



MAKÜ

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

OGUZHAN

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Journal of Social Sciences

CİLT-VOLUME:4 SAYI-ISSUE: 1 HAZİRAN-JUNE 2022

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Adına Sahibi

On behalf of Burdur Mehmet Akif Ersoy University

Prof. Dr. Adem KORKMAZ

Editör Kurulu

Editorial Board

Baş Editör

Editor-in-Chief

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZMEN

Teknik Editör

Technical Editor

Öğr. Gör. Behiç ÇETİN

Editörler

Editors

Assoc. Prof. Neringa SLAVINSKAITÉ
Vilnius Gediminas Technical University

Doç. Dr. Osman AKIN
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Dr. Sc. Almir MARIĆ
Univerzitet "Džemal Bijedić" u Mostaru

Dr. Öğr. Üyesi Hakan ACAR
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Ali UYSAL
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Öğr. Gör. Behiç ÇETİN
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Bilim Danışma Kurulu

Advisory and Scientific Committee

Prof. Dr. Adem KORKMAZ - Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, **Prof. Dr. Adnan DÖNMEZ** - Akdeniz Üniversitesi, **Prof. Dr. Başak ATAMAN** - Marmara Üniversitesi, **Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA** - Afyon Kocatepe Üniversitesi, **Prof. Dr. Berrin ONARAN** - Dokuz Eylül Üniversitesi, **Prof. Dr. Birgül KUTLU BAYRAKTAR** - Boğaziçi Üniversitesi, **Prof. Dr. Can Deniz KÖKSAL** - Akdeniz Üniversitesi, **Prof. Dr. Cemal ZEHİR** - Yıldız Teknik Üniversitesi, **Prof. Dr. Hasan DAĞ** - Kadir Has Üniversitesi, **Prof. Dr. Hayrettin USUL** - İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, **Prof. Dr. Himmet KARADAL** - Aksaray Üniversitesi, **Prof. Dr. İbrahim Atilla ACAR** - İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, **Prof. Dr. İsmail BEKÇİ** - Süleyman Demirel Üniversitesi, **Prof. Dr. Lütfihak ALPKAN** - İstanbul Teknik Üniversitesi, **Prof. Dr. Mehmet KARACA** - Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, **Prof. Dr. Mehmet KARAGÜL** - Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, **Prof. Dr. Murat KAYALAR** - Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, **Prof. Dr. Muazzez BABACAN** - Boğaziçi Üniversitesi, **Prof. Dr. Nejat BASIM** - Başkent Üniversitesi, **Prof. Dr. Nezihe Figen ERSOY** - Anadolu Üniversitesi, **Prof. Dr. Nilüfer KOÇAK** - Dokuz Eylül Üniversitesi, **Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK** - Süleyman Demirel Üniversitesi, **Prof. Dr. Oya ERDİL** - Gebze Teknik Üniversitesi, **Prof. Dr. Osman BAYRİ** - Süleyman Demirel Üniversitesi, **Prof. Dr. Ramazan ERDEM** - Süleyman Demirel Üniversitesi, **Prof. Dr. Selahattin KARABINAR** - İstanbul Üniversitesi, **Prof. Dr. Süleyman UYAR** - Alanya Alaattin Keykubat Üniversitesi, **Prof. Dr. Süleyman YÜKÇÜ** - Dokuz Eylül Üniversitesi, **Prof. Dr. Durmuş ACAR** - Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, **Prof. Dr. Erdoğan GAVCAR** - Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, **Prof. Dr. Erkan POYRAZ** - Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, **Prof. Dr. Erman COŞKUN** - Sakarya Üniversitesi, **Prof. Dr. Ferda Erdem** - Akdeniz Üniversitesi, **Prof. Dr. Fatma Neval GENÇ** - Adnan Menderes Üniversitesi, **Prof. Dr. Feriştah SÖNMEZ** - Adnan Menderes Üniversitesi, **Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU** - Pamukkale Üniversitesi, **Prof. Dr. Umut AVCI** - Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, **Prof. Dr. Vedat EKERGİL** - Anadolu Üniversitesi, **Prof. Dr. Yusuf KADERLİ** - Adnan Menderes Üniversitesi, **Prof. Dr. Yücel BOZDAĞLIOĞLU** - Adnan Menderes Üniversitesi, **Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA** - Süleyman Demirel Üniversitesi

Dizinler / Indexing

BU SAYININ HAKEMLERİ

Academic Referees of This Issue

Prof. Dr. Mehmet TANYAŞ

Prof. Dr. Mustafa LAMBA

Doç. Dr. Ali Ekber GÜLERSOY

Doç. Dr. Feyyaz ZEREN

Doç. Dr. Murat ERDOĞAN

Dr. Öğr. Üyesi Gürkan KALKAN

Dr. Öğr. Üyesi Hakan ACAR

Dr. Öğr. Üyesi İsmail BAŞARAN

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet MÜLAZIMOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZÇELİK

Dr. Öğr. Üyesi Murat Kemal KELEŞ

Dr. Öğr. Üyesi Nazım AKSOY

Dr. Öğr. Üyesi Osman GÜLDEMİR

Dr. Öğr. Üyesi Salih ÇİFTÇİ

Dr. Öğr. Üyesi Sümeyye ÖZMEN

Dr. Öğr. Üyesi Şevket Süleyman İRTEM

İÇİNDEKİLER

ARAŞTIRMA MAKALELERİ RESEARCH ARTICLES

KAMU PERSONEL YÖNETİM SİSTEMİNDE SÖZLEŞMELİ PERSONELİN GÖREVDE YÜKSELME SORUNLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME: YÜKSEK ÖĞRENİM KREDİ VE YURTLAR KURUMU ÖRNEĞİ

A RESEARCH ON PROMOTION PROBLEMS OF CONTRACTED EMPLOYEE IN THE PUBLIC PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM: THE CASE OF CREDIT AND DORMITORIES INSTITUTION 1-15

Gökhan KALAĞAN, Salih SAYDAM

KRİZ DÖNEMLERİNDE GÜVEN DUYGUSU: COVID-19 PANDEMİSİ ÖRNEĞİ

FEELING OF CONFIDENCE IN TIMES OF CRISIS: THE EXAMPLE OF THE COVID-19 PANDEMIC 16-30

Berrin BAYBURT

SEZGİSEL ARAÇ ROTALAMA PROBLEMLERİNDE BULANIK MANTIK TEMELLİ KAPASİTE OPTİMİZASYONU: BİR UN FABRİKASI ÖRNEĞİ

FUZZY LOGIC BASED CAPACITY OPTIMIZATION IN HEURISTIC VEHICLE ROUTING PROBLEMS: A CASE STUDY IN A FLOUR MILL 31-41

Aysun ALTINKAYA, Mustafa Zihni TUNCA

İSTİHBARATIN DENETİMİ: KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ

OVERSIGHT OF INTELLIGENCE: A COMPARATIVE ANALYSIS 42-51

Ahmet ATEŞ

ISPARTA EFSANELERİNDE DEĞERLER EĞİTİMİ

VALUES EDUCATION IN ISPARTA LEGEND 52-63

Melek CAN, Halil Altay GÖDE

KİLİT FABRİKASI İÇİN AHP YÖNTEMİ İLE MODÜL TABANLI ERP (KURUMSAL KAYNAK PLANLAMA) YAZILIMI SEÇİMİ

MODULE BASED ERP (ENTERPRISE RESOURCE PLANNING) SOFTWARE SELECTION BY AHP METHOD FOR LOCKS FACTORY 64-71

Mehmet Yavuz KANKAVİ, Batuhan KOCAOĞLU

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDA SONA ERME NEDENLERİ

REASONS FOR TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT OTHER THAN TERMINATION 72-81

Hasan Hüseyin UMUTLU

DERLEME MAKALELERİ REVIEW ARTICLES

MUĞLA YERKESİK YÖRESİNDE DOĞUMLA İLGİLİ İNANÇ VE UYGULAMALARI

BELIEFS AND PRACTICES RELATED TO BIRTH IN MUĞLA YERKESİK REGION 82-96

Tansu BOZDAĞ, Halil Altay GÖDE

Geliş Tarihi / Received : 22.10.2021 / 10.22.2021

Kabul Tarihi / Accepted : 26.05.2022 / 05.26.2022

Araştırma Makalesi - Research Article

DOI: <https://www.doi.org/10.55580/oguzhan.815040>

KAMU PERSONEL YÖNETİM SİSTEMİNDE SÖZLEŞMELİ PERSONELİN GÖREVDE YÜKSELME SORUNLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME: YÜKSEK ÖĞRENİM KREDİ VE YURLAR KURUMU ÖRNEĞİ

A RESEARCH ON PROMOTION PROBLEMS OF CONTRACTED EMPLOYEE IN THE PUBLIC PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM: THE CASE OF CREDIT AND DORMITORIES INSTITUTION

Gökhan KALAĞAN^a, Salih SAYDAM^b

ÖZ: Cumhuriyetin ilanı ile Türk Bürokrasisi, rasyonel ve liyakat esaslı çalışan bir sisteme kavuşturulmak istenmiştir. Bu amaçla çeşitli yasal düzenlemeler hayata geçirilmiş, memuriyet yasal güvenceye kavuşturulmuş, yüksek statüde bir meslek haline getirilmiştir. Bürokrasinin ve memuriyetin toplum üzerindeki etkisi refah devleti politikalarıyla daha da artmıştır. 1980'li yıllarda ortaya çıkan Yeni Sağ ve Yeni Kamu İşletmeciliği yaklaşımlarıyla, bürokrasi zayıflatılarak kontrol altına alınmak istenmiştir. Geleneksel kamu yönetimi anlayışının yarattığı, bütçe açığı, güven açığı ve performans açığı gibi negatif dışsallıkların önüne geçmek amacıyla, kamu personel yönetiminde sözleşmeli statüde çalışma ve insan kaynakları yönetimi anlayışı yerleştirilmek istenmiştir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemi ile de yapının reform edilmesi, insan kaynakları yönetimi esasında bir kamu personel rejimi oluşturulması hedeflenmiştir. Ancak reform çalışmalarına yönelik gerekli yasal düzenlemeler uygulamaya konulamamış, kamuda birden fazla statüde ve yasal düzenlemeye göre çalışan bir personel yapısı meydana gelmiştir. Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Kredi ve Yurtlar kurumunun ilan ettiği görevde yükselme sınavı, bu sorunların uygulamaya yansımaları temsil etmektedir. Kurum içerisinde birden fazla statüde çalışan personellerin görevde yükselme sınavlarına yasal düzenlemelerdeki eksiklikler nedeniyle katılamadıkları görülmektedir.

Anahtar Kelimeler : Bürokrasi, Yeni Sağ, Yeni Kamu İşletmeciliği, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sözleşmeli Statüde Çalışma, Görevde Yükselme.

ABSTRACT: With the proclamation of the Republic, the Turkish bureaucracy was aimed to achieve a rational and merit-based system. For this purpose, various legal levels have been implemented, civil service has been legally guaranteed, and it has become a high-status profession. The influence of bureaucracy and civil service on society has increased with welfare state policies. With the New Right and New Public Management approaches that emerged in the 1980s, it was desired to control the bureaucracy by weakening it. In order to prevent negative externalities such as budget deficit, confidence deficit and performance deficit, which are created by the traditional public administration approach, it is desired to place a contracted employment and human resources management approach in public personnel management. With the Presidential Government system, it was aimed to reform the structure and to establish a public personnel regime based on human resources management. However, the necessary legal regulations for reform studies could not be implemented, and a staff structure that works in more than one status and according to legal regulations has emerged in the public sector. The promotion exam announced by the Credit and Dormitories institution affiliated to the Ministry of Youth and Sports represents the reflection of these problems in practice. It is seen that the personnel working in more than one status within the institution cannot attend the promotion exams due to the deficiencies in the legal regulations.

Keywords: Bureaucracy, New Right, New Public Management, Human Resources Management, Contracted Status, Promotion

^a Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, gkalagan@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8296-6316>

^b Doktora Öğrenci, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, salihsaydam@yandex.com, <https://orcid.org/0000-0001-7379-3476>

1. GİRİŞ

Osmanlı yönetim geleneği üzerine inşa edilen Türk kamu bürokrasisi, Cumhuriyetin ilanı ile birlikte rasyonel kıstaslara göre hareket eden ve liyakati esas alan bir yönetim sınıfı oluşturmaya çaba göstermiştir. 788 sayılı Memurin Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) bu hedef doğrultusunda çıkarılan yasal düzenlemelerdir. Personel sistemine yönelik doğrudan düzenlemeler içeren bu girişimlerin, hem yasal oluşum süreçleri uzun sürmüş, hem de zaman içerisinde önemli değişikliklere uğramıştır. Personel sistemine yönelik reform girişimlerinde yabancı uzmanların ve uluslararası kuruluşların etkisi göze çarpmış, bu durum mevcut personel sistemine yabancı kalan düzenlemelerin hayata geçmesine neden olmuştur.

Kamu personel sistemi düzenlemelerinin kamuda çalışanların çoğunu etkiliyor olması bu konuda harekete geçme motivasyonunu önemli ölçüde sınırlandırmıştır. Bu nedenle personel sistemine yönelik düzenlemeler kamu sistemi içerisinde çözülmek yerine, özel sektör işleyişinin kamuya aktarılması ile çözümlenmeye çalışılmıştır. Özellikle 1970’li yılların ardından sık sık krizlerle karşılaşan kamu maliyesi, yaşanan ekonomik darboğazdan kurtulmak amacıyla kamu harcamalarını ve ekonomik faaliyetleri sınırlandırmaya odaklanmıştır. Yeni Kamu Yönetimi (YKY) olarak kabul edilen paradigma değişimi ile birlikte, kamu personel sisteminde, personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş süreci başlamıştır.

Bu süreçte kamu personel sistemi sözleşmeli istihdam kavramı ile karşılaşmıştır. Mevcut 657 sayılı DMK ile statü esaslı ve kadrolu bir sistem içerisinde istihdam edilen personel sözleşmeli istihdam ile daha esnek, uzmanlığa odaklanılan, özel sektör dinamiklerinin kamuda uygulandığı bir sistem hedeflenmiştir. Türk kamu yönetimi içerisinde sözleşmeli istihdam yöntemi giderek asli bir istihdam biçimi haline gelmiş, kamu sistemi içerisinde de bu personelin oranı önemli sayılara ulaşmıştır. Ancak bu süreç yasal düzenlemelerle desteklenememiş, bir reform örneği olarak ortaya çıkan sözleşmeli personel istihdamı yeni sorunları beraberinde getirmiştir.

657 sayılı DMK’da reform çalışması yapmanın zorluğu, personel ile ilgili düzenlemelerin Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile yapılıyor oluşu, çözüm üretici ve kapsayıcı düzenlemelerin hayata geçirilmesini zorlaştırmaktadır. Çalışmada, Türk kamu personel sistemindeki değişimler sözleşmeli personel istihdamı özelinde incelenmiş, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş ile birlikte yaşanan dönüşüme de yer verilmiştir. Ayrıca, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu’nda gerçekleştirilen görevde yükselme sınavının kadrolu ve sözleşmeli personel açısından doğurduğu sonuçlar vurgulanmıştır.

1.1. Türk Kamu Personel Yönetimi Sistemi

Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte Türk kamu bürokrasisi, Osmanlı İmparatorluk bürokrasisinin sultan merkezli yönetim anlayışını terk ederek, rasyonel ve liyakat esaslı bir bürokrasi anlayışını benimsemiştir. Bu dönemde yönetimde kişisellik ve keyfiyetin yerine, kurumsallaşma ve yasal otorite yerleştirilmek istenmiştir (Heper, 2001, p. 681; Heper, 1985, p. 60-61). 1924 Anayasası ile siyasi haklarında herhangi bir kısıtlaması olmayan her Türk vatandaşının yeterlilik ve hak edişine göre devlet memuru olma haklarının olduğu ifade edilmiştir. Bu açıdan 1924 Anayasası liyakat prensibinin kabul edildiği ilk Cumhuriyet Anayasasıdır (Mıhçıoğlu, 1958, s.109). Türk kamu personel anlayışında önemli bir yeri olan bu düzenlemeyi 1926 tarihinde çıkarılan 788 sayılı memurin kanunu takip etmiştir. Bu kanun ile birlikte kamu personeli genel bir yasal statüye kavuşmuştur (Akgüner, 2001, s. 14). 788 sayılı kanun kamu personelinin sosyolojik açıdan da etkilemiş, kamu personeli seçkin, güvenceye sahip ve ekonomik yönde avantajlı bir toplumsal sınıfı temsil eder hale gelmiştir (Canman, 1995, s. 248-249).

788 sayılı Memurin Kanunu ile kamu personel sisteminin yasal bir düzene oturması önemli sonuçlar doğursa da personel yönetimi bakımından önemli eksikliklere sahiptir. Kanun incelendiğinde memuriyet için bir yarışma sınavı ön görülmemiş, hizmete alma süreçleri kurumların takdirine, görevde yükselme ise amirlerin takdirine bırakılmıştır. 788 sayılı memurin kanununun barındırdığı bu eksikliklere rağmen 44 yıl yürürlükte kalması, liyakat kavramının benimsenmesinde ve uygulanmasında kafa karışıklığı yaratmıştır (Gökdeniz, vd., 2017, s. 206; Altunok, 2018, s. 52). Ayrıca 788 sayılı kanun barındırdığı eksiklikler neticesinde kamuda işe alımlar rasyonel değerlendirilmelere tabi tutulamamış, kadrolarda şişkinlikler meydana gelmiştir. Terfiler konusunda amirin doğrudan etkisinin bulunması,

liyakat yerine kıdemi daha fazla ön plana çıkarmıştır. Bu olumsuzluklar kamuda kadroların şişmesine, dengesiz personel dağılımına ve ücret dengesizliklerinin oluşmasına neden olmuştur (Heper, 1977, s. 75-81).

Türk kamu yönetiminin sahip olduğu bu sorunlar çok partili hayata geçiş ile birlikte daha da görünür hale gelmiştir. Aynı dönemde yabancı uzmanların öncülüğünde kamu yönetimi ve personel sisteminde reform çalışmaları gerçekleştirilmiş, Demokrat Parti'nin iktidara gelmesi ile hız kazanmıştır. Bu dönemde kamu idaresinin yeniden yapılanma amacına yönelik 4 önemli rapor yayımlanmıştır. Bunlar; Neumark Raporu, Barker Raporu, Martin ve Cush Raporu, Leimgruber Raporudur (Kalağan, 2010a, s. 67-68).

Bu raporlar incelendiğinde, 1949 yılında Neumark tarafından hazırlanan raporda, kamuda rasyonel bir çalışma ortamının bulunmadığı, memur sayısı, kadro yapısı, ücret yapısı ve niteliğine ilişkin sorunlar bulunduğu dile getirilmiştir (Şaylan, 2000, s. 109). 1951 yılında hazırlanan Barker raporunda ise kamu yönetimi alanına daha bilimsel ve kurumsal bir bakış açısı ile yaklaşım istenmiştir. Raporda yeni bir personel sistemi, maaş ve emeklilik sistemi kurulması, kamunun personel alımında kurumsallaşma öne çıkarılmış Devlet Personel Dairesinin kurulması tavsiye edilmiştir (Kalağan, 2010b, s. 126). Ayrıca Barker Raporu Türk kamu yönetiminin kurumsallaşmasına yönelik katkıda bulunmuştur. Rapor Ankara'da Türkiye Orta Doğu Amme Enstitüsü (TODAİE), İstanbul'da İşletme İktisadı Enstitüsü, ilerleyen yıllarda Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinde ilk kamu yönetimi kürsüsünün kurulmasına kaynaklık etmiştir (Mihçioğlu, 1987, s. 76-78).

1951 yılında maliye bakanlığının örgütlenmesini ve çalışma esaslarını inceleyen James W. Martin ve Frank A. Cush'un hazırladığı raporda ise kamudaki ücret eşitsizliklerinin çözülmesi, merkezi bir sınav sisteminin oluşturulması, ihtiyaca göre istihdam ve personel statüleri ele alınmıştır. Bu raporda da Barker raporunda olduğu gibi merkezi bir personel dairesi kurulması önerilmiştir (Şaylan, 2000, s. 110; Kalağan, 2010a, s. 70). 1950'li yıllarda Türk kamu yönetiminde ve personel sisteminde, yabancı uzman raporlarında hedeflenen reform çalışmalarının hayata geçirilmesi, 1960 sonrası dönemde mümkün olabilmıştır. Bu raporlarda özellikle personel rejimine ilişkin sorunlara dikkat çekilerek kurumsallaşma önerilerine yer verilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 28-29). Ayrıca Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) ile Devlet Personel Dairesi Başkanlığının (DPB) kurulmasıyla, kamu yönetiminde kurumsallaşma ve planlı bir döneme girilmiştir (Yılmazöz, 2009, s. 297).

1960'lı yıllar başlangıçta yabancı uzmanların başını çektiği reform çalışmaları hayata geçirilmiş, yerli uzmanların raporları da bu dönemde sayılarını hızla arttırmıştır. Yerli uzmanlar tarafından kamu yönetimine yönelik bu dönemde yapılan araştırmalar incelendiğinde;

- *"TODAİE tarafından 1961 yılında hazırlanan İdarî Rapor ve Reorganizasyon Hakkında Ön Rapor*
- *Merkezî Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP) (1963)*
- *Kırtasiyecilikle Savaş Programı (1968)*
- *İdarî Reform Danışma Kurulu Raporu (1971)*
- *İçişleri Hizmet ve Teşkilatını Yeniden Düzenleme Projesi (1972)" (Kalağan ve Saydam, 2021, s. 5).*

1.2. 1980'lerden Günümüze Türk Kamu Personel Yönetim Sistemi

1970'li yıllardan itibaren refah devleti uygulamaları, kamu harcamalarını hızlı bir şekilde artırmış, kamu maliyesinde krizlerin meydana gelmesine neden olmuştur. Bu durum, *"Yeni Kamu Yönetimi (YKY)"* adı verilen kamu yönetimi reformlarının gündeme gelmesini sağlamıştır. KYK ile birlikte devletin piyasadaki ana aktör rolünü bırakması, verimlilik esasına göre örgütlenmesi ve özel sektördeki çalışma prensiplerini kamu yönetiminin benimsemesi temel hedef olarak benimsenmiştir (Boztepe, 2018, s. 193).

1980'li yıllarla birlikte KYK uygulamaları Türkiye'de kendisine yer bulmaya başlamıştır. Özellikle istihdamda kamu yönetiminin yavaş yavaş ana aktör olmaktan çıktığı bir dönem olmuştur. Bu değişim süreci ilk olarak Kamu İktisadi Teşebbüslerinde (KİT) kendini hissettirmiştir. Turgut Özal önderliğinde başlayan neo-liberal ekonomik politikalar ile birlikte söz konusu KİT'lerde özelleştirme uygulamalarına başlanmıştır (Mavili, 2019, 11). Ayrıca 233 sayılı *"Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun*

Hükmünde Kararname” ile kitlerde de sözleşmeli personel istihdamının önü açılmıştır (Acar, 2019, s. 131).

