlar. Bir kameramanın istediği çekimi yapabilmesi için ışıkla ilgili teorik bilgileri bilmesi gerekmektedir. Işık gün doğumundan günbatımına kadar görüntüde farklılıklar meydana getirmektedir. Işıksız bir ortamda gördüklerimizi siyah olarak algılarız. Cisimleri ya da nesnelere görebilmemiz için ışığın cisme çarpıp gözümüze ya da kullandığımız kameranın objektifine yansması gerekmektedir.

Fransız yönetmen Abel Gance, sinemayı ışığın müziği olarak tanımlamıştır (Doğru, 2013,1) Sinema ve televizyonda ışık, görüntüyü değiştiren önemli unsurlardan biridir. Aynı zamanda sinemada ışık, görüntüye estetik, anlam ve boyut kazandıran esnek, kontrol edilebilir, yönlendirilebilir ve değiştirilebilir bir yapıdadır.

Sinema ve televizyonda aydınlatma yöntemleri benzer amaç ve özellikler göstermektedir. Buna karşın çalışma yöntemleri açısından birbirleri arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Yönetmenler ve film yapımcıları farklı olmasına rağmen sinema filmleri ve televizyon stüdyo aydınlatmalarındaki ışık kullanımları birbirine benzer niteliktedir. Film yapımcısında, aydınlatma görevini yerine getiren kişilerin tanımlanmasında, belirlenmiş bir Türkçe tanımı tam olarak yapılamamıştır. Örneğin; aydınlatma yönetmeni, aydınlatma kameramanı, ışıkçı ve şef ışıkçı gibi. Görüntü, bir sinema ve televizyon yapımcısında, görsel bir araç olmasından dolayı oldukça önemli bir faktördür. Görüntüyü oluşturan en önemli faktör ise aydınlatmadır. Fotoğraf, sinema ve televizyonda ışık, bu olguların varlığının bir nedeni olarak görülmektedir. Aynı zamanda bir görüntü içindeki malzemeyi işleyen, giderek yoğun bir yapımcı öğesi olarak ifade edilmektedir (Kafalı, 1993, 124).

1.2. Sinema Televizyonda Işığın Özellikleri

Işığın fiziksel ve psikolojik özellikleri bulunmaktadır. Nesnelerin şekillerini, büyüklüklerini kavramımızı sağlamak için ışığın fiziksel özelliği; duyguların, düşüncelerin anlatımında ise ışığın psikolojik özelliği kullanılmaktadır.

Işıklandırma derinlik ve etki katmakta aynı zamanda gölgeler ile vurgular arasındaki kontrast gizemli bir atmosfer yaratmaktadır. Işıklandırmada kullanılan ışık, yumuşak ya da sert olarak kullanılmaktadır. Yumuşak aydınlatma herhangi bir aydınlatma yönünü işaret etmemekte, ancak yine de bir teknik olarak görülmektedir. Görüntü yönetmenleri, hem estetik hem de durumsal nedenlerle yumuşak aydınlatmadan yararlanmaktadırlar. Sert gölgeleri azaltmak veya ortadan kaldırmak, drama yaratmak, dışarıdan gelen ince ışıklandırmayı çoğaltmak amacıyla kullanılmaktadır. Sert ışık, güneş ışığı veya güçlü bir ışık kaynağı olabilmektedir. Genellikle istenmeyen bir durumdur, ancak kesinlikle sinematik faydaları vardır. Doğrudan güneş ışığı veya küçük, güçlü bir ışık kaynağıyla sert aydınlatma oluşturabilmektedir. Sert gölgeler oluşturmasına rağmen, sert aydınlatma, ana konuya veya sahnenin bir alanına dikkat çekmek, konunun dış hatlarını vurgulamak ve güçlü bir silüet oluşturmak için kullanılmaktadır.

İyi bir ışıklandırmanın yardımıyla görüntüde göstermek istediklerimiz farklılaştırılabilmektedir. Düzensiz düz hatları uyumlu, bir yüz bitkin canlı, genç ya da yaşlı gösterebilmektedir. İç mekânlarda ya da dış mekânlarda da aynıısı geçerli olmaktadır. Işıklandırmaya bağlı olarak, bir oda sıcak ve rahat ya da soğuk ve çıplak, büyük veya küçük, temiz veya kirli; etkileyici ya da tamamen sıradan ve önemsiz olarak görebilmektedir (Arheim, 2002, 65).

Aydınlatmada kullanılan ışık kaynakları doğal ve yapay ışık kaynaklarıdır. Doğal aydınlatma kaynağı olan güneş ışığı kuşkusuz sinemacının en büyük yardımcısıdır. Filmin duyarlılığı arttıkça da bu doğal aydınlatma en elverişsiz koşullarda bile işe yarayabilmektedir. Doğal aydınlatmanın yetmediği durumlarda yapay ışık kaynaklarından yararlanmak gerekmektedir. Özel etki yaratmak için bu kaynaklara başvurma zorunluluğu ortaya çıkabilmektedir. Platolarda, stüdyolarda, iç mekânlarda ışık kaynakları vazgeçilmez araçlardır (Özön, 1985, 44).

Işık, görüntüyle ilişkili olarak düşünce, duyguların anlatımında kullanılmaktadır. Işığın psikolojik özelliklerini oluşturan öğeler ışığın yönü, ışığın miktarı ve ışığın türüdür. Işık nesnelere farklı yönlerden gelebilmektedir. Farklı yönlerden gelen ışığın teknik olarak isimleri vardır. Kullanılan her ışık objeyi değişik bir şekilde ortaya çıkarmaktadır.

a) Anahtar Işık: Önemli bir ışık, sahnenin birincil ışık kaynağıdır. Genel olarak, yoğun ve direkt olarak kullanılmaktadır. Anahtar ışık öznenin veya oyuncunun formunu aydınlatmaktadır.

b) Dolgu Işık: Bir dolgu ışığı, anahtar ışığın oluşturduğu gölgeleri ortadan kaldırmaktadır. Anahtar ışığın karşısına bir dolgu ışığı yerleştirilir ve genellikle anahtar ışık kadar güçlü değildir.

c) Yandan ışıklandırma: Işık modelin bir yanından gelmektedir. Öteki yanını gölgede bırakmaktadır. Hacim ve derinliği, düşen gölgeleri ortaya çıkarmaktadır. Dramatik bir efekt oluşturmaktadır. Sahneyi nesneye paralel olarak yandan aydınlatmak için kullanılmaktadır. Sahneye dramatik bir hava katmak amacıyla genellikle tek başına veya sadece zayıf bir dolgu ışığı ile veya "chiaroscuro" aydınlatma olarak adlandırılan ışıkla kullanılması gerekmektedir. Bu etkiyi gerçekten elde etmek için, yan ışığın güçlü bir kontrast ve nesnenin dokusunu ortaya çıkaran ve konturlarını vurgulayan düşük ışıklı aydınlatma oluşturacak şekilde güçlü olması gerekmektedir.

d) Arka ışık: Bir oyuncuya veya nesneye arkadan çarpmaktadır. Aydınlatıldığı nesneden daha yükseğe yerleştirilmektedir. Arka ışıklar, bir nesneyi veya bir aktörü arka plandan ayırmak için kullanılmaktadır. Daha fazla şekil ve derinlik vermektedir. Çerçevenin üç boyutlu görünmesine yardımcı olmaktadır.

e)Tepe Işığı: Bu ışıklandırma uzun gölgeler oluşturmaktadır. Hacim duygusunu arttırırken modelin, hatlarının keskinliğini arttırmaktadır. Bezgin, umutsuz bir atmosfer yaratılmasında kullanılmaktadır.

f)Aşağıdan Işıklandırma: Bu ışıklandırma sonucunda, uzun gölgeler ve fantastik hacimler meydana gelmektedir. Dramatik efekt oluşturmada kullanılmaktadır. (Belkaya, 2001, 113-117)

Sinemada aydınlatma temel olarak ışık yoğunluğu ile ilgili olmaktadır. Küçük ve yoğun ışık kaynağından gelen sert bir ışık canlı, net, gölgeleri belirgin, görüntüler oluşturmaktadır. Etkilerini yumuşatmak ve dağıtmak için ışıklar filtrelerle yumuşatılmaktadır. Sinemada en çok kullanılan aydınlatma düz aydınlatmadır (Ankaralığıl, 2016, 127-128). Düz aydınlatma; ışıktaki kontrastlığın aydınlık-karanlık zıtlığının azaldığı aydınlatma şeklidir. Bu aydınlatma yoluyla nesnelere görülebilmesi, estetik bir kaygı olmadan sağlanmaktadır. Televizyon programlarında, özellikle hızlı çalışma koşulları nedeniyle haber çekimlerinde çoğunlukla kullanılmaktadır.

Sinema sanatı ve görsellik dendiğinde ilk önce akla 'ışık' ve 'gölge' gelmektedir. Kadraj içindeki daha aydınlık ve daha karanlık alanlar her çekimin bütün kompozisyonun yaratılmasına yardım etmektedir. Böylece belirli nesnelere ve aksiyonlara dikkat etmemize rehberlik etmektedir. (Bordwell ve Thompson, 2009, 124).

Işık tekniklerinde Chiaroscuro, güçlü ve dramatik bir ruh hali yaratmak için Rembrandt veya Caravaggio'nun resimlerinde kullanılan, sanattaki yoğun ışık (chiar) ve karanlığın (oscuo) kontrastına atıfta bulunan İtalyanca bir terimdir. Aynı zamanda "karanlık anlaşmazlık" veya "aşırı düşük anahtar" olarak da anılmaktadır.

Chiaroscuro aydınlatması üçe ayrılmaktadır: Bunlar; Rembrant Aydınlatması, Cameo Aydınlatması ve Silüet Aydınlatması'dır (Ankaralığıl, 2016, 130).

Rembrandt aydınlatmasında; bir ışık ve bir reflektör veya iki ayrı ışık kullanılmaktadır. Hem dramatik hem de doğal görünen görüntüler oluşturduğu için popüler bir tekniktir. Çok özel alanlar aydınlatılır. Diğer bölgeler yarı karanlık ya da tamamen karanlık kalmaktadır. Görüntüde derinlik etkisi yaratmaktadır (Gürses, 2010, 1-20). Cameo aydınlatma; mercekli ışık kaynaklarıyla oluşturulan, denetlenmesi zor, kontrastlığı çok yüksek, estetik olarak düşüldüğünde dramatik aydınlatma yöntemidir. Sinema ve televizyon yapımlarında dramatik vurguyu ortaya çıkarmak için kullanılmaktadır. Cameo aydınlatma da dekorun önemi yoktur. Dekor olarak birkaç set malzemesi de kullanılabilir. Silüet aydınlatmada; arka fon aydınlık, konu ise karanlıkta kalmakta ve silüet olarak görülmektedir. Silüet aydınlatmayla gizem ve merak yaratılabilir. Sözelimi bir kişinin kim olduğunu göstermek istemediğinizde, izleyicide merak uyandırmak amacıyla onu silüet olarak gösterilebilir.

Sinema filmlerinde ışık, anlatımı güçlendirmek ve görselliği arttırmak amacıyla farklı şekilde ve varyasyonlarda kullanılmıştır. Farklı tarihlerde yapılan filmlerden örnek kareler:

The Godfather (Coppola, 1972)



Francis Ford Coppola'nın 1972 yılında yönetmenliğini yaptığı The Godfather (Baba) filminin başlangıç sahnesinde kullanılan ışık, anlam ve tonlama katmak amacıyla kullanılmıştır. Açılış sahnesinde yakın plan bir yüz görülmekte ve karanlıkta bulunan gözler kafatasındaki çukurlara benzetilmiştir. Yüzde turuncu ışık kullanılarak, anlam kazandırılmıştır. Sadece beliren kişinin yüzü aydınlanmıştır. Ayrıca pencereden gelen gün ışığı görülmektedir. Böylelikle Don Corleone oturduğu sandalyeye belirginlik kazandırılmıştır.

Citizen Kane (Welles, 1941)



Citizen Kane (Yurttaş Kane) karakterinin güdülerini, duygularını belirtmek için aydınlatma kullanılmıştır. Işık süzmeleri bulunmaktadır. Karanlıkta, üzücü anlarda çok az ışık kullanılmıştır. Kane'nin yüzünde genellikle gölgeler bulunmaktadır. Filmde ışığın az ve gölgelerin kullanılmasının nedeni filmin bütçesinin yetersiz olmasıdır. O dönemde film yapımcıları, sahne malzemelerinin pahalı olması para kısıtlılığından dolayı çeşitli silüet aydınlatmalar kullanmışlardır.

Bıçak Sırtı (Scott, 1982)



"Blade Runner" kirliliğin bir şehrin ışıklandırılması ve iyi yerleştirilmiş bir set tasarımıyla nasıl gösterileceğinin mükemmel bir örneği olmuştur. Kahraman dışarıda olduğunda, motive edilmiş ışık yağmuru vurgulanarak ona bir kişilik kazandırılmıştır. Ünlü "yağmurdaki gözyaşları" monoloğunun gerçekleştiği son sahne, cesur gerçekçiliğin bu vurgusunu örneklendirmiştir. Roy Batty'nin yakın çekimlerinde sırt ve anahtar ışık kullanımı, yüzündeki kan ve su damlacıklarını vurgulamıştır. Gözlerinde, heyecanı veya korkuyu yansıtan bir parıltı oluşturulmuştur.

The Shining (Kubrick, 1980)



Korku filmlerinde bilinmezlik korkuyu tetiklemektedir. Kubrick'in yönettiği 1980 yapımı The Shining filminde farklı film teknikleri kullanılarak aydınlatmada renkler kullanılmıştır. Otel ışıklarının altında halıların renkleri ve dış mekânlarda soğuk mavi renk tezatlık oluşturmaktadır. Böylece iki farklı kişilik oluşturulmuştur.

The Revenant (İñárritu, 2015)



The Revenant filminin en önemli özelliği, filmde doğal ışık kullanılmış stüdyo ışığı ya da güneşi taklit eden yapay ışıklar kullanılmamıştır. Her sahne hava durumuna göre planlanmış ve çekilmiştir. Hava şartlarının elverişsiz olduğu durumlarda çekim şartları oluşması için beklenmiştir. Kar ortamının buz mavisi ve beyaz rengi, filmdeki manzara yumuşak gün ışığıyla desteklenmiştir.

Silence of the Lambs (Demme, 1991)



Kuzuların Sessizliği filminde, ışık ön planda kullanılmıştır. Işık kullanarak korku ve dehşet yaratılmıştır. Işık Lector 'ın beyaz kıyafetinde yoğunlaşmıştır. Lector, Clarice'den daha fazla bilgi alabilmek için onu gözetlerken, şeytansı gözleri ışıkla vurgulanmıştır.

Seven (Fincher, 1995)



Seven filminde aydınlatma ve renkler değişmektedir. Gizem kafa karıştırmaya başladığında aydınlatma daha parlak olarak kullanılmıştır.

The Exorcist (Friedkin, 1973)



The Exorcis filmde korkuyu tanımlamak için evin içindeki renkler soğuk mavi olarak gösterilmiş ve ışık yumuşaktan sert ışığa doğru dönüştürülerek aydınlatma yapılmıştır. Işık ve karanlık noktalar yoğun olarak kullanılmıştır.

Mulholland Drive (Lynch, 2001)



Mulholland Drive filminde konuyu, duyguları, anlamları iletme için aydınlatma kullanılmıştır. Tekerlekli sandalyede oturan adamın üzerine ışık tepeden gelmiştir. Çevresinde gölge oluşturulmuştur. Bulunduğu yerden mutlu olmadığı duygusu ortaya çıkarılmıştır (<http://www.tasteofcinema.com/2016/10-great-american-movies-that-can-teach-you-valuable-lessons-of-lighting/>).

1.3. Sinema Televizyonda Işığın Rengi

Işık madde ve ışık özelliği taşıyan fotonlardan oluşmaktadır. Fotonların renkleri yoktur. Farklı enerji özelliklerine sahip olup, fiziksel maddelerle farklı biçimlerde etkileşime girmesine yol açmaktadır. Maddeden yansıdıkları zaman renk olarak algılanmaktadır. Her ışık kaynağının kendine özgü rengi vardır. Görülebilen ışık renk, kesintisiz elektronik ışınım tayfinin çok dar bir kısmını oluşturmaktadır.

Gördüğümüz renkler tayfin ince bir kısmını oluşturmakta ve bunlar gökkuşağının renkleri olan kırmızıdan mora kadar olan renklendir. Rengin algılanması karmaşık bir olgudur. Bu olguda rengin soyut işleyişi, temsil, maddi meseleler, yan anlam, simgesellik ve duygusal ifadeler bulunmaktadır (Brown, 2008,152-153).

Renk, film ve televizyonda, bilgilendirici, kompozisyon ve ifade edici olmak üzere üç işleve hizmet etmektedir. Sağlanan bilgi rengi gerçek veya sembolik olabilmektedir. Her iki durumda da, bize bir nesne veya olay hakkında daha çok şey söylemektedir. Yönetmenler ayrıca çerçeve içindeki vurguyu kontrol etmek ve değiştirmek için rengi kullanmaktadırlar. Renkleri uyumlu ve zıt şekillerde düzenlemek, kompozisyon sanatının bir parçası olmaktadır. Son olarak, renk, izleyicinin belirli bir şekilde hissetmesini sağlamak için kullanılmaktadır (Zettl, 1990, 21).

Bang (2016), rengin belirli duyguları ve hisleri harekete geçirebileceğine dair hiçbir şüphe olmadığını belirtmektedir. Renk algısı, görsel sürecin tek ve en güçlü duygusal parçasıdır, görsel bilgiyi büyük bir avantajla ifade etmek ve pekiştirmek için kullanılabilir (Dondis, 1973: 55). Dahası, Berlyne (1974) renk hakkındaki bilgileri insanların sanata ve tasarıma verdikleri tepkilerle bir araya getirmeye çalışmıştır; Berlyne, rengin, tasarımın diğer tüm yönlerinden daha fazla anlam, işlev ve biçimi gösterdiği sonucuna varmıştır. Russell (1999), tasarımdaki renk algısının yalnızca fiziksel bileşenlerine (dalga boyu ve yoğunluk) ve bunların psikolojik ilişkilerine (ton, parlaklık ve doygunluk) değil, aynı zamanda görüntü / sahne boyutu, konumu ve sunum uzunluğuna da bağlı olduğunu belirtmiştir.

1.4. Sinema Televizyonda Gölgenin Kullanımı

Düz çizgiler halinde hareket eden ışık, bir nesneye ulaştığında nesne şeffafsa nesnenin içinden geçebilmektedir. Bir nesne ışığın yolunu engellediğinde, diğer tarafta karanlık belirir. Bu karanlığa gölge denmektedir. Genellikle nesne ile aynı şekle sahip olsa da, gölge bir yansıma değildir. Nesnenin şekli gölgenin şeklini belirler. Gölge ile aydınlatılan yüzey arasında kontrastın olduğu yerlerde daha belirgin olmaktadır. Örneğin beyaz bir duvardaki gölge daha kolay görülecektir. Işık kaynağının boyutu gölgeyi keskinleştirebilmektedir. Küçük bir spot ışığı, baş üstü bir oda ışığından daha belirgin bir gölge oluşturmaktadır.

İlk kez Leonardo Da Vinci tarafından ayrımı yapılan, ışığın görsel olarak kullanıldığı görsel sanatlarda bağlı ve atılan olmak üzere iki tür gölge bulunmaktadır. Bağlı gölge: Uzaktan bir aydınlatma kaynağının nesnenin üzerinde oluşturduğu, yüzeyin yapısını ortaya çıkartan, nesnenin formunu belirten gölgedir. Atılan gölge ise: Bir nesnenin diğeri üzerinde ya da aynı nesnenin bir parçasının başka bir nesne üzerinde oluşturduğu gölgeler olarak tanımlanmaktadır (Kafalı, 1993, 132).

Sinema sanatı ve görsellik denildiğinde ilk akla önce ışık ve gölge gelmektedir. Işık ve gölge görüntüye anlam vermektedir. Tutkuyu, korkuyu, umudu, sevinci, hüznü sırtında taşıyan en önemli anlatım öğelerinden biri haline gelmektedir. Bu demektir ki aydınlatmanın görüntü boyutuna olan etkisi, ışık ve gölge ilişkisinin düzenleme boyutuyla belirlenmektedir. Yönetmen, ışık ve gölgeleri düzenleyerek anlam yaratmaktadır (Sözen ve Dayı, 2013).

2. SİNEMA TELEVİZYONDA IŞIĞIN ETKİLERİ

2.1. Sinemada Işık/ Aydınlatma

Sinemada ışık, hareketin görülmesini sağlayan aydınlatma işlevinden daha fazlası olduğu; oluşturulmuş anlamlı bütünler olan sahnelerin etkisinin büyük bölümünün, ışık tasarımının estetik biçimlenişinden geldiği bilinen bir gerçeklik olarak belirtilmektedir (Bordwell ve Thompson, 2009: 124).

Işık, sinemanın özünü oluşturmaktadır, sinemanın var olması için gerekli koşulları sağlamaktadır: Film çekimini, aynı filmin bir perdeye yansıtılmasını da mümkün kılmaktadır. Bir çekimde "olmadığında", karanlık önemli bir ifade aracı haline gelmektedir. Işığın izleyicinin görüşüne ne katabileceğini düşünürsek, aydınlatmayı şimdiye kadar yaratılmış ilk özel yapı olarak görebiliriz. Işık, çok çeşitli duygusal durumlar ve ruh halleri yaratma yeteneğine sahip olmaktadır. Bir çekim hissini tamamen değiştirebilmektedir. Işık efektleri sayesinde, bir çekimin konusu bir yapıya, bir anlama, anlamının anahtarına ulaşabilmektedir. Işıkların, gölgelerin, parlaklığın, karanlığın ve renklerin etkileşimi ile sinematografik mekân bir anlam kazanmakta, kendini dramatize etmekte ve anlatımın kurucu unsuru haline gelmektedir.

İlk sinema filmlerinde gerekli pozlamayı yapmak için gün ışığından başka bir ışık türü kullanılmamıştır. "Black Maria" adlı stüdyo kurulana kadar filmler güneş ışığında çekilmiştir. Stüdyonun çatısı gökyüzüne açılmıştır. Güneş ışığından daha fazla yararlanmak için yönü de değiştirilmiştir. Çatıdaki pencerelerin altına perdeler çekilmiştir. Bu perdelerin görevi güneş ışığının yayılmasını, kontrastlığını denetlemektir. Film yapımında ilk kullanılan yapay ışık, stüdyonun cam çatısının altında asılı bulunan cıva buharlı tüplerdir. Daha sonra sokak lambası uyarlaması olan ark lambalar kullanılmıştır. Pankromatik filmlerin ortaya çıkması, ışıklandırma olanaklarını değiştirmiştir. Bu filmler maliyet olarak ucuz, pek çok üstünlüğü bulunan tungsten akkor ışık kaynaklarıyla uyumludur. Arklara göre daha etkili olan HMI ampuller ortaya çıkmıştır. Akkor ampullerden daha fazla ışık elde etmek için cam aynalar kullanılmıştır. Fresnel mercekler kullanılarak bugün kullandığımız lambaların ilk örnekleri ortaya çıkmıştır. Fresnel merceğin kullanılmasıyla ark ışığı daha kontrol edilebilir hale gelmiştir. Tungsten ışıklar, renkli filmlerde kullanılmıştır. Sinemada sesli çekimlerle birlikte, akkor ışık kaynaklarına yüksek duyarlı Technicolor filmi üretilmiştir. Böylece yeniden tungsten kullanılmıştır. Film üreten şirketler tungstene dengeli filmler üretmişlerdir. Filtreler yardımıyla gün ışığı da kullanılmıştır. Işıkların tarihsel gelişimi yeni tekniklerin, teknolojilerin, sanatın ve öykü anlatmanın isteklerine uyarlanmasını açıklamaktadır (Brown, 2008, 1-9).

Yönetmen ve görüntü yönetmeni çekim öncesi senaryoya bağlı kalarak ışık tekniği ile seyirci üzerinde oluşturmak istenen psikolojik etkiye karar vermesi gerekmektedir. Özellikle korku filmleri ve bilimkurgu filmlerindeki senaryolarda ışığa dayalı bir teknikte çekim yapılmaktadır. Korku filmlerinde filmi pozlayacak teknik değerleri yerine getirmek ve aynı zamanda konuyu, dekoru, makyajı ve sürprizleri karanlıkta bırakacak, seyirci üzerinde belirsizlik yaratarak, merak uyandıracak ve korku hissini canlandıracak aydınlatma önemlidir. Bilim kurgu filmlerinde ise, gerçekte olmayan mekânlar, cihazlar, yaratıklar hayal dünyasını yaratmak ve seyirciyi bu tip bir dünyanın içine sokmak için inandırıcı olması gerekmektedir. Bu inandırıcılık da ışık yardımı ile gerçekleştirilir. Bunun için renkli ışıklar, yanıp sönen lambalar ve efektler kullanılmaktadır.

Dışavurumcu Alman Sinemasında, Hollywood sinemasının tersine daha yoğun ışık kullanılmıştır. Kısa kuzey günleri nedeniyle çalışma saatlerinin azalması, Almanların ışığa daha fazla önem vermelerine sebep olmuştur. Gün ışığından daha çok yapay ışıklar kullanılmıştır. Işık, estetik boyutlarda anlatım aracı ve dışavurumcuların bir tekniği olarak yerini almıştır. Karanlık kontrast oluşturan ışık

dışavurumculuğun tekniğini oluşturmaktadır. Alttan aydınlatmalar, uzun, sert gölgeler, parlak aydınlık bölgeler bu aydınlatmanın temel özellikleri arasında yer almaktadır (Algan, 1999, 24).

Günümüz sinema görüntüsüne yön veren yapay ışıklandırmanın üzerine yükseldiği Dışavurumcu Alman sineması kadar etkili diğer bir diğer akım Yeni Gerçekçilik ve Yeni Dalga akımlarıdır. Yeni Gerçekçilikte konular doğal çerçevelerinde ele alınıp işlenmekte, meslekten olmayan oyuncular, doğal ışık, doğal dekorlar, toplu ve genel çekimler yeni gerçekçiliğin belirli özelliklerini ele almaktadır. Mekânlarda doğal ışığın kullanılması ya da doğal gibi ışık hazırlanması bu akımın önemli unsurlarındandır. Dar sokaklar, ev içi mekânlar, doğal ortamlarda yapılan çalışmalar, Yeni Gerçekçileri aydınlatmada uzman haline getirmiştir. (Algan, 1999, 43-44.)

Yeni Dalga sinemasının günümüz sinemasına etkileri dengeli bir şekilde gerçekleşmiştir. Siyah-beyaz film döneminde kullanılan yönlü ve sert ışıklar, renkli film için daha uygun oldukları için siyah-beyaz film döneminden renkli film dönemine yumuşak bir geçiş yapılmasına katkı sağlamıştır. Çünkü yansıyan ışık prensibi korunduğu fakat ışığın sadece tavandan değil pencereden, abajurdan yani mekânda bulunan doğal kaynaklardan da gelir. Akımın yaygınlaşması yıkımın ve yokluğun üst seviyede olduğu Avrupa'da hızlı gerçekleşmiştir (Uysal, 2007 57).

Klasik Hollywood Sineması aydınlatma stiline diğer bir özelliği kara film örnekleri dışında, western, melodram, komedi vb. türlerde sahnelerin yüksek ışıkla aydınlatılma kullanılmıştır. Çerçevenin büyük bir kısmı net olarak görülecek şekilde aydınlatılmıştır. Bu aydınlatma hala kullanılmaktadır (Oluk, 2008, 119-120). ABD'de savaş sonrası peş peşe çevrilen kara film diye anılan filmler Alman dışavurumcu sinemasından esinlenerek yapılmıştır. Kara filmlerin özelliği görüntülerdeki yalınlıktır. Tek kaynaktan aydınlatmayla sağlanan ışık değişik görsel bir dil elde edilmesini yol açmıştır. Bu filmlerde ışıklı ve ışısız alanlar arasındaki karşıtlık görüntünün derinlik kazanmasını sağlamıştır. (Şenyapılı, 2002, 73).

2.2. Televizyonda Işık/ Aydınlatma

Televizyon materyali, nesnelerin ve insanların aydınlatılması değil, elektron ışını enerjisinin düzensiz değişmesine dayanan ışık-renk modellerinin sürekli değişmesidir. Böylece televizyon görüntüsü dışarıdan gelen ışık (TV kamerasının merceklelerinden yansıyan ışık) ile içerideki ışığın, yani ekranı mozaikleştiren fosforlu dörtgenleri ya da noktaları harekete geçiren elektron ışınının ürünüdür. En elverişli iletişim için aracın iç ve dış ışığının karşılıklı etkilenmesi gerekmektedir.

Televizyonda dış aydınlatmada önemlidir. Nesnenin genel yapısını, üç boyutunu açığa çıkarır, belli bir atmosfer oluşturur ama yine de TV kamerasının sınırlı olgusunu ve elektronik ihtiyaçları olduğunu unutmamak gerekir. Örneğin, dramatik etkileme için derin gölgesi, parlak tepe ışıkları kameranın ihtiyacı olan kontrast oranını daha ustalıkla hale getirmeli, gölgeleri yarı şeffaflaştırmalıdır (Parsa, 1994, 15)

Televizyon yapımlarında aydınlatmanın bir yönüyle bilim, bir yönüyle sanat olduğunu belirten Wurtzel, aydınlatmanın amaç ve işlevini; televizyon sisteminin teknik gereklerini yerine getirmek, görüntüde derinlik oluşturmak, ekrandaki önemli öğelere dikkati yoğunlaştırmak, görüntüye duygusal katmak, zamanı belirlemek, görüntüdeki estetik öğeleri düzenlemek olduğunu ifade etmektedir.

Fotoğraf, sinema sanatında olduğu gibi televizyonda da aydınlatma düşünülen ve istenilen etkiyi verebilmek için tek başına yeterli olmamaktadır. Görüntüde istenilen düzenlemenin eksiksiz sağlanabilmesi, tüm yapımların öğelerinin bilinçli olarak bir amaç doğrultusunda bir araya getirilmesiyle mümkün olmaktadır. Çalışma temposu yoğun olan televizyon stüdyolarında dekor ve ışığın

değiştirilmesi ve düzenlenmesi için çift işlevli ışık kaynaklarının kullanılması tercih edilmektedir. Bunlar hem yumuşak hem de sert ışık üretebilen ışık kaynaklarıdır. Çift işlevli ışık kaynakları stüdyolarda aydınlatma düzenlemesinin gerçekleştirilmesi sırasında büyük kolaylık sağlamaktadır. Televizyon stüdyo aydınlatılmasının yapılmasında çoğunlukla aydınlatma her zaman tavandan aşağıya doğru sarkan ışık kaynakları ile yapılmaktadır. Çünkü sayısı birden fazla olan kameraların çekimlerde yaptıkları kamera hareketlerinin ışık sehpaları tarafından engellemesini ortadan kaldırmaktadır (Kafalı, 1993,118-124).

SONUÇ

Sinema ve televizyonda aydınlatma zaman içinde giderek daha gelişmiş hale gelmiştir. Son yıllarda, film ve televizyon yapım endüstrisinin ihtiyaç ve taleplerini karşılamak için teknoloji arayışları hızla gelişmiştir. Film yapımcıları, bir çekimin estetik görünümünü iyileştirmek için fotoğrafçılıkta kullanılan yapay aydınlatma sistemini benimsemek yerine daha çok gün ışığına güvenmişlerdir. Genellikle bir çekim ışık kaynağının sekmesi veya yayılmasıyla oluşturulur. Böylece kişi veya nesne üzerinde sert gölgeler olmaması sağlanır. Yumuşak aydınlatma, bir çekimi izleyici için daha çekici hale getirir ve daha mutlu ve neşeli sahneler için kullanılmaya eğilimindedir. Aydınlatma, belirli duyguların veya senaryonun neye benzeyeceğini düşündüğümüzün görsel bir temsil olmaktadır. Bir kişinin yüzüne drama ve tanım eklemek için gölgelerin kullanıldığını, yansımaların da gözün altında ters bir üçgen oluşturduğu görülmektedir.

Bir filmin anlatısını daha da yükseltmek için farklı ışık kombinasyonları kullanmak da giderek yaygın hale gelmiştir. Bu tür yaklaşımlar, bugün hala büyük ölçüde güvenilen ve bir çekimin temel aydınlatmasını oluşturmak için üç ışık kullanan bir teknik olan üç noktalı aydınlatmayı içermektedir. 1900'lerin başında yaratılan bu tekniklerin çoğu, ister filmde, ister TV'de, bugün hala aydınlatmanın omurgasını oluşturmaktadır. Bu teknikler zamanla gelişmiş ve günümüzün yaratıcılarına ışıkla deneme yapmak için daha fazla fırsat vermiştir. Bunun erken bir örneği, Kara Film'dir. Benzersiz ışık ve gölge kullanımı, olay örgüsünü dolduran cesur gerçekçilik ve suçla ilgili olarak şüpheli bir atmosfer sağlamayı başarmıştır.

Çoğu zaman, ışıklandırma ve duygularımız üzerindeki etkileri büyük ölçüde göz ardı edilmiştir. Aslında, aydınlatmaya dikkat edilmesi gerekirken, daha çok ekranda ortaya çıkan eylem hakkında yönlendirmeler yapılmıştır. Bir çekimin içindeki bir ışığın konumu önemlidir. Kişinin yüzünün bir tarafına bir ışık hareket ettirilirse, kişiyi gizem ve enrika çevreler ve çekime daha fazla drama katar. Işık yüzün altına taşınırsa, çarpık gölgeler oluşur, yüzün görünüşünü değiştirir ve kişinin kötü görünmesine neden olur. Bu durum, en çok korku filmlerinde, hayalet hikâyeleri anlatırken kullanılmaktadır. Işık teknikleri, insanın ışığa verdiği psikolojik tepkiye dayanmaktadır. Birçok görüntü yönetmeni ve yönetmen, aydınlatmanın görünüşü ile oynamakta ve hikâyelerini daha da geliştirmek için farklı şekillerde kullanmaktadır.

Bu kullanım, bir çekimin havasını artırmakta ve renk kullanımını da ortaya çıkartmaktadır. Renk genellikle kişiyi psikolojik düzeyde ve duygusal olarak etkilemektedir. İzleyicinin belirli bir renkle ilişkilendirilmiş bir karakteri veya çekimi gördüğünde nasıl hissettiğini değiştirmek için kullanılabilir. Bu sadece filmlerde değil, günlük yaşamda bir hastanenin sakinleştirici tonları veya bir tehlike işaretinin renkleri gibi hayatın daha geniş yönlerinde de ortaya çıkmaktadır. Film yapımındaki, renk ve ışıklandırma hikâyelerin görsel olarak anlatılma biçimini sürekli olarak genişletmektedir. Bir çekimin rengi, kullanılan renklerin kalitesine ve renk derecelendirmesine bağlıdır.

Sonuç olarak sinema-televizyonda ışık ve aydınlatma, her sahnede ve çekimde önemli bir olgudur. Sessiz bir kahraman gibi davranarak, izleyicinin nasıl hissettiğinden bir çekimin genel estetiğine ve tonuna kadar her şeyi etkilediğini söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

- Algan, Ertuğrul.(1996) “Görüntü Yönetmenliği ve Görüntü Yönetmenine Özgü Biçemin Sinematografik Yapıya Yansıması”. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi SBE.
- Ankaralığıl, N. (2016) Sinemada Görüntü Düzenleme, İstanbul Literatürk academia yayınları.
- Arheim, R.(2002) Sanat Olarak Sinema, Çeviren: Rabia Ünal, Ankara, Öteki Yayınevi.
- Bang, M. (2016). Picture this: How pictures work. San Francisco: Chronicle Books LLC.
- Belkaya, G. Ş.(2001) ”Film Çözümlemede Temel Yaklaşımlar”, İstanbul, Der Yayınları.
- Berlyne, D. E. (Ed.). (1974). Studies in the new experimental aesthetics. Washington, DC: Hemisphere.
- Bordwell,D. ve Thompson, K. (2009). Film Sanatı. (Çev: E. Yılmaz/E.S.Onat), Ankara: De Ki Yayınları.
- Brown B. (2008) “Sinematografi Kuram ve Uygulama, İstanbul, Hil Yayın.
- Brown B. (2008) ” Sinema ve Videoda Işıklandırma”, İstanbul, Hill Yayın.
- Doğru, M. S. (2013). Sinema Yapımlarında Görsel Eğretilme Ve Anlatım Aracı Olarak Işık: Kara Film Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, SBE.
- Dondis, D.A. (1973). A start for visual literacy. Cambridge: MIT Press.
- Gürses, N. (Juli 2010) “Televizyonun Görselleştirme Sürecindeki Görüntüsel Anlatı Öğeleri” Art-e Sanat Dergisi 3/5: 1-20).
- <http://www.tasteofcinema.com/2016/10-great-american-movies-that-can-teach-you-valuable-lessons-of-lighting/>
- Kafalı, N. (1993)“Televizyon Yapımlarında Teknik Ve Kuramsal Temeller”, Ankara, , Ümit Yayıncılık.
- Oluk, A.(2008) Klasik Anlatı Sineması. İstanbul: Hayalet Kitap.
- Özön, N. (1985) “Sinema Uygulayımı, Sanatı, Tarihi, İstanbul, Hil yayın.
- Pamir, H. (2000) “Mimari Tasarım Kurgularında Işık”, Mimarlık Kültür Dergisi, Tepe Mimarlık Kültürü Merkezi, Ankara, sayı:2, , 33s.
- Parsa, S.(1994) “Televizyon Estetiği”, Bornova/İzmir, Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları Yayın No:6
- Russell P. M (1999). Focused instructional multimedia design guidelines. Volume one. PhD thesis. Staffordshire University.
- Sözen, M. ve Dayı, H. (2013). Sinemada Işık Kullanımı ve Örnek Bir Çözümleme. Erciyes İletişim Dergisi Akademia, 3(1), 32-49.
- Şenyapılı, Ö., (2002) Sinema ve Tasarım. 1. Baskı. İstanbul: Boyut Kitapları.
- Uysal T. ,(2007) “Fotoğrafi ve Sinematografinin Görsellik İlişkisi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, SBE, 2007.
- Zaur M.,(2012) ”Sinematografi Üzerine Düşünceler Kuram ve Uygulamalar”, İstanbul, Ayrıntı Yayınları,.
- Zettl, H. (1990). Sight sound motion; Applied media aesthetics. (2nd Ed.), Belmont, CA: Wadsworth

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

ACIK LİSE ÖĞRENCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ DOĞRULTUSUNDA
ACIK LİSEYİ TERCİH NEDENLERİNİN BELİRLENMESİ: ERMENEK ÖRNEĞİ

IN LINE WITH THE OPINIONS OF OPEN HIGH SCHOOL STUDENTS
DETERMINING THE REASONS FOR CHOOSING OPEN HIGH SCHOOL:
ERMENEK EXAMPLE

Ahmet BELEN¹
Mustafa KANDAK²
Emrah DEMİR³
Belgin ÇEKİN⁴
Melek DEMİR⁵
Demet KANDAK⁶

ÖZ

Bu çalışmanın amacı açık lise öğrencilerinin örgün eğitim dışına çıkma nedenlerinin belirlenmesidir. Bu çalışmanın verileri Karaman İli, Ermenek İlçesi'nde açık liseye kayıtlı olan öğrencilere yöneltilen 39 maddelik bir soru formu aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Alınan cevaplar 3 ana kategoride toplanmış, her kategorinin altında alt başlıklar oluşturulmuştur. Kullanılan veriler MEB'in açık öğretim lisesi kayıtlarından elde edilmiştir. Araştırma likert tipinde ve bir adet öğrenci görüşlerini almak için oluşturulmuş açık uçlu sorudan oluşan anket ile araştırmacı tarafından veriler toplanmıştır. Anketin oluşturulması aşamasında literatür taraması yapılmıştır. Verilerin analizi sonucunda öğrencilerin açık liseyi tercih etme nedenleri arasında; ailevi ve toplumsal nedenler, kişisel ve psikolojik sebepler ve diğer sebepler olduğu gözlemlenmiştir. Bunlar arasından hem okuyup hem çalışma isteği ve okula gitmenin zaman kaybı olarak görülmesi en yaygın sebeplerdendir. Ayrıca örgün eğitime devam etmek isteyip de maddi yetersizlikler nedeniyle devam edemeyen öğrencilere de fırsat eşitliği sağlama hususunda daha fazla çalışma yapılmalıdır şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Açık lise, fırsat eşitliği, Örgün eğitim

JEL Kodları: I21, I22, I24, I25, I29.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the reasons for leaving open high school students out of formal education. The data of this study were carried out through a 39-item questionnaire directed to students enrolled in open high schools in Ermenek District of Karaman Province. The answers received were collected in 3 main categories, and sub-headings were created under each category. The data used were obtained from the open education high school records of the Ministry of National Education. Data were collected by the researcher with a likert-type questionnaire consisting of an open-ended question created to get the opinions of the students. During the creation of the questionnaire, a literature review was conducted. As a result of the analysis of the data, among the reasons why students prefer open high school; It has been observed that there are familial and social reasons, personal and psychological reasons and other reasons. Among these, the desire to both study and work and to see going to school as a waste of time are the most common reasons. In addition, it was concluded that more work should be done to provide equal opportunities for students who want to continue formal education but cannot continue due to financial inadequacies.

Keywords: Open high school, equality of opportunity, Formal education

JEL Codes: I21, I22, I24, I25, I29.

¹Okul Müdürü, MEB, Ermenek İMKB Anadolu Lisesi, ahmetbelen0030@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8623-0568>

²Müdür Yardımcısı, MEB, Isparta Merkez Mehmet Köse İlkokulu, bjandak@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7404-7598>

³Sınıf Öğretmeni, MEB, Isparta Merkez Mehmet Köse İlkokulu, emrahdemir1071@hotmail.com <https://orcid.org/0000-0001-9414-5136>

⁴Fakülte Sekreteri, SDÜ, Mimarlık Fakültesi, belgincekin@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0598-0696>

⁵Sınıf Öğretmeni, MEB, Isparta Merkez Çukur İlkokulu, melek_benk07@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1521-0559>

⁶Hemşire, SDÜ, Tıp Fakültesi, Kardiyoloji Anabilim Dalı, dmt_2_@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4452-1628>

1.GİRİŞ

Eğitim, “en genel anlamıyla insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir.” (Fidan, 1996, s. 4) Fiziksel olarak okullarda ya da bir eğitim kurumunda planlı- programlı olarak verilen eğitim - öğretim hizmeti örgün eğitimidir. Kişilerin iş ve meslek kollarında çalışmaya başlamadan önce okul ya da okul niteliği taşıyan kuruluşlarda, genel ve özel bilgiler yönünden yetişmelerini sağlamak gereğiyle belli yasalara göre düzenlenen eğitimidir. (URL-1) Başka bir tanıma göre ise herhangi bir alanda düzenli, yöntemli, planlı biçimde verilen eğitim’dir. (URL-2) Örgün eğitimde derslerde fiziksel olarak bulunma zorunluluğunuz vardır.

Eğitim sosyolojik bir konudur. Çünkü toplumun eğitim aracılığıyla bireye yüklemeyi amaç edindiği pek çok nitelik vardır. Okullardaki eğitim, planlanan bir eğitimidir. Çünkü eğitim ömür boyu devam eden bir süreçtir ve yeni nesillerin eğitiminde rastlantısallığa ve hataya yer olmamalıdır. Yapılan bir hata bir neslin mahvına neden olabilir. Yaşam boyu öğrenme artık tüm modern eğitim sistemlerinin temel felsefelerinden birisi haline gelmiştir. Yaşam boyu öğrenmenin en önemli paydaşlarından bir tanesi de fırsat eşitliğidir. Bu fırsat eşitsizliğine karşı bireylere tanınan en büyük hak açık öğretim liseleridir.

Dünyada uzaktan eğitim uygulamalarında ülkeler birbirleri ile yarış içerisinde olmuşlardır. Uzaktan eğitim aracı olarak genellikle radyo, televizyon kullanılırken; son zamanlarda e-öğrenme ortamları daha ön planda tutulmaktadır (Uzunboylu, 2011). 18. yüzyıl başlarında İngiltere, İsveç, Almanya ve Amerika gibi devletlerin başlattığı mektupla uzaktan eğitim, 19.yüzyılda Fransa, Hollanda, Norveç, Kanada, Japonya, Çin, Rusya gibi devletlerin açık üniversiteler kurarak uzaktan eğitimi resmileştirmesi ile uzaktan eğitim daha yaygın hale gelmiştir (İşman, 2011).

Ülkemizdeki her birey ayırım gözetilmeksizin devlet okullarında parasız olarak eğitim alma hakkına sahiptir. Öğrencilere devlet yurtlarının ücretsiz olması, parasız-yatılı bursluluk imkânları, köyde yaşayan öğrencilerin ücretsiz olarak taşıma kapsamına alınması, ücretsiz ders kitabı dağıtımı vb. pek çok destek verilse de örgün eğitime devam eden öğrencilerin bir kısmı örgün eğitimi ya kendi isteğiyle ya da çevresel faktörlerin etkisiyle bırakmak zorunda kalmaktadır. Örgün eğitim yapılanması içerisinde ilk-orta-lise ve hatta üniversite öğretiminin devlet okullarında ücretsiz olarak sağlanmasına rağmen öğrencilerin eğitim sürecindeki ihtiyaçlarının bütünüyle karşılanabildiği söylenemez. Alt sosyal sınıftaki ailelerin çocukları özellikle ekonomik bakımdan çeşitli zorluklar yaşamaktadırlar. Bu durumdaki öğrencilere yönelik ülkemizde bazı ilave tedbirler söz konusudur. Parasız yatılı okullar, burs olanakları, öğretmen okulları, meslek liseleri gibi okullar bu yönde belli ölçüde çözümler sağlamaktadır. Böylece yeterli olmasa da alt sosyal sınıftaki ailelerden gelen öğrenciler için eğitim yoluyla statü kazanma olanağı sağlanmaktadır (Erden, 2001).

Kalkınma sadece ekonomiyle gerçekleşmez. Kalkınmanın yegane unsuru şüphesiz ki eğitimidir. O yüzden eğitimin kalitesinin artırılması, eğitimden alınan kalitenin en üst düzeye çıkarılması açısından örgün eğitimi terk etme nedenlerinin araştırılması gerekir. En geniş anlamıyla öğretmen ve öğrencinin, fiziksel olarak ayrı bulunduğu sistem olan uzaktan eğitim; "Geleneksel eğitim uygulamalarının öğretim yaşı, zamanı, yeri, yöntemi, amaçları vb. sınırlamalarına bağlı kalmadan; özel olarak hazırlanmış yazılı gereçler, kitle iletişim programları ve kısa süreli yüz yüze öğretimin bir sistem bütünlüğü içinde kullanılması ile yürütülen etkinlikler" olarak tanımlanabilmektedir. (URL-6). Böylece öğrenciler diledikleri zamanda diledikleri yerde eğitim etkinliklerinden yararlanabilecektir. Daha önceden yapılan araştırmalar gösteriyor ki zamana ve mekâna takılı kalmamak, esnek davranabilmek örgün eğitim dışına çıkmanın en tercih edilir sebeplerinden biri olarak görülmektedir. Diğer yandan fırsat eşitsizliği bağlamında da açık öğretim liseleri alternatif bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çağdaş öğretim yöntemlerinin, öğretme-öğrenme süreçlerine getirdiği olumlu katkılara karşın bugün eğitim ile ilgili uygulamaların büyük ölçüde geleneksel öğretim yöntemleriyle yürütüldüğü görülmektedir. Ancak bu yöntemler eğitim ile ilgili yaşanan bazı sorunları çözmede yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle yöneticiler eğitim sorunlarının geleneksel yöntemlerle çözülemediğini görüp çeşitli arayışlara girmiş ve bireylerin ilgi ve isteklerini dikkate alarak geniş kitlelere eğitim-öğretim sunma çalışmalarını başlatmışlardır. Bu gereksinim başlıca iki kavram veya inanıştan kaynaklanmaktadır. Bunlardan birincisi, fırsat eşitliği kavramı ya da toplumdaki tüm bireylerin, eğitim

yaşantı ve olanaklarından yararlanmaya hakkı olduğu inancı; diğeri ise, eğitimin bir dizi bireysel ve toplumsal amaçların gerçekleşmesine katkıda bulunabilecek başlıca etmenlerden biri olduğu hakkında beslenen inançtır. Bugün bile eğitimde fırsat ve olanak eşitsizliklerinin giderilememiş olması nedeniyle kalite ve standart düşüklüğü sorunlarıyla karşılaşmaktadır. Bu nedenle eğitimde verim ve etkililiği arttırmak, bireylerin değişen eğitim ihtiyaçlarına cevap vermek, eğitim teknolojisinin kitle eğitim boyutunu oluşturan uzaktan eğitimin gelişmesine yol açmıştır. Uzaktan eğitim sayesinde herkese yaşam boyu eğitim imkânı sağlanmaktadır. Gelişen iletişim olanaklarından yararlanarak zaman, emek, mekân vb. diğer kısıtlamaları ortadan kaldıran uzaktan eğitim yeni bir düşünce değildir. Uzaktan eğitim posta servisleri aracılığı ile mektupla öğretim şeklinde başlamış radyo ve televizyonla maksimum yarar sağlayarak bugünlere gelmiştir. (URL-5) 2006 yılında tüm liselerin eğitim süresinin 4 yıla çıkarılmasıyla birlikte Açık Öğretim Lisesine kayıtlı olan öğrenciler de kademeli olarak 4 yıllık sisteme dâhil edilmişlerdir. Örgün eğitim yaşında Açık Öğretim Lisesine kayıt yaptıran öğrenciler en erken 4 yıl (8 dönem) sonunda mezun olabilmektedirler. Ancak 18 yaşından gün almış öğrencilerimiz yılda üç dönem sınav hakları olduğundan, 8 dönemi 2,5 yılda tamamlayabilmektedirler. (URL-3) Açık Öğretim Lisesinde bir öğretim yılı iki dönemden oluşur. Öğrenciler çalışma takviminde belirtilen zamanlarda her dönem (yılda 2 kez) internet üzerinden kayıt yenilemek zorundadır. Bir dönem kayıt yenilemeyen öğrencilerin kaydı DONUK, iki dönem üst üste kayıt yenilemeyen öğrencilerin kaydı SİLİK duruma düşer. SİLİK durumdaki öğrencilerin daha önceki kredileri saklı tutulur ve tekrar kayıt yaptırarak kaldıkları yerden devam edebilmektedir.(URL-4)

1.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın genel amacı Ermenek ilçesinde okuyan açık lise öğrencilerinin örgün eğitim dışına çıkma nedenlerinin ana başlıklar halinde belirlenmesi ve fırsat eşitsizliği nedeniyle örgün eğitime devam edemeyen bireylere dikkat çekerek daha fazla önlem alınmasının sağlanmasıdır. Bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Açık liseyi tercih etmelerinin en büyük nedeni ekonomik faktörler midir?
2. Psikolojik ve kişisel sebepler açık lise tercihinde ne kadar etkilidir?
3. Ailevi, sosyal ve çevresel etkenler açık lise tercihinde hangi oranda etkilidir?

Eşit koşullarda ve elverişli şartlar altında eğitim almak tüm bireylerin hakkıdır. Bu çalışma ilçedeki fırsat eşitsizliği ve diğer nedenlerle örgün eğitim almak isteyip de alamayan bireylerin sayısına dikkat çekmek ve bu verileri ortaya koymak açısından önemlidir.

2.YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma yöntemi olarak alan araştırması kullanılmıştır. Araştırma mevcut durumu tespit etmeyi amaçladığı için, tarama modelindedir. Tarama araştırması, bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerini ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum gibi özelliklerinin belirlendiği araştırma olarak tanımlanır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2016). Tarama modeli, geçmişte veya günümüzde var olan bir durumu betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay ya da birey kendi şartları içinde ve olduğu gibi anlatılmaya çalışılır. Onları, hiçbir şekilde değiştirme ya da etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2014).

2.3.Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada, açık liseye kayıt olan öğrenciler hedef evren olarak belirlenmiştir. Bu evrenin ulaşılabilir sayı bakımından fazla olması sebebiyle araştırmada, evrenden örneklem yolu tercih edilmiştir. Örneklem olarak; Ermenek İlçesi'ndeki açık liseye kayıt olan öğrenciler seçilmiştir. Bu öğrencilere ulaşmak için Ermenek İlçesi'ndeki Açık Öğretim Lisesi Bürolarından destek alınmış ve bu sayede örneklem grubu olan 71 öğrenciye ulaşılmıştır. Örneklemin bu şekilde seçilmesinin nedeni örgün

eğitimin başarıdaki rolünün büyük olduğu varsayımdır. Açık liseye geçiş nedenleri belirlenerek gereken önlemlerin alınması için nedenler sunmak bu örneklem seçimi yapılmıştır.

Tablo 1: Açık Öğretim Lisesinde Okuyan Öğrenci Sayısı

	Türkiye geneli	Karaman	Ermenek
Aktif	797.921	1916	286
Donuk	337.486	1107	87

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları

		Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	23	32,4
	Kız	48	67,6
	Toplam	71	100,0

Tablo 2’de de gösterildiği gibi Araştırmaya katılan katılımcılardan büyük çoğunluğunu kız öğrenciler oluşturmaktadır. Katılımcıların %67’si kız, %32’si erkek öğrencidir.

Tablo 3: Katılımcıların Gelir Durumları

		Frekans	%
Gelir Durumu	Düşük	11	15,5
	Orta	59	83,1
	Yüksek	1	1,4
	Total	71	100,0

Tablo 3’de katılımcıların gelir durumları frekansı verilmiştir. Tablo 2’ye baktığımızda katılımcıların %15’inin düşük gelire, % 83 gibi büyük çoğunluğunun da orta gelire sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %15 (11)inin %83.1 inin orta ve %1.4 ünün yüksek gelire sahip olduğu görülmektedir. Buradan katılımcıların çoğunun orta gelir düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Yaşadıkları Yere Göre Dağılımları

		Frekans	%
Yaşadığı Yer	İlçe Merkezi	24	33,8
	Köy	47	66,2
	Total	71	100,0

Tablo 4’e göre katılımcıların %66,2’si köyde, %33,8’i şehir merkezinde ikamet etmektedir. Bu verilere göre açık liseyi tercih eden öğrencilerin daha çok köyde yaşadığı görülmektedir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Kullanılan veriler MEB’in açık öğretim lisesi kayıtlarından elde edilmiştir. Araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde araştırmacı tarafından 39 maddeden 3’lü likert tipinde (Katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum) ve bir öğrenci görüşlerini almak için oluşturulmuş (açık öğretim lisesine gitme sebebinizi nedenleriyle birlikte açıklayabilir misiniz?) açık uçlu sorudan oluşan anket ile araştırmacı tarafından veriler toplanmıştır.

Likert-tipi sorular araştırılan konu hakkında tutum veya görüş içeren bir ifade ve bu ifadeye katılım düzeyini belirten seçenekler içerir. Likert-tipi sorularda destek seviyesini ölçmek için iki uç nokta görüş arasında yer alan birkaç seçenek sunulur. (Turan, Şimşek ve Alan, 2015)

Anketin oluşturulması aşamasında literatür taraması yapılmıştır ve alan uzmanlarından destek alınmıştır. Anket için geçerlik ve güvenilirlik çalışması için uzman görüşüne başvurulmuştur. Açık lisede kayıtlı öğrencilere 40 soruluk bir anket uygulanmıştır.

2.5.Verilerin Analizi

Verilerin analizinde anketin her bir maddesi için frekans ve yüzdeler hesaplanmış ve bu yüzde ve frekansa göre yorumlar yapılmıştır. Yüzde ve frekans hesabında SPSS 22 istatistik analiz programı kullanılmıştır. Ayrıca Açık uçlu sorudan elde edilen cevaplar içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş ve oluşturulan temalara ait kategoriler bulunmuş olup her bir kategori için frekanslar verilmiştir.

3.BULGULAR

Bu bölümde araştırmamızın alt amaçlarına yönelik toplanan verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular sunulmuştur.

Tablo 5: Anket Sonuçlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Madde no	Nedenler	Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum	
		Frekans	(%)	Frekans	(%)	Frekans	(%)
1	Ailem okula gitmeme destek vermediği için açık liseyi tercih ettim	50	70,4	3	4,2	18	25,4
2	Evimde okul derslerine düzenli çalışacağım bir ortam olmadığı için açık liseyi tercih ettim	50	70,4	6	8,5	15	21,1
3	Aile üyelerimden birisi hasta/ engelli olduğu ıve onun öz bakımıyla ilgilenmem gerektiği için açık liseyi tercih ettim	49	69	11	15,5	11	15,5
4	Evin reisi ben olduğum ve çalışmam gerektiği için açık liseyi tercih ettim	53	74,6	7	9,9	10	14,1
5	Okul çok vaktimi aldığı için açık liseyi tercih ettim	43	60,6	12	16,9	16	22,5
6	Para kazanmak okula gitmekten daha cazip geldiği için açık liseyi tercih ettim	43	60,6	13	18,3	15	21,1
7	Ailemin okula gitmemdense para kazanmamı tercih ediyor bunun için açık liseyi tercih ettim	44	62	9	12,7	18	25,4
8	Köyden okula ulaşım zor için ulaşım açık liseyi tercih ettim	49	69	10	14,1	12	16,9
9	Köy işlerinde aileme yardım etmem gerektiği için açık liseyi tercih ettim	47	66,2	10	14,1	14	19,7
10	Eşimden boşandıktan sonra eğitimime devam etmeye karar verdiğim için açık liseyi tercih ettim	47	66,2	12	16,9	12	16,9
11	Evlendikten sonra eşim okumama destek verdiği için açık liseyi tercih ettim	46	64,8	6	8,5	19	26,8
12	Küçük yaşta yaptığım evlilikten duyduğum pişmanlığı telafi etmek için açık liseyi tercih ettim	52	73,2	9	12,7	10	14,1
13	İş yerleri en az lise mezunu eleman istediği açık liseyi tercih ettim	49	69	10	14,1	12	16,9
14	Ev hanımıym vaktimi değerlendirmek için açık liseyi tercih ettim	48	67,6	9	12,7	14	19,7
15	Liseyi bitirdiğimde de şu anki mesleğimi yapacağım için vakit kaybetmemek adına açık liseyi tercih ettim	43	60,6	16	22,5	12	16,9
16	Üniversite hedefim yok, okullar üniversiteye yönelik eğitim verdiği için açık liseyi tercih ettim	44	62	14	19,7	13	18,3
17	Okula gitmeden de aynı değerde bir diploma alabildiği için açık liseyi tercih ettim	46	64,8	8	11,3	16	22,5
18	Sınıf tekrarı nedeniyle okul hayatım bitti için açık liseyi tercih ettim	51	71,8	10	14,1	10	14,1

Tablo 5 devamı

19	Okul sınavlarında başarı sağlayamadığım için açık liseyi tercih ettim	47	66,2	11	15,5	13	18,3
20	Kendi çalışma planımı kendim yapabildiğim için açık liseyi tercih ettim	46	64,8	8	11,3	17	23,9
21	Okuldaki derslerde kendimi gösteremediğim için açık liseyi tercih ettim	48	67,6	7	9,9	16	22,5
22	Okulda ilgi alanım dışında çok fazla ders olduğu için açık liseyi tercih ettim	48	67,6	10	14,1	13	18,3
23	Okulu hiçbir zaman sevmeyişim için açık liseyi tercih ettim	50	70,4	9	12,7	12	16,9
24	Okulda yaşadığım olaylar okuldan soğumama neden olduğu için açık liseyi tercih ettim	43	60,6	6	8,5	22	31
25	İnsanlarla iletişim kurma/sosyalleşme problemim olduğu için açık liseyi tercih ettim	45	63,4	15	21,1	11	15,5
26	Okulda arkadaşlarım tarafından dışlandığım için açık liseyi tercih ettim	45	63,4	11	15,5	15	21,1
27	Psikolojik sorunlar yaşadığım için açık liseyi tercih ettim	49	69	9	12,7	13	18,3
28	Okullarda fırsat eşitliği olduğuna inanmadığım için açık liseyi tercih ettim	44	62	16	22,5	11	15,5
29	2 yıllık sınavsız geçiş hakkı olduğu için açık liseyi tercih ettim	44	62	10	14,1	17	23,9
30	Okulu dondurabilme şansı olduğu için açık liseyi tercih ettim	51	71,8	6	8,5	14	19,7
31	Okula her gün gitmek zorunda olmadığım için açık liseyi tercih ettim	50	70,4	10	14,1	11	15,5
32	Üniversiteye gitmeye karar verdiğim için açık liseyi tercih ettim	45	63,4	11	15,5	15	21,1
33	Kendimi geliştirmek istediğim için açık liseyi tercih ettim	46	64,8	10	14,1	15	21,1
34	Okuyan insanlara özendiğim için açık liseyi tercih ettim	47	66,2	10	14,1	13	18,3
35	Okula gitmekten daha kolay olduğu için açık liseyi tercih ettim	52	73,2	12	16,9	7	9,9
36	Okuması rahat olduğu için açık liseyi tercih ettim	44	62	13	18,3	14	19,7
37	Açık lisenin devletin bize sunduğu bir hak olduğunu açık liseyi tercih ettim	44	62	11	15,5	16	22,5
38	Bir yakınım açık liseyi tavsiye ettiği için açık liseyi tercih ettim	49	69	10	14,1	12	16,9
39	Öğretmenlerim ve idare açık liseyi tavsiye ettiği için açık liseyi tercih ettim	41	57,7	13	18,3	17	23,9

Tablodaki verilere göre; Katılımcıların %70,4' ünün ailesinin okula gitmesi için destek verdiği, %25,4' ünün ailesi tarafından okula gitmesi için desteklenmediği görülmüştür. Katılımcıların %21,1' nin evinde düzenli bir ders çalışma ortamı olmadığı için açık liseyi tercih ettiği, %8,5 inin bu konuda kararsız olduğu, %70,4 ünün ise açık liseyi tercih etme nedenleri arasında, evinde düzenli ders çalışacağı bir ortamının olmadığı durumu bulunmamaktadır.

Katılımcıların %15,5' inin aile üyelerinden herhangi birisinin engelli veya hasta olduğu için öz bakımları ile ilgilendiklerinden açık liseyi tercih ettikleri, %15,5' inin bu konuda kararsız olduğu, katılımcıların %69' unda ise böyle bir konunun açık liseyi tercih etme nedenleri arasında olmadığı görülmektedir. Yine anket sonuçlarına göre aile geçimini sağlamak için çalışması gerektiğinden açık liseyi tercih edenlerin oranı %14,1 ve aile geçimini sağlamak için çalışmak zorunda olmayanların oranı %74,6 olarak belirlenmiştir.

Okulun vakit kaybı olduğu için açık liseyi tercih edenlerin oranı %22,5 olurken, kararsızların oranı %16,9 ve böyle bir zaman kaybının olmadığını düşünenlerin oranı %60,6 olarak belirlenmiştir.

Anket sonuçlarına göre para kazanmanın okula gitmekten daha cazip geldiğini düşünenlerin oranı %21,1 olurken, para kazanmanın açık liseyi tercih etme nedenleri arasında olmadığını düşünenlerin oranı %60,6 ve kararsızların oranı ise %16,9 olarak görülmektedir. Ailesinin okula gitmektense para

kazanmasının daha doğru olacağını düşünenlerin oranı %25,4, düşünmeyenlerin oranı ise %62, kararsızların oranı ise %12,7 sonucuna ulaşılmıştır.

Anket sonucuna göre köyden okula ulaşımın zor olduğu için açık liseye geçmek isteyenlerin oranı %16,9, bu tercihlerinde ulaşımın etkili olmadığını düşünenlerin oranı ise %69 olduğu görülmüştür. Kararsızların oranı ise %14,1 olarak görülmüştür.

Katılımcıların %19,7' si köy işlerinde ailesine yardım etmesi gerektiği için açık liseyi tercih ederken, bu etkinin açık liseyi tercih etme nedenleri arasında bulunmayanların oranı ise %66,2 olarak görülmüştür. Kararsızların oranı ise %14,1'dir. Eşinden boşandıktan sonra eğitimine devam etmek isteyenlerin oranı %16,9 olurken, böyle bir nedenden dolayı açık liseyi tercih etmeyenlerin oranı %66,2, kararsızların oranı ise %16,9 olmuştur. Evlendikten sonra eğitimine devam etmek isteyenlerin oranı %26,8 iken, benzer nedenlerden dolayı tercih etmeyenlerin oranı %64,8'dir. Eğitimine ara vererek küçük yaşta yaptığı evlilikten dolayı yaşadığı pişmanlık nedeni ile açık liseyi tercih edenlerin oranı %14,1 iken, böyle bir nedenden dolayı açık liseyi tercih etmeyenlerin oranı %73,2 olarak görülmüştür.

İş yerlerinin, en az lise mezunu çalışan istediği için açık liseye başvuruların oranı %16,9 olurken, açık liseye başlama nedenleri arasında bu etkenin olmadığını düşünenlerin oranı %69 olmuştur. Ev hanımı olduğu için vaktini değerlendirmek için açık liseyi tercih edenlerin oranı %19,7 olurken, bu duruma katılmayanların oranı %67,6 olduğu görülmüştür. Anket sonuçlarına göre meslek hayatına erken atılmak için vakit kaybetmek istemeyenlerin oranı %16,9, vakit kaybetme konusunda %60,6 sınıfın bu duruma katılmadığı, %22,5 inin ise kararsız olduğu görülmüştür. Herhangi bir üniversite hedefi olmadığı için açık liseyi tercih edenlerin oranı %18,3 olurken, bu duruma katılmayanların oranı %62, kararsızların oranının ise %19,9 olduğu görülmüştür.

Normal eğitim ile alacağı diplomanın açık lise ile aynı olduğunu düşünenlerin oranı %22,5, Okula gitmeden aynı diplomayı alabildiği için açık liseyi tercih etmeyenlerin oranının ise %64,8 olduğu görülmüştür. Sınıf tekrardan dolayı tasdikname ile örgün eğitim dışına çıkarak açık liseyi tercih edenlerin oranı %14,1, böyle bir nedenden dolayı açık liseyi tercih etmeyenlerin oranı ise %71.82dir.

Katılımcılardan %18,3 ünün okul sınavlarında başarı sağlayamadığı için açık liseyi tercih ederken, %66,2' sinin açık liseyi tercih etme nedenleri arasında okul başarısı yer almamaktadır. Kararsız olanların oranı %15,5' tir. Kendine sağlam bir çalışma planı yapabildiği için açık liseyi tercih edenlerin oranı %23,9 olurken, böyle bir nedenden dolayı tercih etmeyenlerin oranı %64,8 olmuştur.

Okul derslerinde kendini gösteremediğini düşündüğü için açık liseye geçmek isteyenlerin oranı %22,5 olmuş, bu etkenden dolayı açık liseyi tercih etmeyenlerin oranı %67,6 olarak görülmüştür.

İlgi alanı dışında çok fazla ders olduğundan açık liseyi tercih edenlerin oranı %18,3 iken, fazla ders türünün açık liseyi tercih etme nedenleri arasında bulunmayanların oranı %67,6 olmuştur. Okulu hiçbir zaman sevmediği için açık liseyi tercih edenlerin oranı %16,9, bu konuya katılmayanların oranı %70,4, kararsız olanların görüşleri ise %12,7'lik bir orana sahiptir. Yaşadığı olumsuzluklar nedeniyle okuldan soğuyarak açık liseyi tercih edenlerin oranı %31 olurken, bu duruma katılmayanların oranı %60,6 olmuştur.

İnsanlar ile iletişim sıkıntısı yaşadığı için açık liseyi tercih edenlerin oranı %15,5, açık liseyi tercih etme nedenleri arasında iletişim probleminin olmadığını düşünenlerin oranı %63,4 olmuş, kararsızlar ise %21,1'dir. Anket sonuçlarına göre %1,1 oranında arkadaşları tarafından dışlanan ve bu yüzden açık liseyi tercih edenler bulunurken, açık liseyi tercih etme sebepleri arasında böyle bir etkenin bulunmadığını düşünenlerin oranı %63,4'tür.

Psikolojik sorunları nedeniyle açık liseyi tercih edenlerin oranı %18,3 olurken, %69 oranında ki katılımcılar ise psikolojik sorunlarının açık liseyi tercih etme nedenleri arasında bulunmamaktadır. Örgün eğitimde fırsat eşitliğinin olmadığını düşünerek açık liseyi tercih edenlerin oranı %15,5 olup, %62'lik orandaki katılımcılar ise böyle bir durumun olmadığı görüşünde. İki yıllık ön lisans programlarına geçiş hakkı olduğu için açık lise tercihinde bulunanların oranı %23,9 bulunmayanların oranı ise %62 olmuştur.

Açık liseyi tercih etme nedenleri arasında okulu dondurabilme ya da ara verme olanağı bulunduğu için açık liseyi tercih edenler %19,7, bu durumu dikkate almayanların oranı ise %71,8 olmuştur. Okula devam zorunluluğu olmadığı için açık liseyi tercih edenlerin oranı %15,5, bu konuda aksini düşünenlerin oranı %70,4 olmuştur. Örgün eğitimi yarıda bırakıp sonradan üniversite okumak için açık liseyi tercih edenlerin oranı %21,1, katılmayanların oranı %64,8 olmuştur.

Kendini başka alanlarda da geliştirmek için açık liseyi tercih edenlerin oranı %21,1 olup, bunu düşünmeyenlerin oranı ise %64,8 olmuştur. Okuyan insanlara özendiği için, sonradan okuma isteği oluşup açık liseye geçmek isteyenlerin oranı %18,3, bu konunun aksini düşünenlerin oranı ise %66,2, kararsızların oranı ise %14,1 olmuştur. Okula gitmekten daha kolay olduğu için açık liseyi tercih edenlerin oranı %9,9, tersini düşünenlerin oranı ise %73,2, kararsızların oranı %16,9 olmuştur. Rahatlık açısından açık lise tercihinde bulunanların oranı %19,7, tersini düşünenlerin oranı %62 olmuştur.

Açık Lisenin devletin kendilerine sunduğu bir hak olduğunu düşünerek açık liseyi tercih edenlerin oranı %22,5, düşünmeyenlerin oranı %62 olduğu görülmüştür. Bir yakınının tavsiyesi doğrultusunda açık liseye başlayanların oranı %16,9 olmuş, böyle bir tavsiye ile açık liseye başlamayanların oranı %69 olmuştur. Öğretmenleri ve okul yönetimi tarafından tavsiye edilerek açık liseyi tercih edenlerin oranı %23,9 olmuş, böyle bir tavsiye almayanların oranı %57,7 olarak görülmüş, kararsızlar ise %18,3'lük bir orana sahiptir.

3.1.Birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Ailevi ve toplumsal sebepler örgün eğitimin bırakılmasında önemli etkenlerden birisidir. Bu problem daha çok örgün eğitimi kendi isteği/rızası dışında terk etmek zorunda kalanların nedenlerinden birisidir. Bu başlık altında: Aile içi sebepler, bir işte çalışma, köy yaşantısı ve küçük yaşta evlilik temaları ortaya çıkmış olup her bir temada kategorileştirilerek frekansları oluşturulmuştur.

Tablo 6: Öğrencilerin Açık Liseyi Tercih Etmelerinde Aile İçi Sebepler

Kategori	Frekans	%
Ailem okula gitmeme destek vermiyor	18	40,90
Evimde okul derslerine düzenli çalışacağım bir ortam yok	15	34,10
Aile üyelerimden birisi hasta/ engelli olduğu için onunla ilgilenmem lazım	11	25
Toplam	44	

Ailelerin eğitime olan bakış açıları, örgün eğitime verilen destekle paralellik göstermektedir. Özellikle sosyo-ekonomik düzeyi düşük olan ailelerde aile geçimini sağlama telaşı tüm aile bireylerini para kazanmaya yönelik sektör ve aktivitelere itebilmektedir. Zorunlu eğitim şartı nedeniyle bazı aileler okulda geçen zamanı maalesef ölü zaman olarak değerlendiriyor. Tabir-i caizse para kazanmanın tadına bakan ve kendi kazandığı parayla temel ihtiyaçlarını karşılayabilen birey okula giderek bu mevcut ekonomik imkândan uzaklaşma riskini göze almıyor ya da alamıyor.

Diğer taraftan kişi ders çalışma arzusunda olsa bile bazen evin mevcut yapısı, fiziki olanakları buna imkân tanımıyor. Ders çalışma ortamı öğrenci için tüm dikkatini kolaylıkla toplayabileceği, motivasyonunu artırabileceği, dikkatinin dağılmasına sebep olacak unsurların bulunmadığı, rahatlıkla dinlenip, keyif alarak kendini derse verdiği ortamlar olmalıdır. Oysa kalabalık ya da sosyo-ekonomik düzeyi düşük olan ailelerde her birey kendi çalışma odasına ya da çalışabileceği uygun bir odaya sahip olamıyor. Düzgün çalışma imkânı bulamayan birey ödevlerini zamanında ve düzenli bir biçimde yapamadığı, derslerine gereken özeni gösteremediği için başarısızlık da beraberinde geliyor.

Hasta ya da engelli bir aile üyesine sahip olmak da kişilerin açık liseyi tercih etmeleri için bir başka neden olarak görülüyor. Kişiler engelli ya da hasta yakınlarının bakım sorumluluklarını yükledikleri için okula devam edemiyor. Hasta ya da engelli aile üyelerine ücretli bakıcı tutma imkânı olmayan aileler bu bakım sorumluluğunu kendi aralarında paylaşmak zorunda kalabiliyor. Doğal olarak bu sorumluluğu yüklenmekte örgün eğitimi bırakmak ve açık liseyi tercih etmek için önemli bir neden oluyor.

Tablo 7: Öğrencilerin Açık Liseyi Tercih Etmelerinde Bir İşte Çalışmaya Bağlı Sebepler

Kategori	Frekans	%
Evin reisi benim çalışmam gerekiyor	10	16,94
Okul çok vaktimi alıyor	16	27,12
Para kazanmak okula gitmekten daha cazip geliyor	15	25,43
Ailem okula gitmemdense para kazanmamı tercih ediyor	18	30,51
Toplam	59	

Açık lise zaman ve mekân esnekliğinden dolayı, aile ve iş sorumluluklarıyla birlikte devam edilebilecek bir model. Boşanma ya da ölüm nedeniyle babanın aile reisi olmadığı durumlarda ya da küçük yaşta yapılan evliliklerde özellikle erkek bireyler, erken yaşta aile reisi konumuna düşebiliyor. Evin geçiminin sağlanmasında erkek çocuk sorumluya eğer örgün eğitime devamı mümkün olmuyor. Para kazanmak için bir işte çalışmak zorunda olan birey eğitimi tamamen bırakmaktansa açık liseden devam etmeyi tercih ediyor.

Diğer yandan okulda alınan eğitimi sadece bir bilgi yüklemesi olarak gören ve eğitimin bir kültürleme aracı olduğunun bilincinde olmayan ya da bunu önemsemeyen aileler de çocuklarını açık liseye kendileri yönlendiriyor. Çünkü açık lisede verilen diploma haklar bağlamında örgün eğitim sonrası verilen diplomadan bir farklılık arz etmiyor. O yüzden bazı aileler çocuğun para kazanmasını okula gitmesine tercih edilebiliyor.

Tablo 8: Öğrencilerin Açık Liseyi Tercih Etmelerinde Köy Yaşantısına Bağlı Sebepler

Kategori	Frekans	%
Köy merkeze uzak olduğu için ulaşım zor oluyor	12	46,15
Köy işlerinde aileme yardım etmem gerekiyor	14	53,85
Toplam	26	

Araştırma sonucuna baktığımız zaman köyde yaşayan kişilerin açık liseyi tercih oranlarının merkezde yaşayanlara nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunda en önemli faktörün, köylerin merkeze olan uzaklığı olduğu düşünülmektedir. Her ne kadar devlet öğrencilere taşınmalı eğitim olanağı sunsa da bireyler için okula gitmekte harcanan süre boşa geçen zaman olarak değerlendirilebiliyor. Ayrıca zorlu geçen kış şartlarında bu süre uzuyor ve ulaşım çok daha zahmetli ve meşakkatli hale gelmektedir. Bu da açık lise tercihi için bir neden olarak karşımıza çıkıyor.

Geçim kaynağı hayvancılık ve tarım olan ailelerde iş gücüne duyulan ihtiyaç örgün eğitimi sonlandırmak için bir sebep olabilir. Özellikle ürün ekim ve hasat zamanlarınsa ailesine yardım etmek zorunda olan birey uzun süre okula gidemiyor ve derslerden geri kalma, devamsızlık gibi sorunlarla karşı karşıya geliyor. Ayrıca hayvan sayısı fazla olan ailelerde bu hayvanların gün içindeki periyodik bakım ve ihtiyaçları tüm günü kapsadığı için; kişi bu nedenle örgün eğitime devam edemiyor.

Tablo 9: Öğrencilerin Açık Liseyi Tercih Etmelerinde Küçük Yaşta Evlilik Durumuna Bağlı Sebepler

Kategori	Frekans	%
Eşimden boşandıktan sonra eğitimime devam etmeye karar verdim	12	20,69
Ailem okumama izin vermedi, eşimin desteğiyle okuyorum	19	32,76
Küçük yaşta evlendiğim için pişmanım telafi etmeye çalışıyorum	10	17,24
Evlendikten sonra başvurduğum iş yerleri en az lise mezunu çalışan istiyor	12	20,69
Ev hanımıyım vaktimi değerlendirmek istiyorum	14	24,14
Toplam	58	

Açık lise özellikle bayanlar için değerli bir fırsat olarak görülmektedir. Her ne kadar çeşitli kampanya ve devlet destekleriyle kız çocuklarının eğitime katılma oranı gün be gün artsa da hala kız çocuklarının okumasının erkek çocuklarının okuması kadar elzem olmadığı düşüncesi zihinlerde yıkılamayan bir tabu olarak karşımıza çıkıyor. O yüzden okula gitmeleri aileleri tarafından desteklenmeyen kız bireyler açık liseyi kendilerine verilen bir fırsat olarak görüyor. Bazen de okumak için ailelerinden destek görmeyen

bireyler bu desteği evlendikleri zaman eşlerinde görebiliyor. Bu kişiler üniversiteye devam edemeyecek olsalar bile eşlerinden almış oldukları destekle en azında lise mezunu olabiliyor.

Diğer yandan ergenlik çağındaki bireyler dönemin vermiş olduğu bilinçsizlikle okulu bırakarak küçük yaşta evlilikler yapabiliyor. Daha sonra bu evlilikten pişman olan bireyler açık liseye kaydolarak bu hatayı telafi etme yoluna gidiyor. Diğer yandan evlendikten sonra çalışma kararı alan bayanlar için daha iyi şartlarda ve daha iyi ücretle çalışabilmek için en az bir lise diplomasına sahip olmak bir zorunluluk. Zira günümüzde pek çok sektör çalışan seçerken en az lise mezunu talep ediyor.

Tablo 2, 3, 4 ve 5'te görüldüğü gibi, örgün eğitimden ayrılma gerekçeleri arasında ailevi ve sosyal sebeplere toplam 71 öğrenci ifadesinde rastlanmıştır. Açık lisede öğrenim görmeye teşvik eden unsurlara ilişkin bazı öğrenci görüşleri şöyledir:

Ö/27: Okulu bırakmak hataydı bu hatayı telafi etmeye çalışıyorum

Ö/11: Okulu bıraktım baktım olmuyor, boş boş otur nereye kadar... Okula geri dönmek için de yaşım geçmişti, ben de tekrar açık liseye başladım.

Ö/13: Sevdiğim kızın ailesi lise mezunu bile değilsin dedi, vermek istemediler ben de bir hırsıyla liseye başladım

Ö/26: Hem çalışıp hem de okumak istiyorum

Ö/2: Hem çalışıp hem okuyabilirim okula gitmek zaman kaybı

Ö/1: Maddi durumumuz iyi değil, çalışıp aileme destek olmak istiyorum

Ö/41: Babamı küçük yaşta kaybettik ailem için çalışmak zorundayım

Ö/61: Eşimle evlenmek için liseyi bıraktım, en büyük hatamdı, eşimden boşandıktan sonra bu hatayı telafi etmeye çalışıyorum

Ö/73: Köyden okula gidip gelmek tüm günümü alıyor başka hiçbir şey yapmaya vakit bulamıyordum.

3.2. İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı kişisel ve psikolojik nedenler açık lisenin tercih edilmesinde önemli bir paya sahiptir şeklindedir. Bu alt amaca uygun olarak “Geleceğe Yönelik Hedefi Olmama”, “Başarısız olma” ve “Okulu sevmeme” ve “Ergenlik psikolojisi” olmak üzere 3 tema oluşturulmuştur. Bu temalara ilişkin veriler aşağıdadır.

Tablo 1: Psikolojik ve Kişisel Sebepler Açık Lise Tercihinde Geleceğe Yönelik Hedefi Olmama Temasına Ait Durumlar

Kategori	Frekans	%
Liseyi bitirdiğimde de şu anki mesleğimi yapacağım	12	29,27
Üniversite hedefim yok, okullar üniversiteye yönelik eğitim veriyor	13	31,70
Okula gitmeden de aynı değerlerde bir diploma alıyorum	16	39,03
Toplam	41	

Hedefsizlik örgün eğitimin önündeki önemli engellerden bir tanesidir. Üniversite bilinci oluşmamış ya da üniversiteye gitme gibi bir düşüncesi olamayan bireyler liseye sadece bir diploma gözüyle bakmaktadır. Bu bakış açısı da aynı değerlerdeki diplomayı veren açık liseyi cazip bir seçenek haline getirmektedir. Türkiye’de yüz binlerce açık öğretim lisesi öğrencisi bulunmaktadır. Açık lise mezunları da normal lise mezunları gibi üniversite sınavına girerek istedikleri üniversitelerde okuyabilmektedir. Mesleğini ailesinden devralan ya da yaptığı iş üniversite eğitimi gerektirmeyen bireyler okulda geçirdikleri vakti sadece boşa geçmiş bir zaman olarak değerlendirmektedir. Yine bu bulgu da yaşanan zorluklar ve kısıtlı imkânlardan çok, açık lisenin esnek yapısına ve yükseköğretimde yeni fırsatlar sağlayan özellikleri için tercih edildiğine vurgu yapmaktadır.

Tablo 11: Psikolojik ve Kişisel Sebepler Açık Lise Tercihinde Başarılı Temasına Ait Durumlar

Kategori	Frekans	%
Sınıf tekrarı nedeniyle okul hayatım bitti	10	14,49
Okul sınavlarında başarı sağlayamadım	13	18,84
Kendi çalışma planımı kendim yapıyorum	17	24,64
Okuldaki derslerde kendimi gösteremiyorum	16	23,19
Okulda ilgi alanım dışında çok fazla ders var	13	18,84
Toplam	69	

Açık öğretim lisesinde okuma hakkı sınırsızdır. Herhangi bir şekilde siz okul ile ilişkinizi kesmedikçe okulunuzdan uzaklaştırılmazsınız. Ancak 12 dönem üstüne çıkan bir öğrencinin lise öğrencisi olarak faydalanabileceği haklar elinden alınır. Açık öğretim lisesinde okuyan öğrenciler her dönem kayıt yenilemek durumundadırlar. Şayet bir dönem kayıt yenilemezseniz kaydınız donuk, iki dönem yenilemezseniz de silik öğrenci durumuna düşersiniz ve bu durumda sınavlara katılamazsınız. Ancak öğrenciler istedikleri zaman yeniden kayıt yenileyebilir ve aktif öğrenci olma hakkını kazanabilirler. (URL-10) Oysa eğitim sistemimizde iki kez sınıf tekrarı yapmak örgün eğitimden uzaklaştırılma sebebi. Okul hayatında başarı gösterememiş fakat eğitime devam etmek isteyen bireyler için açık lise önemli bir fırsat. Bireyin günü kendisinin planlayabilmesi, hangi derse ne kadar zaman ayıracağını kendisinin seçmesi açık liseyi tercih etme nedenlerinden.

Tablo 12: Psikolojik ve Kişisel Sebepler Açık Lise Tercihinde Okulu Sevmeme Temasına Ait Durumlar

Kategori	Frekans	%
Okulu hiçbir zaman sevmedim	12	35,30
Okulda yaşadığım olaylar okuldan soğumama neden oldu	22	64,70
Toplam	34	

Bazı bireyler için okul daima antipati nedeni. Okulu sevmeyen bireyler için açık lise bir eziyet haline dönüşüyor. Özellikle bireylerin okullarda yaşamış olduğu olumsuz olaylar ya da psikolojik sorunlar bireylerde okula karşı önemli bir önyargı ve okul fobisi oluşturabiliyor.