Bu süreç sonucunda Türk kamu yönetiminde, personel yönetiminden insan kaynaklarına geçiş başlamıştır. İnsan kaynakları yönetimi anlayışı özel sektörde gelişerek, YKY uygulamaları ile kamu yönetimine uygulanmaya çalışılmıştır. İnsan kaynakları yönetimi ile temel kamusal hizmetleri yerine getirmek için ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikte personelin kamuya kazandırılması, eğitilmesi, geliştirilmesi ve kurumsal hedefler çerçevesinde verimlilik temelinde çalıştırılması ifade edilmektedir (İzci ve Yıldız, 2017, s. 406-407). Bu geçiş sürecinde kamudaki geleneksel istihdam anlayışı büyük ölçüde değişime uğramıştır. YKY reformları ile bağlantılı olarak devlet başta piyasa temelli olmak üzere kamu hizmetlerini özel sektöre devretmeye başlamıştır. Kamu hizmetlerini daimi kadrolu personeller yerine sözleşme usulü ile gerek kamuda çalışan gerekse de özel sektördeki kişilerce verilmesi gündeme gelmiştir (Boztepe, 2018, s. 195).

1980-1990’lı yıllarda kamu personel rejiminde sözleşmeli istihdam öne çıkartılarak, 657 sayılı DMK ile korunan kamu personeli statüsünün zayıflatıldığı politikaların hayata geçirildiği bir dönem olmuştur (Güler, 2003, s. 18). 1980’li yıllardan itibaren Kamu personel yönetiminde insan kaynakları yaklaşımı benimsenmeye başlanmıştır. Personel yönetimi anlayışı, iş odaklı, operasyonel faaliyetlere göre hareket eden, durağan bir yapıyı benimseyen, belli kalıplar ve normlar etrafında örgütlenerek insanı maliyet unsuru olarak gören bir yapıdır. İnsan kaynakları sistemiyle ise insan merkezli, dinamik, esnek, personeli önemli bir kaynak olarak gören, toplam kalite ve stratejik yönetim anlayışına sahiptir (Koroğlu, 2010, s. 146). Bu dönemde kamu personel yönetimine yönelik, liyakatin işletilemediği, kariyer gelişiminin göz ardı edildiği, ücret dengesizliklerinin yaygın olduğu, personel sınıflandırmasının bilimsel kurallara uygun olmaması, personel düzenlemelerinin kanunlar yerine KHK ile gerçekleştirilmesi eleştirilmiştir (Canman, 1995, s. 252-257).

1.3. İlgili Yasal Mevzuat: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)’nın ortaya çıkışında DPD’nin kuruluşunda rol oynayan James W. Martin ve Frank C. E. Cush’un hazırladıkları öneriler/raporlar etkili olmuştur. Ayrıca kanunun hazırlık aşmasında OECD uzmanı ve daha önce Fransız personel reformunun yanı sıra Yunanistan ve Kanada’da danışmanlık yapmış Roger Gregorie’de etkili olmuştur (Altunok, 2018, s. 53). 657 sayılı kanun incelendiğinde, kamu personel yönetiminde ABD tipi sınıflandırmaya geçilmek istenmiştir. Kanunda memurların işe alınması, görevde yükselmeleri, yarışma ve yeterlilik sınavları, mali ve sosyal hakları ayrıntılı şekilde otuzaya yakın tüzükle düzenlenmiştir. Fakat 657 sayılı DMK ile yapılmak istenen bu düzenlemeler sağlıklı bir şekilde hayata geçirilememiştir. Kanunun hazırlık dönemindeki uzmanların Türk kamu yönetimi konusundaki yetersiz bilgileri ve yanlışları kanunun uygulanmasını olumsuz etkilemiştir (İlal, 1966, s. 749).

657 sayılı DMK’nın bu problemleri nedeniyle kanunun değiştirilmesine yönelik girişimler hız kazanmış, 1970 yılında kabul edilen 1327 sayılı Kanun ile 657 sayılı DMK’nın %55’i değişikliğe uğramıştır. 1971 yılında gerçekleştirilen Anayasa değişikliği ile getirilen KHK uygulamasıyla birlikte ilk değişiklik yine 657 sayılı DMK’da gerçekleştirilmiştir (Altunok, 2018, s. 64). Söz konusu değişiklik ile 657 sayılı DMK’da değişikliklere gidilmiş, memur sendikacılığı yasaklanmış ve sınıflandırmaya dayalı memuriyet rejimi yerine tekçi, merkeziyetçi, statü esaslı bir kamu personel rejimine geçilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 2). 1970’li yıllarda gerçekleştirilen bu düzenlemelerde maliye bakanlığının çalışmaları etkili olmuş, maliye Bakanlığı DPD’nin işlevlerini üstlenerek belirleyici konumuna gelmiştir (Tutum, 1970, 13).

Bunun sonucunda Türkiye’de kamu personel sistemi politika yapımında maliyenin belirleyici olması nedeniyle ücret odaklılık öne çıkmıştır. Bu dönemde personel sisteminde insan kaynağı yaklaşımından çok personel yönetimi yaklaşımı egemen olmuştur (Acar, 2019, s. 121). Kamu personel rejimi statükocu bir nitelik taşıdığı için bu alanda yapılması öngörülen değişikliklerin yasal düzenlemeler ile yapılması gerekmektedir böylelikle kamusal istihdam alanında düzenlene yapılması zorlaşmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 40).

Bu gelişmelerin ardından DPD’nin yapısının yeniden düzenlenmesine yönelik girişimler, dönemin personel reformuna hakim düşünce olmuştur. 1970 muhtırası sonrasında kurulan Melen

hükümetinin icra programında ayrıca 3. ve 4. Beş Yıllık Kalkınma Planında DPD'nin yapısının neden değiştirilmesi gerektiğine yönelik çalışmalara yer verilmiştir (Keçeli, 2013, s. 117). DPD'ye yönelik eleştiriler incelendiğinde; kuruluşun tam anlamıyla faaliyetlerini yerine getiremediği, kurumun hantal bir çalışma düzeni olduğu, daire bünyesinde çalışan personelin niteliklerinin yetersizliği, uzmanların ve profesyonellerin DPD bünyesinde çalıştırılmasına yönelik mali kısıtlamalar, Maliye Bakanlığının kurumun işleyişine gereğinden fazla müdahale etmesi söylenebilir (Ekinci, 1997, s. 60-62).

1.4. Devlet Personel Dairesi (DPD) Yerine, Başbakanlık Devlet Personel (BDP) Başkanlığı'nın Kuruluşu

12 Eylül 1980 askeri darbesinin ardından DPD'yi dönüştürme çalışmaları hız kazanmıştır. Darbenin ardından kurulan 44. geçiş dönemi hükümetinin programında bu duruma yer verilmiştir. Askeri darbeyi gerçekleştiren yönetim, DPD'nin basit sade ve pratik yöntemler geliştirebilen bir yapıya kavuşmasını istemekteydi. Bu düşünceden hareketle DPD uzmanlarının da yer aldığı bakanlık ve kurum temsilcilerinden oluşan "*Kamu Yönetimini Yeniden Düzenleme Komisyonu*" adında bir komisyon kurulmuştur. Bu komisyon "*Kamu Yönetimini Yeniden Düzenleme Raporu*"nu yayımlayarak DPD için bir reform taslağı oluşturmuştur. Raporda DPD'nin yeniden düzenlenerek insan gücü planlaması yapabilecek bir statüye kavuşturulması gerektiği ifade edilmiştir (Keçeli, 2013, s. 117-120).

Devlet Personel Dairesi (DPD) yerine Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı (DPB), 08/06/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuştur. Bu kararname ile DPB, gerek kamu personel sistemine yönelik mevzuat çalışmalarında gerekse kurumların insan kaynağı ihtiyacının karşılanmasında önemli bir aktör konumuna yükselmiş Türkiye'deki personel politikalarının daha bütüncül bir çerçevede ele alınmasının önü açılmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 30-31).

2. TÜRK KAMU PERSONEL SİSTEMİNDE SÖZLEŞMELİ PERSONEL UYGULAMASI

Sözleşmeli personel; "Kamu personel sözleşmeleri, idare ile işçi niteliği taşımayan kamu görevlileri arasında imzalanan sözleşmelerdir" (Günday, 2011, s. 193). "Sözleşmeli personel, özel bir meslek bilgisine ve uzmanlığına gereksinim duyulan ve istisnai işler için, geçici olarak ve sözleşmelerinde belirtilen ücretle istihdam edilen kamu görevlileridir" şeklinde tanımlanabilir. (Bozkurt, vd., 1998, s. 225).

Sözleşmeli personel istihdamı ile kadrolu istihdamın muhtemel sorunları/eleştirileri arasında yer alan verimlilik ve karlılık gibi problemlerin çözümü ile kamuya özel sektör tecrübesi olan nitelikli personellerin transferleri hedeflenmiştir (Duran, 2017, s. 123-124). Sözleşmeli personel istihdamı ile kamu personel yönetiminde özel sektörün sahip olduğu esneklik ve profesyonel yönetim anlayışı yerleştirilmek istenmiştir. Ancak uygulamada sözleşmeli statü önemli kafa karışıklıklarına neden olmuştur (Karahanoğulları, 2002, s. 160).

Sözleşmeli personel uygulaması, kariyer ilkesi yerine "iş tanımı" esasına dayanmaktadır. Sözleşmeli personel memur değildir çünkü kadroya bağlı çalışmamaktadır, diğer bir ifade ile iş güvencesi mutlak değildir. Sözleşmeli personel işçi de değildir çünkü idare ile imzaladığı sözleşme kapsamında çalışma koşulları, özlük hakları vb. konularda müzakere kabiliyetine sahip değildirler (Sayan, 2009, s. 208-209). Başlangıçta 657 sayılı DMK'da sadece Devlet Planlama Teşkilatı'nda sözleşmeli personel çalıştırılabileceğine yönelik düzenlemeler yapılmış, 1980 sonrası süreçte kamu sektöründe ilk olarak KİT'lerde yeni bir istihdam türü haline gelmiştir. Sözleşmeli personel istihdamının yaygın bir istihdam biçimi haline gelmesi 1990'lı yıllara kadar, Anayasa Mahkemesi (AYM) ve Danıştay kararları ile sürekli ötelenmiştir. Özellikle AYM kararları ile sözleşmeli istihdam biçiminin merkezi ve yerel yönetimlerde memurluk sisteminin yerine ikame edilmesi kısıtlanmıştır (Kayar, 2020, s. 43).

2.1 Sözleşmeli Personel: Yasal Statü

Sözleşmeli Personel istihdamı 657 sayılı DMK'nin 4/B maddesi başlığı altında düzenlenmiştir. 4/B maddesinin 1. Fıkrasında sözleşmeli personelin zaruri durumlarda ve geçici işlerde istihdam edileceği ifade edilmiştir. 2. Fıkrasında ise tabipler, avukatlar, öğretmenler ve sayılan diğer meslekten kişiler ile bu kanuna tabi kamu idareleri ile dış kuruluşlarda zorunlu hallerde belirli bazı hizmetlerde özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına sahip olma şartı aranmadan da sözleşmeli personel istihdamının

gerçekleştirilmesinin önü açılmıştır. Bu düzenleme ile sözleşmeli personel istihdamı giderek yaygın ve süreklilik gösteren bir istihdam şekline dönüşmüştür (Mavili, 2019, s. 16). 4/b maddesinin 1. ve 2. fıkrasında ifade edilen hükümler sözleşmeli personel statüsünü, memur ve diğer kamu görevlileri kapsamında değerlendirilmesinde karışıklık yaratmaktadır.

Bunun yanı sıra DMK 4/b maddesinin 3. fıkrasında sözleşmeli personele ilişkin yasal düzenlemelerin Cumhurbaşkanlığı tarafından yapılacağı ifade edilmiştir. Bu durum Anayasanın 128/2'inci maddesi ile düzenlenen “memur ve diğer kamu görevlilerinin atanmaları, özlük hakları, görev ve yetkileri vb. kanunla düzenlenmelidir”, ifadesinin sözleşmeli personel açısından geçerliliğinin yitirilmesine yol açmış, personelin yasal durumunu ve çalıştığı kurumdaki statüsünü olumsuz etkilemiştir (Mavili, 2019, s. 16-17). 2000’li yıllara gelindiğinde sözleşmeli personel istihdamını yaygınlaştıracak düzenlemeler hayata geçirilmiştir. 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi kanunu ile yerel yönetimlerde sözleşmeli personel çalıştırılmasının önü açılmıştır (Kayar, 2020, s. 44).

2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemine geçilmesiyle birlikte kamu personel sisteminde köklü değişimler olmuştur. Devlet Personel Başkanlığı (DPB), Kalkınma Bakanlığı (eski DPT), Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü (BÜMKO) tamamen kapatılmış ve bu kurumların işlevleri başka kurumlara dağıtılmıştır. Dolayısıyla 2018 tarihinden itibaren kamu personel yönetiminin temel aktörleri büyük ölçüde değişmiştir. Bu değişikliklerle birlikte Cumhurbaşkanlığı makamı, kamu personel sisteminin yönetiminde, istihdamında ve planlamasında merkezi bir konuma yükselmiştir (Albayrak, 2020, s. 3).

Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile birlikte sözleşmeli personel uygulaması etkinliğini daha da arttırmıştır. 703 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kanun Hükmünde Kararnamesi (CBK) ile üst yönetim, uzman ve teknik personel istihdamında sözleşmeli personel temel istihdam şekli haline gelmiştir. Aynı zamanda Cumhurbaşkanlığı ofislerinde ve kariyer meslek kadroları dahil bazı kurumlarda iş kanununa tabi istihdam biçimi de uygulanmaya başlanmış, tüm kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli yabancı personel istihdam edilebileceği hükme bağlanmıştır (Kayar, 2020, s. 44-47).

Ayrıca 3 sayılı Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK) ile ilk kez üst kademe kamu yöneticilerinin sözleşmeli olarak çalıştırılabilmesinin önü açılmıştır. Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde ofis tipinde örgütlenme benimsenmiş, Cumhurbaşkanlığı bünyesinde Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi kurulmuştur. Ofis biçiminde örgütlenme biçimiyle ofislerde devlet memuru çalıştırma zorunluluğu ortadan kaldırılarak, bürokrasinin etkinliğinin ve direnç göstermesinin önüne geçilmiştir ayrıca ofislerde özel sektör tecrübesine sahip deneyimli kişilerin çalıştırılabilmesinin önü açılmıştır (Avaner ve Fedai, 2019, s. 155). Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi ile Türkiye’deki insan kaynakları envanterini çıkarmak, personel yeteneklerinin geliştirilmesini sağlamak, kamu kurumlarında kariyer yönetimini yerleştirmek, özel yeteneklere sahip personelleri kamuya kazandırmak, insan kaynağı yönetimi modellerini kamuya aktarmak, kamuda liyakat ve yetkinliği artırılması için projeler üretmek amaçlanmıştır (Albayrak, 2020, s. 19).

Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemiyle birlikte 4 farklı tip sözleşme türü ile sözleşmeli personel istihdamı gündeme gelmiştir. Bunlar;

- **“İdari Hizmet Sözleşmesi;** Devlet memuru istihdam edilmeyen kamu kurum ve kuruluşlarda, CBK’lar ile belirtilen iş kollarında istihdam edilebilmektedir. Bu statüde 657 sayılı DMK ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırması hakkındaki hükümlerden bağımsız bir şekilde istihdam söz konusudur.
- **İş Mevzuatına Tabi Sözleşmeli Personel İstihdamı;** Devlet memuru istihdam edilmeyen kamu kurum ve kuruluşlarda, CBK’lar ile belirtilen iş kollarında istihdam edilebilmektedir. İş mevzuatına göre istihdam edilecek olan personele ilişkin tüm ihtilaflar iş mahkemelerinde görülmektedir.
- **Vekalet ve İstisna Sözleşmesi ile Sözleşmeli Personel İstihdamı;** CBK’lar da ön görülmesi şartıyla Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları, özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici mahiyetteki işlerde bu istihdam türü ile personel çalıştırılabilmektedir. Yabancı uyruklu danışman ve uzmanlar vekalet ya da istisna sözleşmeler ile yerli danışman ve uzmanlar ise

sadece istisna sözleşmeler ile çalıştırılabilmektedir. Bu istihdama ilişkin ihtilaflar iş mahkemelerinde çözülmektedir. Ayrıca sözleşme bitiminde kamu kurum ve kuruluşlarında herhangi bir pozisyon, kadro ve statüde kazanılmış hak teşkil etmemektedir.

- **Genel Sözleşmeli Kategorisi;** (657 sayılı DMK 4/B)" (Kayar, 2020, s. 47-48).

2.2. Sözleşmeli Personele Yönelik Reform ve Yeniden Yapılanma Çalışmaları Kapsamında Görevde Yükselme Sınavları

Başlangıçta geçici bir istihdam tipi olarak Kamu Personel yönetimine dahil olan sözleşmeli istihdam biçimi varlığını her geçen gün biraz daha arttırmıştır. Bunun sonucunda sözleşmeli personelin mali, özlük ve sosyal hakları bakımından 657 sayılı 4/a bendine tabi olan kadrolu personele göre, ayrımcılıkla karşılaştığı söylenebilir. Bunun yanı sıra statü hukukuna dayanan ana personel yönetimin içerisinde dışlanan sözleşmeli istihdam Anayasal ilkelerle de ters düşmektedir (Memur-Sen, 2021, s. 16).

Tablo 1. Sözleşmeli ve Kadrolu Personel Hak Farklılıkları

	Sözleşmeli Personel	Kadrolu Personel
İş Güvencesi	Sözleşme süresi mali yıl ile sınırlıdır. Sözleşme sonunda sözleşmenin yenilenmemesi idarenin tasarrufundadır.	Disiplin hükümleri hariç görevine son verilememektedir.
Sosyal Güvence	Sözleşmeli personel sosyal güvenlik açısından 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesine tabi (eski SSK) tabidir ve sözleşme ücretinin tamamı prime esas kazanç kapsamında olduğu için prim kesintisi yapılmaktadır.	Memurlar ise 5510 sayılı Kanun'un 4/c maddesine ve 5434 sayılı Kanun'a tabidir (Emekli Sandığı). Memurlara yapılan ödemelerin sadece bazılarında prim kesintisi yapılmaktadır.
Vergi Dilimi	Tüm sözleşme ücreti gelir vergisine tabidir.	Sadece bazı maaş/aylık kalemleri gelir vergisine tabidir
Kademe/Derece İlerlemesi	Kademe ve Derece ilerlemesine tabi değildir.	Kademe ve Derece ilerlemesi bulunmaktadır.
Görevde Yükselme	Görevde Yükselme Sınavına Katılamamaktadır.	Görevde Yükselme Sınavlarına Katılabilmektedir.
Unvan Değişikliği	Unvan Değişikliği Sınavlarına Katılamamaktadır.	Unvan Değişikliği Sınavlarına Katılabilmektedir.
Mazerete Bağlı Yer Değişikliği	Sadece eş durumu mazereti hakkı tanınmış durumdadır. Bu da her iki eşin sözleşmeli öğretmen olmasına bağlıdır.	Eş, sağlık ve özel durumlara bağlı olarak diğer eş kamu personeli olmasa dahi eş durumu mazeret hakkı tanınmış durumdadır.
Yurt Dışında Eğitim veya Görevlendirme	Yurt dışında eğitim veya öğretim görevlendirme hakkı tanınmamıştır.	Yurt dışında eğitim veya görevlendirme hakkı bulunmaktadır.

Kaynak: Memur-Sen, 2021, s. 32.

Sözleşmeli kadrolu personel arasındaki bu ayrımın yanı sıra sözleşmeli personelin kendi içerisinde de süreli-süresiz sözleşmeli olarak ikiye ayrıldığı bir durum mevcuttur. Sözleşmeli personel statüsünde iyileştirmeye yönelik hizmet karşılığı kadroya geçiş olarak açıklanabilecek bu yöntemle, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde çalışan sözleşmeli öğretmenlerin kadroya geçiş taleplerine cevap verilmeye çalışılmıştır.

Mevcut sözleşmeli personel istihdamının, çalışanlar üzerinde yarattığı etki incelendiğinde;

- "Katılımcıların %87,3'ü mali ve sosyal haklar, çalışma şartları, özlük hakları konusunda eşitsizliklerle karşılaştıklarını, %82,5'i ise mevcut durumun kendilerini ikinci sınıf bir kamu görevlisi olarak hissettirdiğini ifade etmektedir.

- *Katılımcıların %85,1'i sözleşmeli olarak istihdam edildiği için çalışma ve aile hayatında geleceğe dair bir planlama yapamadığını, %79,4'ü sözleşmeli istihdamın kariyer ve liyakat ilkeleriyle desteklenmediği için kurumlarda ileriye dönük bilgi-birikim ve hizmet kalitesinin azalacağını düşünmektedir. Bunun yanı sıra sözleşmeli personel istihdamı kurumlara olan bağlılığı önemli ölçüde zedelemektedir. Katılımcıların %53,1'i kurum değişikliği ya da kadrolu personel olmayı düşünmektedir.*
- *Katılımcıların %69,9'u süresiz-sürelili sözleşmeli ayrımını doğru bulmamakta, %69'u ise sözleşmeli personel istihdamını siyasi bir tercih meselesi olarak görmektedir.” (Memur-Sen, 2021, s. 17-18).*

Kamu yönetimi sisteminde sözleşmeli personel istihdamında sayısal olarak en büyük değişim 2017 yılında olmuştur. 2017 personel verileri incelendiğinde Türk kamu yönetiminde 2002 ve 2017 yılları arasında Merkezi yerleştirmeler için ilan edilen kadro ve pozisyonlarda gözle görülür bir azalma ile karşılaşmaktadır. 2017 yılı itibarıyla yapılan düzenlemeler ile merkezi yönetimden yaklaşık 400 bin taşeron personel sürekli işçi kadrosuna geçirilirken, yerel yönetimlerden yaklaşık 450 bin personel belediye şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmiştir. Böylece 2018 yılı itibarıyla Türkiye’de yaklaşık 4 milyon kamu personeli farklı statülerde kamu görevlerini yürütecektir (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 44-48). Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının 2021 verilerine göre 3.487.629 kamu görevlisinin 523.047’si sözleşmeli personelden oluşmaktadır. Kamu görevlileri içinde sözleşmeli personel oranı %14,99 olmuştur (Memur-Sen, 2021, s. 15).

3. SÖZLEŞMELİ PERSONEL GÖREVDE YÜKSELME SINAVLARI BAĞLAMINDA GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI KREDİ VE YURTLAR KURUMU GÖREVDE YÜKSELME SINAVININ DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Kredi ve Yurtlar Kurumu Yapısı ve İşleyişi

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde faaliyetlerine devam eden Kredi ve Yurtlar Kurumu (KYK), Kredi ve Burs Hizmetleri, Yurt Hizmetleri ve Eğitim Hizmetleri olmak üzere üç temel hizmeti gerçekleştirmektedir. Ülkemizin genç üniversiteli nüfusunda yaşanan hızlı artış neticesinde KYK’nın verdiği hizmetlerde büyük ölçüde artışlar meydana gelmiştir. Türkiye genelinde 81 il 241 ilçe ile 4 tanesi KKTC’de olmak üzere 777 yurdun toplam yatak kapasitesi 674.672 kişidir (GSB, 2019, s. 46).

Kredi ve Yurtlar Kurumu tarihsel gelişim süresi içerisinde ülkemizdeki yükseköğrenim ile birlikte eşanlı bir gelişim göstermiştir. Türkiye Cumhuriyeti kuruluşu ile birlikte öğrencilerin barınma ihtiyaçlarının karşılanması konusunda, 1949 yılında 5375 sayılı kanunla yurtlar ve aşevleri, Milli Eğitim Bakanlığının yönetim ve sorumluluğuna verilmiştir. 1952 yılına gelindiğinde ise 5375 sayılı Kanunun uygulanması ile ilgili olarak çıkarılan “Yüksek Öğrenim Yurtları ve Aşevleri İdare Yönetmeliği” ile yurtlar ve aşevleri 1957 yılında Yüksek Öğrenim Genel Müdürlüğüne bağlanmıştır (KYK, 2017, s. 22).

1961 Anayasası’nda sosyal devlet anlayışının vurgulanmasıyla birlikte üniversite öğrencilerinin barınma ihtiyaçlarının karşılanması da önemli bir kamu hizmeti olarak ortaya çıkmıştır. 1961 Anayasasının 50’nci maddesinde “Devlet maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin, en yükseköğrenim derecelerine kadar çıkmalarını sağlamak amacıyla burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar” hükmü yer almıştır. Bu yasal düzenlemeye atfen 22 Ağustos 1961 tarihinde 351 sayılı kanun ile Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu kurulmuştur. Başlangıçta Milli Eğitim Bakanlığının denetimine verilen KYK, 6 Şubat 1970 tarihli Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi gereğince Gençlik ve Spor Bakanlığına devredilmiştir. 1980’li yıllarda yeni Anayasal düzende tekrardan 13.12.1983 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 179 sayılı KHK’nin 52/b maddesi ile Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde bağlı kuruluş olmuştur. Uzun süre MEB’de faaliyetlerine devam eden kurum 04.05.2009 tarih ve 27218 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Cumhurbaşkanlığı onayı ile Başbakanlığa bağlı kuruluş haline getirilmiş, son olarak 08.07.2011 tarihli ve 27988 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi gereğince de Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlanmıştır. 27.03.2015 tarih 6639 sayılı Kanunla Kurumun Bölge Müdürlükleri kapatılmış, İl Müdürlükleri kurulmuştur. Kurum teşkilat yapısında İl Müdürlükleri Genel Müdürlüğe bağlı olarak tasarlanmıştır (KYK, 2017, s. 23).

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesiyle birlikte 10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Spor Genel Müdürlüğü Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü ise Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü adını alarak Bakanlık Merkez Teşkilatına dahil edilmiş ve yeni hizmet birimleri oluşturulmuştur (GSB, 2018, s. 24). İllerdeki il müdürlüklüleri Valilik makamı altında çalışan taşra teşkilatına dönüşmüştür.

KYK'nın kurumsal hedefleri incelendiğinde, 2013-2018 stratejik planlamasında şu hedefler ile karşılaşmıştır; "Kurum hizmet kalite standartlarını oluşturmak, yenilikçi bir kurumsal yapıya sahip olmak, enerji verimliliğini artırmak, kurum bünyesindeki psikolog ve sosyal çalışmacı gibi kariyer meslek gruplarının sayısını arttırmak, çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini desteklemek amacıyla yurt içi ve yurt dışında mesleki eğitime tabi tutmak" hedefleri benimsenmiştir (KYK, 2017, s. 25).

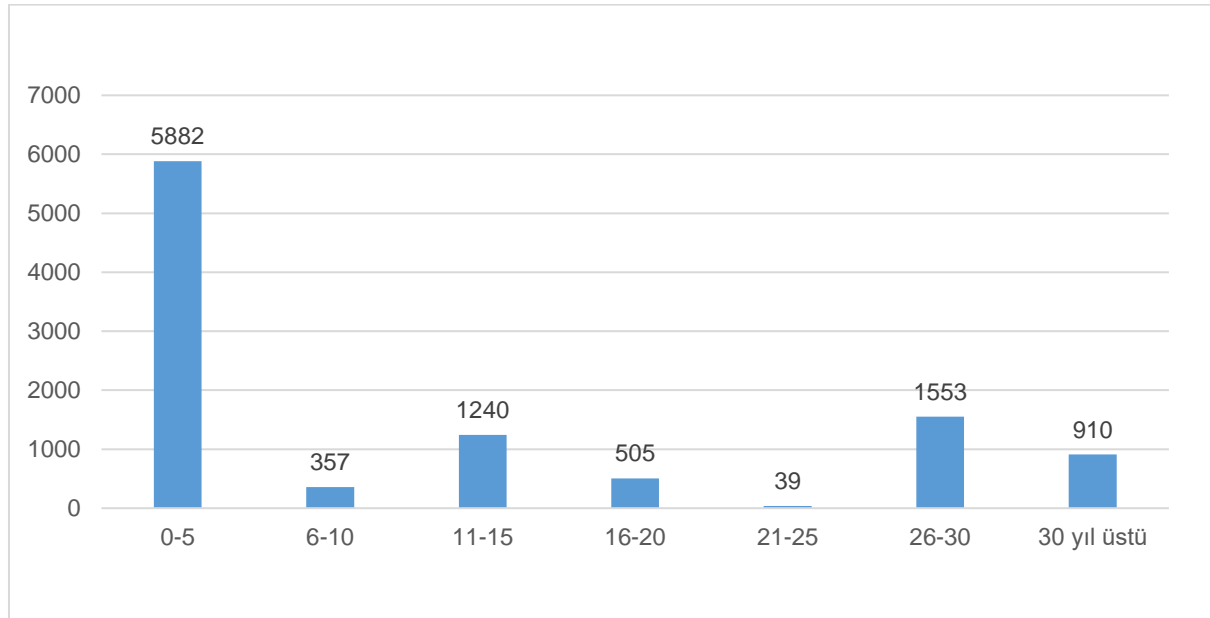
KYK 2018 - 2022 Stratejik Planındaki hedefler incelendiğinde, 5 ana amaç ile karşılaşılmaktadır Bunlar;

- "Çevrenin korunması ve enerjinin verimli kullanılmasını sağlamak,
- Kurumsal araştırma ve geliştirme kapasitesini arttırmak,
- Kurum hizmet kalite standartları doğrultusunda hizmet verilmesini sağlamak,
- Kurumun insan kaynaklarını nitelik ve nicelik olarak geliştirmek,
- Kurumun iş süreçlerini hızlandırmak ve bürokratik işlemleri azaltmak için otomasyon ve çevrimiçi bazlı sistemler geliştirmektir." (KYK, 2017, s. 15).

3.2. Gençlik ve Spor Bakanlığı Kredi ve Yurtlar Kurumu Personel Yapısı

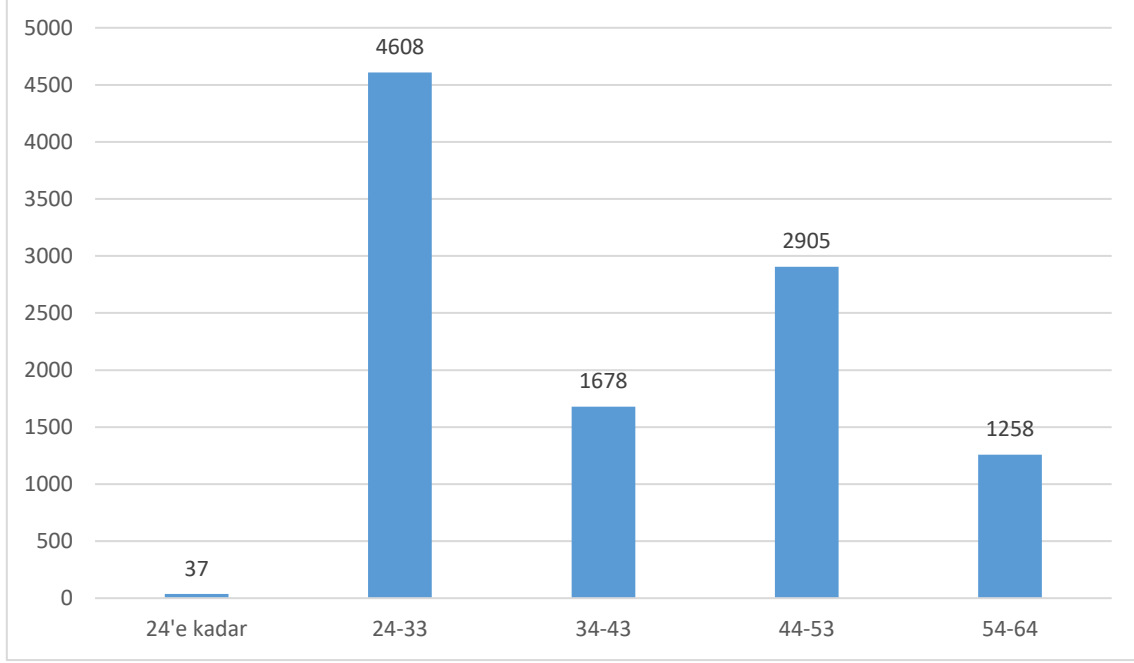
Kredi ve yurtlar kurumu personel yapısı incelendiğinde, 4.477 adet yurt yönetim personeli sözleşmeli statüde çalışmaktadır. 2021 yılında çıkılan personel alım ilanı ile birlikte bu sayı 5.129'a çıkacaktır. Yurt yönetim memuru statüsünde çalışan kadrolu memur sayısı ise 7.235'dir. 2017 yılı verileri ışığında personellerin hizmet yılına göre dağılımı incelendiğinde genç bir çalışan grubuna sahip olduğu görülmektedir.

Grafik 1. 2017 Yılı Verileri Işığında Personellerin Hizmet Yılına Göre Dağılımı



Kaynak: KYK, 2017, s. 42.

2017 verilerinde kurum personelinin yaş durumuna göre dağılımı şu şekildedir.

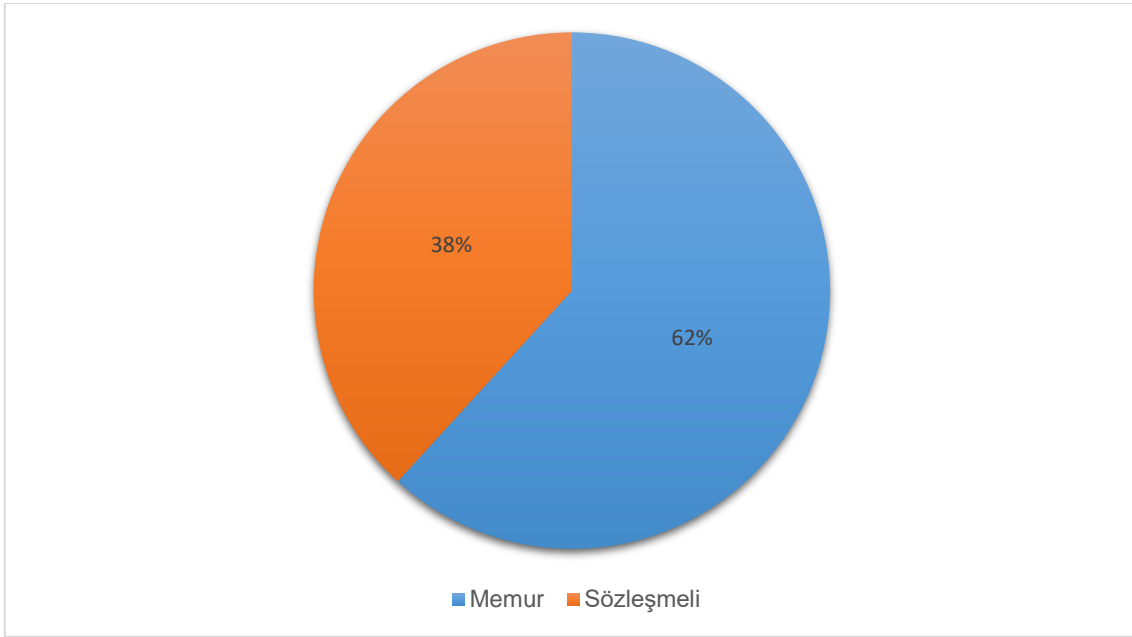
Grafik 2. Kurum Personelinin Yaş Durumuna Göre Dağılımı

Kaynak: KYK, 2017, s. 44.

Bu rakamlara göre KYK'nın bünyesindeki personel yapısı incelendiğinde, kurumun oldukça yenilikçi, dinamik ve kolay öğrenilebilir bir idari personele sahip olduğu görülmektedir. Genç personel yapısı sayesinde kurumsal yapı değişimlere daha kolay uyum sağlayabilecek, hizmet alanını oluşturan genç nüfusun istek ve taleplerini daha kolay karşılayabilecektir.

KYK'nın personel açısından sahip olduğu bu avantajlı durumun yanı sıra zayıf noktalarını ise personel sorunları oluşturmaktadır. GSB'nin yayımladığı 2019-2022 stratejik planında da buna benzer sorunlar dile getirilmiştir. Çalışma ortamının ve personel sayısının yetersizliği ile ilgili sorunlar karşımıza ana problemler olarak çıkmaktadır. Çalışanlara yönelik sosyal imkanların kısıtlı oluşu ile hizmet içi eğitimde yaşanan sıkıntılar kurum ile personel arasındaki bağı zayıflatmaktadır. Bunun yanı sıra yönetim bilgi sistemlerinde beklenen ilerlemenin sağlanamaması da önemli bir sorun olarak ele alınmıştır (GSB, 2018, s. 58). Ayrıca kurum bünyesindeki sözleşmeli ve kadrolu olarak çalıştırılan kamu görevlileri, gerekli yasal düzenlemelerin mevcut olmamasından dolayı çeşitli olumsuzluklarla karşılaşmaktadır. Kurum içerisinde gerçekleştirilen görevde yükselme sınavları bu bakımdan önemli bir inceleme alanı olmuştur.

Grafik 3. 2022 yılı Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Dağılımı



3.3. Gençlik ve Spor Bakanlığı Kredi ve Yurtlar Kurumu Görevde Yükselme Sınavı

Kredi ve Yurtlar Kurumunda görevde yükselme sınavları 17.12.2005 tarih ve 26026 sayılı Resmî Gazete yayımlanarak yürürlüğe giren Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatı birimlerinde görevli personelin görevde yükselme ve unvan değişikliklerine ilişkin yönetmeliğe göre yapılmaktadır (Kır, 2013). 2021 yılı öncesindeki görevde yükselme sınavları 2009, 2011, 2013 ve 2020 yıllarında gerçekleştirilmiştir. Görevde yükselme sınavına katılabilecek olan personelde aranacak şartlar şu şekilde sıralanmıştır;

- “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 68 inci maddesi ve ilgili diğer mevzuatta aranan niteliklere sahip olmak,
- En az altı aydır 657 sayılı Kanunun 4/A maddesi kapsamında Bakanlık kadrolarında çalışıyor olmak, (İlan edilen kadro için bu şartı sağlayan personel bulunmaması durumu hariç)
- Görevde yükselme yazılı ve sözlü sınavlarında başarılı olmaktadır”.
- Görevde yükselme sınavı yazılı ve sözlü olmak üzere iki aşamalı bir sınav olarak tasarlanmıştır. Yazılı sınav, Ankara Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi (ANKUZEF (ASYM) tarafından 11 Eylül 2021 Cumartesi günü Ankara’da gerçekleştirilecektir. Yazılı sınav konuları içerisinde;
- Kanunlar; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanunu, 351 sayılı Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurt Hizmetleri Kanunu, 5102 sayılı Yüksek Öğrenim Öğrencilerine Burs Kredi Verilmesine İlişkin Kanun, 6222 sayılı Sporda Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanun, 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, 6245 sayılı Harcırah Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu,
- “1 nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi
- Yönetmelikler; Gençlik ve Spor Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği, Gençlik ve Spor Bakanlığı Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği, Taşınır Mal Yönetmeliği, Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik, Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliği, Yurt İdare ve İşletme Yönetmeliği, Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliği, Ön Ödeme Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,

- *Yönerge; Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatının Kuruluşu, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönerge,*
- *Genel Kültür; T.C. Anayasası, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, Türkçe Dil Bilgisi, Temel Bilgisayar Bilgisi ve Ofis Programları konularından oluşmaktadır.*
- *Yazılı sınav 50 sorudan oluşmaktadır. Sınavdan 60 puan alan katılımcılar sözlü sınava katılma hakkı kazanacaktır.”*

İkinci aşama olan sözlü sınavda ise Şube müdürü, yurt müdürü, sporcu/spor eğitim merkezi müdürü, gençlik merkezi müdürü kadroları için yazılı sınavda en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere ilan edilen kadro sayısının üç katı kadar aday; diğer kadrolar için yazılı sınavda en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere ilan edilen kadro sayısının iki katı kadar aday sözlü sınava çağrılacaktır. Sözlü sınava girmeye hak kazanan son adayla aynı puana sahip olan adayların tamamı sözlü sınava çağrılacağı ifade edilmiştir. Sözlü sınav esnasında sınav kurullarınca tutulacak tutanaklar dışında sesli veya görüntülü herhangi bir kayıt yapılmayacağı belirtilmiştir.

Sözlü sınav konuları ve değerlendirme ölçütleri incelendiğinde, adayların sözlü sınavda sınav kurulunun her bir üyesi tarafından çeşitli başlıklarda değerlendirmelere tabi tutulduğu görülmektedir. Buna göre;

- “a) Yazılı Sınav konularına ilişkin bilgi düzeyi, (50 puan)*
- b) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü, (10 puan)*
- c) Liyakati, temsil kabiliyeti, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu, (10 puan)*
- ç) Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı, (10 puan)*
- d) Genel kültürü ve genel yeteneği, (10 puan)*
- e) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı (10 puan) konularından 100 puan”* üzerinden değerlendirilmeye tabi tutulacaktır.

Sözlü sınava katılan kişilerin başarılı sayılabilmeleri için sınav kurulu üyelerinin her birinin ayrı ayrı verdikleri puanların aritmetik ortalamasının en az 70 puan olması gerektiği vurgulanmıştır.

KYK bünyesinde gerçekleştirilen görevde yükselme sınavları incelendiğinde, görevde yükselme sınavına kurum bünyesinde çalışan sözleşmeli yurt yönetim personelleri katılamamaktadır. Bu durum kurum içerisinde %38’lik bir varlığı oluşturan personellerin süreçten dışlanmasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra KYK yöneticileri sözleşmeli statüde çalışan kişileri göz ardı ederek 200 adet Yurt Yönetim Memuru ihtiyacını görevde yükselme ile karşılamaya çalışmıştır. 2021 tarihinde yapılan görevde yükselme sınavında ise söz konusu rakam 500’dür. Görevde yükselme vasıtasıyla yurt yönetim memuru olma şartları da oldukça düşündürücüdür. Şartlar incelendiğinde KYK bünyesinde “*Hizmetli, Teknisyen Yardımcısı, Aşçı, Bahçıvan, Dağıtıcı, Bekçi-Bakıcı, Bekçi, Kaloriferci, Berber*” olarak çalışan kişiler içerisinde “*en az iki yıllık yüksek öğrenim mezunu*” olma şartını sağlayan kişilerin Yurt Yönetim Memuru kadrosuna geçebileceği görülmektedir.

Bu durum kurumunun personel istihdam politikasında karışıklığa sebep olmaktadır. Çünkü Sözleşmeli Yurt Yönetim Personeli istihdamı ilk olarak 2014 yılında gerçekleştirilmiştir. 2014 yılında Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı yurt müdürlüklerinde, 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “*Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar*” çerçevesinde istihdam edilmek üzere, en az lisans düzeyinde KPSS (B) grubu KPSS P3 puan türü esas alınarak yapılacak olan sözlü sınav sonucunda başarılı olan kişilerin çalıştığı bir pozisyon olarak dikkat çekmektedir. Bu pozisyonun ilerleyen dönemlerde de Yurt Yönetim Memuru kadrosunun bir ikamesi olarak değerlendirildiği, merkezi kadrolu alımlar yerine sözleşmeli personel alımının tercih edildiği görülmektedir. Bu yöntemle ilki 2014 yılı olmak üzere, 2016, 2018, 2020 ve son olarak 2021 yılında ilana çıkılmasıyla toplamda 5129 Sözleşmeli Yurt Yönetim Personeli KYK bünyesinde hizmet verecektir. Sözleşmeli personel istihdamı başta KYK olmak üzere diğer kamu kurumlarında da yaygın bir şekilde kullanılmakta, ancak gerekli yasal düzenlemelerin olmaması çalışanların ayrımcılığa uğramasına neden olmaktadır. Ayrıca görevde yükselme sınavında birçok kadro boşta kalma durumu ile karşı karşıya kalınmaktadır. 2020 yılında gerçekleştirilen KYK görevde yükselme sınavında, 500 Yurt Yönetim Memuru kadrosu için ilana çıkmış, bu kadroya sadece 55 aday başvurmuş, 11 aday sözlü sınava çağrılmıştır. Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni (VHKİ) unvanı için 250 kadro açılmış, yazılı sınav sonrasında sözlü sınava sadece 36 aday çağrılmıştır. Bu durum GSB Personel Genel müdürlüğünün

görevde yükselme sınavında beklentilerin kurum içerisinde karşılanamadığı görülmektedir (Memurlar.net, 06 Ocak 2021).

4. SONUÇ

Kamu yönetiminde liyakat ve personel yönetimi Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren Osmanlıdan devir alınan bürokrasinin temel sorunu olarak ele alınmış, bu konuda Cumhuriyetin ilk dönemlerinde yerel politikalar hayata geçirilmeye çalışılırken, çok partili yaşam ile birlikte uluslararası kuruluşların etkinliğinde artışlar gözlemlenmiştir. Kamu yönetimi ve bürokrasideki bu reform ihtiyacı siyasi otoriteler tarafından büyük ölçüde benimsenmiş, hemen hemen bütün parti programlarında kendisine yer bulmuştur. Ancak söz konusu reformların bürokrasi üzerinde nasıl uygulanacağına yönelik görüş ayrılıklarının bulunması ve zayıf ve kısa süreli iktidarların görev almalarından dolayı sorunlar çözüme kavuşmamıştır. Türkiye’de bürokrasiyi ve personel rejimini düzenleyen yasal düzenlemelerin katı bir şekilde yorumlanması ve değiştirilmeleri için olağanüstü dönemlerin gerekli oluşu da reform çalışmalarının önünde engel oluşturmaktadır. Örneğin; 1926 tarihli 788 sayılı Memurun kanunu 39 yıl yürürlükte kalmış, bu kanun yerine getirilen 657 sayılı yasa ise 1961 Askeri Darbesi’nin ardından 1965 tarihinde kabul edilmiştir. Yabancı uzmanların görüşleri ve olağanüstü bir dönemin ardından kabul edilen bu yasal düzenleme birçok değişikliğe uğramış olmasına rağmen günümüzde de geçerliliğini devam ettirmektedir. Bu durum Türk kamu personel sisteminde reform yapmanın ne kadar zor olduğunu göstermektedir.