Tablo 13: Psikolojik ve Kişisel Sebepler Açık Lise Tercihinde Ergenlik Psikolojisi Temasına Ait Durumlar

Kategori	Frekans	%
İnsanlarla iletişim kurma/sosyalleşme problemim var	11	22
Arkadaşlarım tarafından dışlandım	15	30
Psikolojik sorunlar yaşadım	13	26
Okullarda fırsat eşitliği olduğuna inanmıyorum	11	22
Toplam	50	

Okullar önemli bir sosyalleşme aracıdır. Ancak bazı bireylerdeki asosyal kişilik sorunları bireylerin okula uyum sağlayamamasına neden olabilmektedir. Kişi sınıf içinde kendini ifade edemediği ya da arkadaşlarıyla iletişim kuramadığı takdirde okula karşı bir önyargı geliştirebiliyor. Açık lisede ise sosyal bir ortama girme zorunluluğu yok. Kişi kendi evinde oturarak da bu eğitimi alabiliyor ve daha başarılı olabiliyor.

Maddi durumu kötü olan öğrencilerde ise kişinin diğer öğrencilerin sahip olduğu maddi olanaklara sahip olamamaları ve onlara sosyal yönden ayak uydurmamaları kendilerini eksik ve yetersiz hissediyor ve dolayısıyla da okullardaki fırsat eşitliği olmadığı fikrini benimsiyorlar.

Tablo 6, 7, 8, ve 9’da görüldüğü gibi açık lisede öğrenim görmeye teşvik eden unsurlara ilişkin bazı öğrenci görüşleri şöyledir:

Ö/15: Sosyal bir insan değilim arkadaşlarımla iletişim kuramıyorum

Ö/71: Liseyi okulda da bitirsem, açıktan da okusam babamın işini yapacağım

Ö/48: Konuşmamda tutukluk olduğu için daima arkadaşlarım tarafından dışlandım

Ö/37: Okulda öğrenciler arasında hep ayrımcılık yapılır

Ö/19: Okuldayken yaşadığımız bir olayda bana iftira attılar, haksız yere suçlandım. Bir daha da okula ısınmadım.

Ö/ 60: Bildiklerimi okul sınavlarında hiç gösteremedim.

Ö/ 64: İki kere sınıf tekrarı yapınca mecburen açık liseye geçmek zorunda kaldım.

3.3.Üçüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 14: Açık Lise Tercihinde: Ailevi, Sosyal ve Çevresel Etkenler

Kategori	Frekans	%
2 yıllık sınavsız geçiş hakkı var	17	13,93
Okulu dondurabilme şansı var	14	11,48
Okula her gün gitmek zorunda değilim	11	9,01
Üniversiteye gitmeye karar verdim	15	12,30
Kendimi geliştirmek istiyorum	15	12,30
Okuyan insanlara özeniyorum	13	10,66
Okula gitmekten daha kolay	7	5,74
Rahat	14	11,48
Bu devletin bize sunduğu bir hak, yararlanmalıyız	16	13,10
Toplam	122	

Günümüzde örgün eğitimde liseler 4 yıldır. Açık lise de 4 yıl, toplamda 8 dönemdir. Ancak 18 yaşından büyükler için yılda üç sınav hakkı verilmiştir. Bu haktan faydalanmak isteyen bireyler 2,5 yılda açık liseyi bitirebilir. Açık lisede 2 yıllık sınavsız geçiş hakkının olması ve okulu dondurabilme şansının bulunması, üniversiteye gitme fikri olan bireyler için önemli bir fırsat. Devam zorunluluğu olmadan üniversiteye gitme şansının bulunması, devlet tarafından kişilere sunulan önemli bir fırsat ki araştırmaya katılan pek çok birey bunun devlet tarafından kendilerine sunulan bir hak olduğu fikrine sahip.

Tablo 10'da görüldüğü gibi, diğer sebepler çerçevesinde 6 öğrenci sınavsız geçiş hakkının olmasının açık öğretim lisesine yönelmesinde teşvik edici olduğunu ifade etmiştir. Açık lisede öğrenim görmeye teşvik eden unsurlara ilişkin bazı öğrenci görüşleri şöyledir:

Ö/17: *Bu bize tanınmış bir hak.*

Ö/33: *Derslere sadece sınav zamanı çalışıyorsun*

Ö/22: *Artık günümüzde her yaştan insan okuyor*

Ö/18: *Yaşlı teyzeler bile okuma yazma öğreniyor ben de yaparım dedim*

Ö/65: *Üniversite okumuş kadınlara özeniyorum*

Ö/71: *Açıkçası evde okumak daha rahat*

Ö/43: *Okulun belli saatleri var*

Ö/Okulun belli kuralları var ben kuralları sevmiyorum

Ö/12: *Okulda çok gereksiz ders var*

4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma Ermenek İlçesi'nde açık öğretim lisesinde okuyan bireylerin açık liseyi tercih etme nedenlerinin ortaya konulması amacı ile yapılmış bir tarama çalışmasıdır. Ulaşılan sonuçlar Ermenek ilçesi için geçerlidir.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre açık liseye geçişte en yüksek pay kişisel ve psikolojik nedenler olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle okulu sevmeme ve okula karşı örgün eğitimi terk etmenin en önemli sebebi olarak gösterilmektedir. Bazı bireyler okulu hiçbir zaman sevediklerini söylemişlerdir. Okulu sevmeyen bireylerin okuldan bir nefret nesnesi gibi bahsettikleri görülmüştür. Özellikle bireylerin okullarda yaşamış olduğu olumsuz olaylar ya da psikolojik sorunlar bireylerde okula karşı önemli bir önyargı ve okul fobisi oluşturmuştur.

Ekonomik sebeplerin de açık lise tercihleri için önemli bir neden olduğu görülmektedir. Özellikle para kazanıyor olma duygusunun insanlara cazip gelmesi, ya da ergenlik dönemindeki bireylere daha mantıklı gelmesi bireyleri açık liseyi tercih etmeye itmektedir. Evin geçiminin sağlanmasında erkek çocuk sorumlu görülmesi çoğu zaman örgün eğitime devamı mümkün kılmamaktadır. Para kazanmak

için bir işte çalışmak zorunda olan birey eğitimi tamamen bırakmaktansa açık liseden devam etmeyi tercih etmektedir.

Bayanlar arasında ise küçük yaşta yapılan evliliği telafi etme ya da eğitime geri dönerek kendine toplum içinde yer bulma, kendini ifade edebilme düşüncesi en önemli sebeplerdendir. Diğer yandan evlendikten sonra çalışma kararı alan bayanlar için daha iyi şartlarda ve daha iyi ücretle çalışabilmek için en az bir lise diplomasına sahip olmak bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bazı bireylerde ise okula dair bir isteğin olduğu fakat çaba gösterilse de başarılı olamama gibi bir durumun yaşandığı gözlemlenmiştir. Okul hayatında başarı gösterememiş bu anlamda eğitime devam etmek isteyen bireyler için açık lise önemli bir fırsat olmuştur.

Açık lisede öğrencilere sınıf geçme, diploma alma, üniversiteye geçiş vb. haklar bağlamında sağlanan birtakım imkânların kişilerin açık liseyi tercih etmesinde önemli bir etken olduğu da görülmüştür. Fakat unutulmamalıdır ki tüm bu nedenler ve özellikle devam zorunluluğunun olmayışı alınan eğitimin niteliği konusunda tartışmayı gerekli kılmaktadır. Kişilerin açık liseye sadece bir diploma alma gözüyle bakması eğitimden almak istedikleri verimin ne olduğu konusunu da akla getirmektedir. Özellikle temel derslerde kişinin ilgisiz bir tavır sergileyişi, geçme notu bağlamında çok fazla bir emek harcamaması ve sıkıntıya girmemesi de nitelikli yetişmiş bir nesil açısından tehlike arz etmektedir.

Toplumun öğrencilerden beklediği davranış örüntüsü zamanını verimli değerlendirmesi, etkili bir biçimde ders çalışması, ödev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirmesidir. Hangi nedene dayanırsa dayansın bireylerin erken yaşta iş hayatına atılması, örgün eğitimden uzaklaşmalarına, yol açmaktadır. Oysa yapılan araştırmalar gösteriyor ki mevcut durum beklentilerle paralellik arz etmiyor. Hayatını kazanmak veya aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla çalışan 18 yaşın altındaki çocuklar olarak kabul görür. Gelişmekte olan ülkelerde hâlâ büyük bir sorun olan “çalışan çocuklar”, Türkiye için de çözümlenmeyi bekleyen önemli bir sorun olarak varlığını korumaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2006 verilerine göre Türkiye’de 6-17 yaş grubundaki çalışan çocukların sayısı 958 bindir. Bunların 271 bini sanayi sektöründe çalışmaktadır (TÜİK, 2006).

Okullarda açık liseye geçme bakımından yükselişler ile ilgili müfredat programları incelenmelidir. Daha önce yapılan araştırmalara bakıldığında Açık liseye geçme nedenleri kişisel, okulda yaşadığı sıkıntılar, ailevi nedenler, sosyoekonomik problemler olarak ön plana çıkmıştır. Bu araştırmada ise bu nedenlere ek olarak bulunduğumuz coğrafya gereği ulaşım sıkıntıları ve çalışma hayatı da ön plana çıkmaktadır. Kırsal ve dağınık olan ilçemiz örgün eğitime ulaşım noktasında dezavantajlı bölge durumundadır. İlçe merkezinde öğrencilerin barınabileceği pansiyonlar bulunmakla birlikte aileler genel itibariyle tarım ve hayvancılıkla uğraştığından eğitim öğretim saatleri dışında öğrenciler bu alanlarda değerlendirilmektedir. Bu konu da yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde karşımıza çıkan diğer farklı etken ise iş alanları ve çalışma ortamları. Bölgemiz iş istihdamı bakımından kısır bir bölge olduğundan, birçok öğrencinin eğitimlerini yarıda bırakarak iş alanı olan sahil kentlerine veya büyük şehir merkezlerine giderek iş hayatına atıldıkları bu yüzden örgün eğitimden ayrıldıkları tespit edilmiştir. Öğrenciler ile ilgili ortamın, öğretmenlerin, ailenin, çevrenin etkileri takip edilmeli ve kontrol edilmelidir. Böylece okulu bırakıp açık liseye geçmek isteyen öğrencilerin önceden tespit edilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması mümkün olabilir. Açık liseye yönelme sebepleri olarak akademik başarı sorunu da önemli bir faktördür. Bireyleri başarılı başarısız diye ayırmak yerine bireysel farklılıkları göz önünde bulundurarak her bireyi işlevsel hale getirme ve etkinleştirme noktasında faydalı olabilecekleri söylenebilir. Aslında bizler farkında değiliz ki örgün eğitim dışına çıkma ve erken yaşta iş hayatına atılma bireyler ve toplumumuz açısından önemli sorunlar doğuruyor. İş hayatında bedensel ve ruhsal yönden olumsuz etkilenen bireyler büyüme ve gelişmelerindeki aksamaların yanı sıra çocukluklarını yaşayamama, erken yaşta sorumluluk yüklenme gibi nedenlerle de mutsuz oluyor; mutsuz bir nesil yetişiyor. Küçük yaşta çalışmaya başlayan gençler erken yıpranıyor, dolayısıyla gelecekte çalışma güçleri önemli ölçüde azalıyor. Yoksulluktan kurtulmak için çalışmak zorunda kalan gençler, gerekli temel eğitimi alamadıklarından, gelecekte daha iyi ücret kazandırabilecek işler yerine niteliksiz emek

gerektiren düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalıyorlar. Doğal olarak bedensel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıksız yetişen bir gençlikten; kendisi, ailesi, toplumu ve insanlık için yararlı çalışmalar yapabilecek bir kuşak beklemekte ütöpik bir hayal olarak karşımıza çıkıyor. 71 katılımcının 18'i bir işte çalışması gerektiği için, 12'si ulaşım problemleri nedeniyle, 14'ü ise ailesine işlerde yardımcı olabilmek için örgün eğitimden ayrılarak ya da hiç başlamadan açık liseyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarında ortaya çıkan bulgular yapılan diğer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında birçok noktada benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Diğer çalışmalara göre buradaki en önemli ayırım yukarıda belirttiğimiz sayısal verilerden de anlaşılacağı üzere bulunduğumuz coğrafya itibarıyla ulaşım sıkıntıları ve iş istihdamı sağlayabilecek oluşumların eksikliği olarak göze çarpmaktadır.

Çam, Tosun ve Bayram (2015) "Açık öğretim lisesinde artış: Kadın öğrenciler" adlı çalışmasında 12 yıllık zorunlu eğitim kapsamında öğrencilerin lise öğrenimlerine açık öğretim lisesinden devam etme hakkının verilmesiyle birlikte 8. sınıftan direkt geçiş yapan kadın öğrencilerin sayısında büyük bir artış olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Sözer (2017) "Mesleki Açık Öğretim Lisesi Öğrencilerinin Örgün Eğitim Dışında Olma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi" adlı çalışmasında elde edilen bulgulara göre öğrencilerin örgün eğitimden ayrılmasının; okul kaynaklı sebepleri arasında okulun uzak olması, okulun kötü olması; çevresel sebepleri arasında mecburiyet, arkadaş yönlendirmesi; kişisel sebepleri arasında başarısızlık ve ilgisizlik gerekçeleri olduğu görülmüştür. Ayrıca açık öğretim programına devam etme gerekçeleri arasında ise meslek sahibi olma, kolay olduğunu düşünme, kendini geliştirme ve gerçekleştirme hem çalışıp hem okuyabilme, eğitimi tamamlama, kendine daha fazla zaman ayırabilme, evliyken okuyabilme imkânları ön plâna çıkmıştır. Adıyaman (1997) "Açık öğretim Lisesi Öğrencilerinin Öğrenimi Terk Etme Nedenleri ve Öneriler" konu yüksek lisans tezinde Açık öğretim Lisesi (AÖL) öğrencilerinin öğrenimlerini yarıda bırakma nedenlerini incelemiş ve öğrenimi terk etme nedenleri olarak kişisel nedenlere yönetsel ve yapısal sorunların olduğu sonucuna ulaşmıştır. (Şahin & Uysal, 2017) "Açık Öğretim Lisesinin Yetişkin Eğitiminde Katılım Sorunsalı Bağlamında İncelenmesi" adlı çalışmasında ulaştığı sonuçlar; öğrenci ve mezunların öğretimlerini Açık Öğretim Lisesinde sürdürmelerinin ekonomik nedenlere, ayrımcılık ile ilgili nedenlere, eğitim sistemi ile ilgili nedenlere ve kişisel nedenlere bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Açık Öğretim Lisesini bitirme amaçları "mesleki amaçlar", "akademik amaçlar" ve "kişisel gelişme" amaçları etrafında toplanmaktadır. Eğitim sürecinde ev ve iş ile okul yaşamını birlikte sürdürmekten kaynaklı sorunlar yaşadıkları, özellikle yüz yüze öğrenim eksikliğinden dolayı öğrenmede güçlük çektikleri, sınav ve test sistemine uyum sağlamada zorlandıkları bulgulanmıştır. Bu bağlamda ilgili alanda yapılmış olan (Çam Tosun, Bayram, 2015; Şahin, Uysal, 2017; Öztürk, 2018; Adıyaman, 1997; Sözer, 2017) araştırmalar yapmış olduğum araştırma sonucunda ulaştığım bulguları desteklemektedir.

Araştırmanın sonuçlarına dayanılarak şu öner getirilebilir:

Örgün eğitim için ailelerin daha çok bilinçlendirilmesi, aile eğitimleri düzenlenmesi gerekmektedir. Örgün eğitimdeki haftalık ders türü ve saatlerini azaltılarak örgün eğitimin cazip hale getirilmesi gerekmektedir. Ulaşım sıkıntısı yaşayan öğrencilerin taşıma problemleri giderilerek örgün eğitime yönlendirilmeleri fayda sağlayacağı ön görülmektedir. Aile planlaması yapılmalı, küçük yaşta evliliklerin önüne geçilerek öğrencilerin örgün eğitimi yarıda bırakmaları engellenmelidir.

Sosyoekonomik nedenlerden dolayı örgün eğitime ara vermek zorunda kalan öğrencilerin tespit edilerek örgün eğitim süresince desteklenmeleri sağlanabilir. Okula karşı önyargı ve olumsuz düşüncelerin ortadan kaldırılması için ilçedeki rehberlik faaliyetleri ilçe ve okullar bazında artırılmalıdır.

Okula karşı önyargı ve okula dair oluşmuş kötü düşüncelerin nerede başladığı tespit edilmeli gerek tüm eğitim kademelerinde gerekse ailelerde çocuğa okulu sevdiren aktivite bazlı ve rehberlik odaklı çalışmalara ağırlık verilmelidir. Ortaokulda eğitim gören öğrencilere okulun sosyalleştirici ve hayata hazırlayıcı rolü iyice anlatılmalıdır. Fırsat eşitsizliği yaşayan ve mağdur olarak okulu (örgün eğitimi) bırakmak zorunda kalan bireyler tespit edilerek bu hususta ilçedeki belediye başkanlığı, kaymakamlık ve diğer sosyal yardım kuruluşlarıyla irtibata geçerek kişilere gerekli maddi olanakların yaratılması

sağlanmalıdır. Ekonomik şartlardan dolayı örgün eğitime devam edemeyen bireyler için, bu bireyin aileye sağladığı ekonomik destek oranında aileye devlet desteği sağlanmalıdır. Örgün eğitimde temel derslerden en az 2 yıl eğitim aldıktan sonra açık liseye geçebilme şartı getirilmelidir. Yapılacak araştırmalarda ise öğrencilerin tercih nedenlerinin demografik özelliklerine göre değişimi istatistiksel karşılaştırmalarla irdelenebilir.

KAYNAKÇA

- URL1,2.* https://www.google.com.tr/search?source=hp&ei=c02VXNC6LMuuaa87osrAN&q=%C3%B6rg%C3%BCn+e%C4%9Fitim+nedir&oq=%C3%B6rg%C3%BCn+e&gs_l=psy-ab.1.0.0110.7712.9596..14068...0.0..0.145.894.0j7.....0....1..gws-wiz.....0..0i131.TqMDiKHgF1c (Erişim Tarihi:02 Nisan 2019).
- URL-10.* <https://www.aksam.com.tr/egitim/acik-ogretim-lisesi-aol-nedir-acik-liseye-kimler-kayit-olabilir/haber-672499> (Erişim Tarihi:03 Nisan 2019).
- URL-11.* <https://www.aksam.com.tr/egitim/acik-ogretim-lisesi-aol-nedir-acik-liseye-kimler-kayit-olabilir/haber-672499> (Erişim Tarihi:05 Nisan 2019).
- URL-3,4,5,6,7.* <http://aol.meb.gov.tr/www/okulumuz/icerik/1> (Erişim Tarihi:03 Nisan 2019).
- URL-8.* <http://www.bilimgenc.tubitak.gov.tr/content/kiz-cocuklarin-egitimlerine-devam-edememe-nedenleri> (Erişim Tarihi:13 Nisan 2019).
- URL-9.* https://www.google.com.tr/search?source=hp&ei=2muWXNrECL-DjLsP55CA0AU&q=%C3%B6rg%C3%BCn+e%C4%9Fitim&oq=%C3%B6rg%C3%BCn+e&gs_l=psy-ab.1.1.0110.1225.3766..6879...0.0..0.112.539.0j5.....0....1..gws-wiz.....0..0i131.59FLxszytX0 (Erişim Tarihi:13 Nisan 2019).
- Adıyaman, Z. (1997). Açık öğretim Lisesi Öğrencilerinin Öğrenimi Terk Etme Nedenleri ve Öneriler. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ortadoğu Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çam Tosun, F., & Bayram, A. (2015). Açıköğretim Lisesinde Artış:Kadın Öğrenciler. *Eğitim Bilim Toplum*, 13(49), 84-99.
- Erden, M. (2001). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. İstanbul : Alkım Yayınları.
- Fidan, N. (1996). *Okulda Öğrenme ve Öğretme*. Ankara: Kadioğlu Matbaa.
- İşman, A. (2011). *Uzaktan Eğitim*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri kavramlar ilkeler teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Öztürk, Ö. (2018). Açıköğretim Programlarına kayıt yaptıran ve yaptırmayan öğrencilerin Açıköğretim Sistemine yönelik görüşleri. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 157-170.
- Sözer, Y. (2017). Mesleki Açık Öğretim Lisesi Öğrencilerinin Örgün Eğitim Dışında Olma Nedenlerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*(30), 493-507.

- Şahin, B., & Uysal, M. (2017). Açık Öğretim Lisesinin Yetişkin Eğitiminde Katılım Sorunsalı Bağlamında İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 50(1), 127-159.
- Turan, İ., Şimşek, Ü., & Aslan, H. (2015). Eğitim Araştırmalarında Likert Ölçeği ve Likert-Tipi Soruların Kullanımı ve Analizi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 186-203.
- Uzunboylu, H. (2011). *Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme*. Ankara: Pegem akademi Yayıncılık

**TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA HAYATININ GENEL ANLAMDA GÖRÜNÜMÜ VE
ESNEK ÇALIŞMA SİSTEMİNİN KAMU YÖNETİMİ MEVCUDİYETİ¹**
**GENERAL OUTLOOK OF WORKING LIFE IN TURKEY AND THE EXISTENCE
OF FLEXIBLE WORKING SYSTEM IN PUBLIC ADMINISTRATION**

Dr. Öğr. Üyesi Derya TANER*

ÖZ

Esnek çalışma, iş yaşamında var olan tüm kuruluş ve çalışanlar açısından zamanla daha çok önemiyet kazanan bir sistemdir. İş yaşamındaki gelişmeleri esnek çalışma açısından değerlendirebilmek için geriye dönülerek esnek çalışma tabanlı tarihsel geliştirmeleri araştırmak pek çok yarar sağlayacaktır. Bu sebeple makalede evvela Türkiye’de çalışma yaşamına ilişkin tarihsel ve nazari arka plan incelenmiş bu doğrultuda Türk kamu yönetiminin gelişimi ve Türkiye’de esnek çalışmanın ortaya çıkışı izah edilmeye çalışılmıştır. Müteakiben Türk kamu yönetiminde çalışma şekilleri tespit edilmiş ardından da aslında kuruluş ve çalışanlar açısından pek çok yarar getirileceği bilinen esnek çalışma sisteminin Türkiye’de uygulanmasını zorlaştıran faktörler izah edilmeye çalışılmıştır.

Makalede, esnek çalışma çerçevesinde Avrupa ve Türkiye arası bir mukayeseye gidilirken bu mukayesenin esası ise bilhassa esnek çalışma yürütümlerinin Türk iş yaşamına pek çok yönden pozitif yansıtacağı düşünülmesi olmuştur. Ayrıca, esnek çalışma hususunda; 4857 sayılı Çalışma Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 6111 sayılı Torba Yasa çerçevesinde bir tetkik gerçekleştirilmiştir. Aslında makalenin temel amacı; esnek çalışmanın belirtilen kanunlar çerçevesinde mevcudiyetinin sorgulanması olurken, makalede görülen en önemli birincil nokta; Türkiye’de aslında uzun yıllardır özel sektör ağırlıklı olsa da, kamu yönetiminin bazı alanlarında da esnek çalışma yürütümlerinin mevcut olduğu ve pek çok yönden yarar sağladığıdır. Makalede görülen bir diğer önemli nokta ise, herşeye rağmen Türk kamu yönetiminde esnek çalışma fikrinin halen bir kararsızlık olarak düşünüldüğü olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Esneklik, Yeni Kamu Yönetimi, 4857 sayılı Kanun, 657 sayılı DMK, 6111 sayılı Yasa

Jel Kodları: A10, R11, K31,K80, K83

ABSTRACT

Flexible working is a system that gains more and more importance as time passes for all organizations and employees in business life. In order to evaluate the developments in business life in terms of flexible working, it will be beneficial to research historical developments based on flexible working by going back. For this reason, in the article, firstly, the historical and theoretical background of working life in Turkey has been examined, In this direction, the development of Turkish public administration and the emergence of flexible working in Turkey have been tried to be explained. Subsequently, employment types and working styles in Turkish public administration were determined. Finally, it has been tried to explain the factors that make it difficult to implement the concept of flexible working, which is known to bring many benefits for the organization and employees.

In the article, while making a comparison between Europe and Turkey within the framework of flexible working, the basis of this comparison is that especially flexible working practices will reflect positively on Turkish business life in many ways. In addition, in terms of flexible working; An investigation was carried out within the framework

¹ Bu makale 2018 tarihli ‘Kamu İdarelerinde Esnek Çalışma Saatleri Uygulamasına Yönelik Yönetici ve Çalışan Tutumları’ doktora tezinden üretilmiştir.

*Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, 0000-0003-4258-7340, deryataner@isparta.edu.tr.

of the Labor Law No. 4857, the Law on Civil Servants No. 657 and the Bag Laws No. 6111. In fact, the main purpose of the article is; While questioning the existence of flexible working within the framework of the specified laws, The most important primary point seen in the article; In Turkey, although the private sector has been dominant for many years, there are flexible working practices in some areas of public administration and it is beneficial in many ways. Another important point seen in the article is that despite everything, the idea of flexible working in Turkish public administration is still considered as an indecision.

Keywords: Flexibility, New Public Administration, Law No.4857, Law No.657, Law No.6111

Gel Codes: A10, R11, K31, K80, K83

1. GİRİŞ

Esnek çalışma sistemi, büyüyen dünyanın yepyeni yönelimlerinden bir tanesi şeklinde iş yaşamını tekrar biçimlendirmektedir. Bilhassa özel kuruluşlarda yürütümleri görülebilen bu sistem, Türkiye içinde arzu edilen çalışma biçimidir. Türk kamu kuruluşları açısından nispeten yeni olan bu husus, Türk kamu personel öğretisini tertip eden 657 sayılı Devlet Memurları Temel Kanununun 100. hususuna eklenen fıkra doğrultusunda “Tüm memurların gerçekleştirdikleri görevlerin özelliklerine göre çalışma saat ve süreleriyle görev yerlerine mecbur çalışabilmelerinin imkan içerisinde olduğu ve konu ile ilgili yöntem ve gerekçelerin de Bakanlar Kurulu tarafından belirlenebileceği” deyişi, makale mevzumuzun seçilmesinde itekleyici kuvvet olmuştur zira bu tertiple esasen esnek çalışma sistemi ön plana çıkarılıp çoğunlukla özel kuruluşlarda yürütülen bu sistem, kamu kuruluşlarına da nakledilmeye çalışılmaktadır.

İş ortamı, biçimleri, şartları; özel kuruluşların, kamu kuruluşlarının da ilgi alanı içerisinde. Kuruluşlarda etkin sonuçlar elde edebilmek için özel kuruluşların da kamu kuruluşlarının da şartlara adapte olma mecburiyeti vardır. Bu doğrultuda kuruluşlar için esnek çalışma sistemi mühim bir yürütümdür. Esnek çalışma sistemi, esasında esneklik fikrini içerirken; iş şartları, personel niceliği, çalışma mekanı ve zamanına farklılık sağlamaya olanak gösteren bir çalışma biçimidir. Bu sistem, çalışanların ongunluğunu, doyumunu ve işe olan ilgisini, yükseltirken; kurumun amaçlarını elde etmesi anlamında da kurumun verimliliği artırmaktadır. Bilhassa iş hayatı ile özel hayat istikrarının sağlanabilmesinde, çalışanların gereksinimlerinin fark edilip bu istikrarın elde edilmesi veya elde edilmeye yaklaşma yönünde esnek çalışma sistemi mühim bir vasıta. Esnek çalışma sistemi, alışılmış mesai zamanının haricinde planlanan bir konseptir. Kısmi zamanlı olarak çalışılan iş, uzaktan çalışılan iş, geçici iş ilişkisi, iş bölüşümü ve esnek çalışma saatleri; esnek çalışma sisteminin değişik şekilleri biçiminde ortaya çıkmıştır.

Bu doğrultuda makale, altı ana başlıktan meydana gelmektedir. Makalede evvela Türkiye’de çalışma yaşamı ile alakalı tarihsel ve kuramsal arka plan, yeni kamu yönetimine doğru gelişim ve esnek çalışma sistemi tetkik edilmiştir, müteakiben Türk kamu kuruluşlarında istihdam şekilleri ve çalışma süreleri ifade edilmiştir. Daha sonra ifade edilen bu veriler doğrultusunda Türkiye’de esnek çalışma sistemini güçleştiren faktörler verilerek Türkiye’de yürütümü için çabalanan esnek çalışma öğretisi ile Avrupa’da esnek çalışma sistemi arasında bir mukayese yapılmıştır. Makalenin bitiminde ise Türkiye’de esnek çalışma sisteminin kamu kuruluşlarında mevcudiyeti üzerine 4857 sayılı Çalışma Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 6111 sayılı Torba Yasa çerçevesinde değerlendirme gerçekleştirilmiştir.

2. TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN TARİHSEL ARKA PLAN

İş ya da çalışma, bir amacın gerçekleştirilmesi doğrultusunda gayret olup misyonların, fonksiyonların eksiksiz bir şekilde gerçekleştirilmesi ve mesuliyetlerin kabullenilmesi esaslarını kapsamaktadır (Bennett, 1997:287). Bu kavramlar hayatın sürekliliğini temin eden toplumsal bir etkinlik olarak, mazisi insanlığın mevcudiyetine kadar giden insanoğlunun en merkezi faaliyetlerinden bir tanesidir. İş ya da çalışma, kuruluşların mevcudiyetinin temel nedenidir. Zira kuruluşlarda hedef; yapılan işi artırmak veya hizmet takdim etmektir. İşin, çalışmanın, manası, ölçüsü, geçmişte iktisadi gelişmeler doğrultusunda bütün toplulukların yerleşmiş ölçüleri ve öğretileri aracılığıyla belirlenmektedir. Başka bir deyişle tüm toplulukların kendi durumlarına göre işe ve çalışmaya bakış açısı farklıdır. Bu sebeple tarih sürecince

işin ve çalışmanın manası farklılık taşımaktadır (Özkalp, 2003:2). Bazı yazarlar Selçuklular zamanında, kamu personel yönetimi açısından Türklerin kaideleri olduğunu ve bunların Osmanlı zamanında da devam ettiğini savunmaktadır (Benlikol, 1972:50). Osmanlı zamanında, iş hayatı genel olarak tezgah ve el işleri ile sınırlıydı. İş hayatı geleneksel kaidelere göre belirleniyordu. Lakin İslam temelleri doğrultusunda belirli şartlar sağlanabiliyorsa, meslek veya zanaat gerçekleştirilebiliyordu, bu meslek ya da zanaat branşında terfi; dini törenlerle gerçekleştirilmekte idi. Bu devre de iş hayatında çalışan ve çalıştıran bağlantıları usta-çırak, baba-oğul bağlantısı şeklinde geliyordu (Yüksel, 2005:56-57). Kısaca Tanzimat öncesi dönem incelendiğinde çalışma yaşamı geleneksel şekilde düzenleniyordu ve bu düzenlemeler de loncalar, gedikler aracılığıyla gerçekleştiriliyordu. Lonca düzeninde iç sistem, ustaların söz sahibi olması şeklindeydi. İş koşulları, çalışma hakları, menfaatleri muhafaza etmek, iş hayatındaki sorunları çözmek gibi mevzular, lonca ve gediklerin iç sistemi doğrultusunda gerçekleştiriliyordu. Lakin bu sistem dini faktörler ile biçimlendiğinden bütün şartlar İslam temeli ile yazılmış “Fütüvvetname” ile gerçekleştiriliyordu. Özetle bu zaman iş ilişkilerinin geleneksel hukuk kaynakları doğrultusunda düzenlendiği bir zaman idi (Kaya ve Güneri, 2006:2). Daha sonra zamanla dinsel tesirlerin hafiflemesi ile birlikte örf ve adetler yerini yazılı hukuk almıştır ve ilişkiler artık bireysel ilişkiler olmaktan çıkmıştır. Meşrutiyet devrinde bilhassa I. Meşrutiyet sonrası dönemde birçoğu yabancı kapitalin sahip olduğu kuruluş personelinin, iş koşullarının zorlaştığı ve ücretlerinin de azaldığı ile karşılaşmıştır (Yüksel, 2005:56-57). Bu şartlar altında diğer tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de çalışma hayatında yapılacak yeni düzenlemeler ilk defa bir mecburiyet olarak görülmüştür.

Tarih süresince Türkiye Cumhuriyeti de, diğer tüm ülkelerde olduğu gibi pek çok açıdan değişim yaşamıştır. Bu değişim gerek milletlerarası gerekse milli birçok faktörün tesiriyle kimi zaman hızlı kimi zaman da hafif gerçekleşmiştir. İşte tam da bu dönemde Türk kamu yönetim düzeni 19. yüzyılda görülen batılılaşma çabaları ile Fransız yöntemi doğrultusunda kurulmuştur. Zaman geçtikçe de dünyadaki ilerlemelere koşut birtakım varyasyonlar geçirmiştir (Çetin, 2010:24). Bilindiği üzere Avrupa’da her zaman tüm alanlarda pek çok gelişme mevcut olmuştur. Türkiye’nin de bu gelişmelerden etkilenmesi aslında bir zorunluluk olarak görülmüştür.

Türk kamu yönetimi incelendiğinde; Osmanlı’dan Cumhuriyet’e kadar daima yeniden yapılanma (reform) gereksiniminin varlığı göze çarpmaktadır. Çoğunlukla siyasal bunalım ve finansal kriz dönemlerinde de bu gereksinim artarak ivme kazanmıştır. İşte bu çerçevede kamu yönetiminin yeniden tanzim edilip, düzeltme çabalarının İkinci Dünya Savaşı sonrası arttığı ve ehemmiyetini yitirmeden bugüne devam ettiği görülmektedir (Akçakaya, 2010:190). Kuruluşların çalışanından çalışma düzenine kadar tüm alanlarında söz konusu olan bu yeniden yapılanma gereksinimi var olan en küçük kuruluş yapılanmasından tüm alanlarda kendini göstermiştir.

Yeniden yapılanma sürecinde en fazla üzerinde durulan kuruluş yapıları; ihtisas alanlarının fazla, denetimin biraz daha seyrek ve merkezîyetçilikle tanımlanan kuruluş yapılarıdır. Bu yeniden yapılanma ihtiyacı bilhassa yenilikler getirme ve esneklik hususunda yeni kuruluş arayışlarını gündeme getirmiştir ve kuruluşlarla ilgili olarak çalışanların kişisel özellikleri, hisleri, sezgileri, ilgileri ve güdülleri dikkate alınmaya başlanılmıştır (Özer, 2013:50). ve konu ile ilgili çok boyutlu bir inceleme gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

Kamu idarelerinde yeniden yapılanma sadece kamu sektöründeki kurumların yapılarının değiştirilmesi olarak yalın yöntem şeklinde muhakeme edilmemelidir. Tersine, kapsamlı bir çalışma şeklinde düşünülmelidir. Bu doğrultuda kamu idarelerini; amaçları, mesuliyetleri mesuliyetlerin paylaşımı, kuruluş yapıları, çalışan yöntemleri, çalışma yöntemleri, referansları ve mevzuatları çerçevesinde muhakeme etmek şarttır (Tufan, 2010:194). Tüm bu yönleri ile muhakeme edilmeyen kamu idarelerinin gerçek bir başarı elde edemeyeceği yadsınamaz bir gerçektir.

Kamu yönetiminin esnek yönetim yaklaşımları çerçevesinde tekrar incelenmesini gerektiren, bu alanda yeniden yapılanma gereksiniminin ortaya atılmasına neden olan parametreler şu şekilde ifade edilebilir (Saran, 2004:111-121);

*Küreselleşme

- *Kamu kuruluşları ve özel kuruluşlar arası etkileşim
- *Geleneksel kamu kuruluşlarında görülen sorunları çözüme noksanlığı
- *Yurttaşların temel hak ve özgürlükler, nitelikli hizmet alanında talepleri
- *Değişmeye karşı ayakta durabilme arayışları
- *Özelleştirme etkinliklerinin çoğalması
- *Tasarruf ve verimlilik artırma ihtiyacı
- *Kaliteli çalışan istihdamına ihtiyaç duyulması

Kamu kuruluşlarının yeniden yapılandırma sürecinde izlenen yol, belirli amaçlar doğrultusunda yapılan planlı ve şuurlu değişim hareketlerinden oluşmaktadır.

1970’li ve 1980’li yıllarda her ne kadar Türk kamu yönetimi zayıf bir nitelik taşısa da, bu dönemde yine de kamu yönetimlerinin hangi şartlar altında daha verimli olabileceği sorusuna cevap aranmıştır. 1980’li ve 1990’lı yıllar pek çok gelişmiş ülke için kamu yönetimi alanında mühim varyasyona şahit olurken dünyadaki kamu idareleri, katı, hiyerarşik ve bürokratik bir yapılanmadan; esnek, piyasa temelli bir kamu yönetimi yapılanmasına çevrilmiştir. Bu vaziyet yönetim alanında yalın bir değişiklik olarak görülmemiş uzun süredir pek çok ülkede egemen alışılmış kamu yönetiminde oluşan paradigma değişikliği olarak idrak edilmiştir ve bu dönemde Türk kamu yönetiminde de geleneksel kamu yönetimine karşı yepyeni bir paradigma şeklinde ‘Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı’ belirmiştir (Özer, 2005:3-4). Kamu görevlerinin yönetilmesinde klasik yönetim düşüncesinden farklı görülen bu reform kaynaklarda değişik şekillerde adlandırılmaktadır. ‘Kamu İşletmeciliği’, ‘Girişimci Yönetim’ gibi adlarla ifade edilen yeni anlayışlardan en fazla kabul göreni ise ‘Yeni Kamu Yönetimi’ anlayışdır (Çevikbaş, 2012:11-12). ‘Yeni Kamu Yönetimi’ adlandırması literatürde var olan en önemli tanımlamadır.

3.TÜRK KAMU YÖNETİMİ GELİŞİMİ ve ESNEK ÇALIŞMA

Türkiye’de tüm sektörlerde görülen genel değişim trendi zamanla Türk kamu yönetiminde de göze çarpmaktadır. Genel değişim trendinin varlığı ile Türkiye’de de toplumun arzuları doğrultusunda organizasyonlar yapılmaya çalışılarak daha evvelki döneme ait fikirler ve hareketler mübadele edilmeye başlamıştır. Bu süreçte dünya da var olan tablo da Türk kamu yönetimi üzerinde mühim tesirler göstermiştir. Gelişmiş ülkelerdeki ilerlemeler doğrultusunda Türkiye’de de yeniden yapılanma arayışları esas gündem konusu olarak ortaya çıkmıştır. Lakin gerçekleştirilen hizmetlerin Türkiye’de pratiğe aktarılması uzun vakit almıştır (Köse, 2007:1-2). 1990’lı yıllarda Türk kamu yönetimi, dünyada görülen hızlı varyasyonları takip etmiş fakat buna uyum sağlayabilme açısından yeterince ivmeyi yakalayamamıştır. Esas olarak finansal ve pek çok sosyal soruna çözüm bulunamayışının temelinde; küresel büyümeyi izleyememiş ağır bürokratik sistem ve yönetim anlayışı yatmaktadır. Sorunların mevcut sistem ile çözümlenememesi kamu yönetiminde tekrardan yapılandırmayı da mecbur kılmıştır.

Türkiye’de kamu yönetiminde yapılmak istenilen iyileştirmelerin asıl delili ‘Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı’dır. Yeni kamu yönetimi anlayışı, bürokratik olmayan bir yapılanmayı savunmakta, bürokrasi esaslı rasyonellik anlayışına karşılık olarak piyasa işleyişlerine dayanmış olan modern bir rasyonellik anlayışını onaylamaktadır (Çetin, 2010:25-26). Türk kamu kuruluşlarında var olan yeniden yapılanma arayışlarının temelinde özellikle dünya kamu idarelerinde görülen hızlı varyasyonların olumlu sonuçlarıdır.

Yeni kamu yönetimi müdafileri özellikle işletme fikrinin kamu yönetim sistemi içerisinde de var olması fikrini benimsemişlerdir. Bu müdafillere göre; süreçlere, usullere ve kaidelere uyumlu bir biçimde çalışmaları sevk etme ve idare etme kamu yönetimi diye nitelendirilirken, işletme ise yalnızca talimatlar doğrultusunda iş yapmaya karşılık olarak hedefleri tespit etme, bu hedefleri başarmak için planlar yapma, insan kaynakları geliştirme, referansları etkili kullanma, başarımlar ölçümleme ve mesuliyet alma

gibi işlevleri içinde birleştiren etkin bir süreçtir. Geçen her zaman bu süreç üstüne yeni fikirler ortaya çıkmaktadır. Tüm bu belirtilenler doğrultusunda yeni kamu yönetimi düşüncesinde bulunan ve son dönemde kamu idareleri ile ilgili sıklıkla kullanılan kavramlardan bir tanesi; ‘Yönetişim’ kavramıdır (Batal, 2010:2-3). Yönetişim kavramı, yeni dönemin kamu yönetimi fikrini işaret etmektedir (Köse, 2007:1). Daha geniş anlamda, sosyal, siyasal öğretilerde mevcut olan bütün aktörlerin gösterdiği müşterek girişimlerle elde edilen çözümlerin oluşturduğu sistem veya düzene de yönetişim denilmektedir. Esneklik, demokratiklik, çoğulculuk, rasyonalizm, hesap verebilirlik, yerellik, performans ve toplam kalite unsurları, yönetişim kavramı ile birlikte anılan temel kavramlar olup bu unsurların hepsi bir bütünün bölümleri olarak görülmektedir (Batal, 2010:5). Aslında hem yeni kamu yönetimi anlayışı hem de yönetişim kavramı Türk kamu yönetimi açısından esnek çalışma sisteminin başlangıcı olarak da ifade edilebilir.

Türkiye’de yeni kamu yönetimi düşüncesi hususen Avrupa Birliği’ne üyelik sürecinin şiddetlendiği dönemlerde gündeme gelmiş, bilhassa bu süreçte birbirinden farklı yeniden yapılanma tasarımları baş göstermeye başlamıştır. Şöyle ki; Avrupa Birliği’ne adapte, yeniden yapılanma planlarının tasvir edilmesine neden olan ana faktörlerden en önemlilerindedir. Tutanaklar Türkiye’de mevcut kamu yönetiminin mekanizmasının verimlilik, etkinlik, şeffaflık ve rasyonaliten ırak bir nitelik gösterdiğini, fakat belirtilen unsurların varlığıyla yepyeni bir kamu yönetimi sistemi meydana gelebileceğini belirtmiştir. Bu nedenle Türkiye’de yeni kamu yönetimi yaklaşımının evriminde pek çok unsur gibi, Avrupa Birliği’nin de etken bir nitelik gösterdiği gelişme tutanakları ile de gösterilmektedir (Kurt ve Uğurlu, 2007:105). Yani mevcut tutanaklarda gösteriyor ki; Avrupa Birliği’ne adapte süreci de Türk kamu yönetimi gelişiminde önemli bir yer kaplamaktadır.