Bürokrasinin değişime ayak diremesi sonucunda, bütçe açığı, güven açığı ve performans açığı gibi sorunlar kamu yönetimi sistemde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır, bu sorunun çözümüne yönelik 1980’li yıllardan itibaren hakim olan yeni sağ söylemler ile bürokrasiyi, sorumluluk alan, esnek bir yönetim anlayışına sahip, merkezden yerele yetkilerin aktarıldığı, seçilmişlerin atanmışlara karşı üstün olduğu bir yapı oluşturulmak istenmiştir. Yönetişim olarak isimlendirilen bu yeni yönetim anlayışı ile “Kamu İdaresi” kavramı yerini “Kamu İşletmeciliği” anlayışına bırakmıştır. Fakat mevcut örgütlenme yapısı ile bürokrasi üzerinde gerekli hakimiyetin sağlanarak söz konusu reformların hayata geçirilmesi oldukça güç olmuştur. Bu nedenle siyasi otoriteler Büyük İskender’in Gordion Düğümünü çözmekle uğraşmak yerine onu kesmeyi tercih etmesi gibi, bürokrasideki sorunları çözmek yerine onun yetkilerini ve hizmet alanlarını daraltmayı, yetkilerini budamayı tercih etmiştir. Bu girişimlerin yarattığı kısa süreli iyimserlik uzun dönemde yerini eski sistemin daha kötü bir versiyonuna bırakmıştır. Çünkü bürokrasi görmezden gelinerek kendi haline bırakılmış ve yeni sistemde yaşanan aksaklıklar tekrardan bürokratik mekanizmaların göz önüne çıkmasına neden olmuştur. Bürokrasinin yetkileri daraltılırken geleneksel personel yönetimi yerine özel sektördeki insan kaynakları yönetimi anlayışına geçilmesi de bu döneme rastlamaktadır. Bu kavram ile birlikte kamu kurumlarında özel sektördeki profesyonellik anlayışı yerleştirilmeye çalışılmıştır. Türk Bürokrasisinin yaşadığı kronik sorunlar olan, verimsizlik, liyakatin geri plana atılması, performans ölçümünün yapılamaması, kurumlar arası ücret dengesinin olmaması, dönemin ihtiyaçlarına göre istihdam politikalarının belirlenemeyişi gibi kronik sorunlarla karşılaşmıştır. Kamu kurumlarında sözleşmeli personel çalıştırılması da bu sorunların çözülmesi amacıyla taşınmaktadır. Pratikte sözleşmeli statüde istihdamın, bürokraside ve yönetim anlayışında gerekli değişikliği gerçekleştirmediği görülmektedir. Çünkü sözleşmeli statüde çalışan personelin idare içerisinde yönetim mekanizmalarında değerlendirilmediği, buldukları kadrolara hapsedildikleri söylenebilir. GSB’nin, KYK’da yaptığı görevde yükselme sınavına sözleşmeli personelleri dahil etmeden gerçekleştirdiği uygulama bunun bir örneğini oluşturmaktadır. KYK’nın ve GSB’nin hazırladığı stratejik planlarda “Kurumun İnsan Kaynaklarını Nitelik ve Nicelik Olarak Geliştirmek” ana hedef olarak belirlenmiştir. Ancak söz konusu hedef uygulamada kurum içerisinde sayıları %38’i bulan sözleşmeli personelin idari personeller içerisinde uygulanan görevde yükselme sınavından dışlandığı görülmektedir. Bunun yansısı kurumun zayıf yönleri içerisinde değerlendirilen bir konu sözleşmeli statüde istihdam edilen personelin o pozisyonun ihtiyacı haricindeki eğitim diplomalarına sahip olmasıdır. Ayrıca kurum, son yıllarda küresel dünyada hakim olan çalışanların yaşam boyu öğrenme süreci misyonuna daha çok yer vermesi önerilebilir. Çünkü çalışanların kendi kariyerlerinde liyakate dayalı olarak ilerleme sağlayacaklarını düşünmeleri halinde söz konusu eğitime gönüllü/istekli katılım gerekli yetenekleri kazanacakları açıktır.

Bunun yanı sıra performans ve verime dayalı modern bir sistem yerine sadece kıdeme dayalı liyakat sisteminin, bürokrasiyi hantallaştırdığı, yönetim anlayışını geriye götürdüğü ve kurumları yeniliklere kapalı bir noktaya getirdiği gözden kaçırılmamalıdır. KYK'nın ana hedeflerinden olan "kurumun iş süreçlerini hızlandırmak ve bürokratik işlemleri azaltmak için otomasyon ve çevrim içi bazlı sistemler geliştirmek" hedefi temelde yoğun teknolojik dönüşüm ve yenilik yanlısı bir personel yapısı ihtiyacı doğurmaktadır. Bu bakımdan bilgi ve teknolojiyi hızla kavrayıp kullanabilen yetkinliklere genç yaştaki sözleşmeli personele kurum kariyer planlamasında daha çok yer verilmelidir.

Her ne kadar Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemi ile güçlü bir yürütme erkine kavuşmuş olursa da 657 sayılı DMK'nin değiştirilmesinde büyük engeller bulunmaktadır. Bürokrasinin aşırı gelenekçi yapısı değişime engel olmaktadır. Başarılı ve iyi işleyen bir yönetim, teknolojik, eğitimsel ve zihinsel değişim ve dönüşüme her zaman açık olmalıdır. Türk kamu personel rejiminde yeni bir reform çalışması olarak öne çıkarılan sözleşmeli statüde çalışma biçiminin kurum yönetici ve kadrolu çalışanlar tarafından tam olarak benimsendiği söylenemez. Bu durum sözleşmeli statüde çalışanların kurumlarını sahiplenme ve uyumlarını engellemekte gerçek anlamdaki performans, yetenek ve liyakatlerini gösterememelerine yol açmaktadır. Kamu yönetimi sistemi içerisinde sözleşmeli personel statüsü mevcut hali ile gerek çalışan gerekse kurum bakımından büyük sorunlara sebep olmaktadır. Verimsizlik ve maddi / manevi maliyetlerin ortadan kaldırılması için daha iyi işleyen bir sistem oluşturulmalı, gerekli reform ve yenilikler ivedilikle hayata geçirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Acar, O. K. (2019). Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Cumhuriyet Dönemi Kamu Personel Yönetim Tarihçesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 119-146.
- Akgüner, T. (2001). *Kamu Personel Yönetimi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Albayrak, S. O. (2020). Türkiye'de Kamu Personel Yönetiminin Yeni Kurumsal Yapısı ve Kamu İstihdamının Yeni Görünümü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 75(4), 1517-1549.
- Altunok, H. (2018). Türkiye'de Personel Reform Politikalarının Başlangıç Dönemi. *Yasama Dergisi*, 38, 48-69.
- Avaner, T. Fedai, R. (2019). Türk Kamu Yönetiminde Ofis Sistemi: E-Devlet Uygulamalarından Dijital Dönüşüm Ofisine. *Amme İdaresi Dergisi*, 52(2), 149-172.
- Bozkurt, Ö. ve E., Turgay, S., S. (Ed.) (1998), *Kamu Yönetimi Sözlüğü*. Ankara: TODAİE, No: 283.
- Boztepe, M. (2018). Yeni Kamu Yönetimi ve Geleneksel Kamu Personel Rejimi Üzerine Etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 191-210.
- Canman, D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*, Ankara, TODAİE.
- Duran, A. Y. (2017). İdari Hizmet Sözleşmesi. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1), 115-154.
- Ekinci, Nizamettin. (1997). Devlet Personel Başkanlığının Kamu Yönetimindeki Yeri ve Fonksiyonları Açısından Önemi, *T.C. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi*, Ankara.
- Gökdeniz, K. vd. (2017). Cumhuriyet Sonrası Türk Kamu Yönetimi'nde Liyakat Sistemi uygulamaları, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), Aralık, 200-215.
- GSB, (2018). *Gençlik ve Spor Bakanlığı Stratejik Planı 2019-2023*, Ankara.
- GSB, (2019). *Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2019 yılı Kurumsal Mali Durum ve Beklenti Raporu*, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara.
- Güler, B. A. (2003). Kamu Personel Sisteminde Reform Zorlamaları, *Amme İdaresi Dergisi*, 36(4), 17-34.
- Günday, M. (2011). *İdare Hukuku* (10. Baskı). Ankara: İmaj Yayınevi.
- Heper, M. (1977). Negative Bureaucratic Politics in a Mordernizing Context: The Turkish Case, *Journal of South Asian and Middle Eastern Studies*, 1(1), September, 65-84.
- Heper, M. (1985). *The State Tradition in Turkey*, Walkington: Eothen Press.
- Heper, M. (2001). The State and Bureaucracy: The Turkish Case in Historical Perspective., A. Frazmand (Eds.): *Handbook of Comparative and Development Public Administration*. (2. Edition) inside, (677-686), Newyork: Dekker.

- İlal, E. (1966). Sınıflandırma ve Devlet Memurları Kanunu, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 32(2-4), 749-781.
- İzci, F. ve Yıldız, Ş. (2017). Türkiye’de Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş: Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3), 397-412.
- Kalağan, G. (2010a). Cumhuriyet Dönemi Türk Kamu Bürokrasisinde Yeniden Yapılanma ve Yönetimsel Reform Çalışmaları, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(1), 65-84.
- Kalağan, G. (2010b). *Türkiye’de 1980 Sonrası Bürokratik Dönüşüm*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kalağan, G. ve Saydam, S. (2021). “Türk Kamu Personel Yönetiminde Liyakat, Yerel Yönetimler Üzerine Bir İnceleme”, P. Akarçay (Ed.), *Yerel Yönetimlerde Güncel Yaklaşımlar Teoriden Pratiğe*, içinde (176-202), Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kalkınma Bakanlığı (2018). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kamu Harcamalarında Etkinlik Çalışma Grubu Raporu*, Ankara, Erişim 20 Mart 2022, <http://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2020/04/KamuHarcamalarindaEtkinlikCalismaGrubuRaporu.pdf>
- Karahanoğulları O. (2002). *Kamu Hizmeti (Kavram ve Hukuksal Rejim)*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kayar, N. (2020). *Kamu Personel Yönetimi* (10. Basım), Bursa: Etkin Yayınevi.
- Keçeli, E., S. (2013), “Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılanması Çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığına Yönelik Bir Çözümleme”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Kır, M. Kyk Çalışanlarının Sorunları ile İlgili "Gençlik ve Spor Bakanı Suat Kılıç'a Açık Mektup. Erişim 15 Mart 2022, <http://www.gazetekamu.com/kyk-calisanlarininsorunlari.html>.
- Köroğlu, Ö. T. (2010). “Türkiye’de Personel Yönetiminden İnsan Kaynaklarına Geçişte Esneklik Ve Memur Statüsü”, *Türk İdare Dergisi*, S. 469, ss. 139-164.
- KYK, (2017). *Kredi ve Yurtlar Kurumu 2018-2022 Stratejik Planı*, Ankara.
- Mavili, T. (2019). “Kamu Personel Sözleşmeleri”, *Gümrük ve Ticaret Dergisi*, 5(15), s. 10-31.
- Memurlar.net, *Gençlik ve Spor Bakanlığı GYUD sınavında, Birçok Kadro Boş Kaldı*. Erişim 6 Ocak 2021, <https://www.memurlar.net/haber/947346/genclik-ve-spor-bakanligi-gyud-sinavinda-bir-cok-kadro-bos-kaldi.html>
- Memur-Sen. *Sözleşmeli Kamu Görevlilerinin Sorun ve Beklentilerinin Araştırılması*, Erişim 15 Mart 2022, <https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/sozlesmelilik.pdf>.
- Mıhçıoğlu, C. (1958). Türkiye’de Memuriyete Girişte Liyakat Prensibi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 13, 109-116.
- Mıhçıoğlu, C. (1987). Devlet Personel Dairesinin Kuruluş Yılları Anımsamalar, Düşünceler, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 42(1), 75-114.
- Sayan, İ. Ö. (2009). Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(1), 201 - 245.
- Şaylan, G. (2000). *Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş*, İstanbul: TESEV Yayınları.
- Tutum, C. (1970), Yeni Personel Rejimi Üzerine, *Amme İdaresi Dergisi*, 3(3), 11-29.
- Yılmazöz, M. (2009). Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu, *Maliye Dergisi*, 157, 293-302.

Geliş Tarihi / Received : 12.10.2021 / 10.12.2021

Kabul Tarihi / Accepted : 11.05.2022 / 05.11.2022

Araştırma Makalesi - Research Article

DOI: <https://www.doi.org/oguzhan.1008606>

KRİZ DÖNEMLERİNDE GÜVEN DUYGUSU: COVID-19 PANDEMİSİ ÖRNEĞİ

FEELING OF CONFIDENCE IN TIMES OF CRISIS: THE EXAMPLE OF THE COVID-19 PANDEMIC

Berrin BAYBURT^a

ÖZ: Bu çalışmanın amacı, Covid-19 pandemisi sürecinde Türkiye’de bireylerin devlet kurumlarına, ekonomiye ve Covid-19 aşısına yönelik güven duyguları ile eğitim düzeyi, meslek ve Covid-19 pandemisine yönelik komplo değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma nicel araştırma çerçevesinde yürütülmüş; bu doğrultuda “Covid19 Pandemisi ve Güven” başlıklı soru formu oluşturulmuş ve katılımcılara çevrimiçi olarak uygulanmıştır. 294 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmanın verileri SPSS20 programı ile analiz edilmiştir. Yapılan araştırmada; devlet kurumlarına güven ile eğitim düzeyi ve meslek arasında anlamlı ilişki olduğu, katılımcıların sağlık çalışanlarına diğer seçeneklere oranla en yüksek düzeyde güven duyduğu; Covid-19 virüsünün komplo olduğunu düşüncesi ile aşı güveni arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. İlerleyen dönemlerde yapılacak araştırmalar ile Türkiye’deki siyasal ve toplumsal kurumlara güven duygusunun daha kapsamlı olarak incelenmesi ve bu kurumlara güven duygusunu etkilemesi muhtemel değişkenlerin araştırmaya dâhil edilmesinin daha kapsamlı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir. Diğer yandan Covid-19 pandemisinin bitiminde benzer araştırmalardan elde edilen sonuçlar ile Covid-19 pandemi sürecinde güven duygusu ile ilgili araştırmalardan elde edilen verilerin karşılaştırılmasının da, güven duygusunu etkileyen değişkenlere ilişkin çıkarımlar yapılmasına katkısı olacağına inanılmaktadır.

Anahtar Kelimeler : Covid-19, Pandemi, Güven, Covid-19 Aşısı.

ABSTRACT: The aim of this study is to examine the relationship between individuals' confidence in government institutions, the economy and the Covid-19 vaccine during the Covid-19 pandemic process, and their educational level, occupation and conspiracy evaluations for the Covid-19 pandemic. The study was carried out within the framework of quantitative research; In this direction, a questionnaire titled “Covid19 Pandemic and Trust” was created and applied to the participants online. The data of the study, which was carried out with the participation of 294 people, were analyzed with the SPSS20 program. In the research conducted; there is a significant relationship between trust in government institutions and education level and profession, and the participants trust healthcare professionals at the highest level compared to other options; It has been observed that there is a significant relationship between the thought that the Covid-19 virus is a conspiracy and vaccine trust. It is thought that a more comprehensive examination of the sense of trust in political and social institutions in Turkey with future studies and the inclusion of variables that are likely to affect the sense of trust in these institutions in the research may yield more comprehensive results. On the other hand, it is believed that comparing the results obtained from similar studies at the end of the Covid-19 pandemic and the data obtained from studies related to the sense of trust during the Covid-19 pandemic process will contribute to making inferences about the variables affecting the sense of trust.

Keywords: Covid-19, Pandemic, Trust, Covid-19 Vaccine.

^a Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, berrinbayburt82@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2237-4583>

1. GİRİŞ

Toplumsal ve bireysel yaşamı sağlıklı bir şekilde sürdürmenin temelinde yatan gereksinimlerin başında güven duygusu gelmektedir. Karşılıklı güvenin sağlıklı bir şekilde geliştiği toplumlarda, sosyo-ekonomik ve siyasal kriz dönemlerinin daha rahat aşıldığı bilinen bir gerçektir. Nitekim piyasada oluşan güvensizliğin ekonomik krizler için önemli bir itici faktör olmasından hareketle, sosyal problemlerin temelinde de güvensizlik duygusu önemli rol oynamaktadır. Özellikle siyasal istikrarsızlıkların olduğu ülkelerde, piyasaya güvenin azalmasına bağlı olarak yatırımların bu durumdan olumsuz etkilenmesi kaçınılmaz olmaktadır. Benzer şekilde özgüven olarak adlandırılan kişilik özelliğine sahip bireylerin kendini ifade etme, hedef belirleme ve hedeflerine ulaşmada daha başarılı oldukları araştırmalarla ortaya konulmaktadır. Dolayısıyla ister bireysel ister toplumsal düzeyde ele alınsın, güven duygusu, nedenleri ve sonuçları itibarı ile insan ve toplum yaşamını etkileyen unsurların başında gelmektedir.

Güven, doğruluk ve sadakat duyguları; aracılık, iş birliği ve örgütlenmenin sosyal süreçleri bakımından ihtiyaç duyulan üç sosyal duygu olmakla birlikte, bu duyguların incelenmesi, sosyal yapıdaki geleceğe ilişkin değerlendirmelerde zamanın önemini ortaya koymaktadır. Bu duyguların incelenmesinde zamansallık her ne kadar sosyolojik alan yazında sıklıkla tartışılrsa da güven, doğruluk ve sadakat söz konusu olduğunda kaçınılmaz olmaktadır (Barbalet, 1996). Buradan hareketle karşılıklı güvenin olduğu evliliklerin daha uzun süreceğini, güvenin hâkim olduğu piyasalarda dalgalanmaların daha az yaşanacağını söylemek mümkündür. Bu nedenle güven, geleceğe yönelik kestirimlerde bulunmada bir bilim insanı için önemli bir veridir. Bireysel ve toplumsal kriz dönemlerinin aşılmasında, bireylerin kendisine ve toplumsal kurumlara duyduğu güven olumlu katkılar sağlar. Bu nedenle güvensizlik birçok kriz dönemlerinin nedenlerinden biri olabildiği gibi, güven de söz konusu krizlerin atlatılmasında önemli bir güç kaynağını oluşturabilmektedir. Güven kavramı kendisine atfedilen işlev kapsamında sosyoloji ve psikoloji bilimlerinin alanlarına giren konularda önemli çalışmalara konu olmaktadır. Sosyolojik bağlamda bir sosyal sermaye unsuru olarak görülen güven kavramı, kurumlara ve topluma güven kapsamında farklı boyutlarda ele alınmaktadır. Psikolojik çalışmalarda ise güven duygusunun bireysel gelişime katkısı ve etkileri farklı değişkenler etkisinde çalışılmaktadır.

Güven, bireyler arası ilişkilerde büyük önem taşımakla birlikte; soyut niteliğinden dolayı ilişkilerde hissedilerek belirlenebilen bir niteliğe sahiptir. İnsanlar ilişki halinde oldukları bireylere yönelik olarak güven geliştirirken, bu sonuca birçok olay ve olgudan hareket ederek ulaşmaktadırlar. Genel bir ifade ile insanlar, birbirlerine karşı güveni inşa ederken, davranış, tutum, sosyal ilişkiler ile beklentilerden etkilenmektedirler (Asunakutlu, 2002). Özsağır'a göre "güven ve güvenmek her şeyden önce dinamik bir süreç ve sosyal bir olaydır. Sosyal olayların teknik konulara göre daha fazla değişkene bağlı olması, deney ve laboratuvar imkânlarının bulunmayışı, güven duygusunu kültürel ve kurumsal unsurlardan birine bağlanmasını engellemektedir. Bütün bunlar bir yana, güven duygusu sadece sosyal ya da ekonomik değil, politik boyutu da olan bir kavramdır" (Özsağır, 2007).

Sosyal güvenin, toplumsal bütünlüğe katkı sağlamasının yanı sıra bireylerin iş başarısını da arttıran bir unsur olduğu açıktır. Sosyologlar, ekonomik refahın sağlanmasında, sosyal sermaye ve bireyler arasındaki güven duygusunun yaygınlığının etkili olduğuna dikkati çekmektedirler. Bu bakımdan sosyo-ekonomik ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde önemli bir rolü olan ve güveni de içeren sosyal sermayenin toplumsal kökenlere sahip olduğu ifade edilmektedir. Nitekim bu bakımdan Weber, ekonomik yaşamda büyük bir öneme sahip olan güvenin, rasyonel hesaplamalardan ziyade tarihsel süreçteki dinsel ve kültürel alışkanlıklardan doğduğunu belirtmektedir (Kurt, 2000). Aslan'a göre, sosyal sermayenin en önemli unsuru olarak kabul edilen güven, bedendeki ruh gibi olup, bedeni terk ettiğinde tekrar geri dönmesi imkânsızdır. Farklı tarihlerde yapılan çalışmalarda Türkiye'de toplumsal güvenin çok düşük düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Bu düzeyin yükseltilmesi için ise; toplumsal uzlaşmayı sağlama; demokratik değerlerin toplumsal tabana yayılması; şeffaf bir yönetim anlayışı; farklılıkların hoş görülmesi; ifade özgürlüğünün sağlanması; adalet sisteminin iyileştirilmesi; aile, STK ve meslek örgütlerinin güçlenmesi gibi önlemlerin alınması gerekmektedir (Aslan, 2016). Barbelet (1993), güven teriminin, farklı bağlamlarda farklı anlamlara sahip olduğunu belirtmektedir. Güven, bir kişinin gelecekte meydana gelebilecek bir olay veya sonuç hakkındaki belirsizlik yargısını

ortadan kaldıracılabilmek ve diğler yandan kendine güvenmek ise harekete geçme isteğini göstermektedir.

Bireysel ve toplumsal güvenin sınıandığı en önemli olayların başında krizler gelmektedir. Kriz genel itibari ile olumsuz bir durumla karşılaşmayı, birdenbire ortaya çıkabildiği gibi öncesinde önlem alınmadığı takdirde istenmeyen sonuçların ortaya çıktığı süreçleri ifade etmektedir. Genel olarak kriz denildiğinde akla ilk olarak ekonomik krizler, siyasi krizler gelmekle birlikte toplumları ciddi sorunlarla karşı karşıya bırakan salgınlar, terör olayları, göçler, mülteci akınları gibi olaylar da önemli kriz durumlarını oluşturmaktadır. Daha önce de ifade edildiği gibi bireysel ve toplumsal kriz anları güvenin sınıandığı olaylar olmasının yanında, bireysel ve toplumsal refleks açısından da kişiler ve toplumlar arasında farklılıklar barındırmaktadır. Bireyler ve toplumlar kriz anlarında teslimiyetçi ve kaderci tutumlar takınabildikleri gibi çözüm odaklı davranışlar da sergileyebilmektedirler. “Salgın ve benzeri felaketlerin, toplum yaşamında sağlık ile birlikte birçok sosyal ve psikolojik problemi ortaya çıkardığı görülmektedir. İnsanlarda belirsizlik, korku ve kaygı psikolojik olarak rahatsızlıkları görünür kılmaktadır. Aynı zamanda süreci kontrol altına almak adına evde geçirilen zamanı değerlendirme çabası panik ortamı oluşturmaktadır. Bireylerdeki panik unsurunu büyük ölçüde sosyal çevre ve medya beslemektedir. Korku kültürünün egemen olması ile belirsizlik algısı, bireysel kaygıları toplumsal bir hale dönüştürmektedir” (Yıldırım, 2020).

Yakın bir döneme kadar Suriye’deki savaş ve mülteci göçleri başta olmak üzere birçok siyasal ve toplumsal olay sürekli Türkiye ve dünya gündeminde yer alırken, son iki yıldır dünya gündemini en fazla meşgul eden gelişme kuşkusuz Covid-19 pandemisi olmuştur. 31 Aralık 2019’da Dünya Sağlık Örgütü’nün, Çin’in Hubei eyaletine bağlı Wuhan şehrinde, nedeni bilinmeyen zatürre vakaları bildirmesinin ardından 5 Ocak 2020’de bu hastalığın nedeninin yeni bir korona virüs olduğu belirtilmiştir. İlk günlerde 2019-nCoV olarak isimlendirilen hastalık, ilerleyen günlerde Covid-19 olarak adlandırılmaya başlamıştır. Sosyal ve ekonomik hareketliliğin bir sonucu olarak Covid-19 virüsü kısa bir süre içinde ortaya çıktığı Çin sınırlarını aşmış ve tüm dünyada bir salgın haline gelmiştir. Son verilere göre 11 Mart 2022 tarihi itibarıyla dünya genelinde Covid-19 kaynaklı olarak 18 milyondan fazla kişi hayatını kaybetmiştir (<https://www.bbc.com/turkce>). Beklenmedik bir şekilde ortaya çıkan ve kısa sürede pandemi olarak ilan edilen Covid-19 salgını günümüz dünyasının karşılaştığı önemli bir kriz olarak şimdiden tarihteki yerini almıştır. Paksoy, Covid-19’a çare bulunamamasının insanları korku ve endişeye düşürdüğünü ve artan bu korku ve endişelerin davranışlara yansıdığını belirtmektedir (Paksoy, 2020).

Tarihi insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte, salgınların, insan-doğa etkileşimi ile insanın doğaya uyumu sürecinde yaşadığı deneyimler sonucunda ortaya çıktığı ifade edilebilir. “Toplumların kültürleri, siyasal yaklaşımları, kentleşme biçimleri ve sosyal etkileşimleri pandemi ile mücadele yollarının belirlenmesinde ve bu yöntemlerin başarısına katkı sunmaktadır. Salgın hastalıklara yönelik tarihsel veri ve deneyim, hastalıklara dair önceden yapılmış planlamaların ve çok yönlü bir hazırlığın, toplumların, bütün aktörleriyle, hem içinde buldukları zorluklarla başa çıkmasını kolaylaştırdığını hem de onları gelecekteki muhtemel krizlere hazırlamada etkili olduğunu göstermektedir” (Geçer, 2020).

Diğler yandan sosyo-ekonomik faktörler de salgınların ortaya çıkmasında ve yayılmasında da etkili olabilmektedir. Covid-19 virüsünün yarası yemeğinden kaynaklandığı ve buna bağlı olarak Çin mutfağına ilişkin değerlendirmelerin yanı sıra, ülkedeki protein ihtiyacının gelir düzeyinin düşük olması nedeniyle vahşi hayvanlar ile giderildiğine yönelik tespitler hala tartışılmaya devam etmektedir. Ek olarak salgının kaynağı ile ilgili olarak virüsün laboratuvarında üretildiğine yönelik soru işaretlerinin Çin yönetimi tarafından yanıtlanması sürekli dile getirilmektedir. Diğler yandan sosyal ve ekonomik hareketliliğin bir sonucu olarak dünya genelinde virüsün hızla yayılarak salgın haline gelmesi, dünya kamuoyunun hızla çözüm bekleyen bir krizle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır.

Pandemi karşısında dünya genelinde tüm ülkeler sosyal hareketliliğin azaltılması için ulusal ve uluslararası seyahat, eğitim, alışveriş ve üretim süreçlerine kısıtlamalar getirmek zorunda kalmaktadır. Başta Afrika kıtası olmak üzere birçok ülke sağlık sistemindeki eksiklikler nedeniyle salgınla mücadele etme noktasında ciddi sıkıntılar yaşamaktadır. “İktisadi bakımdan güçlü ülkelerin çoğunun ekonomisi, Covid-19 hastalarının ve ailelerinin tedavisi ve rehabilitasyonunun yanı sıra, zor durumdaki işletmeler

verilen destekler için yapılan aşırı harcamalar nedeniyle yüksek enflasyon ve artan işsizlik tehdidi ile karşı karşıya kalmaktadır. Dünyada yaşanan bu pandemi tarım, ticaret, sanayi, ulaşım, finans ve bankacılık, sağlık, havayolları ve enerji piyasaları gibi birbirine bağlı pek çok sektörü olumsuz olarak etkileyen bir durgunluğa yol açmaktadır” (Duran ve Acar, 2020).

“Dünya son yüz yıldır irili ufaklı birçok ekonomik krizle karşı karşıya kalmıştır. Bu krizlerin bazıları 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran gibi talep kaynaklı iken bazıları da 1973 yılında yaşanan OPEC petrol krizi gibi arz kaynaklı ekonomik krizlerdir. Halen devam etmekte olan Covid-19 krizinin ise hem arz hem talep kaynaklı olduğu görülmektedir” (Bulut ve Pınar, 2020). Dünya geneline baktığımızda Volkswagen ve Ferrari gibi önemli otomobil üreticilerinin Avrupa'daki üretimlerini askıya aldıkları ve ulaşım, eğlence, perakende, turizm firmaları gibi ülke GSYH'sinin hemen hemen dörtte birini meydana getiren sektörlerin önemli düzeyde zararlar ettikleri görülmektedir. Nitekim Dow Jones 16 Mart 2020 tarihinde 2.977 puanlık düşüş yaşarken, Paris, Venedik ve Roma gibi dünyanın önde gelen turizm kentleri boşalmış, ticari fuar ve etkinlikler ise iptal edilmiştir. Çin'de çok sayıda insan işini kaybederken, Kanada'da önemli sayıda sinema salonu ise kapanmak zorunda kalmıştır (Cinel, 2020).

Tüm dünyada olduğu gibi pandemi süreci Türkiye'yi de birçok bakımdan etkilemiştir. Türkiye'de ilk Covid-19 vakası 11 Mart 2020'de tespit edilmiş ve 17 Mart 2020'de Covid-19 kaynaklı ilk ölüm gerçekleşmiştir. Türkiye'de ilk vakanın görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinden 26 Nisan 2022'ye kadar toplam vaka sayısı 15.021.151'e ulaşmış ve 98.706 Covid-19 kaynaklı ölüm meydana gelmiştir (<https://www.cnnturk.com/corona-virusu-haberleri>). Covid-19 vakalarının takibini sağlamak ve yayılımını önlemek için yapılacak çalışmaları yönetmek üzere T.C. Sağlık Bakanlığı koordinesinde, Koronavirüs Bilim Kurulu ve Operasyon Merkezi kurulmuştur. Sosyal mesafe kurallarının bir gereği olarak eğlence mekânlarının faaliyetlerine ara verilirken birçok ülkeye yönelik uçuşlara da kısıtlamalar getirilmiştir.

Covid-19 virüsünü yayılımını azaltmanın bir gereği olarak ortaya çıkan sosyal mesafe uygulaması, turizmden bankacılığa, tarımdan sanayi sektörüne kadar birçok alanda önemli sorunları da beraberinde getirmiştir. Sosyal hayata getirilen kısıtlamaların bir sonucu olarak müzik, tiyatro, sinema gibi kültür-sanat faaliyetlerine ara verilirken, birbirinden farklı sektörlerde çalışan bireyler doğrudan ya da dolaylı olarak salgından olumsuz etkilenmişlerdir. Aylıksız izin ya da işten çıkarılma nedeni ile çok sayıda kişi pandemi sürecinde işini ve gelirini kaybederken, birçok firma evden çalışma yöntemini hayata geçirmek zorunda kalmıştır. Kara'ya göre, ticaret, imalat, emlak, idari ve destek hizmet faaliyetleri, konaklama ve yiyecek hizmetleri sektörleri ile üretim faaliyetleri pandeminin neden olduğu krizden en çok etkilenen sektörlerin başında gelmektedir. Bu durumdan etkilenen sektörlerde çalışanlar ise işlerini kaybetme, ücretsiz izne çıkarılma, haftalık çalışma saatlerinin düşmesi gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle kayıt dışı ekonomide veya geçici işçi statüsünde çalışanlar Covid-19 nedeniyle ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve krizden iş veya gelir kaybı olarak olumsuz etkilenmektedirler (Kara, 2020). Dolayısıyla pandemi ile birlikte sosyal normları, davranış kalıpları vb ile dünyanın yeni bir sürece girdiğini belirtmek bu noktada doğru bir tespit olacaktır. Pandemiden sosyo-ekonomik bakımdan olumsuz etkilenen geniş kitlelerin yanı sıra, hayatın dijitalleşmesi ile birlikte internet tabanlı faaliyetlerin artış gösterdiği bilinen bir gerçektir. Pandemi, online alışveriş, bankacılık işlemleri başta olmak üzere birçok sektörde teknolojiye dayalı üretimi ve tüketimi ise olumlu yönde etkilemiştir.

Covid-19 pandemi süreci, vatandaşların devlete, devlet kurumlarına ve farklı sektörlerdeki faaliyetlere yönelik tutum ve davranışların sorgulanmasına neden olmaktadır. Sağlık ve sosyo-ekonomik bakımlardan devletlerin aldıkları önlemlerin yeterliliği, salgın yönetimi, ekonomik kayıpların telafisi sosyal devlet anlayışı konularını birçok ülkede gündeme taşımıştır. Dünya genelinde salgından ekonomik olarak olumsuz etkilenen ülkelerde çalışanların protesto görüntüleri haber kanallarında yer alırken, bireyler yönetimlerine olan güveni tekrar sorgular olmuştur. Dolayısıyla salgın süreci atlatılsa bile dünya genelinde uzun bir süre salgının sosyo-ekonomik ve siyasal etkilerini görmek kaçınılmaz olacaktır.

Daha önceki dönemlerde de dünya genelinde farklı salgınlar yaşandığı gibi, Covid-19 salgını da virüsün yayılımını azaltmak, ilaç ve aşı gibi çözümler üretmek noktasında bilim çevrelerinin hızlı kararlar alıp uygulamaya konulmasını zorunlu hale getirmiştir. Harrison ve Wu'ya (2020) göre, Covid-19

salgınının ilk aylarında, bazı kesimler dünyanın sahip olduğu gücün bu küresel sorunu çözüp çözmeyeceğini merak etmeye başlamakla birlikte, bu noktada öne çıkan konulardan birisi halk sağlığı çevrelerini öfkeleniren aşı reddi sorunu olmuştur. Halk sağlığı kültürünün ve aşı güvenliği düzenlemelerinin anlamının yeniden inşa edilmesi konusunda çağrılarının yapılması ile birlikte söz konusu çağrılarının karşılık bulmasının, aşılama programlarının gerçekleştirdikleri çalışmalara bağlı olduğu açıktır. Söz konusu noktada halk sağlığı kavramı ve programları, aşı teknolojisinin sunumundan çok daha geniş olmakla birlikte; bu konu ile ilgili anlatım çalışmalarının ve politika eylemlerinin, gerçek bir aşırıya ulaşmak için gerekli olacağı ifade edebilir (Harrison ve Wu, 2020).

Covid-19 virüsü kadar gündemi meşgul eden bir diğer konu ise Covid-19 aşısına yönelik ortaya atılan farklı görüşlerin tartışılması olmaktadır. Dünya genelinde uzun bir süredir aşı reddi adı altında farklı kampanyalar ve sosyal hareketler görülmekle birlikte, kısa sürede çok sayıda ölümlere neden olan Covid-19 virüsüne karşı üretilen aşılarda da benzer aşı karşıtı görüşlere rastlamak mümkündür. Larson ve diğerleri (2011), halkın aşılarla olan güveninin oldukça değişken olduğunu ve bu güven inşa etmek için aşılarla yönelik algıların ve aşı risklerinin tarihsel deneyimlerin anlaşılmasına bağlı olduğunu belirtmektedir. Aşıların risk-yarar oranlarına ilişkin bilimsel kanıtların sağlanması çok önemli olmakla birlikte, aşı topluluğu, yeni bir aşırıya sürerken aşı etkinliği ve güvenliği ile ilgili teknik ve operasyonel fizibilite konusunda sağlam kanıtlar talep etmektedir. Bu noktada aşılarla karşı halkın güvenini etkileyen psikolojik, sosyal ve politik faktörleri anlamaya yönelik araştırmaları talep etmek hususu ise ihmal edilmiştir (Larson vd., 2011).

Aşıya yönelik önyargıların aşılmasında sorumlu kişi ve kurumların tutum ve ifadeleri son derece önem taşımaktadır. Erkekoğlu'na göre; sağlık çalışanlarının özellikle söylemlerinde ve aşı kararsızlığı yaşayan ebeveynlere yaklaşımlarında çok dikkatli olması gerekir. Diğer önemli görev ise devletlere ve düzenleyici kuruluşlara düşmektedir. Aşılama ile ilgili asılsız ve yanlış bilgilerin ortadan kaldırılmasını ancak çocuk ve aile hekimleri, ebeveynler, halk sağlığı yetkilileri, hükümetler, teknoloji sektörü ve sivil toplum örgütleri arasındaki bir iş birliği sağlayabilir (Erkekoğlu vd., 2020).

Bu noktada Covid-19 salgını ile başlayan süreç sosyo-ekonomik ve siyasal kurumların yanı sıra bilimsel çalışmalara ve bilim insanlarına olan güvenin de bireyler ve toplumlar nezdinde sınındığı bir süreç olması bakımından önem taşımaktadır. Kurumlara ve kurumları temsil eden kişilere duyulan güven, zaman içindeki deneyimlerle kazanılan bir duygu olmakla birlikte, kriz dönemlerinde güven duygusunun alınan kararların uygulanmasında ve bu süreçlerin başarılı bir şekilde atlatılmasında son derece önemli olduğu açıktır. Taşkın ve Dilek'in (2010), örgüt içerisinde var olan güvenin, bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, örgütsel güven ve duygusal bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki tespit ettikleri görülmektedir (Taşkın ve Dilek, 2010). Dolayısıyla güven, kriz süreçlerinin kurumsal boyutta da aşılmasında son derece önemlidir. Güvene dayalı kurumsal yapı, belirlenen politika ve programların başarıya ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Güreşçi'ye (2020) göre salgın sürecinde siyasi iradenin Bilim Kurulu'nun aldığı kararların uygulanması hususunda gösterdiği kararlılık önemli olup bu durum Covid-19 sürecinde yaşanan krizin derinleşmesini önlemiştir. Bu noktada Sağlık Bakanı Dr. Fahrettin Koca'nın salgının ilk gününden itibaren gerçekleştirdiği basın toplantılarındaki tutum ve davranışları, salgınla ilgili olarak verdiği bilgiler ile tüm medya mensuplarının sorularını özveri ile cevaplandırması, sakin ve kendinden emin duruşu Türk toplumunda güven ve inanç yaratmıştır (Güreşçi, 2020).

Afacan ve Avcı'ya (2020) göre; Covid-19 pandemisi ile Türk toplumunun tıp doktorlarına olan güveni ve desteği ortaya çıkarken, birçok sosyal medya programı aracılığıyla tıp çalışanlarına çok sayıda destek mesajı ve paylaşımları yapılmaktadır. Diğer yandan Covid-19 pandemisinin ardından sosyal ilişkilerin eskisi gibi olamayacağı ortada olmakla birlikte, bu durumun toplumsal yabancılaşmayı arttırması tahmin edilmektedir. Pandemi ile birlikte bireyler birbirlerini potansiyel virüs taşıyıcısı olarak değerlendirebilirler. Bunun yanı sıra seyahatler ile turizm faaliyetleri hususunda insanlar oldukça temkinli ve tedbirli davranabileceklerdir (Afacan ve Avcı, 2020).

Bu çalışma, Covid-19 pandemisi sürecinde Türkiye'de bireylerin devlete, ekonomiye ve Covid-19 aşısına yönelik güven duyguları ile eğitim düzeyi, meslek ve Covid-19 pandemisine yönelik kompo değerlendirilmeleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma ile pandemi sürecinde, salgın

yönetimi ve ekonominin geleceği ile Covid-19 aşısına yönelik güven duygusuna yönelik elde edilen verilerden hareketle değerlendirmelerde bulunmaktadır.

Bu veriler ışığında bu araştırma için yedi adet hipotez belirlenmiştir:

H1: Katılımcıların mesleklerine göre devlete güven düzeyi farklılaşacaktır.

H2: Katılımcıların devlete güven düzeyi ile ekonominin iyileşeceğine ilişkin görüşleri farklılaşacaktır.

H3: Covid-19 virüsünün ortaya çıkışıyla ilgili varsayımlar ile Covid-19 aşısına yönelik güven farklılaşacaktır.

H4: Düzenli bir işe sahip olma durumuna göre gelecekte maddi açıdan temel ihtiyaçları karşılayamama korkusu farklılaşacaktır.

H5: İnsanların çoğunluğunu genelde güvenilir bulma ile Covid-19'un doğal yollarla ortaya çıktığını düşünmek arasında anlamlı ilişki olacaktır.

H6: İnsanları güvenilir bulma ve aşı güveni arasında negatif korelasyon vardır.

2. YÖNTEM

Araştırma nicel araştırma çerçevesinde planlanmış, yürütülmüş ve raporlanmıştır. Veri toplamak için "Covid19 Pandemisi ve Güven" başlıklı soru formu hazırlanmış ve elde edilen veriler SPSS20 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma konusunun mantıksal çerçevesini oluşturmak için güven, kriz, aşı ve salgın konuları ile ilgili yerli ve yabancı literatür taranmış ve bu amaçla kitap, makale ve çevrimiçi kaynaklardan yararlanılmıştır.

2.1. Veri Toplama Araçları

Demografik Form: Bu kısımda katılımcıların yaş cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu vb. bilgileri alınmıştır.

Gelir Düzeyi ve Meslek Belirleme Anketi: Katılımcıların pandemi sürecinde gelirlerinin ne yönde değiştiğini, yaptıkları işi ve çalışma durumlarını (evden, iş yerinde vb.) belirlemek için hazırlanan formdur.

Covid-19 Virüsü ve Covid-19 Aşısına İlişkin Görüşler Anketi: Katılımcıların Covid-19 virüsünün ortaya çıkış kaynağı ve aşı olmaya yönelik görüşlerini belirlemek için hazırlanan formdur.

Güven Durumunu Belirlemeye Yönelik Anket: Katılımcıların insanları güvenilir bulmaları, pandemi sürecinde devlete, T.C. Sağlık Bakanlığı'na, sağlık çalışanlarına yönelik güvenleri, ekonominin geleceğine yönelik görüşlerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanan formdur.

2.2. Veri Toplama Süreci

Googleforms ile hazırlanan soru formu çevrimiçi (e-posta, whatsapp) olarak katılımcılara ulaştırılmış ve katılımcıların anketi gönüllülük esasına uygun olarak doldurmaları beklenmiştir. Ayrıca hazırlanan soru formu sosyal medya platformlarında (Instagram, Facebook, Twitter) duyurularak daha fazla sayıda katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Çok fazla sayıda kişiye ulaşmak suretiyle katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu vb. değişkenlere göre dengeli şekilde dağılımı amaçlanmıştır.

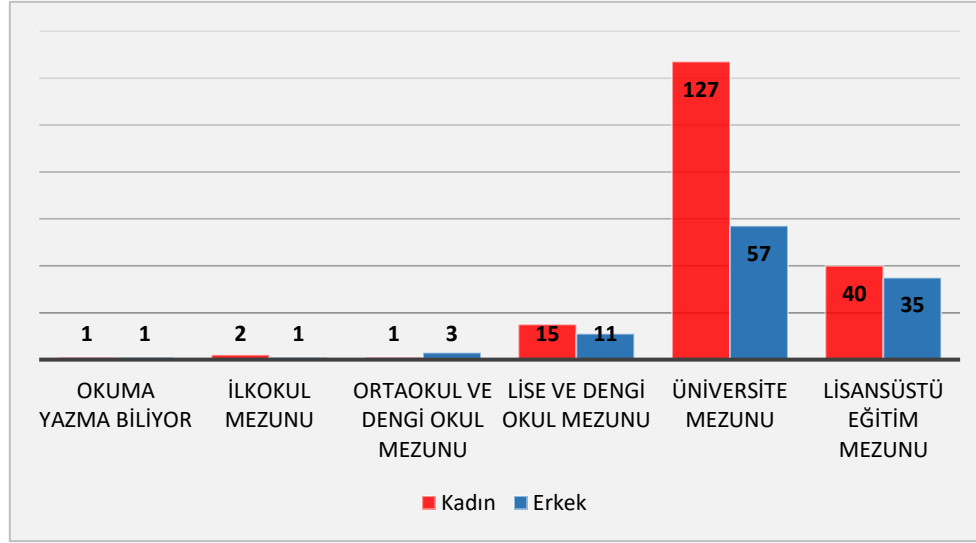
3. BULGULAR VE YORUM

Türkiye'de Covid-19 pandemisi sürecinde katılımcıların devlete, ekonominin geleceğine ve Covid-19 aşısına yönelik güven duygularına yönelik çıkarımlarda bulunmak amacıyla hazırlanan ve çevrimiçi olarak katılımcılara ulaştırılan soru formunu 294 kişi cevaplandırmıştır. Soruları yanıtlayan katılımcıların temel demografik özellikleri incelendiğinde, 186 kadın, 108 erkek katılımcının araştırmaya katıldıkları görülmüştür. Araştırmaya 18-35 yaş aralığında katılanların %68,4'ü kadın iken %31,6'sı erkektir. 36-45 yaş aralığında yer alan katılımcıların %56,6'sı kadın, %43,4'ü erkek; 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların %64,9'u kadın, %35,1'i erkek; 56 ve üzeri yaşlarında olan katılımcıların ise %47,1'i kadın iken %52,9'u erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

	Cinsiyetiniz		Toplam	
	Kadın	Erkek		
Yaşınız	18-35	68,4%	31,6%	100,0%
	36-45	56,6%	43,4%	100,0%
	46-55	64,9%	35,1%	100,0%
	56 ve üzeri	47,1%	52,9%	100,0%
Toplam	63,3%	36,7%	100,0%	

Araştırmaya katılanların cinsiyete göre öğrenim durumlarına göre dağılımı Şekil 1’de görülmektedir. Katılımcıların 184’ü lisans mezunu olmakla birlikte 75 katılımcı lisansüstü eğitim mezunudur. Kadın katılımcıların 40’i lisansüstü, 127’si lisans, 15’i lise ve dengi okul, 2’si ilkokul mezunu iken 1 kadın katılımcı herhangi bir okul mezunu olmayıp okuma yazma bilmektedir.

Şekil 1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Öğrenim Durumu

Çalışmaya katılanların çalışma durumları incelendiğinde, tüm yaş gruplarında düzenli olarak iş yerine gidenlerin sayısı 89; işlerini tamamen online/evden yapanların sayısı 24; bazen online/evden bazen de yüz yüze çalışanların sayısı 98; ücretli olarak herhangi bir işte çalışmayanların (öğrenci, emekli, ev hanımı vb.) sayısı 29; çalışmayanların sayısı ise 44’tür. Toplamda araştırmaya katılanların 211’i bir işte çalışmakta iken; 73’ü herhangi bir gelir getiren bir işe sahip değildir. Çalışanların ise 71’i 18-35 yaş aralığında; 81’ise 36-45 yaş aralığında iken, herhangi bir gelire sahip olmayanların en fazla sayıda olduğu yaş aralığı 61 kişi ile 18-35 yaş arasındır. Katılımcıların yaş ve çalışma durumlarına ilişkin bilgiler Tablo 3’te özetlenmektedir.