Dünyada var olan yoğun değişim süreci doğrultusunda ortaya çıkan yeni yönetim yaklaşımları, ister özel kuruluşlar olsun isterse kamu kuruluşları olsun her şeyin odağına insanı yerleştirmiştir. Bu dönemden itibaren hem özel kuruluşların hem de kamu kuruluşlarının insan kaynakları stratejik bir öge biçiminde değerlendirilmeye başlanılmıştır (Akçakaya, 2010:194-195). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkan bu hızlı değişim süreci tüm kurumlar açısından insan kaynaklarının önemini bir kez daha göstermiştir.

Türkiye’de uzunca bir süredir planlı kalkınma konusunda çaba gösterildiği bilinen bir gerçektir. Tüm kalkınma planlarının gündeminde, kamu yönetimi alanında yeniden düzenlenme gereksinimi var olmuştur (Öktem, 1989:36). Ancak şu da belirtilmelidir ki; kalkınma planlarında yer alan yeniden yapılanma düşüncesi hiçbir zaman doğrusal bir sınırdan yola alamamış ve dünyadaki varyasyonlara göre farklılıklar göstermiştir. Meselen; birinci, ikinci ve üçüncü kalkınma planı içerisinde ‘kamu işlevlerinin etkili bir biçimde düzenlenebilmesinin sağlanacağına’ dair hedefler mevcutken bilhassa dördüncü kalkınma planında ‘kamu yönetiminin işlevlerinin tekrar ele alınma gerekliliği’ ifade edilmiştir. Lakin 2000’li yılları kapsayan sekizinci kalkınma planı ve özellikle dokuzuncu kalkınma planının da yeni kamu yönetimi esaslı önermeler getirilmiştir ve daha evvelki planlarda erişilemeyen amaçların nasıl gerçekleştirileceği ile alakalı detaylı değerlendirmeler yapılmıştır (Haktankaçmaz, 2011:73). Aslında 2000’li yılları kapsayan bu planlar daha önce hazırlanan kalkınma planlarında ulaşılamayan amaçların nasıl gerçekleşeceği üzerinde biraz daha ayrıntıya girerken esneklik kavramı işte tamda bu planlarda artık kendisini belirgin bir şekilde göstermeye başlamıştır.

Yeni kamu yönetimi sistemi açısından büyük önem arz eden sekizinci kalkınma planı, 2001-2005 seneleri içerisinde yeniden hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Bu plan içerisinde kamu idarelerinin reform faaliyetlerine koşut olarak kamu yönetiminin üstlendiği hizmetlerin, etkili, verimli ve hızlı bir biçimde yapılabilmesi ve uygun çalışanın varlığı ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda tüm hizmet birimleri açısından doğru özelliklerde çalışana sahip olunması, çalışanların devamlı olarak eğitilmesi, iş şartlarının iyileştirilmesinin önemi üzerinde durulmuştur (Eroğlu, 2007:350). Bu planda özellikle çalışma ortamında insanla ilgili tüm faktörlerin önemine dikkat çekilmiştir.

2007-2013 dönemini içeren dokuzuncu kalkınma planı ise istikrar içerisinde gelişen, global ölçekte rekabet gücü ile donatılmış, bilgi topluluğuna dönüşen ve Avrupa Birliğine üyelik amacıyla uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye görünümü doğrultusunda tertip edilmiştir ve bu görünüme

erişebilmekte bazı kriterler belirtmiştir (DPT, 2007); Dokuzuncu kalkınma planında şayet bu kriterlere uyulabilirse istenilen verimin alabileceği ifade edilmiştir.

*Finansal, toplumsal ve kültürel alanlara totaliter yaklaşılmalıdır.

*Büyüme, yükselme ve yönetim anlayışı, insan merkezli olmalıdır.

*Kamu ile ilgili hizmet arzında temel olan, saydamlık, hesap verebilirlik, katılımcılık, verimlilik ve memnuniyettir.

Görülmektedir ki, dokuzuncu kalkınma planı, insan kaynaklarının geliştirilmesi açısından çalışan yönetimindeki değişikliklere yaptığı vurgu bakımından mühim bir plandır. Dokuzuncu kalkınma planından evvelki dönemde kamu yönetiminde güçlü insan kaynakları planlaması yaratılamamıştır. Dokuzuncu kalkınma plan döneminde ise; güçlü insan kaynakları planlamasının yapılmasının ancak kamu personelinin kurumlar ve bölgeler arasında istikrarsız dağılımın önüne geçebilmek, kamu çalışanlarının kamil bir düzeye eriştirilmesi, değişen koşullara uyum gösterebilmesi amacıyla güçlü insan kaynakları planlamasının yapılmasıyla sağlanabileceği fikrine yer verilmiştir ve bu fikirler doğrultusunda hazırlanacak tasarımlarla, personelin gereken bilgi ve beceriyi elde edebileceğinin ve gerçekleştirdiği hizmetlerin de verimli olarak sonuçlanacağı düşünülmüştür. Hatta bu amaçlarla;

*Çalışanın değerlendirme yöntemlerinin gözlemlenmesi

*Performans ölçümünde kullanılacak standartların, hizmetlerin mahiyetleri de göz önüne alınarak uygulanması

*Esnek çalışma biçimlerinin benimsenmesi ve esnek çalışma biçimleri ile ilgili mevzuat düzenlemelerinin yapılması (uzman kamu çalışanlarının bilgi birikimi ve deneyimlerinden maksimum düzeyde faydalanarak, etkinliğin artırılması amacıyla bu çalışanların farklı kurumlarda hizmet vermelerine imkan verecek esnek çalışma biçimlerinin benimsenmesi) planlanmıştır (DPT, 2007); Aslında dokuzuncu kalkınma planının amaçları içerisinde yer alan bu esnek çalışma biçimlerinin benimsenmesi maddesi, kuruluşlarda etkinliğin ve verimliliğin artırılabilmesi doğrultusunda planın temel amacı niteliğinde sayılabilir.

Bu dönemde kamu yönetiminde hizmetlerin etkin olarak gerçekleştirilebilmesi amacıyla; yeterli mahiyet ve sayıda çalışanı elde etme gayretleri, çalışanların durmadan değişen koşullara uyumunu sağlama gayretleri ve istihdam koşullarının Avrupa Birliği'ne adapte sürecine ve yeni olan yönetim fikrine uyumlu olma gayretleri; kamu yönetiminin kesinlikle önemli bir gelişim döneminde olduğuna işaret etmektedir (Eroğlu, 2007:356-357). Görülmektedir ki dokuzuncu kalkınma planı ile hem kuruluş açısından hem de çalışan açısından yeni bir döneme geçiş planlanmıştır ve onuncu kalkınma planı da bu planın devamı niteliğinde kendini göstererek bu plan da temel hedef artık tamamen yeni bir anlayışa geçmek olmuştur.

Onuncu Kalkınma Planı ile gerçekleştirilmesi planlanan bazı hedefler olup bu hedefler şu şekilde belirtilmiştir (DPT, 2014);

*Kamu yönetiminde yeni bir insan kaynağı yönetim modeli meydana getirilecektir. Bu model de, hem çalışma kalitesini hem de çalışan etkinliğini artıracak mahiyette oluşturulacaktır.

*Kamu yönetimi, işe alınma süreci, terfi süreci, şeffaflık, nesnellik, kuralcılık temelinde iyileştirilecektir.

*Kamu çalışanın verimliliğinin artırılabilmesi amacıyla etkili modeller oluşturulacak ve bu modeller; hizmet-çalışan-ücret ilgisini çerçevesinde daha iyi bir hale getirilecektir.

*Esnek çalışma sistemi, ilk olarak kamu yönetiminde uygun iş ve kuruluşlardan başlanılarak ilerleyecektir.

Görüldüğü üzere onuncu kalkınma planı, insan merkezli kalkınma düşüncesi çerçevesinde hazırlanmış bir plan olup bu plan ile Türkiye'de esnek çalışma sisteminin de yaygınlaşması da temel hedeflerden olmuştur.

Kısaca iş yaşamında değişim ögesini dikkate almayan hiçbir ülkeden başarı beklenemezken Türkiye’de iş yaşamında değişimlerin göz önünde bulundurulduğu kapsamlı bir reform ihtiyacı dikkat çekmektedir. Bu çerçevede işsizliğin azaltılması, işgücü verimliliğinin artırılması ve tüm bunlarla bağlantılı olarak esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması gayesiyle onuncu kalkınma planı ortaya çıkmıştır (DPT, 2014) ve onuncu kalkınma planı ile çalışma hayatında gerçek anlamda başarı sağlanacağı planlanmıştır. Ancak her şeye rağmen hazırlanan tüm kalkınma planlarında görülen; bu planlarda reform çalışmaları ile ilintili bir esnek çalışma sisteminin oluşmadığı bu yaklaşımlarla sadece var olan sisteme küçük eklentiler yapılmasından daha fazla ileri gidilemediğidir. Üstelik bu planlarda yapılan eklentilerin kamu yönetiminin kurulu dengesini bozup farklı yeni sorunlara bile neden olduğu savunulan görüşlerden olmuştur (Çetin, 2010:35-36). Ve her ne kadar kalkınma planlarında doğru amaçlar yer alsa da onuncu kalkınma planı da dahil tüm kalkınma planlarında istenilen sonuçlara ulaşılamamıştır.

Dünyada yaşanan değişim ve dönüşümün tüm hızıyla devam etmesi ile birlikte ve Türk kamu yönetiminde reform ihtiyacının gerekliliği doğrultusunda 21. yüzyılda kalkınma planları dışında birde “Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı” planlanmıştır. Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı; Dünyada meydana gelen dönüşüm ve deneyimler ışığında kamu politikaları reformlarının, gelişmiş ülke tecrübelerine en fazla benzerlik göstereni şeklinde ifade edilir (Kutlu, 2006:245). Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı, bazı kavram ve yaklaşımların ilk defa yer bulduğu bir tasarı olarak literatürde yer bulmuştur. Tasarının pek çok hususunda yeni kamu yönetimi yaklaşımının esas öğeleri olan “insan kaynakları, strateji, performans, kalite, verimlilik, devamlı gelişme” gibi faktörlerin vurgulandığı göze çarpmaktadır (Özel, 2008:253). Vurgulanan bu kavramların esnek çalışma sistemi ile alakası aşikar olup kuruluşlar açısından da hem verimlilik hem de etkinlik doğrultusunda olmazsa olmaz kavramlardır.

Gelişmekte olan ülkeler ile az gelişmiş ülkeler açısından, yeni kamu hizmet yaklaşımının uygulanabilirliği üzerine yapılabilecek bir tartışma esasen bir mecburiyettir. Her ne kadar bu yaklaşım geleneksel kamu yönetim sistemi ve yeni kamu yönetim sisteminin sorunları açısından yarar sağlayan düzeltmen şeklinde düşünülse de, yaklaşımın yeni özellikler taşıması OECD ülkeleri ve tecrübeler ile ilişkili bir biçimde şekil alması nedeni ile Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, kamu yönetiminin etkinliği ile alakalı sorunlar bakımından yeterli cevap veremeyeceği de düşünülmektedir (Ütük, 2015:65). Ancak yine de tekrar edilmelidir ki; şayet şartlar ayarlanabilirse bahsedilen bu yeni kamu hizmeti yaklaşımı; sorunlar karşısında mutlak bir düzeltici olacaktır.

4.TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE İSTİHDAM BİÇİMLERİ ve GENEL ANLAMDA ÇALIŞMA SÜRELERİ

Türk personel rejimini tertip eden, hala yürürlükte olan 657 sayılı Kanun kamu personeli ana başlığı içerisinde değişik istihdam şekilleri tanımlamış, bu istihdam biçimleri açısından çalışma saatleri hazırlamıştır. Bu istihdam biçimleri 657 sayılı kanunun 4. maddesinde istihdam şekilleri ana başlığı içerisinde incelenmiş ve kamu görevlerinin (657, md.4);

*Memurlar

*Sözleşmeli Personel

*Geçici Personel

*İşçiler

aracılığıyla gerçekleştirileceği, devletin bu dört istihdam şekli dışında herhangi istihdam şekli ile hiç kimseyi çalıştıramayacağı yer bulmuştur.

4.1. Memurlar ve Çalışma Süreleri

Türk memurluk rejimi Devlet Memurları Kanunu ile tanımlanmıştır. Anayasa ve kanunlar içerisinde “memur” ile alakalı değişik tanımlamalar mevcuttur. 1982 Anayasasında memur kavramı, diğer kamu görevlileri unsuru ile birlikte ele alınmıştır ve bu ele alınış Anayasa’da ‘devletin kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları

kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli hizmetler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle gerçekleştirilir' olarak yer bulmaktadır (Selçuk, 1997:1-2). Devlet Memurları Kanunu içerisinde ise, var olan kuruluş şekline bakılmadan devlet ve diğer kamu tüzel kişilikleri tarafından genel idare esasları doğrultusunda yürütülen asli ve sürekli kamu görevlerini ifa edenler bu kanunun uygulanmasında memur sayılırlar' hükmü bulunmaktadır (657, md.4).

Çalışma süresi kavramı; personelin çalışması veya çalışmaması fark etmeksizin, işgücünü işverenin emrine arz ettiği süreler ve kanunda çalışma süresinden sayılan süreler toplamından meydana gelir (Şafak, 2007:1-2). Bu demek ki, personelin işte çalışarak geçirdiği sürelerle birlikte işte çalışmadığı ve hatta işte bulunmadığı bazı zamanlarda da çalışmış olarak nitelendirilmiştir.

657 sayılı Kanunun 99. maddesi incelendiğinde, burada yer bulan hüküm; memurların haftalık çalışma sürelerinin genel olarak kırk saat olduğudur. Çalışma süresi düzenlenirken cumartesi ve pazar, tatil olarak ifade edilmiştir. Fakat hizmetlerin ve kuruluşların özellikleri de dikkate alınarak özel kanunlara dayanılarak yayımlanan tüzük ve yönetmeliklerle değişik çalışma süreleri belirlenebilir. Gerektiğinde, kurum amirleri tarafından ihtiyaç duyulan memurların, çalışma saatleri haricinde çalışmaları da bir mecburiyet olarak ifade edilebilir. Ancak bu durumda, fazla çalışma ücreti ile ilişkili madde hükümleri uygulanmak zorundadır. Görüldüğü üzere kırk saat olan çalışma süresi bazı hizmet grupları için kurum amirlerinin ihtiyacı dile getirmesi şartıyla farklı biçimler alabilir bu da tabii ki daha fazla çalışma ücreti verilmesi şartı ile olacaktır (Alikashioglu, 2002:641). Bu durumda fazla çalışma ücretinin verilmesinin bir mecburiyet olduğu kesinlikle unutulmamalıdır.

4.2. Sözleşmeli Personel ve Çalışma Süreleri

Sözleşmeli statüde personel tüm kamu kurumlarında çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel; 657 sayılı Kanun çerçevesinde şu şekilde belirtilebilir; kalkınma planı, yıllık programlarda yer bulan mühim tasarıların hazırlanması, gerçekleştirilmesi amacıyla gerekli durumlarda münhasır olarak özel meslek bilgisine ve uzmanlığa gereksinim duyulan geçici işlerde çalıştırılan kamu çalışanlarıdır (657, md.4). Bir başka açıdan sözleşmeli personel; kuruluşun isteği doğrultusunda Devlet Personel Dairesi ve Maliye Bakanlığının fikirleri de alınarak Bakanlar Kurulu tarafından geçici bir biçimde sözleşmeyle çalıştırılmasına karar verilen ayrıca işçi olarak nitelendirilmeyen kamu görevlileri olarak ifade edilir (Güçlü, 2009:21). Dikkat edilmesi gereken nokta; buradaki kamu hizmeti görevlilerinin mutlaka sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilmesidir.

657 sayılı Kanunla, sözleşmeli personel uygulaması ilk olarak sadece Devlet Planlama Teşkilatında çalışacak yabancı uzmanlar için getirilmiş olsa da uygulama özellikle 1970'lerden başlayarak yaygınlaşmıştır. 1980'li yıllardan sonra ise Türkiye'de kamu personel rejiminin esas istihdam şekli memurluk statüsü aleyhine gelişme göstermiştir (Kayar, 2015:61). Ve çalışan sözleşmeli personel sayısında zamanla yaşanan artışta gözlerden kaçmamıştır.

Türk hukuk mevzuatı incelendiğinde, sözleşmeli personel çalışmasına imkan sağlayan ilk kanun 657 sayılı Kanun olsa da ilerleyen süreçte 933 sayılı Kalkınma Planının Uygulanması Esaslarına Dair Kanunun 4. hususu, "sözleşmeli uzman" çalıştırabileceği öngörüsünü ortaya çıkarmıştır. 1990 yılına kadar, bazı idari teşekküllerin hususi kanunlarında da bu doğrultuda kararlar bulunmuştur. 1990 yılında çıkan 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin 3. hususu ile KİT'de ve ortaklıklarda memurlar ve işçilerle beraber sözleşmeli çalışan çalıştırılabileceği belirtilmiştir. Ardından çıkan 3771 sayılı Kanunla, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de bazı farklılıklar yapılarak KİT'lerde sözleşmeli çalışan statüsü, KİT'lerde ve bağlı ortaklıklarda, yönetim ilkeleri haricinde gerçekleştirdikleri görevlerde bir sözleşme doğrultusunda çalışan ve işçi statüsünde olmayan personel şeklinde ifade edilmiştir (Akgüner, 2001:40-41). Sözleşmeli personelin günlük kullanımda 4/B'liler olarak ifade edilmesinin sebebi; sözleşmeli personelle ilişkili düzenlemenin 657 sayılı Kanunun 4. hususunda B fıkrası ile yapılmasıdır (Güçlü, 2009:21). Görüldüğü üzere Türk hukuk mevzuatında sözleşmeli personel çalıştırmaya ilişkin hükümler 657 sayılı Kanun haricinde farklı kanunlarda da kendini göstermektedir.

657 sayılı Kanun çerçevesinde, 4/B kadrosunda çalışan, sözleşme ile hususi görev bilgisine ihtiyaç duyulan görevlerde çalıştırılan ancak işçi olarak nitelendirilmeyen kamu çalışanlarıdır. Esasen bu şekilde çalışan personel işçi olarak da tam olarak devlet memuru olarak ta ifade edilememektedir. Bir anlamda bu istihdam şekliyle kamu yönetiminde mevcut olan güvenceli ve iş teminatlı istihdam şeklinin esnekleştirilmeye çalışıldığı denilebilir (Kobley, 2014:176). Dikkat edilirse burada çalışan personel için esnekleşme çabası önemli boyutta kendini göstermektedir.

Sözleşmeli personelin çalışma gün ve saatleri ise; Bakanlar Kurulunun memurlar açısından belirlediği çalışma gün ve saatleri ile aynıdır. Fakat bütün gün çalışmanın gerekli olmadığı hallerde mutlak Maliye Bakanlığının da olumlu görüşleri doğrultusunda farklı düzenlemeler gerçekleştirilebilmektedir. Çalışan sözleşmeli personel bitirilmesi gereken işleri bitirinceye kadar çalışmak zorunda olup şayet bu süreler, normal çalışma sürelerini geçerse ilgili kanunlarda belirtilen kararlar saklı kalmak şartıyla sekiz saat için bir günlük izin verilmektedir (Kayar, 2015:66). Aslında bu durum sözleşmeli personeli genel anlamda memurluk statüsünden ayıran temel durumlardan birisi olarak ta ifade edilebilir ve burada dikkat edilmelidir ki; Kanunlarda öngörülen hükümler saklı kalma mecburiyetindedir.

4.3. Geçici Personel ve Çalışma Süreleri

Bilindiği üzere Devlet Memurları Kanunu 1965 yılında ilk defa kabul edilip yayınlanmıştır. 1970’li yıllarda Devlet Memurları Kanunu’nda ifade edilen istihdam şekillerinde bazı değişiklikler gerçekleştirilmiştir. 4/C olarak timsal edilen geçici personel hakkındaki hukuksal düzenlemelerde ilk göze çarpan değişiklik, geçici personelin başlangıçtaki isminin ‘yevmiyeli personel’ olduğudur. Yevmiyeli personel kavramı, 1970’li yıllara kadar kullanılmış ve 1970 yılında ise bu kavramın yerini işçi kavramı almıştır. Ancak 1970’li yılların sonlarındaysa işçilerden geçici personele doğru bir geçiş yaşanmıştır (Gülmez, 2012:3). 1975 yılında ise geçici personel ile ilgili tekrar bir değişiklik yapılmış olsa da bu değişiklik üstünde hiçbir bölümüne dokunulmayan bir değişiklik olarak göze çarpmıştır (Gülmez, 2012:3). Artık istihdam şekilleri; memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi şeklinde ifade edilmiştir.

Devlet Memurları Kanununun geçici personel tanımına bakıldığında; 657 sayılı Kanunun 4. hususunun C fıkrasında; Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri doğrultusunda Bakanlar Kurulu tarafından ifade edilen hizmetlerde ve ifade edilen ücret ve sayılarla sözleşme ile çalıştırılan ve işçi olmayanlar ‘geçici personel’ olarak adlandırılmıştır (657, md.4). Ve görülen şudur ki; aslında geçici personelle belli bir vasıf gerektirmeyen ve süreli işlerde çalışanlar ifade edilmeye çalışılmaktadır.

Geçici personelin çalışma süreleri, ‘Özelleştirme Uygulamaları Neticesinde Çalışma Sözleşmeleri Sona Eren Personelin Kamu İdarelerinde Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar’ın çalışma süreleri olarak ifade edilen onuncu maddesinde düzenlenmiştir. Bu hususa göre; geçici personelin çalışma süreleri, hizmet verilen kuruluştaki devlet memurları için belirtilen çalışma süreleri ile aynı olarak ifade edilir (Resmi Gazete, 2014:4). Görüldüğü üzere geçici personelin çalışma süreleri üzerinde çok ayrıntıya yer verilmemiştir.

4.4. İşçiler ve Çalışma Süreleri

Türk sözlüklerinde işçi kavramı, ‘fabrika, atölye gibi bir kuruluştaki, belirlenen bir ücret karşılığında hem bedenini, hem kafa gücünü hem de bunlara ek olarak ustalığını kullanarak üretim yapan kişi’ (Püsküllüoğlu, 1995:829) olarak ifade edilmiştir. Yapılan bu tanımlamadan da anlaşılacağı üzere işçi, üretim araçlarının sahibi olmayan, devlet veya özel kişiler için çalışan kişi olarak düşünülebilir.

Hususi mülkiyetin ilerlemediği, çalışan ve işveren ayırımının daha gerçekleşmediği zamanda sınıf ayrımı mevcut değildi. Ancak zaman geçtikçe özel mülkiyet ilerledi, kapitalin belli grupların elinde var oldu ve kapital sahibi olmayan grupların başkaları için çalışma mecburiyeti ortaya çıktı. İşte tam bu doğrultuda, işçinin doğuşu ortaya çıktı. Sonuç olarak işçiyi işçi yapanın emeğini sermaye sahibine satarak hayatını sürdürebilmesi belirgin bir biçimde göze çarpmıştır (Sencer, 1969:9-10). İşçi emeği ile vardır.

Devlet Memurları Kanunu açısından işçi, yukarıda sayılan istihdam şekilleri haricinde olan ve kamu idarelerinde çalışma mevzuat hükümleri doğrultusunda çalışan kişi olarak tanımlanmıştır (Akgüner, 2001:43). Bu demek ki; memur, sözleşmeli çalışan dışında ve 4857 sayılı Çalışma Kanunu hükümlerine tabi, kamu çalışanları ‘işçi’ olarak ifade edilebilir.

Bilindiği üzere çalışma şartlarındaki farklılıklar, işverenin idare hakkı ve sınırlarıyla doğrudan ilişkilidir. Çalışma şartları, iş hukukunun çok tartışmalı kısımlarından bir tanesidir. İşçinin çalışma koşullarına bakıldığında; çalışma şartlarının belirlenmesi, bu şartların uygulanabilmesi, bazı farklılıklar yapılması ve hatta işçinin kabulü koşulu ile ilişkili olan değişiklikler ile işverenin idare hakkı arasındaki önemli çizginin belirlenebilmesi bu açıdan çok fazla önemlidir.

Şu da belirtilmelidir ki; iş güvencesi kapsamında olsun veya olmasın, işçi çalışma şartlarındaki değişikliklerin işçinin yazılı onayına bağlanma metodu, tüm işçiler için geçerlidir (Çelik, 2010:208). İşin yapılacağı zaman, kurallara göre iş sözleşmesi ile belirlenirken idare hakkının sınırları dahilinde işveren işe başlama ve işi bitirme zamanlarını, çalışma aralarını, vardiya planını kendisi seçebilir. İşçinin onayına ihtiyaç duyulmayan iş saatlerinde gerçekleştirilecek farklılıklar ise iş saatlerindeki farklılığın işçiye tesirleri, ulaşım araçlarının saatleri, ara dinlenmeleri vb. faktörler göz önüne alınarak değerlendirilmek zorundadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun çalışma sürelerini tanzim eden 63. maddesine dayanılarak hazırlanan ‘çalışma kanununa ilişkin çalışma süreleri’ ve 3. maddeye dayanılarak hazırlanan ‘işçinin çalıştırıldığı işte harcadığı zaman’ çalışma zamanı şeklinde ifade edilmiştir (Süzek, 2014:780). Çalışma süresi içerisine dahil edilen durumlar içerisinde, bütün işyerlerini ilgilendirmesi nedeniyle en mühimleri olarak; ‘işçilerin farklı yerlerde çalışmak için gönderilmeleri durumunda harcanan tüm zamanlar’, ‘işçilerin işlerinde ve iş yapmaya hazır olarak çalıştırılmadan ancak yapılacak işi beklerken geçirdikleri boş zamanlar’ ve ‘bebek emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri amacıyla ayrılan zamanlar’ biçiminde belirtilebilir. Bu hallerde işveren işçi çalışma sürelerini belirtirken farazi çalışma sürelerini de mutlak hesaba katmalıdır. Şayet hesaba katılmazsa işçi onaylasa bile geçersizlik yaptırımı ortaya çıkacaktır.

Bunun yanı sıra burada çalışma süresinin üst sınırı haftalık kırk beş biçiminde ifade edilirken 4857 sayılı Çalışma Kanunu ile çalışma zamanlarında esnekleşmeye bağlı ‘denkleştirme’ esas getirilmiş ve tarafların uyuşması ile haftalık çalışma zamanının, çalışılan günlere bir gün için on bir saati geçmeyecek biçimde değişik biçimlerde dağıtılabileceği ifade edilmiştir. Şayet işçi denkleştirme temeline göre çalışma modeline onay verirse, işveren Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5. hususuna göre, denkleştirme zamanı içerisinde günlük ve haftalık çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş zamanlarını idare hakkı kapsamında belirleyebilecektir. Ayrıca denkleştirme esas, tüm kuruluşta ya da kuruluşun bazı kısımlarında uygulanabileceği gibi, tek işçi için bile uygulanabilecektir (Süzek, 2014:780). Aslında burada görülen en mühim nokta; işçilerin çalışma süreleri esaslarının, esnekleşme yönelimli olmasıdır.

5. TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ESNEK ÇALIŞMA SİSTEMİNE GEÇİŞİ ZORLAŞTIRAN ETMENLER

Yaşanan yüzyılda dünyada gerçekleşen değişim, çalışma şekillerinin tekrar düzenlenebilmesine neden olmuştur. Dünyada kuruluşlar, kişiler esnekliği özendirip yepyeni çalışma biçimlerine ihtiyacı anlamış ve bu doğrultuda geleneksel çalışma biçimlerinden farklı yeni çalışma biçimleri oluşmuştur. Bu yeni çalışma biçimleri; kuruluşlar ve hükümetlerin desteklemesiyle motivasyon yükseltimi, verimlilik yükseltimi, yaşam niteliğinin yükseltimi, çalışma stresinin düşürülmesi, giderlerin düşürülmesi, özel yaşam-ış yaşamı uyumunun sağlanabilmesi gibi nedenlerle ve kanuni güvencelerinde mevcudiyeti ile dünyada uygulamaya geçirilebilmiştir. Ve yeni çalışma biçimleri tüm dünyada özel kuruluşlar açısından da kamu kuruluşları açısından da sıkça göze çarpmaktadır.

Türkiye açısından bakıldığında kamu idarelerinde zamanla klasik idare düşüncesi yetersiz kalmıştır ve esnek çalışma sisteminin ehemmiyeti gündeme gelmiştir ve artık özel kuruluşlar dışında kamu kuruluşları da bu değişim sürecinden etkilenmeye başlamıştır. Kamu kuruluşlarında da önemli

değişimler yaşanmaya başlamıştır. Bu süreçte bilhassa 1980’li yıllardan itibaren görülmeye başlanan “yeni kamu yönetimi” düşüncesi ile esneklik kavramına vurgu yapılmıştır.

Türkiye, istihdam alanında katı mevzuata sahip olup esneklik kavramı, Türkiye açısından aslında gerçek bir ihtiyaçtır. Bilindiği üzere esnek çalışma sistemiyle; iş şartları ve zamanlarındaki katı kaidelerin yok edilmesi ile; ihtiyaçlara, isteklere, farklılaşan yaşam koşullarına adapte olunabilirken problemlerin de çözülebilmeye olanağı sağlanabilmektedir (Ateş ve Çöpoğlu, 2015:98-111). Fakat Türkiye’de, devletin korumacı hali, mevzuata verilen rol, bu mevzu hakkındaki değişik ve yanlış fikirler, bireylerin mevzuata bakış açılarındaki değişiklikler ve en mühimi esnekliğin halen yasal süreçte oturtulamaması gibi sebepler iş yaşamında esnekliği engelleyen maddeler olarak göze çarpmaktadır (Çelik, 2007: 80-81). Aslında Türk çalışma hayatında esneklik sistemi uygulanabilirse değişen hayat şartlarına bağlı olarak Türk kamu idarelerinde birçok sorun çözülebilecektir.

Türk iş yaşamında esnekliğin önünde mevcut olan engellere ayrıntılı olarak bakılırsa (Çelik, 2007:80-81); Bu engeller yukarıda da başlıklar halinde ifade edilmiştir.

Devletin Himayeci Davranışı; Klasik olarak devlet; işveren ya da yaşam boyunca iş güvencesi veren bir iş kapısı olarak görülmektedir. Klasik devletteki iş güvencesi ve devletin iş kapısı olarak görülmesi yepyeni esnek istihdam biçimlerine yapılan eleştirilerin artmasını sağlamıştır.

Mevzuata Atfolunan Rol; Türkiye’de devlet tarafından pek çok şeyin umulduğu bir hal mevcuttur. Devletten pek çok şeyin umulduğu bir durumda devlet, özellikle kanuni düzenlemeler aracılığıyla işgücü piyasasında mühim bir unsur şeklinde var olmaktadır. Bu sebeple Türkiye’de çalışma mevzuatı detaylı olarak pek çok düzenleme içermektedir.

Bakış Açıları ve Yaklaşımlardaki Farklılıklar; Esneklik kaidelerinin uygulanmaya geçirilebilmesini negatif yönde etkileyen bir diğer mevzuda, toplumsal ortakların mevzuata farklı bakış açıları ve yaklaşımlarıdır. Örn; çalışan sendikaları, mevcut katılıkların ortadan kaldırılarak işgücü esnekliğinin artırılmasının yalnızca işverenler bakımından yarar sağlayacağı ifade edilirken yalnızca onların yararına dönük görmektedirler. Ayrıca çalışan sendikaları istihdam olanağı verecek yeni çözümleri reddederek mevcut koruma seviyelerinin devam etmesini istemektedirler. Bu durumda esneklik uygulamalarının daha ilk aşamasında önünün kapatıldığı ifade edilebilir.

Esnekliğin Yanlış Algılanması; Esnek çalışma sistemi, personel bakımından incelendiğinde esnek çalışma sistemi, personelin çalışma şartlarını ve çalışma biçimlerini, personelin ihtiyaçları yönünde belirlenebilen bir sistem olarak düşünülmektedir. Ancak bazı kişiler esnek çalışma sisteminin, personel açısından iş garantisini yok eden tehlikeli bir çalışma sistemi olduğunu savunmaktadır. Esnek çalışma sistemi işveren bakımından incelendiğinde ise gelişen ekonomik ve toplumsal şartlara, kullanılan teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına kuruluşların adapte olabilmesi gayesiyle personel ve işverenin çalışma şekilleri ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilmesi olarak düşünülmektedir (Türk, 2016:1-2). Fakat bu sistem ile ilgili olarak yanlış düşünceler yine işverenler içinde mevcuttur ve bir kısım işverenler esnek çalışma sistemini kaidersizlik gibi algılayıp personelini bütün kaidelerden uzak bir biçimde çalıştırmak istediklerini düşünebilmektedirler. Hatta bilhassa kayıt dışı sektörde var olan kuruluşlar bu sistemi kaidersizlik anlamında ifade etmektedirler (Çelik, 2007:80-81). Ancak bu tip bir düşünce tarzının yanlış olduğunu da ifade etmek gerekmektedir.

6.ESNEK ÇALIŞMA SİSTEMİ AÇISINDAN TÜRKİYE-AVRUPA KARŞILAŞTIRMASI

Hemen hemen her dönem Türk iş hayatında esneklik ihtiyacı mevzusunda tartışmalar var olmuştur. 1980’li yıllardan sonra işsizlikte belirgin bir artışın meydana gelmesi ile birlikte esneklik uygulamalarının iş hayatına uyarlanması doğrultusunda dünya genelinde değerlendirmeler yapılmaya başlanmış, ve neticede Türkiye G-20 (20 Grubu Ülkeleri) içinde istihdam bakımından en sert mevzuatı bulunan G-20 ülkesi olarak görülmüştür. Bu alanda Türkiye’yi takip eden ülkelerde Meksika, İspanya ve Endonezya olarak ortaya çıkmıştır. Şu da bilinen bir gerçektir ki; esnekliği uygulayan ülkelerin istihdamları artar ve bilhassa kriz zamanlarında yapılan esneklik uygulamaları krizin etkilerini azaltır.

Türkiye’de 1982 yılında yapılan programlar doğrultusunda işsizliğin engellenebilmesi gayesi ile iş hayatında esneklik uygulamaları ufak ufak yerini almaya başlamıştır. Üstelik bu dönemden itibaren esnek çalışma uygulamaları kanuni düzenlemelerde de desteklenmeye çalışılmıştır ancak tüm bunlara rağmen uygulamada sistem tam anlamı ile kendine yer bulamamıştır (Ateş ve Çöpoğlu, 2015:107). Esnekleşme ihtiyacını ortaya çıkaran nedenler; sanayi toplumlarında ve üretim yöntemlerinde hissedilen gelişmeler, milletlerarası rekabet ve işsizliğin tedricen artması gibi unsurlardır (Eryiğit, 2000:12). Esnekleşme uygulamaları içerisinde büyük önem arz eden ve Türkiye’de uygulanma çabaları içerisinde olan esnek çalışma yöntemlerinden bir tanesi çalışma saatlerinde yapılan esneklik yöntemidir.

Çalışma saatlerinde esneklikle çalışma zamanının önceden belirlenmiş başlama ve bitiş zamanlarının var olmaması veya çalışma zamanlarının ölçün çalışma saatlerinden değişik şekillerde ayarlanabilmesi ifade edilir (Başkan, 1999:37). Esnek çalışma saat uygulaması ile ilgili dünya genelinde hazırlanan raporlar incelendiğinde de; Paris odaklı Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatının, ‘How’s Life’ raporu, bilhassa bireylerin yaşadıkları hayatlardan memnun olmadıkları sonucunu göstermiştir. Bu raporda; OECD bireylerin hayat kalitelerini ölçmek üzere tam on bir tane kriter belirleyerek bireylere bu kriterler çerçevesinde sorular yönelmiştir. Bu sorular bilhassa bireylerin gelirleri, barınmaları, sağlıkları ve iş-ev dengesi konularla ilgili olan onların hayat kalitelerini gösterecek şekilde sorular olmuştur ve bu sorularla birlikte bireylerin var olan hayatlarından memnun olup olmadıkları sorgulanmaya çalışılmıştır. Raporda, mutluluk ve refah düzeyleri açısından birinci sırada Danimarka, ikinci sırada Kanada, üçüncü sırada Norveç’in olduğu görülmüş ve Türkiye’de kırk ülkeden otuz ikinci ülke olmuştur. Hatta işe ulaşma sıralaması bakımından da Türkiye işe ulaşmada en fazla vakit harcayan üçüncü ülke olmuştur (Milliyet, 14.10.2011). Buradan çıkarılabilecek temel nokta da şudur ki; esnek çalışma saat uygulamaları Avrupa’da büyük oranda talep edilmekte ve talep edildikçe de uygulanmaya devam etmektedir. Türkiye’de ise esnek çalışma saat uygulamalarının gerçek manada uygulanmadığı göze çarpsa da bu uygulamalar Türkiye açısından da gerçek bir gereksinimdir.

Türkiye’de çalışma hayatında hem çalışan açısından hem kuruluş açısından karşılaşılan birçok sorun devleti ve personeli dönem dönem çeşitli formül arayışlarına itmiştir. Bu doğrultuda Türkiye, ilk olarak dünyanın birçok yerinde yaygın olarak kullanılan farklı çalışma şekillerini incelemeye başlamış, daha sonra Devlet Planlama Başkanlığı başta olmak üzere devlet tarafından tüm esnek çalışma şekilleri için bir altyapı hazırlığı gerçekleştirilmeye çalışılmıştır (Doğan, 2005:96-98). Fakat Türkiye’de esnek çalışma şekillerinin uygulaması açısından yasal alt yapının yeterli seviyeye gelemediği görülmüştür.

Her ne kadar Türkiye’de esnek çalışma şekilleri hakkında yasal altyapının yeterli seviyeye ulaşmadığı ifade edilse de; bu mevzu ile alakalı adımlar mutlak atılmıştır. 2003’de 4857 sayılı Çalışma Kanunu ile esnek çalışma biçimleri olarak ifade edilen farklı çalışma şekilleri ve adlandırmaları çalışma hayatına getirilmeye çabalanılmıştır. Aslında 4857 sayılı Çalışma Kanunu ile Avrupa Birliği’nin ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı’nın nerede ise tüm ölçüleri, yeni değerler şeklinde Türk çalışma hayatının mevzuat kısmına girmiştir. Bu yönden, 4857 sayılı Çalışma Kanununun Türkiye’ye özellikle endüstri ilişkileri anlamında yepyeni altyapı hazırladığı, hazırlanan altyapı ile birçok kavramın da var olacağı da görülmektedir. Yine de 4857 sayılı Çalışma Kanununun tüm sorunları ortadan kaldıran olağanüstü bir özellik taşımadığı herkes tarafından bilinen bir gerçektir (Pirler, 2003:7). 4857 sayılı Çalışma Kanununun, dünyada meydana gelen bütün gelişme ve değişimler doğrultusunda personeli nitelik ve nicelik yönünden yükseltme yönünden bir zemin oluşturduğu görülmektedir. Ancak şu da bir gerçektir ki; iş hayatında, personeli nitelik ve nicelik yönünden yükseltme amacının gerçekleşebilmesi için mutlak önemli bir zaman geçimi ve deneyim şarttır (Pirler, 2003:7). İlerleyen dönemde bu amaçların çalışma yaşamında gerçekleşebileceği herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir. Türkiye’de esnek çalışma sistemi ile ilgili olarak göze çarpan en bariz nokta; Esasen uzun süre önce Türkiye’de esnek çalışma sistemi ihtiyacının ortaya çıkıp bu doğrultuda bazı çalışmaların varlığıdır ancak yapılan bu çalışmalara rağmen bile Türkiye’de pek çok kuruluşun esnek çalışma sistemini tam anlamı ile anlamamış olması da Türkiye’de esnek çalışma sistemi ile ilgili olarak görülen bir gerçektir.

Esnek çalışma sistemi, dünya iş hayatında yeni sistem olarak görülmektedir. Aslında global yaşamda başarı elde edilmek istenilirse esnek çalışma gerekliliği ortadadır ve hatta esnek çalışma biçimlerini küresel ekonomiye uyum sağlayabilmek için ön koşul olarak kabul edilmektedir (Doğan, 2005:97-98).

Emsalleri Türkiye’de çok nadir olsa da beraber birtakım kuruluşlar personeline çalışma zamanlarını personelin seçebileceği esnek çalışma sistemleri sunmaktadır. Türkiye’de esnek çalışma sistemi ile hedeflenen bilhassa personel bağlılığı elde etmek ve verimi artırmaktır. Zamanla görülen Türkiye’de esnek çalışma sisteminin sıklıkla olmasa da özel kuruluşlar tarafından uygulanmasıdır. Bu doğrultuda bazı kuruluşlar haftada bir gün veya ayda bir iki gün kurum dışında çalışılabileceğini ifade etse de burada en fazla talep edilen esnek çalışma uygulaması mesai başlama ve mesai bitiş saatlerindeki esneklik içeren uygulama olmuştur. Yapılan bir araştırma neticesinde (Yeni bir iscom’un düzenlediği) Türkiye’de esnek çalışma sistemini; Novartis Türkiye, Coca-Cola Türkiye, Kafkasya ve Orta Asya, Perfetti Van Melle Türkiye, GSK Türkiye, Türk Henkel, ING Emeklilik, Nutricia anne-bebek beslenmesi, Danone Türkiye ve Pepsi-Co gibi şirketlerde uygulamaktadır (Özçelik, 2009:1-7). Bu örnekler Türkiye’de bazı özel kuruluşlar açısından esnek çalışma sisteminin varlığını net bir şekilde göstermektedir.

Türkiye’de esnek çalışma sistemi ile alakalı olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlık Çalışma Genel Müdürlüğü ve PERYÖN, bir araştırma gerçekleştirmiş ve araştırma neticesinde Türkiye’de esnek çalışma sistemlerinin fazla tercih edilmediği sonucu çıkmıştır. Şirketlerin, bakanlıkların yaptıkları araştırmalar ile dünyada devamlı uygulanma alanı bulan tüm esnek çalışma biçimlerinin Türkiye’de de uygulama haritası çizilmeye çabalanmıştır ve İstanbul, Çorlu, Denizli, Antalya’da tertip edilen paneller, ulusal insan yönetim kongresi paralelinde yapılan incelemeler neticesinde (İşte İnsan, 2016);

*Türkiye’de çalışma hayatında halen çok açık bilgilerin var olmadığı

*Klasik çalışma biçimlerini tercih eden kuruluşların % 56’sının esnek çalışma sistemi ile ilgili olarak yeterli bilgisinin var olmadığı

*Araştırmaya dahil olanların yaklaşık % 27’sinin de bu sistem ile hem ücret kaybı hem de sosyal hak kaybına neden olacağını düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Bu konuda Türkiye’de hükümet görüşlerine bakıldığında ise; hükümet esnek çalışma sistemini ve bu doğrultuda tüm esnek çalışma biçimlerini her daim gündeminde tutmuş ve üstelik son zamanlarda esnek çalışma biçimlerinin kamu yönetiminde dahi uygulanabilmesi gayesi ile görüşler ileri sunmuştur. Örnek olarak; dönemin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Şahin; esnek çalışma sistemi hakkında yapılan çalışmalar içinde; esnek çalışma sistemi ile hem kadın istihdamının artırılabilmesi, hem kadının ekonomik gücünün yükseltilebileceği, hem de kadının aile ve iş çalışma hayatı uyumun gerçekleşebileceği bir sistem üzerinde çalışıldığını belirtmiştir. Dönemin Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı da hizmetleri ile ilgili olarak esnek çalışma sistemi adı ile gerçekleştirilmesi gerekenleri ifade ederek bu planlar doğrultusunda genel bir model oluşturulabileceğini savunmuşlardır. Üstelik kadınlar açısından esnek çalışma sistemi ile ilgili olarak esnek Avrupa’da kadın istihdamının büyük bir oranının esnek çalışma sistemi ile çalışmaya devam ettiği esnek çalışma sistemi dahilinde çalışan kadınların, çocuğu ile ilgilenirken kadın eğitiminin kuvvetlendiği ve kadının aynen bu şekilde kalkınmanın önemli bir parçası olarak kullanabildiği ifade edilmiştir (Sabah, 24.03.2013). Özetle Türkiye’de hükümet görüşleri açısından; Türkiye’de kimi özel kuruluşlarda uygulamada olan esnek çalışma sisteminin kamu kuruluşlarında da uygulanma hedefinin yüksek oranda varlığı göze çarpmaktadır.