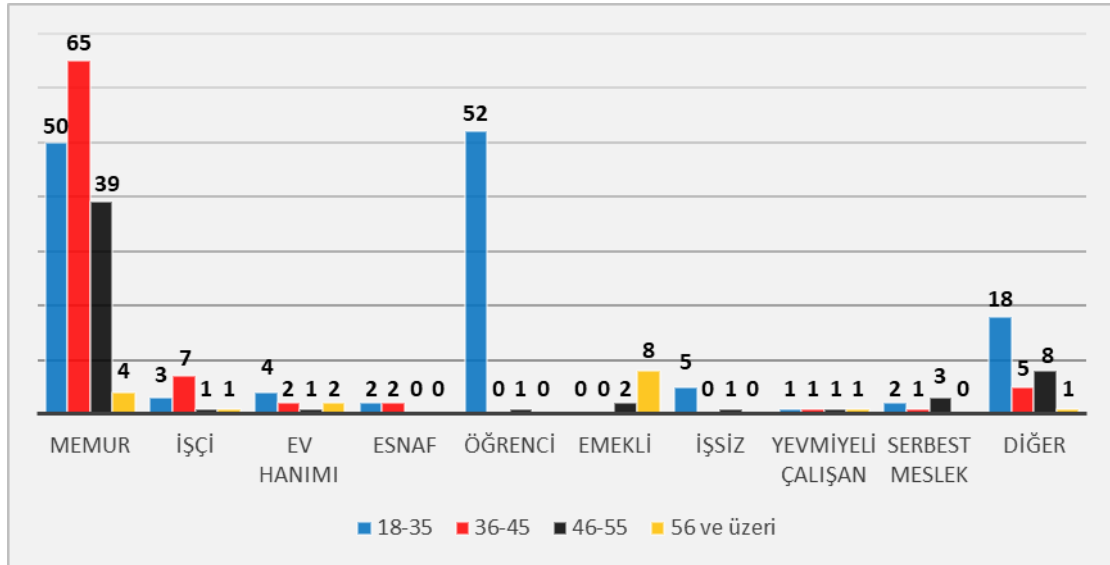
Şekil 2’de “Ne iş yapıyorsunuz?” sorusuna katılımcıların verdikleri cevapların yaş aralıklarına göre dağılımı görülmektedir. Bu verilere göre katılımcıların 158’i memur iken, 53 kişi ise öğrencidir.

Tablo 2. Katılımcıların Yaş ve Çalışma Durumlarına İlişkin Bilgiler

Yaş Aralıkları	Gelir getiren bir işte çalışıyorsanız işlerinizi nereden yapıyorsunuz?						Toplam
	Düzenli olarak iş yerine gidiyorum	İşlerimi tamamen online/evden yapıyorum	Bazen online/evden, bazen de yüz yüze çalışıyorum	Ücretli çalışmıyorum (öğrenci, emekli, ev hanımı vb.)	Çalışmıyorum	Diğer	
18-35	32	9	30	25	36	5	36
36-45	38	6	37	0	2	0	83
46-55	16	6	28	2	1	4	57
56 +	3	3	2	2	5	2	17
Toplam	89	24	98	29	44	10	294

Kamu kurumlarında iş ve sosyal güvence bakımından özel sektöre göre daha avantajlı olması göz önünde bulundurulduğunda, bu meslek grubunda görev yapanların pandemi sürecinde gelir ve iş kaybına daha az uğradıkları belirtilebilir. TÜİK verilerine göre Türkiye'de Mart 2021'de bir önceki aya göre 15 ve üzeri yaştaki kişilerde işsiz sayısı, 59 bin kişi artarak 4 milyon 236 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise bir önceki yılın aynı ayına göre ise 0,1 puan artmıştır (<https://www.bbc.com/turkce/topics/c95y3w2rqzkt>). Başta hazır yemek ve restoranlar olmak üzere, kişisel bakım hizmeti veren işyerlerine getirilen kapanma tedbirleri, birçok sektöre getirilen sınırlı sayıda eleman çalıştırma ve aylıksız izin gibi uygulamalar pandemi döneminde işsizlik konusunda bazı problemlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ancak kargo, gıda, temizlik, sağlık gibi alanlar ise pandemi sürecinde iş gücü talebi artan sektörler olarak öne çıkmıştır.

Şekil 2. Yaşa Göre Mesleklerin Dağılımı



Hipotez 1: Katılımcıların mesleklerine göre devlete güven düzeyi farklılaşacaktır.

Kuşkusuz pandemi süreci birçok sektörde olduğu gibi restoran, kafe, berber, kuaför başta olmak üzere birçok alanda hizmet veren esnafın maddi kayıp yaşamalarına neden olmuştur. Bu noktada esnafa destek sağlamak üzere T.C. Ticaret Bakanlığı bünyesinde Covid-19 salgınından olumsuz etkilenen esnaf, sanatkârlar ve gerçek kişi tacirlere yönelik destek paketleri yürürlüğe konmuştur. İnce (2020)'nin Bitlis esnafı üzerine gerçekleştirdiği çalışması da salgın tedbirleri kapsamında dükkânların kapalı olması; korku, endişe ve önlemler nedeniyle esnafın eski günlük ciro ve kâr marjını yakalayamadığını, dükkân kira ve vergilerini ödemek zorunda kalmaları nedeniyle esnafın ekonomik olarak zor bir dönem yaşadığını doğrulamaktadır. Diğer yandan çalışmada salgından önce artmaya

başlayan e-ticaret uygulamalarının, salgından sonra daha da artması ile yerel esnaftan yapılan alışverişin azaldığının da tespit edildiği görülmektedir.

Katılımcıların mesleklerine göre devlete güven güvenlerini ölçmek için Ki-kare testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 4 ve Tablo 5'te gösterilmiştir. Araştırmaya katılan 294 kişiden 158'i memur olarak çalışma hayatında yer almaktadır. Kamu personeli olan katılımcıların %43'ü, işçi olan katılımcıların %50'si, ev hanımlarının %66,6'sı, öğrencilerin %32,1'i, emeklilerin %20'si, serbest meslekte olanların ve işsizlerin ise %16,7'si devlete pandemi sürecinde güven duyduklarını belirtirken, esnaf ve yevmiyeli çalışanlar devlete güven duymadıklarını belirtmişlerdir (Ki-kare= 49.98, df=37, p>0,05). Bu sonuca göre H1 hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 3. Katılımcıların Mesleklerine Göre Devlete Güven Güvenleri

% within Ne iş yapıyorsunuz?	COVID-19 sonrasında sizlere okuyacağım kurumlara/kişilere/ifadelere genel güven düzeyinizi belirtiniz. [Devlete]					Toplam
	Hiç güvenmiyorum	Güvenmiyorum	Kararsızım	Güveniyorum	Çok güveniyorum	
Memur	19,6%	16,5%	20,9%	27,8%	15,2%	100,0%
İşçi	33,3%	8,3%	8,3%	33,3%	16,7%	100,0%
Ev hanımı	11,1%		22,2%	22,2%	44,4%	100,0%
Esnaf	75,0%		25,0%			100,0%
Öğrenci	18,9%	20,8%	28,3%	28,3%	3,8%	100,0%
Emekli	50,0%	20,0%	10,0%	10,0%	10,0%	100,0%
İşsiz	16,7%	50,0%	16,7%		16,7%	100,0%
Yevmiyeli Çalışan	50,0%	25,0%	25,0%			100,0%
Serbest Meslek	33,3%	16,7%	33,3%	16,7%		100,0%
Diğer	31,2%	15,6%	37,5%	6,2%	9,4%	100,0%
Toplam	23,5%	17,0%	23,5%	23,5%	12,6%	100,0%

Tablo 4. Katılımcıların Mesleklerine Göre Devlete Güven Güvenleri (Chi-Square Tests)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	49,986 ^a	36	,061
Likelihood Ratio	53,573	36	,030
Linear-by-Linear Association	9,349	1	,002
N of Valid Cases	294		

a. 36 hücre (%72,0) 5'ten az beklenen sayıya sahiptir. Beklenen minimum sayı ,50'dir.

Hipotez 2: Katılımcıların devlete güven düzeyi ile ekonominin iyileşeceğine ilişkin görüşleri farklılaşacaktır.

Covid-19 pandemisi sosyal yaşamı olduğu kadar ekonomik yaşamı da derinden etkileyen bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Alınan kısıtlama tedbirleri kapsamında birçok sektörün faaliyetleri sekteye uğrarken bu sektörlerden gelir elde eden kesimlerde ekonomik kayba uğramışlardır. Diğer yandan e-ticaretin yaygınlaşması ile birlikte salgın öncesinde genişlemeye başlayan online alışveriş piyasası, salgınla birlikte hızlı bir gelişme göstermiştir. Bu bakımdan pandemi, sosyal, ekonomik ve siyasal değişimleri beraberinde getiren yeni bir sürecin başladığına işaret etmektedir.

Türkiye'de uçuşların durdurulması, sınırların kapatılması gibi önlemler nedeni ile Mart, Nisan ve Mayıs aylarında ihracatta bir önceki yılın aynı aylarına oranla önemli bir daralma gelmiştir. Dış ticarete en fazla daralma ise madencilik, taş ocaklığı ile imalat sektörlerinde gerçekleşmiştir. TÜİK verilerine göre 2020'de en çok ihracat yapılan ilk 5 ülke arasında Almanya (%9,5), Birleşik Krallık (%6,4), ABD (%6,1), Irak (%5,3) ve İtalya (%4,7) yer almaktadır. Ancak Ocak-Eylül aylarında bu ülkelerle yapılan ihracat tutarlarının bir önceki yıla göre değişimi ise sırasıyla %-8,7, %-10,9, %10,1, %-22,8 ve %-13,2 olmuştur. Dolayısıyla salgın döneminde ABD dışındaki ülkelerle yapılan ihracatta azalma meydana geldiği dikkati çekmektedir (Eroğlu, 2020).

Katılımcıların ekonominin iyileşeceğine ilişkin görüşleri ile devlete güven düzeylerini ölçmek için Ki-kare testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 6 ve Tablo 7'de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan 294

kişiden elde edilen veriler doğrultusunda önümüzdeki 6 ay içinde ekonominin durumuna ilişkin görüşler ile katılımcıların devlete güvenleri arasında ilişki bu hipotez kapsamında incelenmiştir. Devlete güvenenlerin %18,7'si ekonominin daha da kötüleşeceğini, %51,4'ü ekonominin değişmeyeceğini ve %33,3'ü ise ekonominin iyileşeceğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Diğer yandan devlete güvenmeyenlerin %50,4'ü ekonominin daha da kötüleşeceğini, %32'si ekonominin değişmeyeceğini ve %40,7'si ise ekonominin iyileşeceğini düşündüklerini ifade etmişlerdir (Ki-kare= 35.10, df=9, p<0,05). Bu sonuca göre H2 hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 5. Katılımcıların Ekonominin İyileşeceğine İlişkin Görüşleri ile Devlete Güven Düzeyleri

	COVID-19 sonrasında sizlere okuyacağım kurumlara/kişilere/ifadelere genel güven düzeyinizi belirtiniz. [Devlete]					Toplam
	Hiç güvenmiyorum	Güvenmiyorum	Kararsızım	Güveniyorum	Çok güveniyorum	
Daha da						
Önümüzdeki 6 ay						
içinde ekonomik						
durumunuzun						
nasıl olacağını						
düşünüyorsunuz?						
Düşünüyorsunuz?						
Toplam	23,5%	17,0%	23,5%	23,5%	12,6%	100,0%

Tablo 6. Katılımcıların Ekonominin İyileşeceğine İlişkin Görüşleri ile Devlete Güven Düzeyleri (Chi-Square Tests)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	35,103 ^a	8	,000
Likelihood Ratio	36,173	8	,000
Linear-by-Linear Association	13,584	1	,000
N of Valid Cases	294		

a. 2 hücre (%13,3) 5'ten az beklenen sayıya sahiptir. Beklenen minimum sayı 3,40'tır.

Hipotez 3: Covid-19 virüsünün ortaya çıkışıyla ilgili varsayımlar ile Covid-19 aşısına yönelik güven farklılaşacaktır.

Kuşkusuz Covid-19 pandemisinin dünya genelinde yarattığı endişe kadar gündemde olan bir diğer konu Covid-19 virüsünün ortaya çıkış nedenleri üzerinde yapılan tartışmalardır. Dünya kamuoyunun aklındaki soru işaretlerini gidermek üzere Dünya Sağlık Örgütü tarafından virüsün ortaya çıkış nedenini araştırmak üzere Çin'e uzman bir ekip ziyareti gerçekleştirilmiştir. Özellikle sosyal medya araçları başta olmak üzere internette virüsün ortaya çıkış nedenleri ile ilgili olarak muazzam bir bilgi kirliliğinin olması bireylerde Covid-19 aşısına yönelik şüphelerin de artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle aşı uygulamalarının sağlıklı bir şekilde ilerlemesinin büyük ölçüde virüse yönelik bu soru işaretlerinin giderilmesine bağlı olduğu açıktır.

Virüsün kaynağı ile ilgili olarak iki teorinin öne çıktığı görülmektedir. Bunlardan birincisi virüsün doğal kaynaklı bir virüs olduğu, diğeri ise virüsün laboratuvar sızıntısı ile yayıldığı yönündeki teorilerdir. Doğal kaynak teorisi virüsün doğrudan hayvanlardan insanlara geçtiğini, laboratuvar sızıntısı teorisi ise bu virüsün Çin'deki bir laboratuvardan kaynaklandığını öne sürmektedir. Bu teoriyi savunanların bir kısmı virüsün hayvan kaynaklı doğal bir virüs olmakla birlikte bilimsel amaçlı çalışmalar için laboratuvara getirildiğini, bir kısmı ise virüsün laboratuvarda üretilen insan ürünü bir tür olduğunu iddia etmektedirler (<https://www.hurriyet.com.tr/>). Ancak en önemlisi Arslan ve Karagül'ün (2020) de ifade ettiği gibi, Covid-19 salgını biyolojik silah kavramının tekrar dünya gündemine girmesine neden olmuştur. Dünya genelinde tüm toplumlarda yaşamı doğrudan etkileyen bu salgın ile devletlerin nükleer, biyolojik ve kimyasal silah edinme yönündeki çabalarının uluslararası kamuoyu tarafında kabul görmeyeceği bir döneme girileceği tahmin edilmektedir (Arslan ve Karagül, 2020).

Tablo 7. Katılımcıların Covid-19'un Nasıl Ortaya Çıktığı İLE İlgili Düşüncelerine Göre Covid-19 Aşılarına Olan Güvenleri

*	Şimdi size bazı ifadeler okuyacağım. Bu ifadeler hakkındaki görüşlerinizi 1: Kesinlikle katılmıyorum, 5. kesinlikle katılıyorum olmak üzere 1 ile 5 puan arasında bir değer ile ifade eder misiniz? [Mevcut aşılardan hiçbirine güvenmiyorum.]						Toplam
		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
COVID-19'un nasıl ortaya çıktığını düşünüyorsunuz?	Doğal yollarla ortaya çıktığını düşünüyorum	31,2%	32,3%	25,0%	8,3%	3,1%	100,0%
	Laboratuvar ortamında üretildiğine inanıyorum	9,6%	27,3%	31,8%	18,2%	13,1%	100,0%
	Toplam	16,7%	28,9%	29,6%	15,0%	9,9%	100,0%

Tablo 8. Katılımcıların Covid-19'un Nasıl Ortaya Çıktığı ile İlgili Düşüncelerine Göre Covid-19 Aşılarına Olan Güvenleri (Chi-Square Tests)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	30,521 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	30,964	4	,000
Linear-by-Linear Association	27,660	1	,000
N of Valid Cases	294		

a. 0 hücre (%0,0), 5'ten az beklenen sayıya sahiptir. Beklenen minimum sayı 9,47'dir.

Katılımcıların Covid-19'un nasıl ortaya çıktığı ile ilgili düşüncelerine göre Covid-19 aşılarına olan güvenlerini ölçmek için Ki-kare testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 8 ve Tablo 9'de gösterilmiştir. Buna göre Covid-19'un doğal yollarla ortaya çıktığını düşünen katılımcılarda aşıya yönelik güvensizlik toplamda %11,4 iken, Covid-19'un laboratuvar ortamında üretildiğini düşünen katılımcılarda aşıya yönelik güvensizlik %31,3'tür. Buna göre katılımcıların Covid-19'un nasıl ortaya çıktığı ile ilgili düşüncelerine göre Covid-19 aşılarına güven duyma düzeyleri farklılaşmaktadır (Ki-kare= 30,52, df=5, p<0,05). Bu sonuca göre H3 hipotezi doğrulanmıştır.

Hipotez 4: Düzenli bir işe sahip olma durumuna göre gelecekte maddi açıdan temel ihtiyaçları karşılayamama korkusu farklılaşacaktır.

Diğer tüm krizlerde olduğu gibi salgın dönemleri sosyal, siyasal ve ekonomik kaygıları da beraberinde getirmektedir. Özellikle Covid-19salgını ile birlikte sosyal ilişkilerin kısıtlanması sonucu küçük ölçekli işyerleri başta olmak üzere hizmet sektöründe hizmet veren bazı iş kollarının faaliyetlerinin sektöre uğraması, çok sayıda kişinin aylıksız izne ayrılmasına ya da işsiz kalmasına neden olmuştur. Bu süreçte sağlık ile ilgili endişelere ekonomik kaygıların da eklenmesi geleceğe yönelik bakış açısında karamsarlığın egemen olmasına neden olmaktadır.

Katılımcıların düzenli bir işe sahip olma durumuna göre gelecekte maddi açıdan temel ihtiyaçları karşılayamama korkusunu tespit etmek için Ki-kare testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 10 ve Tablo 11'de gösterilmiştir. Buna göre gelecekte temel ihtiyaçlarını karşılayamama korkusu düzenli olarak iş yerine gidenlerde %64, işlerini online/evden yapanlarda %41,7, bazen online/evden bazen yüz yüze çalışanlarda %46,9, ücretli çalışmayanlarda %86,2 ve çalışmayanlarda ise %65,9'dur. Katılımcıların gelir getiren bir işte çalışma durumlarına göre gelecekte maddi açıdan temel ihtiyaçlarını karşılayamama korku düzeyleri farklılaşmaktadır (Ki-kare= 21.42, df=6, p<0,05). Bu sonuca göre H4 hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 9. Katılımcıların Düzenli Bir İşe Sahip Olma Durumuna Göre Gelecekte Maddi Açıdan Temel İhtiyaçları Karşılıyama Korkusu

		Şimdi size birtakım sorular okuyacağım. Bu ifadeler hakkındaki görüşlerinizi “Evet” veya “Hayır” şeklinde bildirir misiniz? [Gelecekte maddi açıdan temel ihtiyaçlarınızı karşılayamama korkusu yaşıyor musunuz?]		Toplam
		Evet	Hayır	
Gelir getiren bir işte çalışıyorsanız işlerinizi nereden yapıyorsunuz?	Düzenli olarak iş yerine gidiyorum	64,0%	36,0%	100,0%
	İşlerimi tamamen online/evden yapıyorum	41,7%	58,3%	100,0%
	Bazen online/evden, bazen de yüz yüze çalışıyorum	46,9%	53,1%	100,0%
	Ücretli çalışmıyorum (öğrenci, emekli, ev hanımı vb.)	86,2%	13,8%	100,0%
	Çalışmıyorum	65,9%	34,1%	100,0%
Diğer	80,0%	20,0%	100,0%	
Toplam		59,5%	40,5%	100,0%

Tablo 10. Katılımcıların Düzenli Bir İşe Sahip Olma Durumuna Göre Gelecekte Maddi Açıdan Temel İhtiyaçları Karşılıyama Korkusu (Chi-Square Tests)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,429 ^a	5	,001
Likelihood Ratio	22,744	5	,000
Linear-by-Linear Association	1,541	1	,214
N of Valid Cases	294		

a. 1 hücre (%8,3) 5'ten az beklenen sayıya sahiptir. Minimum beklenen sayı 4,05'tir.

Hipotez 5: İnsanların çoğunluğunu genelde güvenilir bulma ile Covid-19'un nasıl ortaya çıktığı ile ilgili görüşleri arasında anlamlı ilişki olacaktır.

Katılımcıların Covid-19'un nasıl ortaya çıktığı ile ilgili düşünceleri ile insanların çoğunu güvenilir bulma düzeylerini ölçmek için Ki-kare testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 12 ve Tablo 13'te gösterilmiştir. Buna göre insanların çoğunluğunu güvenilir bulanların %33,9'u, insanları güvenilir bulmayanların ise %32,7'si Covid-19'un doğal yollarla ortaya çıktığını düşünmektedir. İnsanların çoğunluğunu güvenilir bulan ve güvenilir bulmayanlar birbirine yakın oranda virüsün laboratuvar ortamında üretildiğine inanmaktadırlar (Ki-kare=0,51, df=2, p>0,05). Bu sonuca göre H5 hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 11. Katılımcıların Covid-19'un Nasıl Ortaya Çıktığı ile İlgili Düşünceleri ile İnsanların Çoğunu Güvenilir Bulma Düzeyleri

		COVID-19'un nasıl ortaya çıktığını düşünüyorsunuz?		Toplam
		Doğal yollarla ortaya çıktığını düşünüyorum	Laboratuvar ortamında üretildiğine inanıyorum	
Sizce insanların çoğunluğu genelde güvenilir midir?	Evet güvenilirdir	33,9%	66,1%	100,0%
	Hayır güvenilir değildir	32,4%	67,6%	100,0%
Toplam		32,7%	67,3%	100,0%

Tablo 12. Katılımcıların Covid-19'un Nasıl Ortaya Çıktığı ile İlgili Düşünceleri ile İnsanların Çoğunu Güvenilir Bulma Düzeyleri (Chi-Square Tests)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,051 ^a	1	,821		
Continuity Correction ^b	,005	1	,946		
Likelihood Ratio	,051	1	,821		
Fisher's Exact Test				,874	,468
Linear-by-Linear Association	,051	1	,821		
N of Valid Cases	294				

a. 0 hücre (%0,0), 5'ten az beklenen sayıya sahiptir. Beklenen minimum sayı 18,29'dur.

b. Yalnızca 2x2 tablo için hesaplanmıştır

Hipotez 6: İnsanları güvenilir bulma ve aşı güveni arasında negatif korelasyon vardır.

Pandemi kadar önemli olan bir diğer konu Covid-19 aşısıdır. Şimdiye kadar Çin, Almanya, Rusya başta olmak üzere birçok ülkede bilim insanları tarafından geliştirilen aşılar pandemi ile mücadelede umut kaynağı olmaya devam etmektedir. Ancak pandemi öncesinde diğer aşılarla yönelik görülen aşı karşıtı görüşlere ek olarak Covid-19 aşısına yönelik önyargıların varlığı birçok ülkede kendini göstermektedir. Yıldız ve diğerlerine göre (2021), aşı reddi oranları artış gösterirken toplumsal bir problem olma yolunda ilerlemeye devam etmektedir. Bu konunun sağlık merkezlerinde, okullarda, iletişim kanallarında gündeme getirilmesi ve böylece aşı reddi oranlarının azaltılması amaçlanmalıdır. Bu doğrultuda aşı reddinin altındaki nedenlerin tespit edilmesi ve ailelerin çekincelerini gidermeyi amaçlayan çalışmaların yapılması gerekmektedir (Yıldız vd., 2021). Covid-19 aşısı karşıtlığının nedenleri arasında, aşının DNA yapısını değiştireceğine ve aşı ile insan vücuduna mikroçip yerleştirileceğine yönelik düşünceler, aşı üretiminde cenin dokusu kullanıldığı iddiaları ile koronavirüs kaynaklı ölümlerin az olması nedeniyle aşının gereksiz olduğu yönündeki iddialar yer almaktadır (<https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-55172316>, 2020).