7.TÜRKİYE’DE KANUNLAR ÇERÇEVESİNDE ESNEK ÇALIŞMA SİSTEMİ

Esnek çalışma sisteminin kamu yönetiminde varlığı hakkında hem çalışma kanununda hem de de farklı kanunlarda birtakım düzenlemeler bulunmaktadır. Makalemizin bu kısmında mevcut düzenlemeler çerçevesinde esnek çalışma sistemine ilişkin olarak kapsamlı bir inceleme yapılmıştır. Bu inceleme, 4857 sayılı Çalışma Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 6111 sayılı Torba Yasa açısından gerçekleştirilmiştir.

7.1.Esnek Çalışma Sistemi ve 4857 Sayılı Kanun

4857 sayılı Çalışma Kanununun temeli kırk sekiz saat çalışma limitini kabul eden ve esnekliğe hiçbir şekilde yer vermeyen 931 sayılı Kanun ile atılmıştır. 1971 yılında Anayasa Mahkemesi 4857 sayılı Çalışma Kanununun temeli olan 931 sayılı Kanunu usul yönünden bozmuştur. Ardından yine de bu kanunda hemen hemen hiçbir değişiklik yapılmamış ve 1475 sayılı Çalışma Kanunu, eski 931 sayılı Kanunun yerini almıştır.

1475 sayılı Kanunda çalışma süresi başlangıçta kırk sekiz saat biçiminde devam etmiş olsa da bu hüküm daha sonra haftada maksimum kırk beş saat olarak ifade edilmiştir. 1475 sayılı Çalışma Kanunu'nda 'çalışma süresi' adı altındaki madde de, günlük ve haftalık çalışma süreleri ifade edilmeye çalışılmıştır. 1475 sayılı Çalışma Kanununda bulunan çalışma süreleri düzenlemeleri, standartlaştırma ilkesi çerçevesinde olmuş kesinlikle kanunda çalışma zamanlarında esneklik ile alakalı bir düzenleme yapılmamıştır. 1475 sayılı Çalışma Kanunu'nun çalışma süreleri ile alakalı hükümleri, farklılaşan iş hayatındaki ihtiyaçlara cevap veremeyen bir yapı olarak ortaya çıkarken yeni bir çalışma kanunu ihtiyacı artık iyice kendini göstermiştir. Yeni çalışma kanununun hazırlanmasında ortaya çıkan zorlayıcı gerekçeler şunlar olmuştur (Aydoğanoglu, 2007); Aşağıda belirtilen gerekçeler doğrultusunda 1475 sayılı Çalışma Kanunu'nun yerine yeni bir çalışma kanunu hazırlanması artık bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır.

*İş hayatı ile yoğun bir biçimde etkileşim halinde olan iktisadi, sosyal ve siyasal koşullar

*Türkiye iş hukuku alanında yaklaşık yetmiş yıllık birikim

*İş hayatı uygulamalarında karşılaşılan problemler

*Esnekleşme gereksinimi

*AB ve milletlerarası çalışma kriterlerine uyum sağlama gerekliliği

10 Haziran 2003'de 1475 sayılı Kanun yerine 4857 sayılı Çalışma Kanunu yürürlüğe girmiştir ve 4857 sayılı Çalışma Kanunu yukarıda belirtildiği üzere işgücü piyasasındaki katılıkları bertaraf edebilmek, esnekliği artırabilmek, istihdam oluşturabilmek, kuruluşların uyum yeteneğini artırabilmek kuruluşların ve personelin rekabet gücünü artırabilmek ve işsizler, kadınlar ve gençler bakımından daha iyi bir sosyal katılma sağlayabilmek gibi önemli sebeplerle Türk hukuk mevzuatında yer bulmuştur.

4857 sayılı Çalışma Kanunu hazırlık sürecinde iken; bilhassa yeni teknolojiler doğrultusunda yeni çalışma biçimlerinin çoğaltılması, işte yeni sistem ve uygulamaların oluşması, kısmi zamanlı çalışma, iş paylaşım biçimleri, belli süreli hizmet sözleşmeleri vb. düzenlemelere olan gereksinim göze çarpmıştır ve bu doğrultuda 4857 sayılı Çalışma Kanunu, üç esas unsura dayandırılmıştır. Bu unsurlar; esnek çalışma, iş garantisi ve AB direktiflerine adapte olabilmektir (Gürkanlar, 2010:17-21). Burada en dikkat çeken nokta; esnek çalışmanın 4857 sayılı Çalışma Kanunu'nda temel bir unsur olarak varlığıdır.

1974 yılından beri kuruluşlarda var olan çalışma biçimleri 4857 sayılı Çalışma Kanunu ile kritik bir dönüşüm içerisine girmiştir. Bilhassa çalışma kanununun çalışma süreleriyle ilişkili çalışma süreleri yönetmeliğine bakıldığında konumuz açısından şu noktalar ifade edilebilir (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010:82; Aydoğanoglu, 2007);

*Yönetmeliğin 3. maddesinde, çalışma süresi kavramı, genel hükümler başlığı altında yeniden tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu maddede personelin çalıştığı kurumda harcadığı zaman çalışma süresi şeklinde ifade edilmiş, ara dinlenmeler ise belirtilen süre haricinde bırakılmıştır.

*Yönetmeliğin 4. maddesinde, haftalık normal çalışma zamanı tanımlanmıştır. Bu maddede çalışma zamanı genel olarak haftada maksimum kırk beş saat şeklinde belirtilmiş ve karşıt bir hüküm olmama şart ile bu sürenin kuruluşlarda haftanın çalışılan günlere eşit bir biçimde bölünmesi ile uygulanacağı belirtilmiştir.

*Yönetmeliğin 5. maddesinde, denkleştirme temeli doğrultusunda çalışma tanımlanmıştır. Denkleştirme esasına göre çalışma, haftalık çalışma süresinin kuruluşlarda bir gün içerisinde on bir saati aşmamak

koşuluyla çalışılan günlere farklı biçimlerde dağıtılması olarak tanımlanmıştır. (tarafaların yazılı anlaşma şartı ile) denkleştirme esasına göre çalışmada dikkat çeken en önemli nokta; haftalık çalışılan günlerin on bir saati geçmemek şartı ile değişik şekillerde dağıtılabileceği noktasıdır.

*Yönetmeliğin 6. maddesinde kısmi zamanlı çalışma kavramı tanımlanmıştır. Bu maddede kuruluşlarda tam zamanlı çalışma sözleşmesiyle yapılan ya da emsal çalışmanın 2/3'ü oranında yapılan çalışma 'kısmi zamanlı çalışma' olarak tanımlanmıştır.

*Yönetmeliğin 7. maddesinde, telafi çalışma kavramı tanımlanmıştır. İşin durması vb. zaruri nedenlerle, belli bir zaman dilimi içinde olması gereken haftalık çalışma süresi tamamlanamadığı zaman, personelin noksan çalışmalarını telafi ettirme süreci 'telafi çalışma' olarak ifade edilmiştir.

*Yönetmeliğin 8. ve 9. maddelerinde ise, günlük çalışma saatlerinin bildirilme ve çalışma sürelerinin belgelendirme ihtiyacı belirtilmiştir. Bu maddelerde, personele günlük çalışmanın başlama ve bitiş zamanları ile dinlenme sürelerinin, iletişim araçları ile aktarılacağı ve gerçekleştirilen iş niteliklerine göre işin başlama ve bitiş zamanlarının, personel bakımından değişik şekillerde ayarlanabileceği ifade edilmiştir.

Bunun yanı sıra 4857 sayılı Çalışma Kanununda farklı esneklik biçimlerinden olan 'çağrı üzerine çalışma', 'fazla çalışma', 'ara dinlenmesi' vb. esnek çalışma şekilleri de yer bulmaktadır.

Yukarıda verilen bilgiler doğrultusunda görülen şu olmuştur; Türkiye'de esnek çalışma sistemi doğrultusunda olan kanuni alt yapı aslında 4857 sayılı Çalışma Kanununda görülmüştür, bu çalışma kanunu ile birlikte Türk çalışma mevzuatında şimdiye kadar yer bulamayan birçok esnek çalışma düzenlemeleri kendini göstermiş bulunmaktadır. Örneğin; geçici çalışma ilişkisi, belirsiz zamanlı çalışma sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma ve esnek çalışma saatleri gibi esnek çalışma uygulamaları hayata geçirilmeye çalışılmıştır. Yapılan bu çabalar da işverenlerin, uzun süredir esnek çalışma sistemini yasal bir zemine oturtma isteklerinin karşılanması açısından pek çok yenilikler getirmiştir.

Esnek çalışma sistemlerinin kötüye kullanılabilme ihtimali de yadsınamayacak bir gerçektir. Kanun koyucu, esnekliğin kötüye kullanımını engelleyecek önlemler almaya çabalasa da alınan bu önlemler her şeye rağmen yetersiz olarak nitelendirilmektedir. Yani Türkiye'de esnek çalışma uygulamaları ile birlikte personel ve işverenin çıkarlarının karşılıklı korunma probleminin de ortaya çıkabileceği göze çarpmaktadır. Bu doğrultuda, iş hayatında esneklik bakımından olması gereken en önemli şey; iş hayatında var olan esneklik kaidelerinin sadece katı özelliğinin yok olması değil, taraflar bakımından koruyuculuk niteliğinin de var olmasıdır. Nitekim artık yoğun olarak esnek çalışma sistemi karşısında durulmamaktadır fakat yine de çalışma açısından olsun personel açısından olsun farklı suistimallerin var olabilme ihtimalinde negatif algıları beslemektedir (Aydoğanoglu, 2007). Özetle; 4857 sayılı Çalışma Kanunu içerisinde 1475 sayılı Çalışma Kanunundan farklı bir biçimde esnek çalışma biçimleri görülmektedir ve son yıllarda da sık sık olmasa da klasik çalışma biçimlerinden farklı olarak esnek çalışma biçimleri göze çarpmaktadır.

7.2. Esnek Çalışma Sistemi ve 657 Sayılı Kanun

Türk çalışma sistemi açısından işçilere uygulama gayreti içinde bulunan esnek çalışma sistemi, yakın zamanda Türk kamu yönetimi çalışanlarına da uygulama hedefi içerisine girmiştir. Türk kamu yönetiminde kamu yönetimi çalışanlarına getirilmeye çalışılan esnek çalışma sistemi ile etkinlik ve verimliliğin artırılabilmesi amaçlanmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu incelendiğinde (657, md.99; md.101; md.178); Kanunun 5. kısmında devlet memurlarının çalışma süreleri ve izin durumları yer bulmaktadır. 99. maddesinde, haftalık çalışma süreleri cumartesi ve pazar tatil olacak şekilde düzenlemiştir. 100. maddede ise günlük çalışma saatleri ifade edilirken, günlük çalışma zamanlarının başlama ve sona erme zamanıyla öğle arasının, bölgelerin ve görevlerin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık ve Devlet Personel Başkanlığının isteği doğrultusunda Bakanlar Kurulu tarafından; illerde de Valiler tarafından ayarlanacağı hükmü yer almıştır.

Kanunun 101. maddesindeyse tüm gün süren görevlerde çalışma saat ve çalışma biçimlerinin belirlenmesi tertip edilmiştir. Burada, tüm gün süren görevlerde hizmet veren devlet memurlarının çalışma saat ve biçimlerinin, Başbakanlık ve Devlet Personel Başkanlığının muvafakati doğrultusunda kuruluşlar tarafından belirleneceği ifade edilmiştir. Kanunun 178. maddesinde ise fazla çalışma mevzusu konusu yer bulmuştur.

Türkiye’de çalışma saat uygulamalarına kamu yönetimi açısından bakıldığında; Türk kamu idarelerinin açılış ve kapanış saatlerinin bazı özel durumlar haricinde bir değişiklik içermemektedir. Türkiye’de devlet memurların çalışma saatleri genellikle 08.30-17.30 veya 08.00-17.00 arası olup 12.00-13.00 veya 12.30-13.30 arası da dinlenme arası düzenlemesi biçimindedir. Lakin burada şu da ifade edilmelidir ki; yaz ve kış mevsimine göre yarım saatlik değişiklik olabilmektedir. Türkiye’de ASM (Aile Sağlığı Merkezi) çalışma saatleri incelendiğinde, Türkiye’de ASM çalışma saatleri kamu yönetimi çalışma saatleriyle özdeş saat dilimine sahiptir ve merkezler hafta içi her gün 08-12.00 ile 13.00-17.00 arası hizmet vermektedir. Aile hekimleri ve aile sağlığı personeli tam gün çizgisi doğrultusunda çalışırken bunların haftalık çalışma süreleri kırk saattir. Ancak burada şu önemli nokta dikkat çekmektedir; Kanunun içerisinde bütün aile hekimleri açısından esnek çalışma sisteminin varlığı belirtilmemiştir ancak uygulamada bazı aile hekimlerinin mesai saatleri ve günleri esnek çalışma şartları doğrultusunda ayarlanabilmektedir (Ancak burada tek şart şudur ki; çalışma yerinin şartları da göz önünde bulundurulmalıdır.) (Tosun, 2010). Buda bize Türkiye’de bazı aile hekimleri çalışma literatüründe aslında esnek çalışmanın varlığını göstermektedir.

Görüldüğü üzere aile hekimliği çalışma sistemi normal çalışma saatleri; haftalık 08.00-17.00 saatleri arasındadır. Aile hekimliği çalışma sisteminde esnek mesai demek; sistem içerisindeki var olan normal çalışma saat düzenini tahrip etmeden bazı personelin çalışmasının hafta içi 17.00’den sonra veya hafta sonuna kaydırılması demektir. Şayet ASM, esnek mesai sistemini uygulamaya geçirmek isterse ASM tarafından hazırlanan programı her ay Sağlık Müdürlüğüne iletir ve Sağlık Müdürlüğü tarafından onaylanan program uygulanabilir. Bu konuda bir örnek verilmek istenirse de; Bir doktor pazartesi günü 08.00-12.00 arası işe gelmeyi tercih etmeyebilirken bu doktor 13.00’de görevine başlayıp, 21.00’de de görevini bitirebilir (Sucu, 2015). Burada dikkat çeken nokta ise esnek mesaiye geçilecek olan ASM’nin Sağlık Müdürlüğü’nün onayını alma mecburiyetidir.

Türkiye’de yeni kamu yönetimi düşüncesi ile birlikte kamu personel sistemi de tekrar şekillenmeye başlamıştır ve Türk kamu personel sistemindeki değişikliklerin değerlendirebileceği en önemli alanlardan bir tanesi de sağlık alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle Avrupa Birliği, Dünya Bankası vb. aktörlerin sağlık alanında yükledikleri roller Türkiye’deki sağlık alanındaki farklılıkları şekillendirmektedir. Sağlık alanı, Türk kamu istihdamındaki esnekleşmenin izdüşümlerinin görüldüğü en önemli alandır. Özetle kamu yönetiminde nadiren göze çarpan esnek çalışma uygulamalarının kurumsal düzeyde ilk örneklerinin Sağlık Bakanlığı tarafından sunulduğu göze çarpmaktadır (Ateş ve Çöpöğlü, 2015:108-109). Sonuç olarak, dünyada ister özel kuruluşlar olsun ister kamu yönetimi olsun pek çok kuruluş tarafından uygulanan esnek çalışma sisteminin Türkiye’de ağırlıklı olarak özel kuruluşlar tarafından uygulandığı görülmektedir. Türk kamu yönetimi açısından ise uygulamalar ağırlıklı sağlık alanında varlığını göstermektedir ve Türk kamu idarelerinde tam manası ile bir esnek çalışma ortamı sunulamamaktadır.

7.3.Esnek Çalışma Sistemi ve 6111 Sayılı Torba Yasa

25 Şubat 2011 tarihinde 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” 27857 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır ve kanun hükümleri aynı tarihte yürürlüğe girmiştir (Resmi Gazete, 2011:1). Torba Yasa ile, birçok kanunda değişiklik gerçekleştirilmesi amaçlanırken 657 sayılı Kanun içerisinde konumuz açısından büyük önem arz eden farklılıklardan bir kısmı aşağıda belirtilmiştir (MEB, 2013);

*657 sayılı Kanunun 53. maddesi üzerinde tekrar bir düzenleme bu madde ile engelli çalışan zorunluluğu getirilmiştir. Madde içerisinde hem engelli merkezi hem de engelli sınavları yapılacağı

ifade edilmiş ve ayrıca konu ile ilgili olarak Özürlüler İdaresi Başkanlığının da fikri ile Devlet Personel Başkanlığı'nın yepyeni bir yönetmelik oluşturacağı ifade edilmiştir.

*657 sayılı Kanununun 100. hususunda değişiklik yapılarak engellilerin çalışma zamanlarının kuruluşları tarafından ayarlanacağı ifade edilmiştir. Bu maddede görülen en önemli değişiklik ise 657 sayılı Kanuna esnek istihdamın yerleştirilmeye çalışılması olmuştur. Ayrıca 100. maddeye bir fıkra eklenmiş ve bu fıkra uyarınca 'Tüm memurların gerçekleştirdikleri görevlerin özellikleri doğrultusunda çalışma saat ve süreleriyle görev yerlerine bağlı olmadan çalışabilmelerinin imkanının bulunduğu belirtilmiştir. Ayrıca ilgili esasların Bakanlar Kurulu'nun belirleyeceği ifade edilmiştir. Görülmektedir ki; bu düzenleme ile esnek çalışma sisteminin önü açılmaya çalışılmakta ve bu sistemin Türk kamu kurumlarına da taşınmaya çalışılmaktadır.

*657 sayılı Kanununun 101. maddesinde ise yirmi dört saat esası doğrultusunda çalışılan görevlerde çalışma saatlerini kuruluşun belirleyeceği değişikliği yer almıştır.

657 sayılı Kanunda son dönemlerin mühim bir farklılığı 25.02.2011 yılında Resmi Gazetede yayımlanan 6111 sayılı Kanunla gerçekleştirilmiştir. Burada pek çok temel maddenin değiştirilmesi ve artık işlevsiz hale bürünen bazı ek ve geçici maddelerin yürürlükten kaldırılması hedeflenmiştir ve yukarıda da görüldüğü üzere yapılan değişikliklerle bilhassa devlet memurlarının iş hayatları düzenlenmeye çalışılmıştır.

6111 sayılı Kanunla çalışma hayatı ile ilgili kanunların analizleri yapılarak bu konularda düzenlemeler gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeler çoğunlukla yasaların uygulanma aşamasındaki noksanlıkları tamamlama doğrultusunda olmuştur ve aslında noksanlıkları tamamlama doğrultusunda yapılan bu düzenlemeler gerçekten hayata geçirilebilirse hem kuruluşlar için hem de personel için birçok avantaj ortaya çıkacaktır. İşte bu sebeptendir ki, kanunlarda uygulama evresinde beliren noksanlıkların tamamlanabilmesi ve toplum ihtiyaçlarının karşılanabilmesi gayesiyle yepyeni yasal düzenlemeler sürekli bir şekilde var olmalıdır (Ören ve Göçmen, 2011:25). Ve aslında bu bir mecburiyettir

Türkiye'de özellikle Avrupa Birliği Müzakereleri ve küresel değişim doğrultusunda pek çok reform ve revizyonlar meydana gelmiştir. Reform ve revizyonlar bilhassa kadın işgücü vb. kimi dezavantajlı toplulukların çalışma şartları ve sosyal güvenlik şartlarında gerçekleştirilmektedir. İşte 6111 sayılı Kanun, yapılan düzenlemelerin mühim bir basamağı olarak düşünülmüştür (Ören ve Göçmen, 2011:1-3). Türkiye'de her daim esnek çalışma sistemi hakkında tartışmalar olmuştur ve Avrupa'da özel kuruluşlar dışında kamu yönetiminde de çok fazla uygulamada olan esnek çalışma sistemi hakkında Türkiye artık 21. yüzyılda da rekabet ve verimlilik anlamında bu konu üzerinde daha ağırlıklı durmayı planlamıştır. 2011'de 6111 sayılı düzenleme ile 657 sayılı Kanuna şu hüküm konulmuştur (Memurlar, 2016); 'Memurların gerçekleştirdikleri hizmetlerin niteliklerine göre çalışma saat, süreleri ve görev yerlerine bağlı olmadan çalışabilme imkanları vardır.' madde ile ilgili esasların Devlet Personel Başkanlığı'nın teklifi ve Bakanlar Kurulu kararı ile belirleneceği ifade edilmiştir. Akabinde konu ile ilgili olarak 2013 yılında kamu kuruluşlarında pilot uygulamalar öngörülmüş ve sonuçlar hakkında bir değerlendirme yapılması planlanmıştır. Hükümet de konu hakkında, esnek çalışma biçimleri bakımından model meydana getirmeyi ve bu modelin pilot olarak uygulanmasını planlamıştır.

2013 yılı yatırım programı Bakanlar Kurul kararında en dikkat çekici nokta; esnek çalışma doğrultusundaki önlemlerdir. Kamu yönetiminde işçilere uygulanma gayretinde bulunan esnek çalışma sisteminin iki buçuk milyon memuru da ihtiva edeceği ifade edilmiştir. Ayrıca kamu yönetiminde esnek çalışma sistemiyle ilgili olarak ilk girişimin 2013 yılında gerçekleştirilip pilot uygulamanın 2014 yılında gerçekleştirileceği ifade edilmiştir (Ekonomiekibi, 2016). Devlet aslında yeniden yapılanma ile kamu personel düzenini değiştirmeyi talep etmektedir. Bu doğrultuda da mevcut yapıyı çözümleyebilmek için esnekleşme stratejilerinin gerekli olduğunu savunmaktadır. Meselen; dönemin Enerji Bakanı Yıldız, çalışma sisteminde esnekleşmeyi; bir grup kamu çalışanının çalışma saatlerinin erken vakite çekilmesini ya da bir grup kamu çalışanının cumartesi günü çalışabilmesini savunmuştur. Dönemin Enerji Bakanı Yıldız tarafından yapılan bu savunma aslında enerji tasarrufu nedenine dayandırılmış olsa da aslında asıl amaç çalışma zamanının esnekleştirilmesiydi (Aydoğanoglu,

2011:1). Burada çalışma saatlerinin yeniden düzenlenme önerisinin, hükümet tarafından hazırlanan paketin içeriği ilişkili önemli bir ipucu verdiği de gözden kaçmamaktadır.

Hükümetin bu şekilde esnek çalışma sistem ihtiyacına vurgu yapması bu konu ile ilgili olarak bugüne kadar gerçekleştirilen kanuni düzenlemeler ve fiili uygulamaların hükümet kanadından da yeterli olarak görülmediğini göstermektedir (Aydoganoğlu, 2011:2). Yukarıda da belirtildiği gibi hükümet, gelecek dönemde kamu yönetiminde pilot uygulamalar yapılacağını ve kamu personel yönetiminde de esnek çalışma sistemi ile ilgili esasların çalışma güvencesi temeli ile belirleneceğini savunmuştur. Ve Türkiye’de tam da bu süreçte özel kuruluşlar haricinde kamu yönetiminde de esnek çalışma sisteminin uygulanabileceği gerçekliğiyle yüz yüze gelmiştir.

Kısaca Türkiye’de kamu personel yönetiminde köklü değişiklikler yapılacaktır, bu değişiklikler doğrultusunda yapılan incelemelerde, memurların özlük ve sosyal haklarının haricinde çalışma zamanları da incelemeye alınmıştır. İncelemeler sırasında bilhassa trafik sorununu çözebilmek, kamu çalışanını verimli çalıştırabilmek, güvenlik problemi nedeniyle hizmet ulaştırılmayan vatandaşlara hizmet verme amacıyla esnek çalışma yöntemlerinin kamu yönetiminde de uygulanmasının pek çok avantaj getireceği belirtilmiştir. Çalışmalardan önce ilk olarak Avrupa ülke örnekleri ele alınmış ele alınan ülkeler açısından kamu yönetimlerinde farklı esnek çalışma şekillerinin uygulandığı ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan sonuç doğrultusunda da Türkiye açısından da esnek çalışma sistem uygulama gerekliliği ifade edilmiştir.

Kamu personel sisteminde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, Maliye Bakanlığının ve Kalkınma Bakanlığının birlikte esnek çalışma şekilleri geliştireceği ve seçilmiş kamu kuruluşlarında pilot uygulamalar yapılacağı, elde edilen neticelerin değerlendirileceği ve bu doğrultuda farklı kamu kuruluşlarında da sistemin yaygınlaştırılacağı ifade edilmiştir (Medihaber, 2012). Bu durumda Türkiye’de kamu personel yönetiminde köklü değişimler yapılma çabalarının varlığını net bir şekilde göstermektedir.

2016 Torba Yasasından daha önceki dönemde dönemin Başbakanı Davutoğlu, makroekonomik önlemleri kapsayan bir eylem planı ile ilgili değil, sosyal politika yönü daha ağır basan bir eylem planı ile ilgili olarak bir açıklamada bulunmuştur. Dönemin Başbakanı tarafından açıklamada bulunulan bu planda; gençler, kadınlar ve emekliler ile ilgili maddeler var olup iş müsahası adı altında önlemler mevcuttu. Önlemler bilhassa Çalışma Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanununda gerçekleştirilmesi düşünülen önlemlerdi (SGK, 2015). Örnek olarak; kamu personel reformu ile esnek çalışma sisteminin uygulanabilmesi veya kadın memurun doğum yapan personelin kariyerinin önemsenmesi gibi.

Konu biraz daha ayrıntılı incelenirse;

Esnek Çalışma Sistemi Yönünden; Çalışma Kanununda yapılan farklılıklarla, uzaktan çalışma yöntemi, tele çalışma yöntemi vb. işlerde yasal düzenlemeler gerçekleştirilecektir (SGK, 2015). Ve yapılacak bu yasal düzenlemeler ile özellikle gençler ve kadınlara ilişkin pozitif sonuçlar elde edilecektir.

Doğum Sonrası Çalışma Yönünden; İzdivaç etmek ve anne olmanın, kadınların çalışma yaşamında belirleyici görevleri mevcuttur. Çocuk adedindeki artışa karşın, kadının iş hayatına girme zorunluluğu, annenin fiziksel ve ruhi bakımdan yıpranmasına ve çalışma verimliliğinin düşmesine neden olabilmektedir. Esnek çalışma sisteminin, işyerinde uygulamaya geçirildiği bazı ülkelerden örnekler verilirse; Hollanda’da çalışanların kısıtlamaya tabi olmadan iş saatleri değiştirilebilmektedir. İngiltere’de küçük çocukları olan ebeveynler esnek çalışma saatleri isteme hakkına haizdir. Bu ülkelerde genel olarak esnek çalışma sistemi ile sunulan seçenekler ile farklı önceliklere sahip olan kadınların ihtiyaçlarını karşılamak amaçlanmaktadır. Örneğin, çocuk sahibi kadınlar; yarı zamanlı çalışma yöntemi, sıkıştırılmış çalışma yöntemi, evde çalışma yöntemi, değişik göreve başlama ve bitirme saatleri, işi paylaşma yöntemi, esnek zamanlı çalışma yöntemi, yıllık çalışma saatleri vb. çalışma şekillerinden bir tanesini seçme hakkına haizdirler. Hatta bu seçenekler; çocuğun yaşı, okulu, eğitimi, okul harici saatleri ve tatil gibi durumların göz önüne alınarak karar verilebilmesine imkan sağlamaktadır (Afşar ve Büyükdoğan, 2016:273-274). Buda özellikle kadınlara ilişkin pozitif sonuçlar sağlayacaktır.

Kadın Memurunun Kariyeri Yönünden; Çocuk bakımı gibi nedenlerle kadın memurların kariyer ilerlemesi engellenemeyecektir.

Belirtilen bu bilgiler gösteriyor ki; Türkiye’de çalışma ortamındaki kadınların çocuklarıyla ilgili olabilmesi hedefi doğrultusunda esnekleşen bir çalışma yaşamına geçilmeye gayret edilmektedir ve Torba Yasa, Türkiye’de kronikleşen sorunları çözmeyi amaçlarken özellikle esnek çalışma konusunun Türkiye’de uygulanma ihtiyacını gündeme getirmiştir. Fakat konuyla ilişkili son gelişmeler incelendiğinde dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Müezzinoğlu; 28 Haziran 2007 tarihinde birçok kişi tarafından beklenen düzenlemelerin son halini şöyle ifade etmiştir (Hürriyet, 28.06.2017); kamu çalışanları tarafından beklenen kamu personel reformu çok kısa zaman içerisinde gerçekleşmeyecek olsa da yine de esnek çalışma sistemi ile ilgili çalıştaylar yapılmaktadır.

Türkiye’de esnek çalışma sistemi ile ilgili olarak kuvvetli adımlar atılamazsa istihdamın geniş alanlarda yayılamayacağı düşüncesi ile; yeni bir yasa paketi üzerinde de çalışıldığı ifade edilmiştir. Esnek çalışma sistemi ile ilgili olan üç, dört maddelik bu yasa paketi bu alandaki uygulama zorluklarını ortadan kaldıracak bir paket şeklinde olacaktır. Ancak yapılan bütün tartışmalar söyleşiler halen esnek çalışma sistem yöntemlerinin hangi kuruluşlarda uygulanacağı, bu yöntemlerin kamu çalışanlarına uygulanma olasılığının mevcudiyeti hakkında olup bu konu ile ilgili olarak asıl yapılması gerekenlerin neler olduğu ile ilgili olmayıp tüm bu sorular halen yanıtızsızdır.

Yeni düzenlemelerle birlikte esnek çalışma yöntemleri ile sıklıkla karşılaşılacağı mutlaklıdır. Ancak çalışma saatlerinin denetimsiz bir şekilde değişmesi göz önüne alındığında Türkiye’nin istenmeyen neticelerden kaçınması amacı ile daha birçok bilimsel araştırma ve yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır (Muhasebedr, 2016). Bu şekilde bilimsel araştırmalar ve kanuni düzenlemeler çoğaltılabilirse pozitif neticeler elde edilebilir.

8.SONUÇ

Esnek çalışmanın, gelişmekte olan dünyanın yeni bir yönelimi olarak çalışma hayatını yeniden biçimlendirdiği yadsınamaz bir gerçektir. Türk kamu idarelerinde esnek çalışmaya ilişkin arka plan incelendiğinde; Türk kamu yönetiminin gelişimi açısından, yeni kamu yönetimi sistemine dönüşüm belirgin bir biçimde göze çarpmaktadır.

Türkiye’de çalışma hayatına ilişkin tarihsel arka plan çerçevesinde; Tanzimat öncesi dönemde çalışma hayatının örf ve adet kuralları ile geleneksel bir biçimde düzenlendiği, Tanzimat ve Meşrutiyet döneminde örf ve adet kurallarının yerini yazılı hukuk kurallarına bıraktığı ve özellikle I. Meşrutiyet döneminin ardından çoğu yabancı sermayeli kurumlarda çalışanların çalışma şartlarının çok fazla ağırlaştığı göze çarpmaktadır. İşte tam da bu doğrultuda aslında Osmanlı Döneminden itibaren Türk kamu idarelerinde her zaman yeniden yapılanma ihtiyacı gündemde olmuştur. Hatta özellikle II. Dünya Savaşının ardından kamu idarelerinin yeniden düzenlenip iyileştirme çalışmaları dönemsel bir biçimde yoğunlaşmış ve günümüze kadar önemini hiç kaybetmeden de gelmiştir.

Kamu idarelerinde yeniden düzenlenme ihtiyacı bilhassa yenilik ve sınırlı da olsa esneklik sağlayabilme hususunda yeni kurumsal yapı arayışlarını gündeme getirmiştir. (Kamu idarelerinde yeniden yapılanma demek, kamu idarelerinin sadece farklılaşması gibi basit bir işlem demek değildir. Kamu idarelerinde yeniden yapılanma demek, kamu yönetiminin amaçlarında, sorumluluklarında, kuruluş-çalışan yapılarında, mevzuatlarında ve uyguladığı yöntemlerde var olan eksikliklerin ayrıntılı olarak düşünülmesi demektir.

Özellikle küreselleşme, kamu kuruluşları ile özel kuruluşların aralarındaki etkileşimler, klasik kamu idarelerinde var olan sorunları çözememe ve verimliliğin artırılma ihtiyacı gibi nedenler Türk kamu yönetiminde esnek çalışma sisteminin mevcudiyetini gözden geçirmeye iten sebepler olarak sıralanabilir. Türkiye’de yoğunlukla 1970-1980 yılları arasında kamu idarelerinin hangi şartlar altında daha iyi yönetilebileceği sorusuna cevap aranmıştır. 1980-1990 yılları arası çok sayıda gelişmiş ülke açısından kamu idarelerinde mühim bir değişime tanıklık ederken bu dönemde klasik kamu yönetimine

karşı yeni bir paradigma olarak yeni kamu yönetimi anlayışı ortaya çıkmıştır. Türkiye’de de yeni kamu yönetimi anlayışı bilhassa Avrupa Birliği’ne üyelik sürecinin hızlandığı dönemde gündeme gelmiştir. Ayrıca bu dönemde Türk kamu yönetim sisteminin rasyonalite, şeffaflık, etkinlik ve verimlilikten uzak olduğu da göze çarpmış ve bu sayılan sorunların ancak yeni kamu yönetimi anlayışı ile çözülebileceği düşünülmüştür.

Görüldüğü üzere Türk kamu yönetiminde hayata geçirilmeye çalışılan revizyonların gerçek dayanağı, yeni kamu yönetimi anlayışı olmuştur ve bu anlayış ‘yeni dönemin kamu idare anlayışlarını’ simgelemektedir. Yeni kamu yönetimi anlayışı özellikle her şeyin merkezine insanı koymaktadır. İşte bu noktadan hareketle insan açısından esnek çalışma sisteminin önemi doğrultusunda ‘*Esneklik*’ kavramı bu yaklaşımın vazgeçilmez bir terimi olarak ortaya çıkmıştır.

Esnek çalışma sisteminin kamu yönetiminde mevcudiyeti hususunda özellikle 4857 sayılı Çalışma Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 6111 sayılı Torba Yasa içerisinde bazı düzenlemeler göze çarpmaktadır.

4857 sayılı Çalışma Kanunu; esnek çalışma, iş güvenliği ve Avrupa Birliği yönergelerine adapte olarak üç esas unsura dayanmaktadır. 4857 sayılı Çalışma Kanunu ile 1974 yılından bu zamana işyerlerinde var olan çalışma modellerinin önemli bir dönüşüm içerisine girdiği ifade edilebilir. Örnek verilerek istenilirse; 4857 sayılı Çalışma Kanunu’nda çağrı üzerine çalışma, fazla çalışma, ara dinlenmesi gibi esnek çalışma yöntemlerinin yer bulduğu göze çarpmaktadır ve ayrıca yine aynı kanun ile yapılan çalışmaların özellikleri dikkate alınarak personel açısından işin başlangıç ve bitiş saatlerinin farklı biçimlerde düzenlenebileceği de ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere Türkiye’de esnek çalışma sistemi ile ilgili olarak kanuni alt yapı ilk olarak 4857 Çalışma Kanununda yer almıştır. Bu kanun ile birlikte Türk çalışma mevzuatında esnek çalışma sistemi ile ilgili olarak daha evvel görülmeyen birçok düzenleme tüm kurumlar için ortaya çıkmıştır. Hatta 4857 sayılı Çalışma Kanunu, esnek çalışma sistem ile ilgili istekleri cevaplandırma hakkında birtakım yenilikler de ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda da ihtiyaç duyulan esneklik; geçici (ödünç) iş ilişkisi, belirsiz süreli iş sözleşmesi ve esnek çalışma saatleri gibi düzenlemelerle gerçekleştirilmeye çalışılmıştır (Aydoğanoglu, 2007). Aslında belirtilen tüm bu unsurlar, esnek çalışmanın 4857 sayılı Çalışma Kanunu çerçevesinde kamu yönetiminde varlığı hususunda bize bilgi vermektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 5. kısmında (657, md.99; md.101; md.178); Devlet memurlarının çalışma süre ve çalışma izinleri belirlenmiştir. Kanunun 99. maddesinde devlet memurlarının haftalık çalışma süreleri düzenlenirken aynı Kanunun 100. maddesinde de devlet memurlarının günlük çalışma saatlerine yer verilmiştir. Ve günlük çalışma saatlerinin başlama zamanı, bitme zamanı ve ara dinlenme zamanı, bölgelerin, hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık ve Devlet Personel Başkanlığının teklifi ve Bakanlar Kurulu tarafından; illerde ise valiler tarafından belirleneceği hükme bağlanmıştır. Görüldüğü gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda Türk kamu idareleri çalışma süre uygulamaları incelendiğinde, kamu idarelerinin çalışma saatlerinde bazı özel haller hariç olmak üzere valilik kararları dışında bir farklılık görülmemektedir.

Bunun yanı sıra bu konuda bir alanda istisna vardır. Sağlık kurumları çalışma saatleri açısından değişiklik gösterebilmektedir. Bu alanda aile hekimliği uygulama yönetmeliğine bakıldığında (Ailehekimliği Uygulama Yönetmeliği, 2016); Bu yönetmeliğin ‘çalışma saatleri’ başlığı ile gösterilen 10. maddesinde, aile hekimleri ve aile sağlığı personelinin tam gün esas ile çalıştıkları, çalışma saatleri ve günlerinin, çalışma yerinin özelliklerine de dikkat edilerek çalışılan yerdeki bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda aile hekimi tarafından ayarlanacağı ve müdürlük tarafından da onay verileceği yer bulur. Ayrıca Türkiye’de başlayan bu uygulama doğrultusunda aile hekimi tanıtım broşürlerinde mevcut olan veriler doğrultusunda haftada kırk saatten daha az olmamak kaydıyla aktif bir şekilde hizmet etmeleri beklenmektedir. Aile hekimleri çalışmak istedikleri saat dilimlerini sağlık müdürlüğüne iletebilirken eğer Sağlık Müdürlüğü bu iletiyi kabul ederse bu aile hekimlerinin mesai saatleri kabul edilen bu zaman dilimleri olabilir. Burada görülen şudur ki; her aile hekiminin çalışma saatleri farklı olabile de mutlak kuruluşa ait sabit bir mesai saati vardır. Pazartesi günü bir doktorun işe 08.00-12.00 arasında gelmeme

ihtimali varken bu doktorun 13.00'de çalışmaya başlayıp 21.00'de çalışmasını bitirebilme örneğinde olduğu vb.

Görülmektedir ki; Türkiye'de de aslında aile hekimliği modelinde esnek çalışma sistemi mevcuttur ve denilebilir ki; Sağlık Bakanlığı, kamu yönetiminde memurlar açısından mevcut olan esnek çalışma yöntemlerinin aslında kurumsal olarak ilk örneklerini sağlık alanında göstermektedir. Ve Türkiye'de yeni kamu yönetim anlayışı ile biçimlenen kamu personel yönetimindeki değişikliklerin değerlendirilebileceği en önemli sahalardan bir tanesi de sağlık sahasıdır.

6111 sayılı Torba Yasa ise pek çok kanunda değişiklikler yapılmasını hedefleyen bir kanundur ve Torba Yasa ile özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda da önemli değişiklikler yapılması da planlanmıştır. 6111 sayılı Torba Yasa ile 657 sayılı Kanunda gerçekleştirilen farklılıklar örneğin; (Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun, 2011:133); 657 sayılı Kanunun 100. hususunda gerçekleştirilen bir değişiklik, 'Engellilerin çalışma zamanları çalıştıkları kuruluş tarafından belirlenecektir hükmü getirilmiştir'. 100. maddede görülen en önemli yenilik 657 sayılı Kanuna esnek çalışma şekillerinin yerleştirilmeye çabalanması olup ayrıca 100. hususa eklenen fıkra doğrultusunda 'Bütün memurların hizmetlerinin niteliklerine göre çalışma zamanlarıyla hizmet verdikleri yerlere bağlı olmadan çalışabilmelerinin olabileceği' ifade edilmiştir. Burada, esnek çalışmanın önu açılarak bu doğrultuda da özel kuruluşlardaki esnek çalışma biçimlerinin kamu yönetimine taşınmaya çalışılması dikkat çeken en mühim noktadır. 6111 sayılı Torba Yasayla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 101. maddesinde gerçekleştirilen bir başka değişiklik olarak ta yirmi dört saat usulü doğrultusunda çalışılan hizmetlerde çalışma zamanlarını kurumların belirleyebileceği olarak göze çarpmaktadır. Görüldüğü üzere 21. yüzyılda Türkiye'de kamu kuruluşlarında da rekabet ve verimlilik açısından esnek çalışma mevzuatına biraz daha ağırlık verilmesi planlanmıştır. Bu doğrultuda da 6111 sayılı Torba Yasayla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 100. hususuna eklenen hüküm, Türk kamu yönetiminde memurlar açısından da esnek çalışma sistemi uygulamalarının önünü açan bir hükümdür.

Özetle Türkiye'de 4857 sayılı Çalışma Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 6111 sayılı Torba Yasa ile kamu personel sisteminde köklü farklılıklar yapılması planlanmıştır. Bu doğrultuda; Avrupa ülkelerindeki örneklerde incelenerek; trafik sorununu çözebilmek, kamu çalışanlarını daha verimli çalıştırabilmek, hizmetin ulaşmadığı vatandaşlara hizmet verme amacı ile esnek çalışma biçimlerinin, kamu yönetiminde de uygulanmasının birçok pozitif katkı getirileceği ifade edilmiştir ve Türkiye açısından da esnek çalışma biçimlerinin oluşturulması öngörülmüştür. Bu hususta da, Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çalışmaları ile kamu personel sisteminde esnek çalışma yöntemlerinin geliştirileceği ve seçilen kamu idarelerinde pilot uygulamalar yapılarak ortaya çıkan sonuçlar üzerinden bir değerlendirme yapılacağı ve bu değerlendirmeler doğrultusunda diğer kamu idarelerinde de yaygınlaştırılacağı ifade edilmiştir.