Bu araştırmada katılımcıların insanları güvenilir bulmaları ile Covid-19 aşısı yaptırmaya yönelik düşünceleri arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 14'te gösterilmiştir. Buna göre insanları güvenilmez bulma ile yan etkisi olmayan bir Covid-19 aşısı yaptırma arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır ($r: -0,164, p<0,05$).

Tablo 13. Katılımcıların İnsanları Güvenilir Bulmaları ile Covid-19 Aşısı Yaptırmaya Yönelik Düşünceleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Testi

	Sizce insanların çoğunluğu genelde güvenilir midir?	[Salgın bu şekilde devam ederse yan etkisinin olmadığı ispatlanmış bir COVID-19 aşısı yaptırırım.]
Sizce insanların çoğunluğu genelde güvenilir midir?	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	-,164**
	N	,005
[Salgın bu şekilde devam ederse yan etkisinin olmadığı ispatlanmış bir COVID-19 aşısı yaptırırım.]	Pearson Correlation	294
	Sig. (2-tailed)	-,164**
	N	,005
		1
		294

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. SONUÇ

Savaşlar, doğal afetler, ekonomik sorunlar ve salgınlar geniş kitleleri etkileyen krizler arasında yer almaktadır. Krizler, öncesinde birtakım belirtiler vermekle birlikte herhangi bir belirti olmadan da ani ve olumsuz sonuçları beraberinde getiren olumsuz dönemlere işaret eden gelişmelerdir. Covid-19 pandemi süreci ilk olarak ortaya çıktığı Çin'den kısa süre içinde yayılarak tüm dünyayı etkisine alan bir kriz dönemidir. Virüsün kaynağına ilişkin olarak doğal bir virüs ve insan ürünü virüs olduğuna yönelik görüşler halen dünya gündemini meşgul etmeye devam etmektedir. Bu konuda dünya kamuoyunu ikna edecek açıklamaların yapılamamış olması ve en önemlisi internet ile bireylerin maruz kaldığı bilgi kirliliği, salgın sürecinde psikolojik ve sosyolojik problemleri de beraberinde getirmektedir.

Salgının ilk başladığı günden bu yana, bilim çevrelerinin aşı üretimi konusunda üzerinde hissettiği sorumluluk neticesini verip virüsü kontrol altına alacak aşılar geliştirilmiş olsa da şimdilerde aşuya yönelik önyargıların aşılması dünya genelinde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Virüsün kaynağına yönelik komplo teorilerinin yanı sıra, aşı ile ilgili olarak öne sürülen bazı iddialar bireylerin aşuya yönelik tutumlarını etkilemektedir. Dolayısıyla virüsün kaynağına ilişkin görüşler aşuya olan güveni de doğrudan etkilemektedir. Bu güven sorununun aşılması salgının kontrol altına alınmasında büyük önem taşımaktadır. Söz konusu nedenle güven sorununun altında yatan nedenlerin tespit edilerek çözümler üretilmesi son derece önemlidir.

Diğer yandan salgın süreci sosyal devlet kavramının bir gereği olarak vatandaşların devletlerinden bekledikleri hizmetlerin kalitesinin ve verimliliğinin sorgulanmasına neden olmuştur. Ekonomik bakımdan vatandaşların zararlarının tazmin edilmesi, destekler yapılması ve en önemlisi ücretsiz sağlık hizmetlerinin sunulması birçok ülkede protestolara neden olan eylemleri beraberinde getirmiştir. Salgının yönetiminde yürütülen politikaların başarıya ulaşması, devlete ve devlet kurumlarına duyulan güven ile hedefine ulaşabilecektir. Bu noktada sosyal devlet anlayışının tüm olanakları ile vatandaşların hizmetine sunulması son derece önemlidir. Kamu kurumlarına yönelik güvene ilişkin araştırmaların yapılarak nedenleri ile ortaya konması, (varsa) güven probleminin aşılmasında önemli katkılar sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Afacan, E., Avcı, N. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Örneği Üzerinden Salgın Hastalıklara Sosyolojik Bir Bakış, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7 (5), 1-14.
- Arslan, İ., Karagül, S. (2020). Küresel Bir Tehdit (COVID-19 Salgını) ve Değişime Yolculuk, *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 1-36.
- Aslan, S. (2016). Türkiye'de Sosyal Sermaye Bileşenlerinden Güven Hakkında Bir Değerlendirme, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17 (2), 181-204.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Barbalet, J. M. (1993). Confidence: Time and Emotion in the Sociology of Action, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 23 (3), 229-247.
- Barbalet, J.M. (1996). Social Emotions: Confidence, Trust and Loyalty, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 16 (9/10), 75-96.
- Bulut, R. Pınar, C. (2020). Covid-19 Pandemisi Döneminde Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik, *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 217-225.
- Cinel, E. A. (2020). Covid-19'un Küresel Makroekonomik Etkileri ve Beklentiler, *Politik Ekonomik Kuram*, 4 (1), 124-140.
- Duran, M.S., Acar, M. (2020). Bir Virüsün Dünyaya Ettikleri: Covid-19 Pandemisinin Makroekonomik Etkileri, *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10 (1), 54-67.
- Erkekoğlu, P., Erdemli Köse, S. B., Balcı, A., Yirün, An. (2020). Aşı Kararsızlığı ve COVID-19'un Etkileri, *Literatür Eczacılık Bilimleri Dergisi*, 9(2), 208-20.
- Eroğlu, E. (2020). Covid-19'un Ekonomik Etkilerinin ve Pandemiyle Mücadele Sürecinde Alınan Ekonomik Tedbirlerin Değerlendirilmesi, *International Journal of Public Finance*, 5(2), 211-236.
- Geçer, E. (2020). Salgın Hastalıklar, Kültürel Psikoloji ve Politika: Yerel Bir Yaklaşım, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29 (3), 550-567.

- Güreşçi, M. (2020). Covid-19 Salgınında Türkiye’de Kriz Yönetimi İletişimi: T.C. Sağlık Bakanlığı, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 7 (5), 53-65.
- İnce, C. (2020). Küresel Afetin Yerel Yansımaları: Covid-19’un Bitlis Esnafı Üzerindeki Etkileri, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 7 (8), 130-145.
- Harrison, E. A., Wu, J. W. (2020). Vaccine confidence in the time of COVID-19, European Journal of Epidemiology, 35, 325-330.
- Kara, E. (2020). Covid-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 7 (5), 269-282.
- Kurt, A. (2000). Sosyal Güven ve Din, T.C. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 9 (9), 277-289.
- Larson, H.J., Cooper, L.Z., Eskola, J., Katz, S.L., Ratzan, S. (2011). Addressing The Vaccine Confidence Gap, The Lancet, 378 (9790), 526-535.
- Özsağır, A. (2007). Ekonomide Güven Faktörü, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (20), 46-62.
- Paksoy, H. M. (2020). Covid-19 Pandemisi ile Oluşan Korku ve Davranışlara İnançın Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Örneği, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (2), 135-155.
- Taşkın, F., Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (1), 37-46.
- Yıldırım, S. (2020). Salgınların Sosyal-Psikolojik Görünümü: Covid-19 (Koronavirüs) Pandemi Örneği, Turkish Studies, 15(4), 1331-1351.
- Yıldız, Y., Telatar, T. G., Baykal, M. H., Aykanat Yurtsever, B., Yıldız, İ. E. (2021). COVID-19 Pandemisi Döneminde Aşı Reddinin Değerlendirilmesi, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 11(2), 200-205.
- <https://covid19.who.int/>
- <https://covid19.saglik.gov.tr/>
- “Covid-19’un Kaynağı Laboratuvar Sızıntısı Komplote Teorisi Deniyordu Ciddi Bir İhtimale Dönüştü”, <https://www.hurriyet.com.tr/dunya/Covid-19un-kaynagi-laboratuvar-sizintisi-komplote-teorisi-deniyordu-ciddi-bir-ihhtimale-donustu-41819668>, 29.05.2021, [31.12.2020]
- Koronavirüs aşısı: Aşıyla ilgili komplote teorileri neler, bilim insanları bunları nasıl çürütüyor?, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-55172316>, 3 Aralık 2020, [Erişim Tarihi: 31.12.2020]
- “Covid-19Nedeniyle Hayatını Kaybedenlerin Sayısının 18 Milyonu Aştığı Hesaplanıyor”, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-60702679>, 11 Mart 2022, [Erişim Tarihi: 26.04.2022]
- “Koronavirüs Covid-19 Verileri”, <https://www.cnnturk.com/corona-virusu-haberleri>, 26.04.2022, [Erişim Tarihi: 26.04.2022]

Geliş Tarihi / Received : 22.04.2022 / 04.22.2022

Kabul Tarihi / Accepted : 26.04.2022 / 04.26.2022

Araştırma Makalesi - Research Article

DOI: <https://www.doi.org/10.55580/oguzhan.1107296>

SEZGİSEL ARAÇ ROTALAMA PROBLEMLERİNDE BULANIK MANTIK TEMELLİ KAPASİTE OPTİMİZASYONU: BİR UN FABRİKASI ÖRNEĞİ

FUZZY LOGIC BASED CAPACITY OPTIMIZATION IN HEURISTIC VEHICLE ROUTING PROBLEMS: A CASE STUDY IN A FLOUR MILL

Aysun ALTINKAYA^a, Mustafa Zihni TUNCA^b

ÖZ: Araç Rotalama Problemi (ARP), müşteri gereksinimlerinin zamanında ve minimum maliyetle karşılanmasını sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. ARP ile sabit bir depodan, sınırlı kapasiteli araç veya araçların farklı bölgelerde yer alan müşterilere en düşük maliyetle hareketlerini sağlayan rotalar oluşturulması hedeflenmektedir. O yüzden de, depo ile müşteriler arasında ürün dağıtımıyla ilgilenen Araç Rotalama Problemi'nin amacı, toplam seyahat maliyetlerini en aza indirerek tüm müşterilere hizmet verecek şekilde araç rotalarının belirlenmesidir. Bu çalışmada, Isparta il merkezinde faaliyet gösteren bir un fabrikasının merkez deposundan Isparta, Denizli, Burdur, Afyonkarahisar ve Antalya il ve ilçe merkezlerindeki müşterilere teslimat seferleri için kullanılan araçların kapasite kullanımları iyileştirilerek, ulaşım maliyetlerin en aza indirilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında Kazançlar Algoritması ile dağıtım rotaları belirlendikten sonra, araçların doluluk oranlarının iyileştirilmesi amacıyla Bulanık Mantık yardımıyla talep verileri bulanıklaştırılarak alternatif çözümler elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Araç Rotalama Problemi, Kazançlar Algoritması, Bulanık Mantık, Un Fabrikası.

ABSTRACT: Vehicle Routing Problem (VRP) is used to ensure that customer requirements are met on time and at minimum cost. With VRP, it is aimed to create routes that enable the movement of limited capacity vehicles or vehicles to customers in different regions, with the lowest cost from a depot. Therefore, the purpose of the Vehicle Routing Problem, which deals with product distribution between the depot and the customers, is to determine the vehicle routes in a way that will serve all customers by minimizing the total travel costs. In this study, it is aimed to minimize transportation costs by improving the capacity utilization of the vehicles, used for deliveries from the central depot of a flour mill, operating in the city center of Isparta to customers in the city and district centers of Isparta, Denizli, Burdur, Afyon and Antalya. Within the scope of the study, after the routes were determined with the Savings Algorithm, alternative solutions were obtained by fuzzifying the demand data with the help of Fuzzy Logic in order to improve the capacity ratios of the vehicles.

Keywords: Vehicle Routing Problem, Savings Algorithm, Fuzzy Logic, Flour Mill.

^a Öğr. Gör., Yozgat Bozok Üniversitesi, Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, aysun.altinkaya@bozok.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0250-5489>

^b Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mustafatunca@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2315-905X>

1. GİRİŞ

Taşıma maliyetlerindeki artış ve müşterileri tarafından ürünlerin zamanında teslimine yönelik beklentileri ve çevreci önlemlerin artırılması yönündeki beklentiler günümüzde lojistik sektöründe verimliliğin artırılması ve sürdürülebilirliğin sağlanabilmesine yönelik çabaları ön plana çıkarmıştır.

Dağıtım planlaması açısından araçların teslimatlarda zaman ve maliyet tasarrufu sağlayabilmeleri için rotalarının doğru bir şekilde belirlenmesi önem taşımaktadır. Literatürde bu kapsamda gerçekleştirilen Araç Rotalama Problemi (ARP) çalışmaları ile dağıtımların daha kısa zamanda ve minimum maliyetle gerçekleştirilmesini sağlayan rotaların oluşturulması amaçlanmaktadır.

Bu çalışmada, Isparta il merkezinde faaliyet gösteren bir un fabrikasının merkez deposundan Isparta, Denizli, Burdur, Afyonkarahisar ve Antalya il ve ilçe merkezlerindeki müşterilere teslimat seferleri için kullanılan araçların kapasite kullanımları iyileştirilerek, ulaşım maliyetlerin en aza indirilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında Kazançlar Algoritması ile dağıtım rotaları belirlendikten sonra, araçların doluluk oranlarının iyileştirilmesi amacıyla Bulanık Mantık yardımıyla talep verileri bulanıklaştırılarak alternatif çözümler elde edilmesi hedeflenmiştir.

Çalışmanın takip eden bölümünde Araç Rotalama Problemi tanıtılıp literatürde yer alan güncel çalışmalara yer verildikten sonra uygulama metodolojisi sunulmuştur. Ardından Kazançlar Algoritması ve Bulanık Kazançlar Yöntemi ile elde edilen bulgular mevcut durum verileri ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

2. ARAÇ ROTALAMA PROBLEMİ

Araç Rotalama Problemi (ARP), ilk olarak Dantzig ve Ramser (1959) tarafından benzin istasyonlarındaki benzin dağıtım problemlerinin incelenmesinde kullanılmış ve bu problemi çözmek için matematiksel bir planlama modeli ve algoritmik yaklaşım tanıtılmıştır (Atmaca, 2012, s. 12). Genel olarak araç rotalama, bir depo ile müşteriler arasında ürün dağıtımını ya da toplanmasına yönelik süreçleri kapsamaktadır. O yüzden de ARP, depo ve müşteriler arasında çok yönlü araç hareketlerinden oluşmaktadır (Keskintürk, vd., 2015, s. 78).

Araç Rotalama Problemi, müşteri gereksinimlerinin zamanında ve minimum maliyetle karşılanmasını sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. ARP ile sabit bir depodan, sınırlı kapasiteli araç veya araçların farklı bölgelerde yer alan müşterilere en düşük maliyetle hareketlerini sağlayan rotalar oluşturulması hedeflenmektedir. O yüzden depo ile müşteriler arasında ürün dağıtımıyla ilgilenen Araç Rotalama Problemi'nin amacı, toplam seyahat maliyetlerini en aza indirerek tüm müşterilere hizmet verecek şekilde araç rotalarının belirlenmesidir.

Araç rotalamalarını gerçekleştirebilmek için depo ile müşteriler arasındaki mesafelerin yanı sıra araç sayısı ve kapasitelerinin bilinmesi gerekmektedir. ARP'nin temel bileşenlerini oluşturan araç, depo ve müşteri arasında gerçekleştirilen rotalama analizlerinin gerçekleştirilebilmesi için varsayılan başlıca kısıtlar ise şunlardır (Bayzan, 2005: 7):

- Tüm araçların aynı özelliklere sahip olması,
- Tüm araçların sınırlı kapasiteye sahip olması,
- Seyahat hızının sabit olması,
- Araçların depodan hareket edecek şekilde hazır bulunmaları, ve
- Müşterilerin talep ettikleri ürün miktarının önceden bilinmesi.

Araç Rotalama Problemi'nin en temel hedefleri ise şunlardır (Atmaca, 2012, s. 12):

- Araçların seyahat mesafelerini ve maliyetlerini en aza indirmek,
- Araçların seyahat sayısını en aza indirmek,
- Müşterilere gerçekleştirilen kısmi dağıtımları en aza indirmek.

Araç rotalama problemi için kullanılan çözüm yöntemleri, “Kesin Çözüm Yöntemleri” ve “Sezgisel Yöntemler” olarak iki temel grupta incelenebilmektedir. Kesin çözüm yöntemleri, problem için en iyi çözümü bulana kadar araştırıp kesin sonuca ulaşmayı hedefleyen yöntemler olarak tanımlanmaktadır. Kesin çözüm yöntemleri ile müşteri sayısının belirli sayının altında olduğu problemlerde kabul edilebilir zamanlarda optimum sonuca ulaşılabilir. Ancak, problemin boyutları büyükçe çözüm süresi de uzamaktadır. En yaygın kullanılan kesin çözüm yöntemlerinin

başında; Dal Sınır (Carpaneto ve Toth, 1980), Dal-Kesme (Padberg ve Rinaldi, 1991; Augerat vd., 1995; Fukasawa, 2006) ve Dinamik Programlama (Taha, 2000) yaklaşımları gelmektedir (Keskintürk, 2010, s. 44)

ARP çözümünde yaygın olarak kullanılan diğer yaklaşım ise klasik sezgisel ve meta sezgisel yöntemlerden oluşmaktadır. Klasik sezgisel yöntemlerin arasında Kazançlar, Süpürme, İki Aşamalı Yöntem, En Yakın Komşu ve Geliştirilmiş Petal gibi yaklaşımlar yer alırken; Tabu Arama, Benzetimli Tavlama, Karınca Kolonisi, Yapay Sinir Ağları ve Kabul Eşiği gibi algoritmalar Meta-Sezgisel yöntemlerinden başlıcalarıdır.

3. LİTERATÜR TARAMASI

Araç rotalama problemi literatürü incelendiğinde alanda çok sayıda çalışmanın yer aldığı görülmektedir. ARP çalışmalarına yönelik yapılan çalışmalar farklı dönemlerde çeşitli literatür tarama çalışmalarında toplanarak araştırmacılara yol gösterici olmaya devam etmektedir. Son yıllarda yapılan literatür tarama çalışmalarına örnek olarak Laporte (1992); Fisher (1995); Toth ve Vigo (2002); Cordeau, vd. (2007); Eksioğlu, vd. (2009); Potvin (2009); Campbell ve Wilson (2014); Irnich, vd. (2014); Breakers, vd. (2016), Asghari ve Mirzapour Al-e-Hashem (2020); Elshaer ve Awad (2020); Konstantakopoulos (2020); Tan ve Yeh (2021) gösterilebilir.

Ayrıca, spesifik olarak farklı ARP alt disiplinlerinde yapılan araştırmaların tarandığı çalışmalara ise Stokastik ARP (Gendreau, vd. (1996)); Çok Amaçlı ARP (Jozefowicz (2008)); Dinamik ARP (Pillac, vd. (2013)); Çoklu Depo ARP (Montoya-Torres, vd. (2015)); Zengin ARP (Lahyani, vd. (2015)); Heterojen ARP (Koç (2016)); ve Yeşil ARP (Asghari, vd. (2021)) örnek verilebilir.

Yerli literatürde son yıllarda gerçekleştirilen ARP problemlerinden bazıları aşağıda yer almaktadır:

Dağıtım ve toplama işlemlerini aynı anda gerçekleştiren kargo şirketlerini matematiksel modelleme ile inceleyen Atmaca (2012), ARP çalışmasında mevcut ve planlanan durum araç doluluk ve kilometre açısından karşılaştırılmıştır. Keskintürk vd. (2015) literatürde yer alan çalışmaların sınıflandırılmasının incelediği çalışma ile dağıtım ve teslim alma kategorilerinde kapasite ve mesafe limitleri, zaman dilimleri, münferit teslimatlar, alımlar, tarifeli teslimatlar ve araç tahsisi türleri ve rota sorunları ile her bir sorun türü için çözümler kesin klasik sezgisel ve meta-sezgisel olarak üç grupta ele almıştır.

Filiz ve Eroğlu (2017) bulanık hedef programlama yaklaşımının kapasite kısıtlı araç rotalama problemi üzerinde uygulanabilirliği inceleyerek, bulanık talep durumunda ARP çözümü için bir bulanık hedef programlama yaklaşımı önermiştir. Taş vd. (2018) evde bakım ve tedavi hizmeti veren araçların rotalamasını gerçekleştirerek araçların optimal rotalarının belirlendiği çalışmalarında mevcut duruma göre daha az mesafe kat eden ve buna bağlı olarak daha düşük maliyetli sonuçlar elde etmiştir.

Havuç (2018) çalışmasında, verimlilik ve kârlılık oranlarını arttırmak için bir boya firmasının lojistik biriminde, kara lojistiğinin önemli bir problemlerinden olan depo yeri seçimi ve rotalama problemlerine farklı yaklaşımlarla çözümler aramıştır. Çalışmada iki farklı model önerilmiş olup, ilk modelde şehirlerarası mesafeler dikkate alınarak çözüm yolu önerisi getirilirken ikinci modelde ise çevreye karşı farkındalığı arttırmak için dünyada hızla artan küresel ısınmanın en önemli sebeplerinden kabul edilen sera gazlarından CO2 emisyon miktarlarını yolların eğimini dikkate alarak azaltan çözüm yolu önerisi sunulmuştur.

Pala ve Aksaraylı (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada servis araçlarıyla oteller ile havalimanı arası yolcu taşımacılığı yapan bir işletmenin toplam tur süreleri ile yolcuların ulaşımında geçirdiği ortalama sürenin en aza indirilmesi amaçlanmıştır. Araçlarda bulunan yolcu taşıma sınırlamaları nedeniyle problem 'Çok Amaçlı Kapasite Kısıtlı Araç Rotalama Problemi' olarak ele alınmış ve çözüm için Karınca Kolonisi Optimizasyonu Algoritması'ndan yararlanılmıştır. Çam ve Sezen (2018) Türkiye'de şehirlerarası yolcu taşıyan bir firmanın daha iyi yönetilebilmesi amacıyla diğer ARP'lerden farkı bir amaç fonksiyonu tanımlamıştır. Problemden, çalıştıkça para kazanabilen araçların, bekleme sürelerinin en aza indirilmesi amaçlanmaktadır.

Ankara'da faaliyet gösteren bir personel servisi için Kapalı Uçlu Kapasite Kısıtlı Araç Rotalama Problemi üzerinde çalışan Erdoğan (2019), Tamsayılı Doğrusal Programlama yönteminden yararlanarak çözüm önerilerinde bulunmuştur.

İl Sağlık Müdürlüğü ile birlikte yürütülen bir araştırmada Erzincan ili Evde Sağlık Hizmetleri biriminin bir haftalık gerçek ve mevcut rotaları inceleyen Çaybaşı (2019) mevcut rotaları sezgisel çözüm algoritması grubunda yer alan k en yakın komşu algoritması temel alarak Java ve PHP ile kodlayarak araştırmıştır. Babayiğit ve Yıldız (2019) son yıllarda yaşanan ekonomik daralma sonucunda üretim maliyetlerini azaltmak ve kâr marjlarını arttırmak isteyen firmalar için önemli bir hedef haline gelen lojistik maliyetlerini düşürmelerini sağlamak amacıyla Kapasite Kısıtlı Araç Rotalama Problemi'nin çözümü için en yakın komşu algoritması, Yapay Arı Koloni (YAK) ve 2-opt algoritmalarının birlikte kullanıldığı hibrit bir model önermiştir.