Tüm dünyada, yasal güvencelerin varlığıyla; personel, kuruluşlar, hükümet ve vatandaşların desteklemesi ile motivasyon yükseltme, verimlilik yükseltme, hayat kalitesini artırma, çalışma stresini düşürme, masrafları azaltma, özel hayat ve çalışma hayatının dengelenmesi gibi nedenlerle esnek çalışma biçimleri uygulamaya geçirilmiştir. Türkiye'de ise; esnek çalışma biçimleri; devletin korumacı tutumu, mevzuata atfolunan rol, bakış açıları ve yaklaşımlardaki değişiklikler ve esnekliğin yanlış algılanması gibi sebepler dolayısı ile tam olarak gerçekleştirilememektedir. Ancak Avrupa'da büyük oranda talep edilen esnek çalışma biçimleri ile ilgili olarak Türkiye'de hiç adım atılmamış da değildir. Türkiye'de özel kuruluşlarda uygulamalarını görebildiğimiz esnek çalışma sistemi kamu kuruluşlarında da özellikle yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde uygulamaya geçirilme yönünde bazı adımlar atılmıştır. Türk kamu yönetimi istihdam biçimlerinden olan sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler açısından farklı esnek çalışma yöntemleri kısmen de olsa uygulanabilmektedir. Ancak Türk kamu yönetiminin temel istihdam biçimi olan memurlar açısından bakıldığında bu alanda kanunlar çerçevesinde belirgin bir biçimde aile hekimliği açısından yöntemlerin uygulanabildiğidir.

KAYNAKÇA

- Afşar, B. ve Büyükdoğan, B., (2016). Kadın İşgücü Disiplinlerarası Bir Bakış, Ankara: Gazi Kitabevi.
- ‘Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği’, <http://www.ailehekimligi.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 15.12.2016.
- Akçakaya, M., (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi İnsan Kaynakları Planlaması Norm Kadro Uygulaması, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Akgüner, T., (2001). Kamu Personel Yönetimi, İstanbul: Der Yayınları.
- Alikaşifoğlu, K., (2002). Son Değişiklikleri İçeren Açıklamalı, Gerekçeli Yargı Kararlı, Genel Tebliğli Devlet Memurları Kanunu, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ateş, H. ve Çöpoğlu, M., (2015). ‘Kamu Yönetimi ve Çalışma Hayatında Esneklik’, Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi, 10 (1), 97-113.
- Aydoğanoglu, E., (2011). ‘Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Tartışmaları Üzerine’, Özgürlük Dünyası Dergisi, (223).
- Aydoğanoglu, E., (2007). ‘4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri ve Esneklik Tartışmaları 1’, <http://www.emekdunyasi.net/ed/arastirmalar/>, (Erişim Tarihi: 22.02.2016).
- Başkan, R., (1999). ‘Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım’, Mercek Dergisi.
- Batal, S., (2010). ‘Yeni Kamu Yönetiminde Yönetişim Kavramı ve Türkiye’de Yerel Yönetimler Alanındaki Uygulama Örnekleri’, Mevzuat Dergisi, (145).
- Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun Torba Yasa, (2011). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Benlikol, S., (1972). ‘Çeşitli Ülkelerde Kamu Personeline İlişkin Sorunların Karşılaştırılmalı Çözüm Yolları’, Maliye Tetkik Kurulu, Maliye Bülteni, Mayıs-Haziran, (673).
- Bennett, R., (1997). Management, Financial Times Pitman Publishing.
- Çelik, A., (2010). Toplam Kalite Yönetimi (Kalite Yönetim Sistemi ve CE İşareti Uygulamaları), Gazi Kitabevi.
- Çelik, S., (2007). Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu ve Genel Müdürlüğü, (Uzmanlık Tezi), Ankara.
- Çetin, S., (2010). ‘Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Sürecinin Değerlendirmesi: Aksayan ve İşleyen Yönler’, Çorum Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19 (3), 23-38.
- Çevikbaş, R., (2012). ‘Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Türkiye Uygulamaları’, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1 (2), 9-32.
- DMK, 12056 (23.07.1965), 657.
- Doğan, S., (2005). ‘21. Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri ve Toplumların İş Hayatına Uygulanması’, Sosyoloji Konferansları Dergisi, Sayı:31.
- DPT (2014), Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2014,2018, Ankara.
- DPT (2007), Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2007-2013, Ankara.
- Ekonomiekibi, (2016). ‘Memur 2013’de Esnek Çalışacak’, <http://ekonomiekibi.com/haber/detay/2075/memur-2013de-esnek-calısacak>, (Erişim Tarihi: 22.03.2016).
- Eroğlu, T., (2007). ‘Türk Kamu Personel Yönetiminin Evrimi: Sorunlar ve Reform Çalışmaları’, A. Çukurçayır ve G. Gökçe (Ed.), Kamu Yönetiminin Yapısal ve İşlevsel Sorunları, içinde (350), Konya: Çizgi Kitabevi.

- Eryiğit, S., (2000). ‘Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma’, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 5 (4).
- Güçlü, Y., (2009). Devlet Memurunun El Kitabı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gülmez, M., (2012). 4/C Anarşisi Hukuksuz Dayanaklarıyla 4/C’ler ve 4/C’liler 1965-2012, Legal Yayıncılık.
- Gürkanlar, E., (2010). Esnek Çalışma Saatlerinin Kadın Çalışanların Sosyal Roller ve Çalışma Performansı Üzerine Etkileri: Akdeniz Üniversitesinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Haktankaçmaz, İ., (2011), ‘Türkiye’nin Reform Deneyimi Işığında Son Dönem Kamu Yönetimi Reformlarının Değerlendirilmesi’, A. Kesik ve H. Canpolat (Ed.), Küreselleşme ve Kamu Yönetiminde Dönüşüm, içinde (73), Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kaya, Pir A., ve Güneri, N., (2006). Çalışma Mevzuatı Külliyyatı, Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayar, N., (2015). Kamu Personel Yönetimi, Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Kobley,S., (2014). ‘Kamu İstihdamındaki Esnekleşmeye 4B Örneğinden Bakış’, Ö. Müftüoğlu ve A. Koşar (Ed.) Türkiye’de Esnek Çalışma, içinde (176), Doğa Basın Yayın.
- Köse, Ö., (2007). ‘Küreselleşmenin Devlet ve Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri ve Türk Kamu Yönetimine Yansımaları’, A. Nohutçu ve A. Balcı (Ed.), Bilgi Çağında Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması II, içinde (1-2), İstanbul: Beta Basım.
- Kurt, M. ve Uğurlu, Ö. Y., (2007). ‘Yeni Kamu Yönetimi ve Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımının Gelişiminde AB’nin Rolü: İlerleme Raporları İçerik Analizi’, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, IX (11).
- Kutlu, Ö., (2006), Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi Teorik Çerçeve ve Ülke Uygulamaları, Çizgi Kitabevi.
- MEB, (2013). <http://www.mebpersonel.com/yer-degistirme/657>, (Erişim Tarihi: 12.03.2016).
- Medihaber, (2012). ‘Memura Değişik Saatlerde İşbaşı Geliyor’, <http://www.medihaber.net/2012/11/14/memura-degisik-saatlerde-isbası-geliyor>, (Erişim Tarihi: 10.02.2016).
- Memurlar.Net, (2016). ‘2012-2013 Yılı Programı’, <http://www.memurlar.net/haber/299072>, (Erişim Tarihi: 13.02.2016).
- Muhasebedr, (2016). ‘İşte 2016 Torba Kanun Tasarısının Tam Metni’, <http://muhasebedr.com/iste-2016-torba-kanun-tasarısının-tam-metni/>, (Erişim Tarihi: 28.07.2016).
- Öktem, M. K., (1989). ‘Türkiye’de İş Çözümlemesi Çalışmaları Üzerine’, Verimlilik Dergisi, MPM Yayını, (3).
- Ören, K. ve Göçmen, M., (2011). ‘6111 Sayılı Torba Yasanın Getirdiği Reform ve Değişikliklerin Çalışma Hayatına Yansımaları (Kısmi Bir Analiz)’, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 12 (1), 1-26.
- Özçelik, B., (2009). ‘Esnek Çalışma İşsizlik Sorununa Çözüm Olabilir Mi?’, <https://burcuozcelik.wordpress.com/2009/02/01/esnek-calisma-issizlik-sorununa-cozum-olurmu/>, (Erişim Tarihi: 12.11.2015).
- Özel, M., (2008)., ‘Küreselleşme Sürecinde Türk Kamu Yönetimi ve Yeniden Yapılanma’, M. Özel ve V. Eren, (Ed.) Devletin Dönüşümü ve Yeni Dönem Kamu Yönetimi, içinde (253), Çizgi Kitabevi.

- ‘Ozelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Gecici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar’, resmi gazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141231M4-9-1.pdf, Erişim Tarihi: (12.12.2017).
- Özer, A., (2013). ‘Weber’in Bürokrasisi Karşısında Yönetimde Yeniden Yapılandırma Arayışları’, Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, 2 (4), 43-57.
- Özer, M. A., (2005). ‘Günümüzün Yükselen Değeri Yeni Kamu Yönetimi’, Sayıştay Dergisi, (59), 3-46.
- Özkalp, E., (2003). ‘Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizaynı’, Kamu-İş Dergisi, 7 (2), 1-26.
- Pirler, B., (2003). Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor? Semineri, TISK, EBSO, MESS, Açılış Konuşmaları, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yorum Matbaacılık.
- Püsküllüoğlu, A., (1995). Türkçe Sözlük, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110225M1-1.htm, Erişim Tarihi: (13.03.2017).
- Saran, U., (2004). Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma, Atlas Yayınları.
- Selçuk, S., (1997). İdare ve Ceza Hukuklarında Memur Kavramı, YD.
- Sencer, O., (1969). Türkiye’de İşçi Sınıfı Doğuşu ve Yapısı, İstanbul: Habora Yayınları.
- SGK, (2015). ‘Çalışma Hayatında Yeni Dönem Başlıyor’, <http://www.sgkdestek.com/calisma-hayatinda-yeni-donem-basliyor.html>, (Erişim Tarihi: 18.03.2016).
- Sucu, T., (2015). ‘Esnek Mesai’, <http://ailehekimleri.net/index.php/forum/15-Uygulama-ile-ilgili-paylasimlar/12249-ESNEK-MESAI>, (Erişim Tarihi: 24.12.2015).
- Süzek, S., (2014). İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları.
- Şafak, C., ‘Çalışma Süreleri Uygulama Klavuzu’, <http://www.sendika.org.tr/2007/01/calisma-sureleri-uygulama-klavuzu-can-safak>, 08.012007, Erişim Tarihi: 20.12.2015.
- Taşoğlu, J. ve Limoncuoğlu, A., (2010). ‘4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma’, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2 (2), c. 2, S. 2, 77-85.
- Tosun, N., (2010). ‘Hekimler ve Tabip Odası Yöneticileri İçin Mevzuat’, <https://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com-content&view=article&id=736>, Mesai Dışı Poliklinik Uygulaması İçin Sağlık Bakanlığı Genelgesi, (Erişim Tarihi: 23.12.2015).
- Tufan, A., (2010). Kamu Yönetimi Bilimsel Yöneticilik, İstanbul: Etap Yayınevi.
- Türk, E., (2016), ‘Esnek Çalışma’, <http://www.sanayigazetesi.com.tr/esnek-calisma-makale,1041.html>, Sanayi Gazetesi, 07.11.2016, Erişim Tarihi: 02.01.2017.
- ‘Türk Şirketleri Esnek Çalışmak İstemiyor’, http://www.isteinsan_gazete/turk-sirketleri-esnek-calismak-istemiyor.html, Erişim Tarihi: 20.02.2016.
- Ütük, U. (2015). ‘Denhardt ve Dendhart’ın Yeni Kamu Hizmeti Kuramına Bakış’, Sayıştay Dergisi, (99), 47-70.
- Yüksel, Ö., (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi.
-(Kamu personel reformu 2018’den sonraya kalacak, Hürriyet, 28.06.2017).
-(Türkler hayatlarından memnun değil, Milliyet, 14.10.2011).
-(Kadınlara esnek çalışma paketler, Sabah, 24.03.2013).

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

TOPLUMSAL DEĞERLERDEN UZAKLAŞMA*
DISTANCING FROM SOCIAL VALUES

Prof. Dr. Nazmi AVCI**

Damla TOPÇU***

ÖZ

Toplumsal değerler, insan yaşamına anlam katan önemli değerlerdir. Bu değerlerin devamlılığı hem fertlerin hem de toplumun sağlığı ve teminatı için oldukça önemlidir. Toplumsal değerlerin devamlılığı önemli olduğu kadar toplumsal değerlerden uzaklaşılması da önemli bir konudur. Toplumsal değerlerden uzaklaşma, toplumda birlik ve beraberlikten, dayanışmadan, aile olmaktan, aynı amaç etrafında bir araya gelmekten, güven duymaktan, sevgi ve saygıdan da uzaklaşılması anlamına gelmektedir. Bütün bu değerlerden yoksun kalan fertlerin sağlıklı bir karakter ve kişilik geliştirmeleri pek de mümkün görünmemektedir. Hem toplumun hem de toplumsal kurumların teminatı için insan olmanın bir gereği olan toplumsal değerlerin hayatın bir parçası olarak devam ettirilmesi oldukça önemlidir. Bu nedenle toplumsal değerlerden uzaklaşılmasına neden olan etmenlerin ortaya çıkarılması da oldukça önem arz etmektedir. Bu çalışmada toplumsal değerler ve değişme üzerinde durularak toplumsal değerlerden uzaklaşmanın genel sebepleri teorik verilerden hareketle ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada yabancılaşmanın, göç etmenin, kentleşmenin, yanlış anlaşılma ve yanlış uygulanan bir bireyselleşmenin, bilinçsiz sosyal medya kullanımının ve sosyal sermayenin zayıflamasının toplumsal değerlerden uzaklaşılması noktasında etkili oldukları ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Değer, Toplumsal Değerler, Toplumsal Değişme, Uzaklaşma.

Jel Kodları: A13, J12, O30, Z13.

ABSTRACT

Social values are important values that add meaning to human life. The continuity of these values is very important for the health and security of both individuals and society. The continuity of social values is important as well as the distancing from social values. Moving away from social values, being away from unity and solidarity, being a family, coming together around the same purpose, feeling trust, away from being away from love and respect also means. It does not seem possible for individuals who are deprived of all these values to develop a healthy character and personality. It is very important to maintain social values, which are a necessity of being human, as a part of life for the assurance of both society and social institutions. For this reason, it is also very important to reveal the factors that cause distancing from social values. In this study, with an emphasis on social values and change as well the general reasons for moving away from social values are tried to be revealed based on theoretical data. In this study, it has been revealed that alienation, immigration, urbanization, misunderstood and misapplied individualization, unconscious use of social media and weakening of social capital were effective at the point of distancing from social values.

Keywords: Value, Social Values, Social Change, Distancing.

Jel Codes: A13, J12, O30, Z13.

* Bu makale, SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalında Prof. Dr. Nazmi Avcı danışmanlığında yürütülmekte olan “Değerlerin Hafifsenmesinin Toplumsal Uzaklaşma Üzerindeki Etkisi (Kahramankazan Örneği)” adlı doktora tezi verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

** Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, e-posta: nazmi.avci@cbu.edu.tr ORCID Numarası|ORCID Numbers: 0000-0002-1904-2353.

*** Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, e-posta: damlatopcu@gmail.com ORCID Numarası|ORCID Numbers: 0000-0002-1594-6806.

GİRİŞ

Değerler konusu, genel olarak sosyal bilimlerde özel olarak da sosyoloji alanında önemli bir yer teşkil etmektedir. İnceleme yapılan toplum hakkında bilgi vermesi dolayısıyla değer araştırmaları, sosyoloji bilimi için oldukça önemlidir. Değerler konusu, insan yaşamına anlam katan önemli bir konudur. İnsan yaşamının her alanında yer alan değerlerin farkına varmak, onların devamlılığını sağlamak oldukça önemlilik arz etmektedir. Saygı, sevgi, dürüstlük, empati, hakkaniyet, dostluk, arkadaşlık, güvenilirlik, ahlâk, gelenekler, görenekler gibi değerler bir toplumu millet yapan temel toplumsal değerlerdir. Dolayısıyla toplum ve toplumsal yaşam için gerekli olan bu değerlerin devamlılığı oldukça önemlidir.

Toplumsal bir ürün olmaları dolayısıyla önem arz eden değerler, kültürün bir unsurudurlar. Kültürün kuşaktan kuşağa aktarılması aynı zamanda toplumsal değerlerin de aktarılması demektir. Toplumda yer alan örf, âdet, gelenek ve görenek gibi değerler, fertlerin kimliklerini oluşturmalarında oldukça önemlidir. Bu noktada toplumsallaşma, yardımlaşma, dayanışma, güven gibi değerler, fertlerin sağlıklı bir kişilik ve karakter geliştirmeleri açısından önem arz etmektedir.

Toplumun sağlığı açısından değerler önemlilik arz etse de toplumsal değerlerden süreç içinde uzaklaşıldığı görülmektedir. Dolayısıyla değerlerin yaşatılması önemli olduğu kadar toplumsal yaşamda değerlerden uzaklaşılması da önemli bir konudur. Bu nedenle bu çalışmada toplumsal değerler ve toplumsal değerlerden uzaklaşmanın genel sebepleri üzerinde durulmaktadır. Yabancılaşma, göç, kentleşme, bireyselleşme (yanlış anlaşılabilir ve yanlış uygulanan), sosyal medya (bilinçsizce kullanım) ve sosyal sermayenin zayıflaması toplumsal değerlerden uzaklaşmanın genel sebepleri olarak ele alınmaktadır. Çalışmada teorik verilerden hareketle konuya açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

1. DEĞER KAVRAMI

Değer kavramının birçok disiplin tarafından ele alındığı ve farklı perspektiflerden tanımlandığı görülmektedir. Sosyoloji, psikoloji ve antropoloji, değerleri inceleyen disiplinlerin başında gelmektedir. Değerlerin sosyolojik yönü, “*toplumsal bir olgu olması*”, psikolojik yönü “*davranışları yönlendiren güç olması*”, antropolojik yönü ise “*kültürden kültüre değişebilen bir yapı arz etmesidir.*” Değerlerin farklı disiplinler tarafından incelenmesi değer tanımını da çeşitlendirmektedir (Kaymakcan, 2010: 10).

Değerler, insanların davranışlarını anlamlı hale getiren, neyin arzu edilebilir ve önemli olduğunu belirten, insanlara yol gösteren inançlar ve düşüncelerdir (Giddens, 2005: 22). Değerler, “*insanların etik ya da uygun davranışlar hakkında, neyin doğru neyin yanlış olduğu, neyin istenilir, neyin alçakça olduğu konusunda taşıdıkları fikirleri gösterir*” (Marshall, 1999: 133-134). Ahlaki davranış perspektifinde değer, bir kişinin diğer bir kişiyi hal ve hareket, düşünce, niyet ve benzeri yönlerden değerlendirirken yararlandığı ölçütler olarak ifade edilmektedir (Güngör, 2000: 28). Değerler hangi perspektiften ele alınırsa alınsın, değerlerin nesnelere ve olaylara atfedilen anlamlar oldukları görülmektedir (Tural, 1988: 15).

Değerler, kültür aracılığıyla kuşaktan kuşağa aktarılan, görelî olan, akıllı ve mantığa dayanan, toplumdan topluma farklılık arz eden bir özelliğe sahiptir (İşçi, 2013: 37). Aynı zamanda kültürün bir ifadesi olan değer, kültürel farklılıkları ortaya koyan ve bir kültürel grup içindeki fertleri bir arada tutan, kaynaştıran, fertlerin duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını ifade eden bir özelliğe de sahiptir (Avcı, 2007: 21). Toplumsal yaşamda her türlü duygu, düşünce, davranış, hareket ve benzerleri değerlere göre kıyaslanmakta ve doğru, yanlış, iyi, güzel, çirkin, adil gibi yargılarda bulunmaktadır. Dolayısıyla değerler; duygu, düşünce ve davranışların genel idarecisi işlevini yerine getirmektedir (Dönmezer, 1990: 253). Aynı zamanda değerler, bir toplumda iyi ve kötünün ayırt edilmesinde, duygu, düşünce ve davranışların oluşturulmasında da işlevseldir. Böylece toplumsal kontrol ve mükâfatlandırma mekanizmalarının da değerler nezdinde gerçekleştirildiği görülmektedir (Özensel, 2003: 219).

Değerlerin birçok disiplin tarafından ele alınması değer tanımını, özelliklerini ve işlevlerini çeşitlendirdiği gibi değer sınıflamalarını da çeşitlendirmektedir. Milton Rokeach, değerleri araçsal ve amaçsal değerler olarak sınıflandırmaktadır. Rokeach’ın belirlemiş olduğu 18 amaçsal değer şu şekilde ifade edilebilir: *Rahat bir yaşam, heyecanlı bir yaşam, başarı duygusu, barış içinde bir dünya,*

güzellikler dünyası, eşitlik, aile güvenliği, özgürlük, mutluluk, iç huzuru, olgun sevgi, ulusal güvenlik, zevk, ahiret selameti, kendine saygı, toplumsal onay, gerçek dostluk, bilgeliktir. Rokeach'ın belirlemiş olduğu 18 araçsal değer ise; *hırslı, geniş görüşlü, güçlü, neşeli, temiz (düzenli), cesaretli, bağışlayıcı, yardımsever, dürüst, hayal gücü geniş, bağımsız, entelektüel, mantıklı, sevecen, boyun eğici, kibar, sorumluluk sahibi, kendini kontrol etme* şeklinde ifade edilebilir (Rokeach, 1973'ten aktaran Gümüş, 2009: 14). Shalom H. Schwartz ise 10 evrensel değer tipi belirlemektedir. Schwartz'ın belirlemiş olduğu bu değerler; *özyönetim, uyarılım, hazcılık, başarı, güç, güvenlik, uyma, geleneksellik, yardımseverlik, evrenselcilik* şeklinde ifade edilebilir (Schwartz, 1994: 22, Schwartz, 2006, 2012: 5-7). Clare W. Graves ise tepkisel, geleneksel, ben-merkezci, fedakâr, materyalist, toplumsal, varoluşsal ve deneyimsel olmak üzere sekiz ana değer sistemi belirlemektedir (Graves, 1970: 143-155). Görüldüğü gibi birçok değer sınıflaması yapılmaktadır. Bu çalışmada insan hayatının bir gereği olan toplumsal değerler üzerinde durulmaktadır.

2.TOPLUMSAL DEĞERLER

İnsanın kendine has doğası -toplumsal bir varlık olması- toplumsal değerlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Yazıcı, 2014: 214). Toplumsal değerler “*belli bir toplumda ya da toplumsal kümede bireylerin olumlu tepki gösterdikleri düşünceler, kurallar, uygulamalar, özdeksel nesnelere vb.*” şeklinde ifade edilmektedir (Ozankaya, 1995: 132). Ayrıca toplumsal değerler, bir toplumu diğer bir toplumdan ayıran, o topluma bir hüviyet kazandıran normlar, gelenekler, görenekler, örf ve adetler olarak da ifade edilmektedir (Avcı, 2007: 21).

Toplumun devamlılığı ve bütünlüğü açısından önemli olan toplumsal değerler, ferdin ve grubun var olduğu her yerde -farklı şekillerde de olsa- varlığını hissettirmektedir (Ersoy, 2006: 42). Bu yönüyle sosyal ilişkilerin temelini oluşturan ve toplumun varlığını mümkün hale getiren toplumsal değerler, yaşamı anlamlı hale getiren önemli standartlar olarak görülmektedir (Yazıcı, 2013: 214).

Toplumda bir çimento işlevi gören değerler, toplumun anlamlı bir bütünlük kazanmasında oldukça önem arz etmektedir (Yazıcı, 2013a: 1002). Toplumlar arası farklılık gösteren toplumsal değerler, toplumun büyük çoğunluğu tarafından paylaşılan, toplumun birlik ve beraberliğini sağlayan, ferdin topluma uyumuna aracılık eden değerlerdir (Doğan, 2014: 351-358). Ayrıca toplumsal değerler, toplumu sadece insan yığını olmaktan alıkoyan, fertlerin ve toplumların kurumsallaşmasında etkili olan, örf, adet, gelenek ve göreneklerle toplumda bir kontrol aracı işlevi gören, zamansal ve mekânsal olarak değişime uğrayan değerlerdir (Bolat, 2016: 327-328).

Sevgi, saygı, hoşgörü, sorumluluk, yardımlaşma, dayanışma, kardeşlik, alçakgönüllülük, özgür düşünebilme, çalışkanlık, doğruluk, misafirperverlik, iyimser olmak, fedakârlık, adalet ve eşitlik, selamlaşma, kültürel mirası koruma gibi unsurlar, toplumları bir arada tutan, onların birlik ve beraberliklerini, devamlılıklarını sağlayan önemli toplumsal değerler arasında yer almaktadır (Göz, 2014: 89). Bütün bu insani değerlerin, aile, din, ahlak, ekonomi gibi temel değer alanlarından kaynaklandığı görülmektedir. Toplumsal değerler ve ferdi davranışlar, insani faaliyetlerden bağımsız değildir. Tutumlar, tavırlar, hal ve hareketler sonucunda meydana gelen eylemler, nesnelere dünyasına anlam kazandırmakta ve bunların toplumsal değere dönüşmesine zemin hazırlamaktadır (Zijderfeld, 1985: 42).

Toplumsal değerlerin kazanılmasında aile, din, sosyal çevre ve sosyal medya gibi birçok unsur etkili olabilmektedir. Toplumsal değerlerin fertlere uygun bir şekilde aktarılması, toplumun sağlıklı olmasını ve gelişmesini sağlamaktadır (Erdal, 2019: 55-56). Fertler, toplumsal yaşamın ilk örneğini ailede ve toplumsal çevresinde görmektedir (Güngör, 2000a: 50). Bu nedenle aile, değerlerin kazanıldığı en önemli kurumlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Hökelekli, 2010: 7). Aile kurumunun topluma ve kültüre göre farklılık göstermesi değerlerin aktarılmasını da farklılaştırmaktadır. Ailenin eğitim durumu, ekonomik durumu, aile içi iletişim durumu, mekânsal durumu gibi daha birçok etken aileleri birbirinden farklı kılmaktadır. Bu durum çocuğun toplumsallaşmasında ve hayata bakış açısında da etkili olmaktadır (Zencirkıran, 2006: 100).

Değerlerin kazanılmasında eğitim kurumu da oldukça etkilidir. Eğitim, ailede başlamakta ve gittikçe genişleyerek toplumsal çevreye yayılmaktadır. Toplumun kendisi bütün yönleriyle bir eğitim alanıdır. Dolayısıyla eğitimi toplumdaki, toplumu da eğitimden ayrı düşünmek doğru değildir. Toplumsal bir kurum olan eğitim, toplumsal etkileşimi mümkün kılmaktadır. Okula başlayan çocuk, öğretmenleri ve arkadaşları ile etkileşime girmekte ve toplumsal çevresini genişleterek sosyokültürel bir özellik kazanmaya başlamaktadır (Arvasi, 1999: 25). Sosyokültürel bir özellik kazanan fert, toplumsal değerler nezdinde hareket etmeye başlamaktadır. Dolayısıyla eğitim kurumları, milli kültür mirasımızın, toplumsal değerlerimizin devamlılığı noktasında önemli rol oynamaktadır. Böylece toplumsal değerlerin bir aktarıcısı olan eğitim kurumu, yeni nesilleri çağdaş ve evrensel veriler ölçüsünde geliştirirken kendi milli kültürünü göz önünde bulundurmalı ve fertleri kendi tarihine, kültürüne, zevklerine yabancılaştırmadan geleceğe hazırlamalıdır (Arvasi, 1999: 108-109).

Din kurumu da değerlerin aktarılmasında oldukça önemlidir. Din kurumu, aynı amaç etrafında insanları bir araya getirmekte ve aynı dine mensup insanların ortak değerlerde buluşmasına ve bu değerleri benimsemelerine zemin hazırlamaktadır. Din, insanları bir taraftan iyiye, güzele, doğruya yönlendirmekte, bir taraftan da insanların manevi ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Kendine özgü norm ve değerleriyle din, bir yaşam biçimi teşekkül etmektedir. Kutsal olarak kabul edilen bu değerler, toplumun kültürünü yönlendirmektedir (Avcı, 2000: 20). Kurktan Bilgiseven'e göre din, manevi değerleri ve değer hükümlerini belirlemede önemli rol oynamaktadır. Ona göre eşitlik, adalet, demokrasi, özgürlük gibi kavramlar dini bir nitelik taşımaktadır (1984: 21). Aynı zamanda din, toplumsal ilişkilerin düzenlenmesinde ve davranışların belirlenmesinde de önemli rol oynamaktadır. Ahlaki değer ve prensiplerin temelini oluşturan din; sosyal, kültürel, politik ve ekonomi alanı gibi birçok alanı etkilemektedir (Küçükşen, 2012: 17-18). Dolayısıyla din, toplumsal yaşama yön veren önemli bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır (Kaymakcan, 2010: 11).

Sosyal yaşamda ilişkileri düzenleyen toplumsal değerler çeşitli kurumlar tarafından yeni nesillere aktarılmaya devam edilse de toplumsal yaşamda değişimin kaçınılmaz olması toplumsal değerlerin devamlılığını etkilemektedir. Dolayısıyla dinamik bir yapı arz eden değerler de zamansal ve mekânsal farklılıklara göre değişme ya da önemini yitirme eğilimi göstermektedir.

3. TOPLUMSAL DEĞİŞME VE DEĞERLER

Hiçbir toplum statik değildir; çağdaş dünya tarihin herhangi bir döneminde olduğundan çok daha hızlı değişmektedir. Bu nedenle toplumda yaşanan değişiklikleri analiz etmek hem değerler açısından hem de ekonomik, teknolojik, tarihsel değişiklikler açısından önemlilik arz etmektedir (Çileli, 2000: 297-298). Değerler için önemli olan insan doğası, toplumsal yaşam ve toplumsal değişim için de esas teşkil etmektedir (Yazıcı, 2014: 214). Anthony Giddens, içinde bulunduğumuz çağın toplumsal değişme nezdinde ele alınması gerektiğini belirtmektedir. Ona göre bütün insanlık ciddi ve hızlı bir toplumsal değişme içindedir (2005: 40).

Toplumsal değişme, “iç ve dış etkilerle grubun veya grubu meydana getiren birimlerin sosyal yapı ve fonksiyonlarında görülen yeni durumlar” olarak tanımlanmaktadır (Arvasi, 1999: 15). Dolayısıyla toplumsal değişme, süreç içerisinde toplumsal yapının ve onu meydana getiren ilişkilerin ve kurumların değişmesini ifade etmektedir (Zencirkıran, 2006: 9). Toplumsal değişimin temel unsurları insan, zaman ve mekândır. Toplumsal değişme, belli bir mekânda, zamana yayılarak gerçekleşmektedir (Doğan, 2012: 367).

Toplumsal değişime neden olan birçok faktör vardır. Öncelikle insanın psikolojik yapısı monotonluktan hoşlanmamakta ve bir değişim aramaktadır. Bunun yanında nüfus artışı, ilmi ve teknolojik gelişmeler, siyasi ve askeri çatışmalar, doğal afetler, kültürel etkileşimler ve benzerleri de sosyokültürel, ekonomik, politik değişimlere neden olmaktadır (Arvasi, 1999: 15). Toplumsal değişimde sanayileşme, kentleşme, küreselleşme, modernizm ve postmodernizm gibi faktörlerin de etkili olduğu aşikârdır (Düzgüner, 2015: 107-108).

Çevrenin sunduğu sosyokültürel imkânlar neticesinde insanlar kendilerini geliştirmektedir. İnsanlar kendilerini geliştirirken içinde buldukları çevre de buna bağlı olarak değişmektedir (Zijderveld, 1985:

41). Toplumsal yapı içerisinde yer alan fertlerin veya grupların toplumsal çevresi ile olan ilişkileri de sürekli bir değişim göstermektedir. Etkileşim içinde olan fertler, farklı norm ve değerlerle, farklı davranış biçimleriyle, farklı kurum ve yasalarla karşılaşmaktadır. Böylece fertler, bu farklı norm ve değerlere, davranış biçimlerine yeni anlamlar yüklemeye, kendi tutum, davranış ve değerlerini sorgulamaya ve onları terk etmeye başlamaktadır. Bu durumda yeni tutum, davranış ve değerler edinilmeye başlanmaktadır (Bahar, 2009: 76). Süreç içerisinde bazı değerlerden uzaklaşıldığı, bazı değerlere ise bağlılığın arttığı görülmektedir. Değerlerde meydana gelen bu durum, toplumsal değişimin göstergeleri olarak kabul edilmektedir (Yazıcı, 2013: 1499).

Nesnelerin, olay ve olguların önemini ortaya koyan değerler, süreç içinde öznel veya nesnel yaklaşımlarla değişime uğramaktadır (Köknal, 2007: 29). Bireycilik, çoğulculuk ve hoşgörünün kültürel çeşitliliği teşvik etmesi, değerlerin değişimine hatta kaybolmasına zemin hazırlamaktadır (Fukuyama, 2009: 28). Ayrıca değişen yaşam koşulları ile birlikte ihtiyaçların değişmesi kültürel değişmeyi, bunun nezdinde de toplumsal değerlerin değişmesini kaçınılmaz hale getirmektedir (Özyürek vd., 2019: 20).

Süreç içinde değişme eğilimi gösteren toplumsal değerler ve normlar, yavaş yavaş ve doğal bir şekilde değişmektedir (Giddens, 2004: 23). “Adalet”, “barış”, “hoşgörü”, “dürüstlük”, “dayanışma”, “merhamet” gibi toplumsal değerlerin değişmesi yahut önemini kaybetmesi insanı bireyselliğe, tek boyutluluğa sürüklemekte; yaşamı anlamsız kılmaktadır. Bir toplumsal yapı içerisinde yer alan değerlerin önemsizleşmesi, o toplumsal yapıda yer alan çocukların ve gençlerin sağlıklı bir karakter ve kişilik geliştirmelerini olumsuz etkilemektedir. Davranışlara yön veren değerlerin yıpranması, huzursuzluğu, anlamsızlığı, stresi kısacası sağlıksız bir toplumu ortaya çıkarmaktadır (Hökelekli, 2010: 5).

Toplumsal değerlerin değişmesinde kültürel, teknolojik, ekonomik faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Kültürel temaslar sonucunda meydana gelen kültürel etkileşim, kültürün ve onun bünyesinde bulunan unsurların değişmesine neden olmaktadır (Fichter, 2001: 139). Kültür unsurlarının bir bütünlük göstermesinden dolayı kültürün bir unsurunda meydana gelen değişim diğerlerini de etkilemektedir. Maddi kültür değişimi manevi kültür öğelerinin değişmesine sebep olurken, bazen de manevi kültür değişimi maddi kültür değişimine sebep olmaktadır (Torun, 2006: 37).

Teknolojik gelişmeler de insanların davranışlarında ve düşüncelerinde değişmelere neden olmaktadır (Güngör, 1980: 16). Teknoloji ve toplumsal yapı karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Teknolojik değişimler ve gelişmeler toplumun kültür, değer ve kurumlarından bağımsız olmadığı gibi toplumsal yapıda meydana gelen değişimler özellikle toplumsal değerlerin değişmesi de teknolojik değişim ve gelişmelerden bağımsız değildir (Çataloğlu, 2018: 28-29). Toplumsal değerlerin değişmesinde teknolojik gelişmelerin bir ürünü olan küreselleşme de etkilidir. İnsanlar artık sadece toplumsal çevrelerinden değil, dünyada var olan algı ve olaylardan da etkilenmektedir. Küreselleşme ile bilgi, çok geniş bir dolaşım ağına sahip olmuş, insanlar başka insanlarla, din ve kültürlerle tanışma fırsatı elde etmiştir. Bütün bunlar toplumun değerlerinin ve değer yargılarının değişmesinde etkili olmuştur (Düzgüner, 2015: 108).

Teknolojinin bir ürünü olan kitle iletişim araçları, değerlerin değişmesinde aktif rol oynamaktadır. Kitle iletişim araçları, olumlu etkilerinin yanı sıra, fertlerin rol model alacağı kişilerden kişiliklerine, tüketim alışkanlıklarına kadar birçok faktör üzerinde olumsuz etkilerde de bulunabilmektedir. Ayrıca kitle iletişim araçları vasıtasıyla olumsuz değerler olumluymuş gibi gösterilerek toplumda bir değer ve benlik çatışması yaşanmasına neden olmaktadır. Kitle iletişim araçları, toplumu tekdüze hale getirirken onları eleştirel olmaktan, yaratıcılıktan ya da var olan toplumsal değerlerini korumaktan alıkoymaktadır (Alav, 2020: 173-177). Dolayısıyla genelde teknolojiye özeldir de iletişim teknolojilerine her geçen gün yenilerinin eklenmesi toplumsal değerlerin, tutum ve davranışların da değişmesine neden olmaktadır (Gültepeataç Ayalp, 2010: 24-25).

Ekonominin de değerlerin değişmesinde önemli faktör olduğu görülmektedir. Francis Fukuyama, ekonomik eşitsizliğin ve artan zenginliğin -her toplumda aynı etkiyi yaratmamakla birlikte- değerler değişimi üzerinde etkili olabileceğini belirtmektedir. Ona göre ekonomik eşitsizlik, ailelerin parçalanmasına, suça, güvensizliğe, kötü alışkanlıklara neden olabilmektedir. Bunun yanında insanların

gelir düzeyleri arttıkça, onları birbirine bağlayan bağlar da zayıflamaya başlamaktadır. İnsanlar, kendi menfaatlerini düşünen, başkalarına bağımlı olmadan yaşamaya çalışan fertler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik eşitsizlikte olduğu gibi toplumun zengin olduğu dönemlerde de suç dalgaları ve güvensizlik artabilmektedir. Örneğin, Amerika’da büyük suç dalgalarının, toplumun zengin olduğu bir dönemde ortaya çıktığı görülmektedir (2009: 93-100).

Simmel, *Paranın Felsefesi* eserinde paranın insanların iç dünyalarını ve kültürü etkilediğini belirtmektedir. Para hem insan ve nesne arasına mesafe koymakta hem de bu mesafeyi aşmak için bir araç sağlamaktadır. Para ekonomisi ile bireysel kültür nesnel kültürün gerisinde kalmakta (2014: 10-11), toplumun norm ve değerleri önemli derecede değişime uğramaktadır (Korkmaz, 2013: 56-57). Para ekonomisi ile cimrilik, para hırısı, savurganlık, çileci yoksulluk, bıkkınlık gibi tutum ve davranışlar da ortaya çıkmaktadır (Simmel, 2014: 215-237). Paranın dolaşımı hızlandıkça para kazanma ve tüketme alışkanlıkları da değişmektedir (Ritzer ve Stepnisky, 2014: 177). Bu durumda parayı yönlendiren insanlar değil de insanı yönlendirenin para olduğu görülmektedir (Cüceloğlu, 2021: 213).

Tüketim çağı, insanları kısa süreli inançların, modaların ve ani duyguların etkisine kaptırmaktadır (Zijderveld, 1985: 82). İnsanlar tüketirken bir şeye sahip olmaktan ziyade, kendi içlerinde yaşamış oldukları yalnızlık, dirençsizlik, endişe gibi duyguları bastırmaya çalışmaktadırlar. Ancak ani olarak bu duygularını bastıran insanlar bir zaman sonra tüketimi yaşam biçimi haline getirmeye başlamaktadır. Doyumsuz bir hale gelen insan, tükettikçe özgürleştiğini, mutlu ve güçlü olduğunu zannetmektedir (Fromm, 2001: 26). Gelinek noktada insanlar yalnızca nesnelere değil, birbirleri ile olan arkadaşlıklarını, ilişkilerini, aile kurumlarını da tüketmektedirler (Gül, 2020: 263).

4. TOPLUMSAL DEĞERLERDEN UZAKLAŞMA

İnsan olmanın bir gereği olarak ortaya çıkan toplumsal değerler, çeşitli nedenlerden dolayı önemini yitirmekte ve insanlar süreç içerisinde bu değerlerden uzaklaşmaktadırlar. Sevgi, saygı, hoşgörü, empati, dürüstlük, güven gibi değerlerin yanı sıra toplumun genelinde yaygın olan örf-adet, gelenek-görenek gibi değerlerden de uzaklaşmaktadır. Bu durumda insanlar kendi içinde buldukları toplumda farklı bir yaşam biçimi tezahür edebilmektedirler.

Arzu Özyürek ve diğerlerinin yetişkinlerle yapmış olduğu çalışmada toplumsal değerlerin özünden uzaklaşmasının nedenleri; sosyal medya kullanımı, dini ve ahlaki değerlerin zayıflaması, sevgi ve saygı eksikliği, bencillik, eğitimsizlik, para kazanma hırısı şeklinde sıralanmıştır (2019: 24). Dolayısıyla sosyal medya ve maddiyatın hem toplumsal değerlerin değişmesinde hem de onlardan uzaklaşmasında etkili olduğu görülmektedir.

Toplumumuzda saygı, sevgi ve alçakgönüllülük gibi değerler, toplumsal ilişkiler açısından oldukça önemlidir. Selamlaşma bu değerlerin güzel bir örneğini sunmaktadır. Büyük, küçük herkesin birbirleri ile selamlaşmaları saygının, sevginin ve alçakgönüllülüğün bir göstergesidir (Kasapoğlu, 2010: 55). Türk kültüründe büyüklere saygı göstermek, onların tecrübelerinden faydalanmak önemli bir değerdir. Dede Korkut Hikâyeleri’nde yaşlılara karşı saygı göstermenin önemli olduğu anlatılmaktadır. Ferdin büyüklere saygı göstermesi, kendisinin toplum tarafından sevilmesini sağlamaktadır. Sadece büyüklere değil, anne-babaya, kardeşlere, vatana ve millete saygı ve sevgi göstermek, her ferdi alakadar eden bir toplumsal değerdir (Hasanova, 2011: 71-72). Ancak geldiğimiz noktada büyüklere, anne-babaya ne ölçüde saygı gösterildiği tartışmalıdır. Anne babasını evden kovmaları ve mecburi olmadığı halde onları huzur evine yerleştirenleri düşündüğümüzde bu değerden uzaklaştığımızı ifade edebiliriz.

Aile kurumuna atfedilen değerlerden de giderek uzaklaşmaktadır. Aile kalıpları birçok toplumda ciddi değişimlere uğramakta, aile türleri de giderek çeşitlilik kazanmaktadır. Evlenmeye duyulan heves azalmakta, ileri yaşlarda evlenme eğilimi artış göstermektedir. Giderek artan sayıda insan evlenmeden birlikte yaşamayı tercih etmektedir. Uzaklaşılacak sadece aile yapısı ve ev içi düzeni değil, insan ilişkilerinden de uzaklaşmaktadır. Aile içi şiddetin çok ciddi boyutlara ulaşmış olması, insan ilişkilerinin nasıl önemsizleştiğini ortaya koymaktadır (Giddens, 2005: 172).

Aile kurumunun giderek farklı bir boyut kazandığı görülmektedir. Anne-babalar danışılan, tecrübelerinden faydalanılan kişiler olma noktasında geri planda kalmaktadırlar. Torunlar ise kendi ferdi

kararları doğrultusunda büyükanne ve büyükbaba ile ilişkilerini devam ettirme eğilimindedirler. Dolayısıyla geniş aileden çekirdek aileye geçme ile birlikte, dede-nine-torun ilişkilerinin zayıfladığı, saygı ve sevgi değerlerinden de uzaklaştığı ifade edilebilir.

Türk kültüründe kadına verilen değerden de uzaklaştığı görülmektedir. Türklerin insan olarak kadına verdikleri değer hiçbir toplulukta görülmemiş ve bu durum Türk toplumunun bugünlere gelmesinde önemli bir rol oynamıştır (Acar, 2019: 396). Ancak son zamanlarda kadına yönelik şiddetin artması ve bununla birlikte kadın cinayetlerinin ciddi boyutlara ulaşmış olması, kadının bulunduğu konumun değiştiğini ve kadına verilen değerden maalesef ki uzaklaştığını gözler önüne sermektedir.

Toplumsal değerlerden uzaklaşılmasında birçok etkenin etkili olduğu görülmektedir. Bu çalışmada toplumsal değerlerden uzaklaşmanın genel sebepleri üzerinde durulmaktadır. Öncelikle toplumsal değerlerden uzaklaşmada **yabancılaştırmanın** önemli bir etken olduğu görülmektedir. Yabancılaştırma, “ferdin, üyesi olduğu toplumun manevi değerlerine karşı tavır alması ve ondan uzaklaşması” olarak ifade edilmektedir (İşçi, 2013: 165). Karl Marx ise yabancılaştırmayı, “insanı kendi etkinliğinin ürünlerine, üretken etkinliğinin kendisine, içinde yaşadığı doğaya, kendine, kendi özsel doğasına, insanlığına, öteki insanlara yabancılaştıran eylemdir” şeklinde ifade etmektedir (2007: 12). Bu durumda yabancılaştırma sadece diğer insanlarla temasa geçmemeyi değil, kişinin kendisiyle de temasa geçmemesini ifade etmektedir (Karaca, 2014: 38).

Ferdin toplumsallaşmasında diğer fertler ve toplumsal gruplar ile kurduğu iletişim önemlidir. Ancak fert toplumsal yaşamda yardımlaşma, dayanışma, birlik ve beraberlik gibi duygulardan mahrum kaldığında yabancılaştırma ve anomi de kaçınılmaz olmaktadır (Erkal, 2000: 83). Zygmunt Bauman, yaşam telaşı içinde insanın başına gelebilecek en kötü şeyin anomi olduğunu belirtmektedir. Ona göre normların yokluğunu ifade eden anomi, engelleyici bir duruma işaret etmektedir (2018: 48). Kurtkan Bilgiseven (1995: 306), toplumsal normlar zayıfladığında yani normlar kişiyi etkileme gücünü kaybettiğinde anominin ortaya çıktığını ifade etmekte, anomi durumunda kişilerin arzuları ile toplumsal eylemler arasında bir zıtlık ortaya çıkmasından dolayı toplumsal yabancılaştırmanın da ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Toplumsal yabancılaştırmanın artması, toplumun birlik ve beraberliğinin de bozulmasına neden olmaktadır.

İletişim teknolojilerinin de yabancılaştırma üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Giderek yaygın bir şekilde kullanılan iletişim teknolojileri, onlara bağımlılığı da beraberinde getirmektedir. Bu bağımlılık, insanları ailesinden, kalabalıklardan hatta kendisinden uzaklaştırmakta ve ekranlarla onları baş başa bırakmaktadır. İnsanların birbirleriyle etkileşimleri kültürün ve toplumsal değerlerin kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlamaktadır. Ancak insan, kültür ve değerler arasına ekranlar girmiştir. Bu durumda insanlar kendi kültürel kimliklerinden, değerlerinden ve kendilerinden uzaklaşmaya ve yabancılaştırmaya başlamaktadır (Karagülle ve Çaycı, 2014: 8).

Toplumsal değerlerden uzaklaşmada **göç** unsurunun da etkili olduğu görülmektedir. Başka ülkelere yapılan işgücü göçleri yahut başka amaçlarla yapılan göçler insanları kendi toplumsal değerlerinden uzaklaştırmaktadır. Bu uzaklaşma zaman içerisinde yaşadıkları ülkenin değer yargılarını, dillerini, tutum ve davranışlarını benimsemelerine sebebiyet vermektedir (Somersan, 2004: 87). Geldikleri yerde her şeyi yeniden öğrenmek durumunda kalan insanlar “yeniden toplumsallaştırma” sürecine girmektedir (Adıgüzel, 2020: 157). Dolayısıyla coğrafi hareketlilikte insanlar kendi kültürlerinin aktarıcısı oldukları gibi göç ettikleri yerdeki kültürün de alıcısı konumundadırlar (Erkal, 2000: 145).

Göç, hangi maksatla gerçekleşmiş olursa olsun toplumsal ve kültürel değişimi mümkün kılmaktadır. Göç, yeni bir yaşam biçimini zorunlu hale getirmektedir. Bununla birlikte farklı gelenek, görenek, din, dil kısacası farklı kültürel yapı içinde bir uyum sorunu da yaşanmaktadır. Bu durumda yapılması gereken, farklılıkların kabul edilmesidir. Aksi halde göç edenler bir kültür şoku yaşamaktadır. Toplumdan dışlanmama adına toplumsal uyum bu süreçte oldukça önemlilik arz etmektedir. Uyum sürecinin olumlu sonuçlanması için insanların birbirlerine karşı hoşgörülü olmaları ve müşterek değerler çerçevesinde bütünleşmeleri gerekmektedir (Keskinel ve Doğan, 2020: 54).

Toplumsal değerlerden uzaklaşma noktasında **kentleşme** olgusunun da etkili olduğu görülmektedir. Kentleşmenin temelinde kırdan kente göç yer almaktadır. Ayrıca kentleşme, kente özgü davranışların fertler tarafından benimsenmesini de gerektirmektedir. Dolayısıyla kentleşme, demografik, ekonomik, toplumsal ve kültürel değişimleri içinde barındıran bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Mutlu vd., 2016: 21).

Kentleşme, insanların davranışlarında kente özgü değişiklikler meydana getirme potansiyeline sahiptir (Mutlu vd., 2016: 57). Dolayısıyla kentleşme, kentleşmeyi beraberinde getirmektedir. Kentleşmenin bir gereği olarak kentleşme, “*kente göç eden bireyin ya da kentte ikamet eden nüfusun değişimi sonucu geldiği konum*” olarak ifade edilmektedir (Kaya, 2003: 140). Kısaca kentleşme, kır kültüründen farklı olan kent kültürünün benimsenmesini ifade etmektedir.

Kentsel mekânlarda yaşama, kırın kendine özgü toplumsal alışkanlıklarından, geleneksel değer yargılarından ve davranışlardan uzak durmayı gerekli kılmaktadır. Kent, kendine özgü mimarisiyle kendine özgü bir yaşam biçimi belirlemektedir (Doğan, 2014: 541-542). Kırsal alanlardan kentsel alanlara yapılan göçle birlikte akrabalık ve komşuluk değerleri zayıflamaya başlamıştır. Akrabalık ve komşuluk önemli dayanışma mekanizmaları olmalarına rağmen bu değerler sınırlı gruplar arasında devam ettirilmeye başlanmıştır (Özbay, 2014: 85). Louis Wirth de kentsel yaşamla birlikte birincil ilişkilerin yerini ikincil ilişkilerin aldığı, akrabalık ve komşuluk ilişkilerinin zayıfladığını, aile kurumunun önemini kaybettiğini, geleneksel dayanışma mekanizmalarının değiştiğini belirtmektedir (2002: 101).

Yanlış anlaşılabilir ya da yanlış uygulanan **bireyselleşmenin** de toplumsal değerlerden uzaklaşmada etkili olduğu görülmektedir. Küreselleşmenin bir getirisi olan bireyselleşme, fertlerin kendilerini geliştirmeleri olarak da ifade edilmektedir. Bireyselleşme, fertlerin hem topluma, hem ülkesine hem de kendilerine yararlı olmasını sağlayacak bilgi ve becerilerle donanmayı ifade etmektedir (Kan, 2009: 897). Sağlıklı yollardan gerçekleştirilen bireyselleşme hem topluma hem de ferde yararlı iken sağlıksız bir yolla gerçekleştirilen bireyselleşme, ferdin bencillığe düşmesine, toplumla olan münasebetlerinin bozulmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla bireyselleşmenin nasıl anlaşıldığı ve nasıl yaşama geçirildiği oldukça önem arz etmektedir. Yanlış anlaşılabilir ya da yanlış uygulanmış bir bireyselleşmenin toplumda çatışmaya ve dağılmaya neden olacağı şüphe edilmez bir durumdur (Cezayirli, 2004: 52). Bireyselleşme -yanlış anlaşılabilir ve uygulanan bireyselleşme-, geleneksel rolleri ve kolektif bağları koparmaktadır. Ulrich Beck ve Giddens, içinde bulunduğumuz kültürün “*bireyselleşmiş kültür*” olduğunu belirtmektedir. Bu durumda toplum düzeninden bir uzaklaşma da söz konusu olmaktadır (Delanty, 2015: 133).

Süreç içerisinde yaşanan değişimler ve gelişmelerle birlikte yanlış bir bireyselleşme yaşanmakta ve değerler de bu bireyselleşmeden nasibini alarak bireyselleşmektedir. Önceden aile ve akrabalara önem verme, dürüstlük, merhamet gibi değerler ön planda iken günümüzde özgüven, cesaret, rekabet gibi bireysel değerler ön plana çıkmıştır. Özellikle yeni nesiller, içinde buldukları şartlardan ve dünyadaki gelişmelerden çabuk etkilenmektedir. Bu nedenle yeni nesillerin kişilikleri olduğu kadar değer dünyaları da bu etkilenmeden bağımsız değildir. Yeni kültürler ve yeni değerler karşısında çocuklar ve gençler kendi toplumsal değerlerinden uzaklaşmaktadırlar (Düzgüner, 2015: 106). Fukuyama’ya göre toplumlar müşterek değerler üzerine kurulmaktadır. Bu müşterek değerlere ne ölçüde dikkat edilip saygı gösterilirse toplum da o ölçüde güçlü ve güven düzeyi yüksek bir toplum olmaktadır. Ancak artan bireycilikle birlikte insanların özgürlüklerini en üst seviyede yaşama istekleri, her türlü otoritenin sorgulanmasına neden olmaktadır (2009: 126). Bu durumda toplumsal değerlerin sorgulanması, bireyciliklerine zarar verdiği düşünülen değerlerden uzaklaşılması da kaçınılmaz olmaktadır.

Sosyal medyanın bilinçsizce kullanılması da toplumsal değerlerden uzaklaşılmasına neden olmaktadır. Toplumsal ilişkilerde bir araya gelme ve bir şeyler paylaşma oldukça önemlidir. Sosyal medya bu noktada önemli bir mecra olsa da güven verme noktasında oldukça düşük bir dereceye sahiptir. Dolayısıyla sosyal medyanın güven verme noktasındaki zayıflığı, sosyal sermayeyi besleme noktasında da zayıf kaldığını göstermektedir (Babacan, 2017: 185). Ayrıca sosyal medyada paylaşımların çok hızlı

bir şekilde yayılması, onun takip edilmesini ve kontrolünü güçleştirmektedir (Vural ve Bat, 2010: 3352). Bu durum da yine sosyal medyanın güvenilirliğini ortadan kaldırmaktadır.

İletişim teknolojileri insanları birbirinden uzaklaştırmakta ve yalnızlaşmayı arttırmaktadır. Yeni toplumsallaşma imkânları sunan teknoloji, özellikle gençleri geleneksel toplumsallaşma mekânlarından uzaklaştırmaktadır. İnsanlar bir araya gelseler dahi, teknolojik aletlerle günün her saati kesintisiz kullandıkları sosyal medya, onları yine birbirinden habersiz hale getirmekte ve yalnızlaşmayı tetiklemektedir. Her şeyin hızlı bir şekilde değiştiği 21. yüzyılda insanlar, birbirlerinden, değerlerinden uzaklaşarak yalnızlaşmaktadır. Dolayısıyla bu dönemde insan ilişkilerinin, zamanın ve mekânın mutasyona uğradığı, yalnızlaşan insanların sayısının giderek arttığı görülmektedir (Karagülle ve Çaycı, 2014: 3-4). Teknolojik cihazların gelişmesi ve bu cihazlarla erişilen sosyal medyanın kullanılması, aile ve sosyal çevrede yüz yüze ilişkilerin ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Bu durumda, sosyal medyanın basit değerlerine ve diline maruz kalan fertlerin sosyalleşmesi ve değerlerini benimsemesi sekteye uğramaktadır. Böyle bir ortamda fertlerin toplumsal değerlerden uzaklaşmaları da kaçınılmaz olmaktadır (Avcı ve Topçu, 2019: 117).

Sosyal sermayenin zayıflaması da toplumsal değerlerden uzaklaşılmasına neden olmaktadır. Sosyal sermaye, en az iki veya daha fazla fert arasındaki işbirliğini teşvik eden, somutlaştırılmış enformel bir normdur (Fukuyama, 2001: 7). Toplumsal yaşamda fertler arasındaki duygu, düşünce ve çıkar birliğini ifade eden sosyal sermaye, toplumdaki sevgiyi, saygıyı, güveni, değerleri, normları kısacası formel ve informel kuralların, kurumların tümünü kapsamaktadır (Aktan ve Yay, 2019: 11). Sosyal sermaye, insanların sahip oldukları değerli ilişkiler olarak da ifade edilmektedir (Ritzer ve Stepnisky, 2013: 156).

İnsanların müşterek amaçlar için bir araya gelmeleri, norm ve değerleri paylaşmaları onları bir grup, bir topluluk haline getirmektedir. Bu insanların müşterek bir zeminde bir araya gelmesi güveni ortaya çıkarmaktadır. Güven, başlı başına bir değer haline gelmektedir. Ancak toplumda güven düzeyinde bir azalma meydana geldiğinde insanlar arasında işbirliği yapmak, müşterek değer ve normlardan hareket etmek de zorlaşmaktadır (Fukuyama, 2005: 26-27). Bu durumda insanların kendi bireysel değer ve normlarının ön plana çıkacağı, temel toplumsal değer ve normlardan uzaklaşılacağı düşünülmektedir.

İnsanların birbirlerine duydukları güven duygusunun azalması ile birlikte evlilik ve doğum oranları azalmakta, boşanmalar ise giderek artmaktadır. Toplumsal bir kurum olan akrabalık da zayıflamaktadır. Ayrıca insanların birbirleriyle olan ilişkilerinin yapısı da değişmektedir. Bütün bu değişimler egemen toplumsal değerlerin çöküşüne yol açmaktadır (Fukuyama, 2009: 19).

Gelinen noktada, yabancılaşma, göç, kentleşme, bireyselleşme, sosyal medya ve sosyal sermayenin zayıflamasının toplumsal değerlerden uzaklaşılmasında çeşitli derecelerde etkilerinin olduğu görülmektedir. Toplumsal değerlerden uzaklaştığımızın farkına varmanın, toplumun birliği, beraberliği, geleceği ve bizi biz yapan değerlerimizin devamlılığı açısından oldukça önem arz ettiği görülmektedir.

SONUÇ

İnsanın kendine has doğası toplumsal değerleri ortaya çıkarmıştır. Toplumsal değerler, insanların hal ve hareketlerinde, duygu ve düşüncelerinde referans aldıkları değerlerdir. Dolayısıyla kültürün bir unsurunu oluşturan toplumsal değerler, toplumdan topluma farklılık gösterse de bir yaşam biçimi sunmaktadır. Ancak bu yaşam biçimi, zamansal ve mekânsal farklılıklarla birlikte değişime uğrayabildiği gibi farklı derecelerde de olsa bu değerlerden uzaklaşılabilir. Bu noktadan hareketle bu çalışmada toplumsal değerlerden uzaklaşma üzerinde durulmuştur.

Toplumsal değerlerden uzaklaşıldığı ve birtakım toplumsal değerlerin giderek önemsizleştiği görülmektedir. Bu noktada birçok etkenin etkili olduğu ifade edilebilir. Bu çalışmada yabancılaşma, göç, kentleşme, bireyselleşme, sosyal medya ve sosyal sermayenin zayıflaması, toplumsal değerlerden uzaklaşmanın genel sebepleri olarak ele alınmıştır.

İnsanın kendine ve topluma yabancılaşması, diğer insanlarla iletişime geçmemesine, huzursuz ve mutsuz olmasına ayrıca insan yaşamına anlam katan değerlerden ve o kendine has yaşam biçiminden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Aynı şekilde insanların doğup büyüdüğü yerlerden farklı yerlere göç

etmeleri, farklı kültürleri tanımaları ve yeni bir yaşam biçimi benimsemek zorunda kalmaları da toplumsal değerlerden uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Kırdan kente yapılan göçler ve bunun bir getirisi olan kentleşme de insanlara kendine özgü bir yaşam biçimi sunmakta ve kentleşmeyi mecburi kılmaktadır. Bu durumda doğal olarak kırsal yaşamın kendine has toplumsal değerlerinden de uzaklaşmaktadır.

Yanlış anlaşılmiş ve yanlış uygulanmış bir bireyselleşmenin de toplumsal değerlerden uzaklaşılmasına neden olduğu görülmektedir. Bireyselleşme, doğru anlaşıldığında ferdin kendini geliştirmesini, topluma ve ülkesine faydalı olması yönünde adımlar atmasını sağlamaktadır. Ancak bireyselleşmenin yanlış bir biçimde hayata geçirilmesi, ferdin bencillığe düşmesine, toplumla olan ilişkilerinin bozulmasına ve kendini toplumdan soyutlamasına neden olmaktadır. Aynı şekilde sosyal medyanın bilinçsiz kullanımı da toplumsal ilişkileri zedelemekte; güven duygusundan yoksun sözde iletişimlerin, sözde sosyal çevrelerin oluşmasına neden olmaktadır. Bir değil birçok kimlik kullanılan sosyal medyada insanlar, gerçeklikten giderek uzaklaşmakta, sahte dünyalarda yaşamaya başlamaktadırlar. İnsanları yüz yüze iletişime geçmekten alıkoyan sosyal medya, değerli ilişkilerden oluşan sosyal sermayeyi de güçsüzleştirmektedir.

İnsanların toplumsal ilişkiler içinde olması değerlerin ve sosyal sermayenin devamlılığı için önemlidir. Ailede başlayan ve yaşamın diğer alanlarında devam eden ve giderek büyüyen sosyal sermayemiz toplumsal değerler ölçüsünde varlığını sürdürmektedir. Sosyal sermaye, besin kaynaklarını kaybettiğinde değerlerin devamlılığı da olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla sosyal sermayenin zayıflaması, gücünü kaybetmesi, toplumsal değerlerden uzaklaştığımızın da bir göstergesi olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2019). "Türk Kültür ve Devlet Geleneğinde Kadın", İnsan ve İnsan Dergisi, 21(6), 395-415.
- Adıgüzel, Y. (2020). Göç Sosyolojisi (4. Basım), Ankara: Nobel Yayınları.
- Aktan, C. C. ve Yay, S. (2019). Kurumsal Sosyal Sermaye, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alav, O. (2020). Kitle İletişim Araçları Medya: Medyanın Birey ve Toplumsal Yapıya Etkileri, İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Arvasi, S. A. (1999). Eğitim Sosyolojisi, İstanbul: Burak Yayınevi.
- Avcı, N. ve Topçu, D. (2019). "Kültürel Deformasyonda Teknolojinin İzleri", Tabula Rasa: Felsefe ve Teoloji Dergisi, (33), 109-118.
- Avcı, N. (2007). Toplumsal Değerler ve Gençlik: Bir Değerler Sosyolojisi Denemesi, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Avcı, N. (2000). Türkiye'de Modernleşme Açısından Din-Kültür-Siyaset (1839-1960), İstanbul: Pınar Yayınları.
- Babacan, M. E. (2017). Sosyal Medya ve Gençlik, İstanbul: Bir Yayıncılık.
- Bahar, H. İ. (2009). Sosyoloji (3. Baskı), Ankara: Usak Yayınları.
- Bauman, Z. (2018). Akışkan Modernite (3. Baskı), S. O. Çavuş (Çev.). İstanbul: Can Yayınları.
- Bolat, Y. (2016). "Sosyal Değerleri ve Değerler Eğitimi Anlamak", The Journal of Academic Social Science, 4(29), 322-348.
- Cezayirli, G. (2004). "Küreselleşme, Bireyselleşme ve Toplumsallaşma", Erdem İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, 14(41), 29-58.
- Cüceloğlu, D. (2021). Var Mısın?: Güçlü Bir Yaşam İçin Öneriler (5. Baskı), İstanbul: Kronik Kitap.

- Çataloğlu, S. (2018). “Yaşlılık, Değer ve Teknoloji”, Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi, 1(1), 25-33.
- Çileli, M. (2000). “Change in Value Orientations of Turkish Youth From 1989 to 1995”, The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 134(3), 297-305, DOI: 10.1080/00223980009600869.
- Delanty, G. (2015). Bir Kavramın Anatomisi: Topluluk, F. B. Atay (Çev.). İstanbul: Everest Yayınları.
- Doğan, İ. (2012). Eğitim Sosyolojisi (2. Baskı), Ankara: Nobel Yayınları.
- Doğan, İ. (2014). Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar (13. Baskı), Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Dönmezer, S. (1990). Sosyoloji (10. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Düzgüner, S. (2015). “Değişen Dünyada Gençlik ve Değerler” Gençlik Araştırmaları Dergisi, 3(3), 105-126.
- Erdal, K. (2019). “Values Education in Kids Games”, International Journal of Humanities and Research, 3(2), 53-59.
- Erkal, M. E. (2000). İktisadi Kalkınmanın Kültür Temelleri (5. Baskı), İstanbul: Der Yayınları.
- Ersoy, B. (2006). Toplumsal Değerler ve Çalışanların İş Doyumu Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Fichter, J. (2001). Sosyoloji Nedir? (5. Baskı), N. Çelebi (Çev.). Ankara: Atilla Kitabevi.
- Fromm, E. (2001). İtaatsizlik Üzerine, A. Sayın (Çev.). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Fukuyama, F. (2009). Büyük Çözümle: İnsan Doğası ve Toplumsal Düzenin Yeniden Oluşturulması. Hasan Kaya (Çev.). İstanbul: Profil Yayınları.
- Fukuyama, F. (2005). Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması (3. Baskı), A. Buğdaycı (Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Fukuyama, F. (2001). “Social Capital, Civil Society and Development”, Third World Quarterly, 22(1), 7-20. <http://doi.org/10.1080/713701144>.
- Giddens, A. (2005). Sosyoloji. Cemal Güzel (Yayına Hazırlayan). Ankara: Ayraç Yayınevi. Giddens, A. (2004). Modernliğin Sonuçları (3. Baskı), E. Kuşdil (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Göz, K. (2014). “Toplumsal Değerler Bağlamında Yaşama Hürriyeti”, Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 1(1), 85-101.
- Graves, C. W. (1970). “Levels of Existence: An Open System Theory of Values”, Journal of Humanistic Psychology, 10(2), 131 – 155.
- Gül, H. (2020). “Yeni Kentleşme Sürecinde Kentli Karakter(ler)in Sosyolojik Yansımaları”, Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi, (46), 257-270. DOI: <https://doi.org/10.17498/kdeniz.644268>
- Gültepeataç Ayalp, B. (2010). Sosyal Sermaye ve Değer İlişkisi: Özel Bir Lise Örneği, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gümüş, Ö. D. (2009). Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD), Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güngör, E. (2000a). Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak, İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Güngör, E. (2000). Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar: Ahlak Psikolojisi, Ahlaki Değerler ve Ahlaki Gelişme (2. Baskı), İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Güngör, E. (1980). Kültür Değişmesi ve Milliyetçilik, İstanbul: Ötüken Yayınları.

- Hasanova, P. M.K. (2011). “Kitab-ı Dede Korkut Destanında Büyüklere, Anne Babaya, Kardeşe, Bilgin İnsanlara Saygı Terbiyesi”, Motif Akademi Halkbilimi Dergisi, 1(Azerbaycan Özel Sayısı-I), 67-73.
- Hökelekli, H. (2010). “Modern Eğitimde Yeni Bir Paradigma: Değerler Eğitimi”, Eğitime Bakış: Eğitim Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi, 6(18), 4-10.
- İşçi, M. (2013). Sosyal Yapı ve Sosyal Değişme, İstanbul: Der Yayınları.
- Kan, Ç. (2009). “Değişen Değerler ve Küresel Vatandaşlık Eğitimi”, Kastamonu Eğitim Dergisi, 17(3), 895-904. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefdergi/issue/49068/626074>.
- Karaca, F. (2014). Yabancılaşma ve Din: Dinsel Yabancılaşmanın Sosyal Psikolojik Analizi (2. Baskı), İstanbul: Çamlıca Yayınları.
- Karagülle, A. E. ve Çaycı, B. (2014). “Ağ Toplumunda Sosyalleşme ve Yabancılaşma”, The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication, 4(1), 1-9.
- Kasapoğlu, A. (2010). “İslâm’da Selâm ve Selâmlaşma Olgusu”, Hikmet Yurdu Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 3(6), 49-87.
- Kaya, E. (2003). Kentleşme ve Kentlileşme, İstanbul: İlke Yayınları.
- Kaymakcan, R. (2010). “Değer Kavramı ve Gençlerin Dini Değerleri”, Eğitime Bakış: Eğitim Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi, 6(18), 10-16.
- Keskinel, B. ve Doğan, C. (2020). “Göç, Çokkültürlülük ve Toplumsal Uyum”, Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 06(02), 51-58.
- Korkmaz, A. (2013). “Değerler Sosyolojisi”, Toplum Bilimleri Dergisi, 7(14). 51-78.
- Köknel, Ö. (2007). Çatışan Değerlerimiz, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kurtkan Bilgiseven, A. (1995). Genel Sosyoloji (5. Baskı), İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Kurtkan Bilgiseven, A. (1984). Türk Milletinin Manevi Değerleri, İstanbul: Orkun Yayınevi.
- Küçükşen, K. (2012). Dindarların Para İle İmtihanı: Holding Tecrübesi, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Marshall, G. (1999). Sosyoloji Sözlüğü, O. Akınhay - D. Kömürcü (Çev.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marx, K. (2007). Yabancılaşma (3. Baskı), K. Somer vd. (Çev.). Ankara: Sol Yayınları.
- Mutlu, A. vd. (2016). Kentleşme, Ankara: Palme Yayınları.
- Ozankaya, Ö. (1995). Temel Toplumbilimleri Terimleri Sözlüğü, İstanbul: Cem Yayınevi.
- Özbay, F. (2014). “Akrabalık ve Komşuluk İlişkileri”, Türkiye Aile Yapısı Araştırması İleri Analiz Raporu. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve IPSOS.
- Özensel, E. (2003). “Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer”, Değerler Eğitimi Dergisi, 1(3), 217-239.
- Özyürek vd. (2019). “Yetişkin Bakış Açısından Toplumsal Değerleri Etkileyen Faktörler”, I. Uluslararası İktisat, İşletme ve Sosyal Bilimler Kongresi 18-19-20 Ekim içinde (19-26). Karabük Üniversitesi Yayınevi.
- Ritzer, G. ve Stepnisky, J. (2014). Sosyoloji Kuramları (9. Eds.). Himmət Hülür (Çev.). Ankara: De Ki Yayınları.
- Ritzer, G. ve Stepnisky J. (2013). Çağdaş Sosyoloji Kuramları ve Klasik Kökleri (4. Eds.), Irmak Ertuna Howison (Çev.). Ankara: De Ki Yayınları.
- Schwartz, S. H. (2012). “An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values”, Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>.

- Schwartz, S. H. (2006). "Basic Human Values: Theory, Measurement and Applications", *Revue Française de Sociologie*, (42), 249-288. Online Erişim : https://www.researchgate.net/publication/286951722_Basic_human_values_Theory_measurement_and_applications/link/568d5e9b08aead3f42ed9c5d/download.
- Schwartz, S. H. (1994). "Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?", *Journal of Social Issues*, 50 (4), 19-45.
- Simmel, G. (2014). *Paranın Felsefesi*, Y. Olağan-Ö. Didem Aydın (Çev.). İstanbul: İthaki Yayınları.
- Somersan S. (2004). *Sosyal Bilimlerde Etnisite ve Irk*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Torun, E. (2006). *II. Dünya Savaşı Sonrası Türkiye’de Kültürel Değişimler, İç ve Dış Etkenler*, Antalya: Yeniden Anadolu ve Rumeli Müdafaa-i Hukuk Yayınları.
- Tural, S. K. (1988). *Kültürel Kimlik Üzerine Düşünceler*, Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Vural, Z. B. A. ve Bat, M. (2010). "Yeni Bir İletişim Ortamı Olarak Sosyal Medya: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesine Yönelik Bir Araştırma", *Journal of Yaşar University*, 20(5), 3348-3382.
- Wirth, L. (2002). "Bir Yaşam Biçimi Olarak Kentleşme", *20. Yüzyıl Kenti*, A. Alkan, B. Duru (Der. ve Çev.), içinde (77-106), Ankara: İmge Yayınevi.
- Yazıcı, M. (2014). "Değerler ve Toplumsal Yapıda Sosyal Değerlerin Yeri", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 209-223.
- Yazıcı, M. (2013). "Toplumsal Değişim ve Sosyal Değerler", *Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 1489-1501.
- Yazıcı, M. (2013a). "Değerler Eğitimine Gönüllü Katılan Öğretmenlerin Profili ve Görüşleri", *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science*, 6(2), 995-1023.
- Zencirkıran, M. (2016). *Sosyoloji* (4. Baskı), Bursa: Dora Yayınları.
- Zijderveld, A. C. (1985). *Soyut Toplum*, C. Cerit (Çev.). İstanbul: Pınar Yayınları.

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

**TSMK H. 760 ENVANTER NUMARALI HAMSE-İ NİZAMİ NÜSHASINDAKİ
LEYLA İLE MECNUN'UN OKUL SAHNESİNDE KULLANILAN MALZEMELER¹
MATERIALS USED IN THE SCHOOL SCENE OF LAYLA AND MAJNUN IN THE
DUBPLICATE OF KHAMSA OF NIZAMI ARCHIVED WITH THE INVENTORY
NUMBER TSMK H. 760**

**Arş. Gör. A. Taylan URAN²
Doç. Dr. Şehnaz BİÇER³**

ÖZ

Aşk mesnevilerinin arasında en güzel hikâyelerden olan Leyla ve Mecnun eseri yüz yıllarca farklı şairler tarafından yazılmıştır. Bu Şairler arasında Fars edebiyatında aşk mesnevilerinin üstadı olan Nizami'nin Topkapı Sarayı Müzesi Kütüphanesinde bulunan H. (Hazine) 760 envanter numaralı eseri çalışmaya dahil edilmiştir.

Hamsenin 136a varağında yer alan Leyla ile Mecnun mesnevisindeki okul sahnesi ele alınmıştır. Bu minyatürde bütün detaylar incelenerek, dijital programlarda en ince ayrıntıları ile çizimleri yapılmış ve sahnede yer verilen öğelerin tasvirleri değerlendirilmiştir. Makalede sırasıyla, Safevî dönemi kültür ve sanat ortamı ile minyatür üslubundan, Nizami Gencevi'nin hayatı ve eseri Hamse-i Nizami'den kısaca bahsedilmiştir. Dönemin okullarında kullanılan araç, gereç ve malzemelerin, Leyla ve Mecnun tasviri üzerinden değerlendirilerek detaylı çizimlerle tanıtılması amaçlanmıştır. Sahnede murakka, kâğıt mühresi, yazı kâğıtları, rahle, hokka, divit, makta ve kalem gibi malzemeler tespit edilmiştir. Bu malzemelerin günümüzdeki kullanım alanlar örneklendirilmiş, işlevini yitirenler ile gelişen teknolojiler doğrultusunda değişen malzemelerin tespiti yapılarak kitap sanatlarının geleneğine ne kadar bağlı kalabildiği açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Safevî, Türk Sanatı, Minyatür, Hamse-i Nizami, Leyla ile Mecnun.

JEL Kodu: N95

ABSTRACT

The manuscript of Layla and Majnun, one of the most beautiful stories among love masnavis, was written by different poets for hundreds of years. Among these poets, the manuscript of Nizami, who is the master of love masnavis in Persian literature, archived in the Topkapı Palace Museum Library with the inventory number H. (Hazine) 760 has been included in the study.

The school scene in the masnavi of Layla and Majnun on page 136a of the khamisa has been discussed. In this miniature, all details have been examined, drawn to the last detail in digital programs, and the depictions of the elements on the stage have been evaluated. In the article, culture, art environment and the miniature style of the Safavid period, Nizami Ganjavi's life and manuscript Khamisa of Nizami have been briefly mentioned. It has been aimed to introduce the tools, equipment and materials used in the schools of the period with detailed drawings by evaluating the depiction of Layla and Majnun. Materials such as murakka, paper seal, writing papers, lectern, inkwell, divit, maq and pen have been found on the scene. The current usage areas of these materials have been exemplified, the ones that have lost their function and the materials that have changed in line with the developing technologies have been determined and to what extent book arts have been able to adhere to their tradition has been explained.

Keywords: Safevid, Turkish Art, Miniature, Khamisa of Nizami, Layla and Majnun

JEL Code: N95

¹ Bu makale "Hamse-i Nizami Nüshalarındaki Leyla ile Mecnun'un Okul Sahnelerinin Analizleri" isimli sanatta yeterlik tezinden üretilmiştir.

² Marmara Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Geleneksel Türk Sanatları Bölümü, Acıbadem, İstanbul/TÜRKİYE, Arş. Gör. A. Taylan URAN, taylanuran@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4850-8749>

³ Marmara Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Geleneksel Türk Sanatları Bölümü, Acıbadem, İstanbul/TÜRKİYE, Doç. Dr. Şehnaz BİÇER, sehnazalp@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-2345-6789>

1. GİRİŞ

Minyatür sanatı açısından önemli bir yere sahip olan Safevî Dönemine tarihlenen bir eser olan TSMK H. 760 envanter numaralı Hamse-i Nizami örneği, günümüzde de önemini korumakta ve araştırmacılar için büyük önem arz etmektedir. Eserin 136 a varağındaki Leyla ile Mecnun'un okul tasvirinin günümüze korunarak gelmesi çalışmanın yöntemi açısından oldukça önemlidir. Tespit edilecek malzemelerin tasvirlerinin, sahnede çok küçük ebatlarda uygulanması analiz çizimlerini zorlaştıran bir unsurken, bu tespitlerin yapılması ise eserin günümüzde de neredeyse ilk günkü canlılığını ve netliğini korumasıyla mümkün olmuştur. Bu sayede tüm detaylar gözlemlenebilmiş ve çizimler tamamlanabilmiştir. Ayrıca eser, Safevî minyatür üslubunun çok güzel bir örneğidir.

Safevî Dönemi, İslâm sanat tarihinde özellikle İran sanatı üzerinde büyük önem arz eder. Safevîler, gerek mimari yapılarda gerekse kitap sanatlarında oldukça detaylı ve gösterişli eserler meydana getirmişlerdir. Safevî hükümdarları sanatçılara sahip çıkarak sanatsal faaliyetlerin ilerlemesine de büyük katkı sağlamışlardır. Özellikle başkent olduktan sonra İsfahan, Safevî sanatının merkezi olmuştur. Bu dönemde yabancılarla olan etkileşiminin artması sanat faaliyetlerine önemli destekler sağlanmış, bu sayede ihtişamlı sanat eserleri ortaya konmuştur. Safevîlerin sanat anlayışı çevre ülkeler üzerinde de etkili olmuş, özellikle Safevî nakkaşlar ve onların minyatürleri Osmanlılar'dan, Hindistan'da Babürlere kadar tesirini göstermiştir. Safevî sanatında hat ve minyatür önemli bir yere sahiptir. Hükümdarların himayesindeki hattat ve nakkaşların, mimari yapılardaki tezyinatları düzenlediği, cam, seramik ve metal eşyaların şekil ve süslemelerini belirlediği, halı desenlerini tasarladığı bilinmektedir. Sanatçıların kütüphaneleri idare ettiği, resmi yazışma ve törenlerde görev aldığı bu dönemde, sanat ve sanatçılarla ilgili eserlerin yazılması sanat tarihi bakımından büyük önem taşır. Minyatür sanatı, devrin en aktif konusunu oluşturur ve dönemin örnekleri ise minyatür sanatının gelişimi açısından oldukça önemlidir. Hükümdarların tasvir sanatına hoşgörüle yaklaşması, bu sanatın gelişmesini, bu sayede çok değişik konularda eserlerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu dönemde nakkaşlar kâğıt dışındaki malzemelere ve mimari yapılara da tasvirler yapmışlardır. Safevî minyatür sanatı Akkoyunlu ve Herat'ta Timurlu anlayışı ile şekillenmiştir. Bu anlayış Şah I. Tahmasb'ın tahta çıkmasıyla gelişmiş, 1522'de Tebriz saray atölyesinin başına geçen Bihzâd sayesinde ilerleyerek önemli örneklerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Sultan Muhammed, Şeyhzâde ve Âgâ Mîrek bu anlayışı benimsemiş diğer önemli ustalardır. Dönemin önemli minyatürlerinde ağırlıklı av sahneleri ve saray hayatı tasvir edilmiştir. Kendi içinde de dönemleri olan Safevî sanatı örnekleri, Şah İsmail döneminde fakirlik göstermiş, Şah I. Tahmasb döneminde ise muazzam seviyelere ulaşmıştır. Şah Tahmasb'ın da son yıllarında önemini kaybeden sanat faaliyetleri, Şah I. Abbas'ın tahta çıkmasıyla yeniden ciddi başarılar elde etmiştir. Şah I. Abbas'ın vefatından sonra Rızâ-yi Abbâsî himayesinde varlık gösteren minyatür sanatı çalışmaları, onun öğrencileri ile oğlu olan Safi tarafından sürdürülmüştür. Sonraki dönemlerde ise Avrupa sanatının etkileri görülmüştür (Beksaç, 2008: 457-459).

Kendi içinde de dönemleri olan bu minyatür üslubunu özetlemek gerekirse Tebriz okulunda çok zengin manzaralar ve kalabalık kompozisyonlar görülür. Figürler küçülmüş ve zarifleşmiştir. Manzaralar da aynı şekilde daha zarif ve daha renklidir. Dekoratif unsurların kalitesi göze çarpar. Herat okulunda da dekoratif karakter ön plandadır. Taramalarla bezeli küçük taşlarla örtülü, birbirine paralel tepeler, kudretli kaya formları, detaylı ve titiz bir şekilde işlenmiş yapılar ve zarif figürler görülür. Sayfanın kenarına taşan unsurlar da yine bu okulun örneklerinde dikkat çeken özelliklerdir. Kazvin okulunda ise yeni bir figür tiplemesi ortaya çıkar. Burada figürler son derece zariftir. Yuvarlak ve genç erkek tipleri görülür. Zülüfleri yanaklara uzanan, çekik gözlü, ince bel ve boyunlu, geniş omuzlu, küçük el ve ayaklı bu figürler Kazvin okulunda işlenen üslubun en belirgin özelliklerindedir. Manzaralardaki heybetli kayalardaki plastik etkisi yine Herat okulunu andırır. İri ve renkli çınar ağaçları da en ayırt edici özelliklerden olup bazen tüy gibi dallarla bezeli badem formundaki ağaçlara da rastlanır. Şiraz okulunun en önemli özellikleri ise; zarif, ince, yuvarlak yüzlü, pembe yanaklı ve ufak kukla gibi figürlerdir. Çok kıvrak vücut hareketleri görülür. Figürlerin başlarında görülen sivri, güdük bir kepin etrafına sarılı sarıklar ayırt edici özelliklerdendir. Safevî dönemi minyatürlerinde, renkli tepelerde iri çiçekler dikkat çeker. Dilimlenmiş gibi bir görüntüde olan kayalar da tepeler gibi renklidir. Bazı kaya parçaları hayvan başı görünümünde tasarlanmıştır. Çoğunlukla altın ya da mavi renkle boyanmış gökyüzünde yengeç

formunda bulutlar yer alır. Kompozisyonlar şerit halinde enine olarak tasarlanmıştır. On altıncı yüzyıl ortalarından sonra üslup daha ince işçilikle devam eder ve yine Tebriz etkisindedir. Figürler hemen hemen aynıdır. Zemini, yukarı doğru incelenerek örten ve dantel gibi işlenmiş çiçek kümeleri, kozalak formundaki ağaçlar ve hacimli kayalar vardır. Yengeç formu bulutlar yerini salyangoz şeklindeki bulutlara bırakırlar (İnal, 1976:160-167).

Üslubun son gelişme devri I. Şah Abbas'la doğrudan ilgili olup Avrupa'yla olan ilişkiler kendini gösterir. Şah Abbas İsfahan'a bir şehir kimliği kazandırmış sanatların bütün dallarını estetik, teknik ve incelik bakımından en üst seviyeye ulaştırmıştır. Asırlar boyu kök salmış bir tekniğin, batı ile ilk temasında yerini kolayca yeni bir üsluba bırakması çok da mümkün olmadığından, bu dönemde batı resminin etkisi daha çok konular üzerine olmuştur. Teknik, kompozisyon, mekân ve ışığın işlenişi aynı kalmış ancak genellikle sarayı işleyen sanat, kendini halk yaşantısını konu alırken bulmuş ve üzerinde realizmin tasvir imkânları daha çok kendini göstermiştir. Günlük yaşantıdan ilham alan tasvirler hemen o anda birkaç çizgi eskize çekilir; taslak defterleri tabiat öğeleri, tiplene, hayvan ve bitki figürleriyle doldurulur ve bu taslaklar sonradan eser haline getirilirdi. Eserler meydana gelirken eski üslubun etkileri kendini gösterir ve eserlerin ritmini bozmadan doğu ezgilerini de korurdu (Kühnel, 1952:36).

2. Nizami Gencevi'nin Hayatı ve Eseri Hamse-i Nizami

İran edebiyatının en önemli şairlerinden olan Nizami Gencevi'nin hayatına dair netlik kazanmamış konular vardır. Bunların en başında doğum tarihi gelmektedir (Güleç, 2011:4). Eserlerini Farsça yazmış Azerbaycanlı Türk şairi olan Nizami Gencevi hakkında bilgi veren tezkirelerin neredeyse hepsi kendinden sonraki devirlere ait bilgiler vermektedir. Bu bilgiler de tam olarak net değildir. Çoğu bilgi kulaktan kulağa, zamanla değişerek doğruluğu şüpheye mahal bırakacak şekilde günümüze gelebilmiştir. Doğum ve ölüm tarihleri arasında on yıl kadar bir sapma bulunur. Azerbaycan'da yapılan çalışmalar ve araştırmalardan elde edilen verilere göre doğum ve ölüm tarihleri 1141-1209 olarak ağırlık kazanır (Akpınar, 1994:467).

Zebihullah Safa'nın yazdığı Tarih-i Edebiyat Der İran'da, doğum tarihi belirsiz olan şairin bazı şiirlerinden onun 530/1135 yılında ya da bu tarihten biraz sonralarda doğmuş olduğu çıkarımının yapılabileceği, şairin Mahzenü'l-Esra manzumesini kırk yaşından önce yazdığı ve bu durumda, doğum yılının 530/1135 ya da buna yakın bir tarih olması gerektiği bilgisi vardır. Bu manzumede Nizami Gencevi, "akıl ile delilikte olan huy, kırk yaşının nakdini beklemektedir" der. Buna göre kırk yaşına yakın olduğu düşünülürse 530/1136 yılına yakın bir tarihte doğmuş olmalıdır (Safa, 2002:228). Bu tarih, Wilhelm Bacher'in kabul ettiği 535/1138 yılına ve Vahid Destgirdi'nin Gencine-i Gencevi'nin önsözünde söylediği 533/1138 ve 540/1145 yıllarına da yakındır. Aynı yazar başka bir eseri olan Hamase Serayı Der İran adlı eserinde Nizami Gencevi'nin doğum tarihinin 535/1140 ile 540/1145 yılları olduğunu söyler (Akalin, 1994:9). Ali Nihad Tarlan da Türkçe'ye çevirdiği Nizami Gencevi'nin Leyla u Mecnun Mesnevisinde şairin, 533/1138 – 540/1145 doğmuş olduğunu dile getirmektedir (Tarlan, 1943:3).

Hem şair hem de fikir insanı olan Nizami Gencevi'nin dünya görüşü eserleriyle örtüşmektedir. Doğru edebiyatı ele alındığında Nizami, olumlu kadın kahramanlara eserlerinde yer veren ilk şairdir (Anonim, 1990:71). Nizami Gencevi eserlerinde, erkekler gibi ata binen, savaşan, içkili eğlencelerde namusunu ve iffetini koruyan, değerlerine ve nefislerine sahip çıkan kadın figürlerini canlı ve şairane bir şekilde işlemiştir (Resülzade, 1991:71). Nizami Farsçayı kullanım biçimi, bir şairde olması gereken yaratıcılığı ve yeteneği göstermesi bakımından eşsizdir (Yalsızuçanlar, 1999:10).

Şairin dilini olağanüstü bir şekilde kullanımını, yaratıcılığını ve yeteneğini göstererek, onun doğru edebiyatında erişilmesi zor ve kalıcı bir yer edinmesini sağlayan eseri Hamse-i Nizami'dir diyebiliriz. Döneminden çok daha çağdaş konular içeren bu yenilikçi eser, kendi türünü oluşturması, yazıldığı günden bugüne defalarca kez çoğaltılması, pek çok taklidinin türemesi ve güncelliğini hala koruması bakımından da kendini kanıtlamış ve yazarına sağladığı şöhretin de boşuna olmadığını apaçık göstermiştir.

Hamse; İran ve Türk edebiyatında aynı şaire ait beş mesneviden oluşan mecmuaların genel adıdır. Hamse yazarlarına hamse-nüvis (hamse yazarı) denir. Bir divan şairi için hamse yazarı olmak şiirde varılabilecek en büyük rütbelere sahiptir. Hamse terimi ilk defa Penc-Genc (beş hazine) adıyla beş mesnevi yazan Nizami Gencevî tarafından kullanılmıştır. İran edebiyatında kaleme alınan otuz kadar hamse arasında Türk edebiyatını etkisi altına alacak kadar ünlenen hamseler içinde ilk sırayı “Hüsrev ü Şirin”, “Leyla vü Mecnun”, “Heft Peyker”, Mahzenü’l Esrar” ve “İskendernâme” adlı beş mesneviden oluşan Hamse-i Nizami alır (Pala, 2002:200).

Arapçada hams beş demektir. Hams kelimesinin müennesi yani dişisi olan kelime “hamse”, beş mesneviden oluşan külliyyat anlamında ilk olarak Nizami Gencevi’nin bahsi geçen beş mesnevilik Farsça eseri hakkında kullanılmıştır. Bu eserin taklit edilmesiyle sayısı çoğalan bu tür eserlere “hamse” denilmiştir (Yazıcı ve Kurnaz, 1997:499).

Günümüzde Hamse birbirinden ayrı altı eserden oluşmaktadır. Fakat bu altı eser sonradan bir araya getirilip, bir mecmua haline getirilseydi bunun adının Hamse değil Sitta olması gerekirdi. İki ayrı eser gibi görünen Şerefnâme ve İkbálnâme’nin tek bir eser halinde görüldüğü nüshalarına günümüzde rastlanmaktadır. Buradan hareketle eserin aslında tek bir İskendernâme iken sonradan iki eser haline getirildiğini söyleyebiliriz. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda Nizami Gencevi’nin mesnevileri beş âdeti bulunca hepsini bir araya getirerek adına Hamse dediğini, fakat yaşamının son zamanlarında beşinci mesnevisi olan İskendernâme’yi Şerefnâme ve İkbálnâme adlarında iki ayrı eser haline getirdiğini, buna rağmen Hamse adının devam ettiğini kabul etmek daha doğru bir yaklaşım olacaktır (Ateş, 1964:321).

Mahzenü’l Esrar, Hüsrev ile Şirin, Leyla ile Mecnun, Heft Peyker ve İskendernâme adında 5 adet mesneviden oluşan bu eserde bizim inceleyeceğimiz sahnenin kaynağı olan mesnevi Leyla ile Mecnun mesnevisidir.

Sahnenin anlatıldığı Leyla ve Mecnun mesnevisi, dört aydan kısa bir sürede yazılarak, h.584/m. 1188 yılının Receb ayının sonlarında tamamlanmıştır. Mesnevi 5100 beyitten oluşmaktadır. Hamse-i Nizami’nin üçüncü mesnevisi olan eser, aruzun hezec bahrinin maf’ülü mafâ’ilun fa’ülun vezniyle yazılmıştır (Ateş, 1964: 323).

Doğrudan Arap kaynakları kullanılarak hikâyeyi kaleme alan ilk şair Nizami Gencevi’dir. Şair bu kaynaklardaki söylentilerin kimilerini değiştirip, kendinden de bazı motifleri eklemek suretiyle konuya uyan hikâyelerle süsleyerek mesneviyi meydana getirmiştir. Olay aslına uygun şekilde Nizami Gencevi’de de çölde geçmektedir. Tasvir edilen konu çöl Araplarının hayatıdır. Buradaki yerli kurgu, şehir hayatının detayları eklenerek genişletilmiştir. Aslında Leyla ile Mecnun, daha çocukken kabilelerinin hayvanlarını otlatırken birbirlerini görüp sevmişlerdir. Diğer bir söylentiye göre, Mecnun Leyla’yı Kerime adında bir kadının evinde görür ve âşık olur. Hâlbuki Nizami Gencevi’ye göre Leyla ile Mecnun’un birbirlerini görüp sevmeleri okulda başlamaktadır (Levend, 1959:31).

Okul ortamında resmedilen bu mesnevi, farklı nüshalarda defalarca kez resimlenmiş, bazılarında açık mekân, bazılarında ise kapalı mekân tasvirleri ile yer bulmuştur. Hemen hemen hepsinde belirgin şekilde işlenen Leyla ile Mecnun figürü, bir ya da iki hoca ile farklı sayılarda öğrencinin bulunduğu bir okuldur. Sahnelerde, zengin duvar ve zemin desenleri, açık mekân bulunan örneklerde tabiat detayları, figürlerin kıvrak hareketleri, kıyafetlerdeki bezemelerin işlenmesine varacak detayda ince işçilik ve renklerin birbiriyle olan uyumu göze çarpmaktadır. Keza bazı örnekler ise bir o kadar kaba bir üslupla işlenmiş diğer örneklerin yanında kompozisyon, renk ve işçilik açısından sönük kalmıştır. Bu da hemen hemen her nüshada minyatürleri icra eden ustaların el maharetinden kaynaklanmaktadır. Ancak pek çoğunda olduğu gibi özellikle ele aldığımız örnekte sahnede kullanılan araç, gereç ve malzemeler net bir şekilde ayırt edilmektedir.

3. TSMK H. 760 Envanter Numaralı Hamse-i Nizami Nüshasındaki Leyla ile Mecnun’un Okul Sahnesinde Kullanılan Malzemeler.

Günümüzde yaygın olarak çölde geçtiği bilinen ve böyle anlatılan Leyla ile Mecnun’un dillere destan olmuş aşk hikâyesi Hamse-i Nizami’ye göre aslında okul çağında cereyan eden bir ilgiyle başlar ve

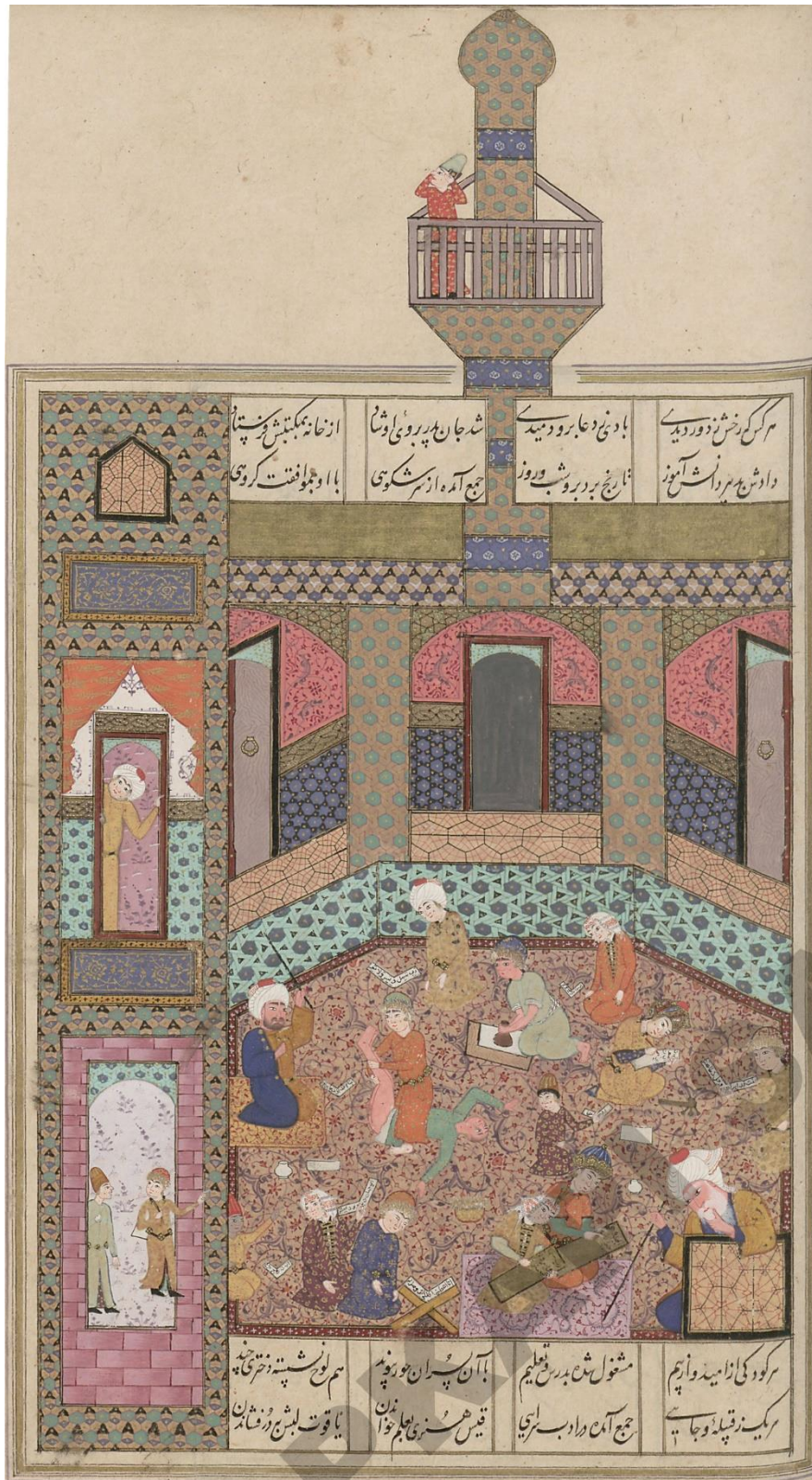
hamsesindeki Leyla ile Mecnun mesnevisinin görsel tasvirleri olan minyatürler hep okul sahnesini resmeder. Bu minyatürler sayesinde geçmişteki eğitim sistemi hakkında fikir sahibi olmak ve o çağlarda eğitim ortamında kullanılan malzemeleri de görüp açıklamak, günümüzün konuyla alakalı araştırmalarındaki bilgi birikimine katkı sağlaması açısından önemli bir yere sahiptir.

Resim 1’de görülen TSMK H.760 envanter numaralı eserin, 136 a numaralı varağındaki minyatür, 200 mm X 147 mm ebadında düzenlenmiş, iç ve dış mekân aynı anda resmedilmiştir. İki katlı bir yapı ile minare kısmı görülen minyatürün sol tarafında, genel kompozisyonun yaklaşık $\frac{1}{4}$ ’lük kısmını boydan boya kaplayan alanda, üst üste konumlandırılmış iki kapı yer alır. Buradan anlaşılacağı üzere mimari yapı iki katlıdır. Üst kapı dış mekânı gösterir ve buradan içeriye bakan bir figür vardır. Bu kapıyı çevreleyen duvarda, perdeler bulunmaktadır. Bu paftayı bölen bordürler kapının üstünde de aynı şekilde devam eder. Alt kapıdan dış mekân görülür ve içeri doğru hareket eden iki figür bulunur. Bu kapının üzerinde kemerli bir yapı ve kapı ile kemerli yapıyı çevreleyen pembe tuğlalar mevcuttur. Kapıların üzerlerinde duvardan bağımsız bezemeli alanlar vardır. Bu alanlar, içinde artı şekilleri bulunan bordürlerle çevrelenmiştir. Bu alanın en üst kısmında ise bir küçük pencere görülür.

Genel kompozisyonun sağ tarafındaki $\frac{3}{4}$ ’lük alanın alt kısmında dört, üst kısmında dört adet olmak üzere içlerinde ikişer satır yazı bulunan sekiz adet yazı paftası vardır ve bu paftalar arasında boşluklar bırakılmıştır. Yazı paftalarının arasında kalan kısımda iç mekân resmedilmiştir. İç mekân, tabanda bulunan halının kenarları dikkate alındığında düzgün olmayan bir altıgen şeklindedir. Bu paftanın içinde bir de hocanın kürsüsü bulunmaktadır. İç mekânın üst kısmında, mekânı çevreleyen, Mevlevihane mimarisini andıran, zeminden yukarıda konumlandırılmış bir iç balkon bulunmaktadır. Bu kısmın sağ ve sol tarafında yarısı, ortada ise tamamı görülen üç adet kapı vardır. Üç kapı da kapalıdır.

Minyatürdeki iç balkon duvarlarının üst kısmında kemerli yapılar vardır. Bu kısmı iki adet sütun böler. Yüksekteki kısmın duvarlarında bordür desenleri vardır. Bu yapının üst kısmı alınlıkla biter. Alınlıkların üzeri ise boş bırakılmıştır ve enine dikdörtgen şeklinde iki adet pafta olarak yerleştirilmiştir. Bu paftaların arasında yukarı doğru üst üste konumlandırılmış, minarenin gövdesini oluşturan paftalar bulunur. Yazı paftalarının arasından yükselen minare duvarları, doğrudan iç mekânla ilişkilendirilmiştir. Minarenin ortasında şerife kısmı yer alır. Minare, genel kompozisyonun dışındadır ve genel kompozisyonun boyunu 65 mm daha yükselterek kompozisyon ebadını boyda 265 mm yapar.

Mekânın zeminindeki halı üzerinde herkesin bir arada eğitim gördüğü sahnede, figürlerin ders esnasında kullandıkları murakka, kâğıt mühresi, yazı kâğıtları, rahle, hokka, divit, makta ve kalem gibi malzemeler tespit edilmiştir.



Resim 1: TSMK H. 760 Varak No: 136 a.

3. 1. Murakka ve Kâğıt Mühresi

Hazır kartonların olmadığı eski zamanlarda farklı ölçülerdeki sağlam kâğıtlar ıslatılarak, düzgün bir tahtaya üst üste yama gibi yapıştırılırdı. Üste gelen her kâğıt alttakinden bir miktar daha geniş uygulanır bu sayede tüm kâğıtların, geniş kısımlarından tahtaya tutunması sağlanırdı. Kurduğunda mukavva adını alan gerilmiş bu kalın kâğıtlar üzerine kıtalar yapıştırılır, etrafı bezenir ve sonrasında cetvel kullanılarak kesilir tahtadan kurtarılırdı. Her ne kadar tezhip ve minyatür için yapılan murakkalar olsa da bunların çoğu hat için kullanılırdı (Derman, 2006:205).



Resim 2: TSMK H.760 Hamse-i Nizami Leyla İle Mecnun okul sahnesinde murakka ve kâğıt mühresi



Fotoğraf 1: Günümüzde kullanılan kâğıt mühresi örneği

Günümüzde de aynı şekilde, suya dayanıklı olacak kalınlıkta ve yapıda olan ahşap plakalar, murakka germe işleminde murakka tahtası olarak kullanılmaktadır. Kâğıtlar yapıştırılırken, daha sonradan gerekirse murakkanın restorasyonuna izin vermesi açısından nişasta muhallebisi kullanılır. Belirli tekniklerle hazırlanan muhallebi, tahtaya temas eden ilk kâğıtla tahta arası hariç, önceden ıslatılmış tüm kâğıtların arasına sürülür. Her üste gelen kâğıt bir öncekinden geniş ölçülerde kesilir ve bu sayede tüm kâğıdın tahtaya temas ederek yapışması sağlanır. Örnekte de figürün önünde duran 1 numaralı dikdörtgen formlu kısım murakka tahtasının tasviri şeklindedir. Figür burada muhtemelen aharlı olan yazı kağıdını mührelerken görülmektedir.

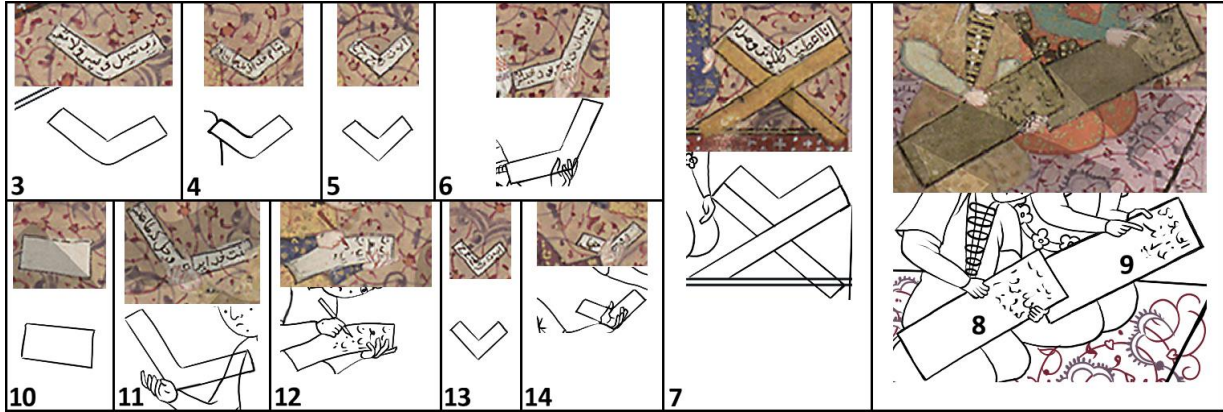
Eski zamanlarda üretilen kâğıtların yüzeyleri fırça ya da kalemin rahat bir şekilde yürüyebileceği düzgünlükte değildi. Kâğıtların pürüzsüz, parlak ve üzerinde işlem yapmaya uygun hale gelmesi için mührlenmesi gerekirdi. En yaygın rastlanan mühre, iki tarafından tutulabilecek kalınlıktaki oyuklu düzgün bir ağaç içine boylamasına yerleştirilmiş, 10-12 cm boyunda, 4-5 cm eninde ve 1-1.5 cm kalınlığında, çakmak taşı şeklindedir. Mührelenecek kâğıt, kâğıdın ebatlarından daha büyük ve düzgün

bir ihlamur ağacının üzerinde konulurdu. Yağlı insan derisine ya da kuru sabuna sürülen bez parçası kâğıt üzerinde gezdirilip kayganlaştırıldıktan sonra, mührü ile ileri geri hareketlerle kâğıda basınç uygulanarak kâğıt düzleştirilirdi (Derman, 2006:527).

Resim 1'deki 2 numaralı öge ise alışlagelmiş mührerlerin dışında taştan üretilmiş, bir tarafı insan elinin boyutlarına uygun diğer tarafı ise daha geniş, kenarları yuvarlatılmış koni şeklindeki bir mührüdü. Mührürenin taş olduğunu, kâğıdı düzleştirmek üzere ağır olması gerektiğinden ve dönemde buna uygun işlenebilecek en uygun maddenin taş olduğundan çıkarabiliriz. Murakka tahtası ise bir köşesi figürün dizinin altında kalmış ve kâğıt ebatlarından daha geniş şekilde tasvir edilmiştir. Tahta olduğunu ise üzerindeki dalgalı ahşap dokusundan anlamak mümkündür. Figür ise burada dizlerinin üzerine çökmüş ve vücut ağırlığını mührü aracılığıyla kâğıda aktararak mührümele yaparken tasvir edilmiştir. Günümüzde mührüleme işlemleri daha çok fotoğraf 1'deki gibi klasik mührülerle yapılmaktadır ve bu mührülerin sert kısmı çoğunlukla yuvarlatılarak zımparalanmış cam şeklindedir.

3. 2. Yazı Kâğıtları

Farsça kökenli bir kelime olan ahar, kahvaltı, parlak çelik ve kuvvetli yiyecek anlamına gelir. Kitap sanatlarındaki kullanımı ise aharın kâğıda yedirilerek kâğıdın beslenmesi ile kâğıdın rutubet, su gibi dış etmenlerden korunmasını ve dayanıklı hale getirilmesini sağlamaktır. Aharsız kâğıtta mürekkep kolay emilir ve dağılıbilir. Bu kâğıtlara yazı yazmak ve gerekirse düzeltme yapmak zor hatta imkânsızdır. Aharlama işlemi kâğıdı koruduğu gibi hem üzerinde yazı yazılıp işlem yapılmasını kolaylaştırır hem de düzeltme yapılmasına ve gerekirse uygulamanın silinip yeniden yapılmasına olanak tanır. Hattatlar, minyatür ustaları ve müzehhipler daima aharlı kâğıt kullanmışlardır (Derman, 1988:485).



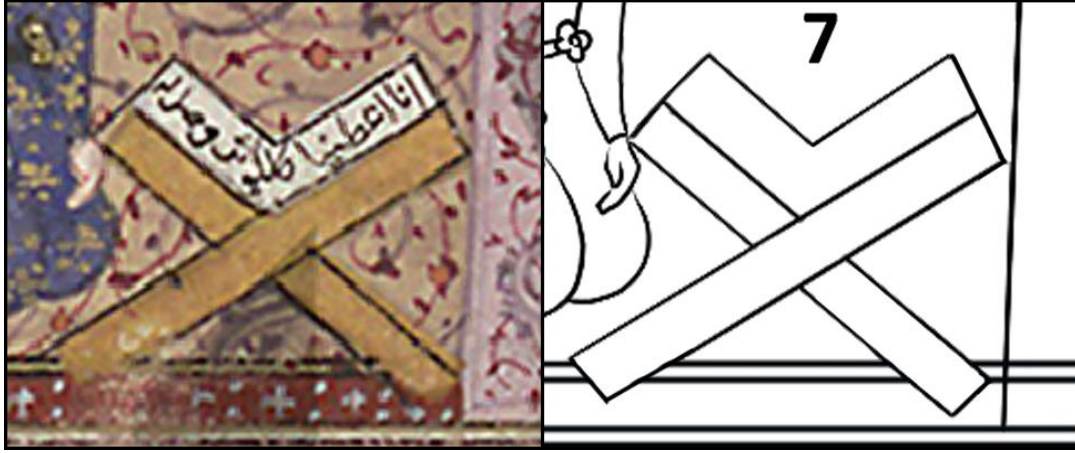
Resim 3: TSMK H.760 Hamse-i Nizami Leyla İle Mecnun okul sahnesindeki yazı kâğıtları.

Buradan hareketle aharsız kâğıdın çok fazla tercih edilmediğini düşünürsek, resim 2'deki tabloda numaralandırılmış olan kâğıtlar, aharlı yazı kâğıtlarıdır. Bunlardan 10 numara yerde yazısız, 8 ile 9 numara ise Leyla ile Mecnun figürlerinin ellerinde okuma yaptıkları yazılı düz kâğıtlardır. Başka bir figürün elinde tutarak yazı yazdığı 12 numaralı kâğıt da düz ve yazılı şekilde resmedilmiştir. 3-4-5 ve 13 numara yerde, 6 ve 14 numara figürlerin elinde, son olarak 7 numaralı kâğıt ise rahlenin üzerinde katlı ve yazılı olarak resmedilmiştir.

Ayrıca 8 ve 9 numarada muntazam duruşlarından, kâğıtların altında eskiden yazı yazanların kâğıt altına koydukları, kaba kâğıtların üst üste birbirine tutturulmasıyla hazırlanan ve kâğıtların bakış açısına göre dizde düzgün durmasını sağlayan yazı altlıkları (Derman, 2017:41) olduğunu söylemek mümkündür.

3. 3. Rahle

Genellikle yerde önünde oturularak üzerine kitap konan açılır kapanır ya da üstünde yazı da yazılabilen sabit ayaklı, düz tahtalı şekillerde de yapılan küçük masa türüdür. Özellikle Kur'an'ı yüksekte tutarak ona saygı göstermek ve ağır olan yazmaların rahat okunmasını sağlamak ihtiyacından yapılmıştır. Açılıp kapanabilen rahlelere kürsî, sabit olanlara ise minassa ya da mindade denilir (Bozkurt, 2007:413).



Resim 4: TSMK H.760 Hamse-i Nizami Leyla İle Mecnun okul sahnesindeki rahle.



Fotoğraf 2: Günümüzde kullanılan kürsî rahle örneği.

Genellikle yerde önünde oturularak üzerine kitap konan açılır kapanır ya da üstünde yazı da yazılabilen sabit ayaklı, düz tahtalı şekillerde de yapılan küçük masa türüdür. Özellikle Kur'an'ı yüksekte tutarak ona saygı göstermek ve ağır olan yazmaların rahat okunmasını sağlamak ihtiyacından yapılmıştır. Açılıp kapanabilen rahlelere kürsî, sabit olanlara ise minassa ya da mindade denilir (Bozkurt, 2007:413).

Resim 3'te de kürsî rahle örneği görülmektedir. Bu rahle okuma yapan figürün önünde, iki boyutlu şekilde birbirine çapraz şekilde üst üste konmuş, desensiz iki tahta görüntüsünde resmedilmiştir ve üzerinde yazılı bir kâğıt bulunur. Rahle yan profilden görünürken üzerinde bulunan yazı kağıdının üst planı görünecek şekildedir. Minyatürün anlatım diline uygun olarak malzemenin tamamen açıkça gösterilmesini hedefleyen bir bakış açısıyla alışlagelmiş perspektif anlayışının dışında resmedilmiştir. Fotoğraf 2'de güncel örneği bulunan bu tür rahleler günümüzde çoğunlukla camilerde ve Kur'an kurslarında hala kullanılmaktadır.

3. 4. Hokkalar

Arapça'da hokka kelimesi küçük kutu anlamına gelmektedir ve yaygın olarak da içine mürekkep konulan küçük kaplar için kullanılmaktadır. Mürekkep konulan hokkalar için furza, devât ve mihbere kelimeleri de kullanılır. Ressamların boyalara yağ kattıkları teneke kaplarla içinde boya ezme için kullandıkları porselen kaplara da hokka denilir. Hokka, kalem ve kalemlikten oluşan takıma da divit denilir (Derman, 1988:216).



Resim 5: TSMK H.760 Hamse-i Nizami Leyla ile Mecnun okul sahnesindeki hokkalar.

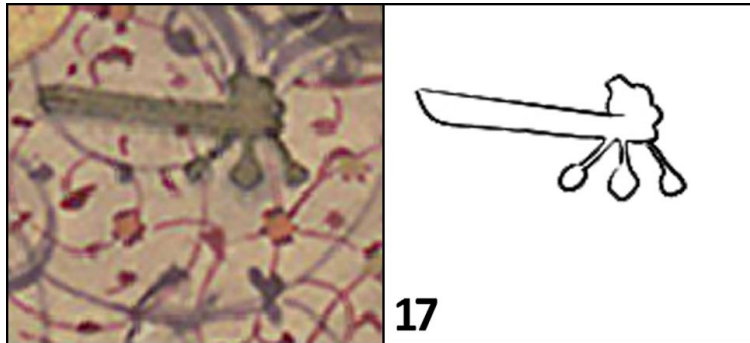


Fotoğraf 3: Günümüzde kullanılan hokka örneği.

Resim 4’te de görülen 15 ve 16 numaralı eşyalar da anlaşılabilirdiği kadarıyla hocaların ve öğrencilerin yazı yazarken kullandıkları mürekkep hokkasıdır. Burada hokkalar alt kısmı bombeli, ağzı açık, silindirik küçük vazo şeklinde 45 dereceye yakın bir açıyla resmedilmiştir. Günümüzde de özellikle hat sanatıyla uğraşanlar ve kalem kalem ile yazı yazanlar bu ve buna benzer hokkaları, için ipek sicim koyarak hala kullanmaktadırlar.

3. 5. Divit ve Makta

Divit, içine mürekkep hokkası ve kalem, kalemtraş, makta gibi yazı aletlerinin konulduğu dar ve uzun hacimli bir gövdeden oluşmaktadır. Yazı araç gereç ve gereçlerinin bir arada bulunmasını sağlayarak, hattat ve kâtiplerin yanında taşınmalarına olanak veren divitler bele sarılan kuşakların içine çaprazlamasına yerleştirilirdi. Divitin hokka kısmı bombeli olduğundan kuşaktan kaymadan taşınabilirdi (Derman, 1994:450). Makta ise 2-3 cm eninde, 10-20 cm boyunda 2-3- mm kalınlığında olan, kemik, bağa, sedef ya da fildişi malzemeden yapılan plakalardır. Kalem açma ve düzeltme işlemi sert bir zeminde yapılırsa kalemtraş zarar görüp kullanılmaz hale gelebilir. Maktaların yapıldığı maddeler ise kalemtraşı bozmadan üzerinde kalem açmaya ve düzeltmeye imkân veren araçlardandır ve üzerinde kalemtraşla yapılan işlemlerden de kolay kolay zarar görmezler (Derman, 2009:224).



Resim 6: TSMK H.760 Hamse-i Nizami Leyla ile Mecnun okul sahnesindeki divit ve makta.

Resim 5’teki divit örneğine baktığımızda ise aynı yukarıdaki tarife uyan bir divit örneği olduğunu söyleyebiliriz. Divit yerdeki halı üzerinde konumlandırılmış, iki boyutlu ve detaysız şekilde resmedilmiştir. Ayrıca divite bağlı olan maktalar da gayet açık ve net olarak görülmektedir. Günümüzde bu divitler pek kullanılmamaktadır, estetik değere sahip olanlar ise süs amaçlı saklanıp teşhir edilmektedir.



Fotoğraf 4: Gümüş divit örneği. (Derman, 2009:226)



Fotoğraf 5: Çeşitli makta örnekleri. (Derman, 2009:225)

3. 6. Kalem

Kamış, hem musiki aleti olan ney olarak, hem de kalem olarak kullanılması bakımından Doğu ve İslam âleminin gizemli havasını yansıtan belki de tek alettir. Sıcak iklimlerde göl ve nehir kenarındaki sazlıklardan toplandığı haliyle kalem olma vasfından uzak olan kamış, öncelikle kurutulmak için organik sıcaklığını hep muhafaza eden at gübresine yatırılır. Burada kururken de cinsine göre kızıl, kahverengi ya da siyaha yakın renklere döner. Bu kalemler çok yumuşak ya da çok sert, çok ince ya da çok kalın, eğri, dalgalı ya da yassı olmamalıdır. Uygun sertlikte, ince düzgün ve uzun bir silindir şeklinde, boğumlar arasında en az bir karış olanlar tercih sebebidir. Sağlam ve iyi bir kamış yüksekte bırakıldığında dolgun ve çınlayan bir sesle zeminden sıçrar. Kalem olarak kullanılan kamışların ağız kısımları zamanla bozulmaya uğrayacağından, gerektiğinde kalemtraşla yeniden açılırlar (Derman, 2009: 221-222).



Resim 7: TSMK H.760 Hamse-i Nizami Leyla ile Mecnun okul sahnesindeki kalem.

Resim 6'da figürün elinde tuttuğu kamış kalemin, kalemtraşla açılan ucu dahi detaylandırılmıştır. Burada bahsedilen kalemtraş günümüzdekinden farklı olarak ucu daha çok neştere benzeyen bir tür bıçaktır. Figür kalemlerle yazı yazarken resmedilmiştir. Günümüzde de işini geleneğine uygun icra eden

hattatlar bu kalemleri usulüne uygun biçimde üreterek ya da temin ederek kullanmaktadırlar. Fotoğraf 3'teki kalemler geçmişte ve günümüzde kullanılan kalem örnekleridir. Bunun yanında günümüzde teknolojinin gelişmesiyle ucu sert keçeden ya da metalden imal edilen kalemler de yazı yazmak amacıyla kullanılmaktadır.



Fotoğraf 6: Çeşitli kalem örnekleri. (Derman, 2009:222)

4. Sonuç

Leyla ve Mecnun Mesnevisi yüzyıllarca birçok şair tarafından yazılmış ve çok okunan bir eser olmuştur. Nizami'nin TSMK H. 760 envanter numaralı hamsesinde ele aldığımız Leyla ile Mecnun'un okul sahnesi değerlendirilmiştir. Malzemelerin tespitinin yapıldığı minyatür, dikdörtgen şeklinde çekilen cetvellerle sınırlandırılmış, cetvelin üst kısmına ise dış mekân unsuru olan minare kısmı yerleştirilmiştir. Sahnede, eğitim gören figürlerin yanı sıra mekâna giren iki figür ile üst kattaki balkon kısmından, işlenen dersi izleyen bir figür daha görülür. Ağırlıklı olarak kâğıt rengi olan açık kahverengi, mavi, küf yeşili ve pembe tonların hâkim olduğu sahne bir iç mekân tasviridir. Bu mekânın zeminindeki bir halı üzerinde herkes bir arada eğitim görmektedir. Eğitim ve üretim ortak alanda yapılmaktadır. Yazı yazarlar, okuma yapanlar, kâğıt mühreleyen bir figür, baş hocanın önünde eğitim gören Leyla ile Mecnun figürü ve bir öğrenciyi cezalandıran yardımcı bir hoca figürü kompozisyonun olay örgüsünü oluşturur. Leyla ile Mecnun figürü daha detaylı, hoca figürleri ise daha iri çizilerek diğer figürlerden ayrılmış ve kompozisyonun ana kahramanları bu şekilde vurgulanmıştır. Figürler ve kullanılan yazı malzemeleri homojen ve açıkça detayları görülecek şekilde resmedilmiştir. Bu sayede dönemde kullanılan malzemelerin incelenmesi ve analiz çizimlerinin yapılması, bu örnek üzerinde gayet isabetli çizimler yapılarak tanımlanmasına olanak sağlamıştır. Eserin iyi korunarak günümüze ulaşması da bunda önemli rol oynar. Konservasyon bu açıdan çok önemlidir.

Yazılı anlatım ne kadar önemliyse şüphesiz tasvire ihtiyaç duyulan anlatımlarda görsel ifade de bir o kadar önemlidir. Çünkü bir eşyayı, bir nesneyi, tabiata ait unsurları, mekânları, figürleri sözlü ve yazılı şekilde ne kadar anlatırsak anlatalım görsel ifadeleri olmadan insan zihnindeki canlandırma yarım kalacaktır. Bu bağlamda çalışmamıza konu olan, eğitimde kullanılan, özellikle yazı malzemeleri açısından geçmişten günümüze bir bağ kurabilmek, ancak tasvirinin teknik analiziyle bütünlük kazanabilir. Yukarıda da açıklandığı üzere kâğıt, murakka tahtası, kamyş kalem ve hokka günümüzde aynı şekilde kullanılmaktadır. Kâğıt mühresinin ise günümüzün gelişen teknolojileri sayesinde şekil ve malzeme değiştirerek var olduğunu, divitin ise değişen kıyafetler ve saklama şekilleri açısından günümüzde asıl işlevini yitirdiğini söyleyebiliriz. Gelenekli sanatların geçmişine bağlılığıyla ve gücünü

yıllar, hatta asırlardır süre gelen geleneğinden alarak devam etmesi bakımından, hat sanatında asırlardır neredeyse aynı malzemeler ve tekniklerin kullanılmaya devam ediliyor, en az eskisi kadar değer görüyor olması, bu ve benzeri geleneksel sanatların köklülüğünü ortaya koyar.

Bir başka pencereden bakacak olursak, günümüzde sanat eseri niteliği taşıyan eserlerin, üretildiği dönemde aslında bilgi aktarımını sağlamak amacıyla yazılan kitaplar olması ve gerek yazı gerekse resimleme açısından günümüze dek ulaşması saygı gösterilecek bir diğer unsurdur. Üretilen herhangi bir malzemenin hangi koşullara ne kadar dayanabileceğini hesaplayabiliyor olmamız uzak geçmişe dayanmayan yeni teknolojiler sayesinde. Dönemde böyle teknolojilerin olmadığını düşündüğümüzde, asırlar önce üretilen bu eserlerin günümüze ulaşarak bize hala bilgi veriyor olması, muazzam bir bilgi birikimi ile üretilen malzeme ve kullanılan tekniklerin ne kadar doğru seçildiği ve ne derece ileri görüşlü olduğunu ortaya koyar. Teknoloji ve dijitalleşme çağını yaşadığımız günümüzde aynı amaçla ve makineler tarafından basılan dergi, mecmua, kitap gibi bilgi aktarım araçlarının ömrünü göz önünde bulundurduğumuzda, asırlar öncesinin olanak ve imkânlarıyla ortaya konan eserlerin kudreti daha da öne çıkacaktır.

Kaynakça

- Akalın, N. (1994). Nizami-yi Gencevi'nin Hayatı, Edebi Kişiliği, Eserleri ve Leyli u Mecnun Mesnevisinin Tahkiye Unsurları Açısından Tahlili, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akpınar, Y. (1994). Azeri Edebiyatı Araştırmaları, İstanbul, Dergâh Yayınları.
- Anonim. (1990). "Nizami", Türk Dili ve Edebiyatı Ansiklopedisi, Cilt 7, İstanbul, Dergâh Yayınları.
- Ateş, A. (1964). "Nizami", MEB İslam Ansiklopedisi, Cilt: 9, İstanbul, MEB Yayınları.
- Beksaç, A. E. (2008). "Safevîler", TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt: 35, İstanbul, TDV Yayınları.
- Bozkurt, N. (2007). "Rahle", TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt:34, İstanbul, TDV Yayınları.
- Derman, M. U. (2006). "Murakka", TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt:31, İstanbul, TDV Yayınları.
- Derman, M. U. (2006). "Mühre", TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt:31, İstanbul, TDV Yayınları.
- Derman, M. U. (1988). "Âhar", TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt:1, İstanbul, TDV Yayınları.
- Derman, M. U. (2017). Türk Hat San'atından Seçmeler, İstanbul, Atatürk Kültür Merkezi Yayınları.
- Derman, M. U. (1998). "Hokka", TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt:18, İstanbul, TDV Yayınları.
- Derman, M. U. (1994). "Divit", TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt:9, İstanbul, TDV Yayınları.
- Derman, M. U. (2009). "Hat Sanatında kullanılan Alet ve Malzemeler", Hat ve Tezhip Sanatı, Ankara, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Güleç, P. (2011). Süleymaniye Kütüphanesi'ndeki Bezemeli Hamse-i Nizami Nüshalarının Tezhip Özellikleri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü, İstanbul.
- İnal, G. (1967). Türk Minyatür Sanatı (Başlangıcından Osmanlılara Kadar), Ankara, Atatürk Kültür Merkezi Yayınları.
- Kühnel, E. (1952). Doğu İslâm Memleketlerinde Minyatür, S. K. Yetkin ve M. ÖZGÜ (Çev), Ankara, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları.
- Levend, A. S. (1959). Arap, Fars ve Türk Edebiyatlarında Leyla ve Mecnun Hikâyesi, Ankara, Türk Tarih Kurumu Yayınevi.
- Pala, İ. (2002). "Hamse", Ansiklopedik Divan Şiiri Sözlüğü, İstanbul, L&M Yayınları.
- Resûlzade M. E. (1991). Azerbaycan Şairi Nizami, İstanbul, MEB Yayınları.

Safa Z. (2002). İran Edebiyatı Tarihi I. Cilt, H. Almaz (Çev.), Ankara, Nüsha Yayınları.

Tarlan. A. N. (1943). Leyla ile Mecnun Nizami, İstanbul, MEB Yayınları.

Yalsızuçanlar S. (1999). Mahzen-i Esrar Nizami, İstanbul, Timaş Yayınları.

Yazıcı T. ve Kurnaz C. (1997). “Hamse”, TDV İslam Ansiklopedisi, Cilt: 15, İstanbul, TDV Yayınları.