Türkiye'de akaryakıt dağıtım problemi için bir başlangıç çözümü önermeyi amaçlayan Çetin ve Özçakar (2019), Kompartmanlı Araç Rotalama Problemi (KARP) ile Tasarruf Algoritması (TA) ile bir yükleme algoritmasından entegre bir model oluşturmuştur. Önerilen yöntem mevcut veri setleri ile test edilmiş ve literatürdeki verilerle kıyaslandıktan sonra kabul edilebilir sonuçlar verdiğine kanaat getirilmiştir.

Eş zamanlı Topla-Dağıt Araç Rotalama Problemi'ni (EZTDARP) temel alan Cömert vd. (2019) müşterilerin taleplerine göre dağıtım yaparken aynı zamanda toplama işleminin de yapıldığı bir araç rotalama problemi incelemiştir. Cömert vd (2020) çalışmasında ise bir boya fabrikasının Türkiye genelindeki müşterilerinin taleplerini karşılayabilmek için en az maliyetli araç rotalarının belirlendiği Kapasiteli Araç Rotalama Problemi üzerine çalışmıştır. Clarke-Wright Kazançlar Algoritması ve Yerel Aramalı Sezgisel Algoritma yardımıyla en az maliyetli rotalar belirlemeyi amaçlamıştır.

Çebi ve Yıldırım (2020) İstanbul'da faaliyet gösteren e-ticaret sitelerinden gelen kargo taleplerini toplayan ve sipariş veren müşterilere gönderimini sağlayan bir dağıtım şirketi için Araç Rotalama Problemi'ne yönelik NP-Zor problem sınıfında çözüm önerileri geliştirilen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Süpürme Algoritmali 2-Opt Tur Geliştirici sezgiseli ve Google OR çözüm araçlarından Guided Local Search sezgiselinden yararlanılmıştır.

Yazgan vd. (2020) Bu çalışmada bir boya fabrikasının, Türkiye genelindeki müşterileri taleplerinin karşılayabilmesi için en az maliyetli araç rotalarının belirlendiği Kapasiteli Araç Rotalama Problemi ele alınmıştır. Ele alınan rotalama problemi Clarke-Wright Tasarruf Algoritması ve Yerel Aramalı Sezgisel Algoritma ile çözümlenerek en az maliyetli rotalar elde edilmiştir. Gezgin Satıcı Problemini En Yakın Komşu Yaklaşım Yöntemi ile çözmeyi amaçlayan Şenaras vd. (2020) MS Excel Visual Basic makro editöründen yararlanarak elde ettiği sonuçları paylaşmıştır.

Ocak ve Yapıcıoğlu (2020) seramik ve armatür grubunda faaliyet gösteren bir işletmenin İstanbul'daki deposundan şehir merkezi ve çevre illerdeki müşterilerine yapılan teslimatlar için günlük sevkiyat planlarının oluşturulması amacıyla bir ARP çalışması gerçekleştirmiştir. Bu amaçla işletmenin operasyonel kısıtları altında Heterojen Filolu Araç Rotalama Problemi esas alınarak çözüme ulaşımla yoluna gidilmiştir. Ankara Büyükşehir Belediyesi Yaşlı Hizmet Merkezi'nde evde temizlik ve kişisel bakım, bakım-onarım ve cami temizlik hizmetlerinde toplam kat edilen mesafenin en küçüklenmesi amacıyla bir ARP çalışması gerçekleştiren Yurdakul vd. (2020), bu problemin çözümünde tamsayılı programlama modelinden yararlanmıştır.

Yüksek rekabet ortamının getirdiği maliyetleri düşürmeye çalışan lojistik firmaları için bir planlama dönemi içinde sürekli olarak gelen müşterilerin, toplama ve dağıtım taleplerinin aynı zamanda ve araçla karşılandığı Dinamik Eş Zamanlı Toplamalı ve Dağıtmalı Araç Rotalama Problemi (DEZTDARP) modeli oluşturan Demirbilek (2021), yeni ve ziyaret edilmemiş eski müşterileri göz önüne alarak rotalama problemlerini her zaman periyodu için En Yakın Komşu Algoritması'ndan yararlanarak yeniden çözen bir çözüm metodu önerilmiştir.

Deprem olasılığı yüksek olan Kırıkkale ilinde geçici depo yeri seçim problemini üç aşamada ele alan Tezcan vd. (2021), depo yeri seçim ve dağıtım planlaması için bütünsel bir yaklaşım önermektedir. Birinci aşamada alternatif dört ilçe, ikinci aşamada alternatif altı lokasyon için Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) Yöntemleri kullanılarak altışar farklı sıralama sonucunu karşılaştırılmıştır. Çalışmada, geçici

deponun konumlandırılacağı yer belirlendikten sonra üçüncü aşamada yiyecek dağıtımının hangi rotalarla dağıtım yapacağı dört ayrı senaryo ile tespit edilmiştir.

4. UYGULAMA

Bu çalışmada, Isparta il merkezinde faaliyet gösteren bir un fabrikasının merkez deposundan Isparta, Denizli, Burdur, Afyonkarahisar ve Antalya il ve ilçe merkezlerindeki müşterilere teslimat seferleri için kullanılan araçların kapasite kullanımları iyileştirilirken, ulaşım maliyetlerin en aza indirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında analizleri gerçekleştirilen işletme 1955 yılından beri Isparta il merkezinde faaliyet göstermektedir. Çalışmaya konu olan fabrikadan gerçekleştirilen mevcut dağıtım sistemi, işletmenin müşteri ilişkileri temel alınarak düzensiz bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Mevcut sistemde dağıtıma çıkan araç rotalarında dağıtım noktalarının belirlenmesindeki temel kriter dağıtım yapılacak yerlerin birbirlerine yakınlığıdır. Bu durum, bazı rotalarda araç kapasitelerinin âtıl ya da yetersiz kalmasına sebep olarak maliyetlerde artışa sebep olmaktadır. Dağıtımların düzensizliği sebebiyle firma tarafından sadece toplam yıllık dağıtım maliyetine ilişkin veri sağlanabilmiş olup, gerçekleştirilen toplam yıllık sefer sayısı ile yük miktarına ilişkin kayıtlara erişilememiştir.

Çalışma kapsamında mevcut dağıtım rotalarına ilişkin araç kapasitesi ve taşıma maliyetlerini iyileştirebilmek amacıyla ilk aşamada Kazançlar algoritması ile dağıtım rotaları belirlenmiştir. Ardından, araçların doluluk oranlarının iyileştirilmesi amacıyla Bulanık Mantık yardımıyla talep verileri bulanıklaştırılarak alternatif çözümler elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar karşılaştırılarak en uygun rota alternatiflerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

4.1. Araştırmanın Varsayımları

Çalışma kapsamında, işletmenin mevcut durumuna ilişkin kısıtlar göz önüne alınarak, ARP modellerini oluştururken aşağıdaki varsayımlar oluşturulmuştur:

- Ürün dağıtımı 21 tonluk 10 adet araç ile gerçekleştirilmektedir.
- Dağıtım için depodan ayrılan araçlar, dağıtım tamamlandıktan sonra tekrar depoya dönmektedir.
- Her müşteriye yalnızca bir dağıtım aracı gönderilmektedir.
- Güzergâhlar üzerinde dağıtılan ürün miktarları araçların kapasitesini aşamaz.
- Dağıtım yapılan müşteri sayısı 39'dur.
- Dağıtım, her hafta iki kez olmak üzere yıllık toplam 50 hafta gerçekleşmektedir.
- Her araç sadece bir sürücü tarafından kullanılmaktadır.
- Araçların rota mesafesi 765 km'yi geçemez ve sürücülerin dokuz saatten fazla araç kullanmaları yasaktır.
- Dağıtım sürelerinin hesaplanmasında bekleme süreleri dikkate alınmaz.

4.2. Araştırma Yöntemi

Tablo 1'deki çalışmada kullanılan veriler, çalışmaya konu olan fabrikalardan alınmıştır. Fabrikada üretimi yapılan ürünler Isparta, Burdur, Antalya, Afyonkarahisar ve Denizli illerine dağıtılmaktadır ancak çevre il ve ilçeler dışındaki düzensiz dağıtımlar çalışmaya dahil edilmemiştir. Isparta merkezdeki fabrikanın müşterileri fabrikadan ürün aldıkları için merkezin dağıtım çalışması kapsamı dışındadır.

Tablo 1. Mevcut Yıllık Talep

Müşteri Kodları	Dağıtım Noktası	Yıllık Talep	Müşteri Kodları	Dağıtım Noktası	Yıllık Talep
1	Aksu	200	21	Kaş	450
2	Atabey	250	22	Side	530
3	Eğirdir	200	23	Manavgat	518
4	Gelendost	200	24	Serik	400
5	Gönen	225	25	Kemer	410
6	Keçiborlu	250	26	Belek	300
7	Senirkent	220	27	Burdur	1150
8	Sütçüler	190	28	Tefenni	140
9	Şarkıkaraağaç	150	29	Karamanlı	160
10	Uluborlu	275	30	Bucak	170
11	Yalvaç	200	31	Ağlasun	150
12	Yenişarbademli	140	32	Çeltikçi	130
13	Kepez	1160	33	Afyon	1400
14	Konyaaltı	1100	34	Sandıklı	400
15	Lara	1210	35	Dinar	500
16	Güllük	850	36	Denizli	1050
17	B. Onat	800	37	Acipayam	320
18	Finike	350	38	Çivril	150
19	Kumluca	450	39	Serinhisar	130
20	Demre	432			

5. KAZANÇLAR ALGORİTMASI

Araç Rotalama Problemi'ni çözmek için yaygın olarak kullanılan sezgisel yöntemlerden biri 1964 yılında Clarke ve Wright tarafından geliştirilen Kazançlar Algoritması'dır. Bu yöntem, değişen sayıda araçla ilgili problemler için kullanılabilir. Bu yöntemde, seçilen başlangıç noktasından en yüksek kazancı sağlayan noktaya doğru hareket ederek rota belirlenmeye başlanırken varış noktası olarak depo temel alınmaktadır (Şahin ve Kulak, 2013, s. 146).

Bu yöntem ile, aşağıda (1) numaralı formül esas alınarak her bir araç için rota oluşturulur. Yöntemde her bir dağıtım noktasını ziyaret ederek elde edilecek olan kazançlar, i ve j düğümlerine iki ayrı araç yerine bir tek araç ile hizmet verilmesi durumunda elde edilecek maliyet azalması olarak ifade edilir. En Yakın Komşu Yöntemi'nde olduğu gibi, bu yöntemde de deponun konumu 0 olarak gösterilirken, müşterilerin konumları ise sıra sayılarla '1, 2, 3, ..., n' olarak tanımlanmaktadır (Kosif ve Ekmekçi, 2012, s. 43).

$$S_{ij} = x_{0i} + x_{0j} - x_{ij} \quad \forall (i,j), i \neq j \quad (1)$$

x_{0i} = Referans noktası ile i düğümü arasındaki mesafe,

x_{0j} = Referans noktası ile j düğümü arasındaki mesafe,

x_{ij} = i düğümü ile j düğümü arasındaki mesafe

Bu verilerden yola çıkarak, i - j rotasındaki kazançla diğer bir ifade ile depodan, müşterilere gitmenin maliyeti Formül (1) ile bulunabilmektedir.

Kazançlar Algoritması yardımıyla müşterilerin ya da dağıtım noktalarının ikili eşleştirmeler sonucu elde edilen kazançlar hesaplandıktan sonra Kazançlar Matrisi oluşturulur. Ardından, başlangıç ve dönüş noktaları depo olacak şekilde her bir araç için kapasite kısıtının aşılmadığı en büyük kazanç bulunarak rotalar oluşturulmaya başlanır. En yüksek kazancı sağlayan müşteriler birleştirilerek oluşturulan rotalarda, iterasyon süreci birleştirilecek müşteri kalmayınca kadar sürdürülür (Çolak ve Güler, 2009, s. 180).

Tablo 2. Kazançlar Algoritması ile Elde Edilen Rotalara İlişkin Bulgular

Araç No.	Aracın Dağıtım Rotası	Toplam Yük (ton)	Toplam Mesafe (km)	Toplam Maliyet (Araç Başı, TL)
1	19-20-21	13,32	614	1065,15
2	29-28-37-39-36-38	19,5	451	906,40
3	14-25-18	18,6	479	940,36
4	22-23-24-26	17,48	369	807,07
5	8-4-11-9-12-1-31-32-30	15,3	532	1004,57
6	33-34	18	334	665,75
7	15-17	20,1	269	685,89
8	13-16	20,1	263	687,64
9	5-6-10-7-35-2-3	19,2	269	685,83
10	27	11,5	62	434,73
GENEL TOPLAM		173,1	3642	6818,24

Tablo 2’de çalışma kapsamında Kazançlar Algoritması ile elde edilen bulgular sunulmuştur. Görüldüğü üzere, mesafe ve talep kriterleri rotaların oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, Afyon bölgesi ile Antalya iline bağlı Manavgat yöresi gibi az sayıda dağıtım noktası bulunan uzak mesafeli müşteriler ile Antalya kent merkezinde yer alan yüksek talepli bazı dağıtım noktaları rotaların şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Bu yöntem sonucunda tek bir aracın dağıtım yapması gereken Burdur ili talep miktarı 11,5 olarak kalması ve kalan 9,5 tonluk araç kapasitesinin diğer talep birimlerine yetecek miktarda olmaması sebebiyle 10 numaralı dağıtım aracının yaklaşık %45 atıl kapasite ile çalışması gerekmektedir. Toplam taşınan 173,1 tonluk yük miktarı ise toplam araç kapasitesinin yaklaşık %82’sine karşılık gelmektedir.

6. BULANIK KAZANÇLAR YÖNTEMİ

İlk olarak Zadeh tarafından geliştirilen Bulanık Mantık, günlük hayatta kullanılan değişkenlere bir üyelik derecesi atayarak bir olayın meydana gelme hızını belirler. Günlük hayatta bir şeyi açıklarken, olayları açıklarken ve daha birçok durumda kullanılan ifadeler bulanıktır. Örnekler arasında yaşlı, genç, uzun, kısa, sıcak, soğuk, hızlı, yavaş ve diğer birçok sözlü ifade yer alır. Kişinin yaşına göre o kişi için “yaşlı”, “orta yaşlı”, “genç”, “çok yaşlı” veya “çok genç” terimlerinden biri kullanılabilir (Altaş, 1999, s. 80-82).

Klasik mantığın 0-1 önermesinden farklı olarak, bulanık mantık, küme elemanlarını derecelendirerek üç veya daha fazla önerme oluşturur. Örneğin, yaşla ilgili önermeler kişilerin sadece genç veya yaşlı olup olmadığını değil, aynı zamanda kaç yaşında veya ne kadar genç olduğunu da gösterebilir (Çobanoğlu, 2000, s. 2).

Bir bulanık küme, bir kümenin üyelik derecesini temsil eder ve küme, üyelik değeri ile tanımlanır. Geleneksel küme kavramında, eleman kümenin ya üyesidir ya da değildir. Bulanık mantıkta, küme μ üyelik derecesi 0 ile 1 arasında değişir. 0 kümeye ait olmamayı, 1 ise kesin olarak o kümenin üyesi olmayı göstermektedir. Küme aitlik derecesi üçgen, yamuk gibi standart fonksiyonlarla tanımlanabildiği gibi çok farklı fonksiyonlarda oluşturulabilir (Topuz vd., 2015, s. 2).

Bulanık kümeler, küme elemanlarının üyelik derecelerine göre sıralanması ve matematiksel olarak üyelik fonksiyonu tanımlamak şeklinde iki yöntemle gösterilmektedir. Çok sayıda üyelik fonksiyonu tipi vardır. Bu çalışmada üçgen üyelik fonksiyonu esas alınmıştır:

Bir üçgen üyelik fonksiyonu α , β ve λ olarak üç parametre ile tanımlanmaktadır (Mahmood, 2010, s. 4- 6).

$$\mu(x; \alpha, \beta, \lambda) = \begin{cases} \alpha \leq x \leq \beta \text{ ise } (x-\alpha) \div (\beta-\alpha) & (2) \\ \beta \leq x \leq \lambda \text{ ise } (\lambda-x) \div (\lambda-\beta) \\ x > \lambda \text{ veya } x < \alpha \text{ ise } 0 \end{cases}$$

Formül (2)’de görülen α en küçük değer, β en olası değeri ya da alt sınırı, λ ise en büyük değeri ya da en üst sınırı ifade etmektedir.

Bulanık olmayan küme gibi, bulanık olmayan sayı bir nokta ile tanımlanır ve bulanık olmayan sayının üyelik derecesi ya 0 ya da 1'dir. Bulanık sayı en az bir aralıkta tanımlanır ve [0,1] kapalı aralığı için herhangi bir değer alır. Bulanık sayı kesin bir değere sahip değildir ancak alınabilecek değerler ve bu değerlerin üyelik derecesi görülebilmektedir.

Bir üçgensel bulanık sayısı, gerçek sayıların sıralı üçlüsü gibidir. Ancak bulanık sayılar ile sıralı üçlüler arasındaki fark, elemanların minimumdan maksimuma doğru yazılmasıdır. Her sayı üç bileşenden oluşur, bu bileşenlerden birincisi minimum değeri, ikinci bileşen optimal değeri veya ara değeri ve üçüncü bileşen maksimum değeri gösterir. Üçgensel bulanık sayılar bir sayının komşuluğu olarak düşünülebilir. Bu durumda, sayıların üst ve alt sınırları en olası değerlerden eşit uzaklıktadır (Göksu, 2008, s. 12).

Uygulama için kullanılan üçgen üyelik fonksiyonu için en küçük değer $\alpha=1$, en olası değer $\beta=3.5$, ve en büyük değer $\lambda=15$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerler kullanılarak müşteri talep değerleri bulanıklaştırıldıktan sonra Kazançlar Algoritması'na yönelik analizler yeniden gerçekleştirilerek sonuçlar mevcut bulgular ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 3. Taleplerin Bulanıklaştırılması Sonucu Kazançlar Algoritması ile Elde Edilen Rotalara İlişkin Bulgular

Araç No.	Aracın Dağıtım Rotası	Toplam Yük (ton)	Toplam Mesafe (km)	Toplam Maliyet (Araç Başı, TL)
1	19-20-21	16,06	582	1065,15
2	29-28-37-39-36	19,79	407	853,12
3	14-25-18	20,87	479	940,36
4	22-23-24-26	20,89	369	807,07
5	3-8-4-11-9-12-1-31-32-30	20,22	444	897,84
6	38-33-34	20,73	398	842,22
7	15-17	20,95	269	685,89
8	13-16	20,95	263	678,64
9	5-6-10-7-35-2	20,94	231	639,85
10	27	11,8	62	434,73
GENEL TOPLAM		193,2	3504	7844, 87

Tablo 3'te müşteri taleplerinin bulanıklaştırılması sonucu Kazançlar Algoritması ile elde edilen yeni rotalara ilişkin bulgular yer almaktadır. Bulanıklaştırılan müşteri taleplerinde 20,1 tonluk bir artış sağlanabilmesi ile birlikte toplam mesafe 4036 km, araç başı toplam maliyet ise 8174,48TL olarak bulunmuştur. O yüzden, araç kapasite kullanım oranı %92'ye çıkarken, toplam mesafede ise 138km'lik bir kısalma söz konusu olmuştur.

Tablo 4. Uygulama Sonucu Bulguların Karşılaştırılması

	Mevcut Durum	Kazançlar Algoritması	Bulanık Kazançlar Yöntemi
Toplam Dağıtım Maliyeti (TL)	950.000	681.824	784.487
Toplam Yük (ton)	Belirsiz	17.310	19.323
Toplam Sefer Sayısı	Belirsiz	100	100

Tablo 4'te görüldüğü üzere her ne kadar mevcut durumda dağıtım için çıkan araçların toplam taşıdıkları yük ve sefer sayıları bilinmese de şirket tarafından paylaşılan toplam dağıtım maliyeti ile karşılaştırıldığında gerek Kazançlar Algoritması gerekse Bulanık Kazançlar Yöntemi ile elde edilen maliyet değerlerinin şirket açısından önemli maddi kazanımlar sağlayabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca, müşteri talebinin bulanıklaştırılması sayesinde elde edilen değerler esas alındığında araç kapasite kullanımının iyileştirilerek %92'ye ulaştırılabilmesi söz konusu olabilmektedir.

7. SONUÇ

Araç Rotalama Problemi on yıllardır gerek akademik gerek lojistik sektörü açısından önemini koruyan araştırma alanı olmayı sürdürmektedir. Taşımacılık maliyetlerindeki artış, e-ticaretin yaygınlaşması, küresel tedarik zinciri operasyonlarının önemli boyutlara ulaşması, uluslararası düzeyde çevre korumaya yönelik önlemler ile müşteri ve paydaşların beklentileri gibi çok sayıda unsur işletmelerin dağıtım planlaması konusunda hassasiyetlerini artırmalarına yönelik gelişmeler olarak kabul edilmektedir.

Bu çalışmada, dağıtım rotalarının iyileştirilmesi suretiyle araç kapasite kullanım oranını artırarak maliyetleri düşürmek isteyen bir üretici işletme için Kazançlar Algoritması ile dağıtım rotaları oluşturulduktan sonra, kapasite kullanım oranını iyileştirmek için ise Bulanık Mantık'tan yararlanılarak rotalar yeniden oluşturulmuştur.

Elde edilen sonuçlar, rotaların ARP yöntemleri ile belirlenmesi durumunda, firma tarafından gerçekleştirilen dağıtım planı ile karşılaştırıldığında araç kapasite kullanımı ve dağıtım maliyetlerinde önemli iyileştirmeler gerçekleştirilebileceği ortaya konulmuştur. Bulanık Mantık ile sabit talep kısıtının esnetilmesi durumunda kapasite kullanım oranı önemli oranda artış gösterebileceği de bulgular arasında yer almaktadır.

Bu çalışmada mevcut koşullar altında dağıtımlarını sürdüren işletme için Kazançlar Algoritması ve Bulanık Mantık yaklaşımlarından yararlanılmış olması çalışmanın temel kısıtı olarak kabul edilebilir. Diğer sezgisel ARP yöntemlerinden yararlanılarak elde edilecek olan sonuçlar mevcut durum ve bulgular ile karşılaştırılarak firma açısından en uygun araç rotalama yönteminin hangisi olduğu belirlenebilir. Ayrıca, pratikte talep dışındaki firmanın diğer kısıtlarının esnetilebilmesi durumunda elde edilebilecek olan bulgular da mevcut ve diğer ARP yöntemleri ile incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Atlaş, H., İ. (1999). Bulanık mantık: Bulanıklılık kavramı. *Enerji, Elektrik, Elektromekanik-3e. Bileşim Yayıncılık A.Ş.*, S.2. 80- 85.
- Atmaca, E. (2012). Bir kargo şirketinde araç rotalama problemi ve uygulaması. *Türk Bilim Araştırma Vakfı Dergisi*, S.2 (5), 12- 27.
- Asghari, M., & Mirzapour Al-e-Hashem, S. M. J. (2020). New Advances in Vehicle Routing Problems: A Literature Review to Explore the Future. *Green Transportation and New Advances in Vehicle Routing Problems*, 1-42.
- Asghari, M., & Al-e, S. M. J. M. (2021). Green vehicle routing problem: A state-of-the-art review. *International Journal of Production Economics*, 231, 107899.
- Babayiğit, B. ve Yıldız, K. (2019). Hibrit Bir Genetik Algoritma Yaklaşımı Kullanarak Araç Rotalama Probleminin Modellenmesi Bildirisi, *4th International Mediterranean Science and Engineering Congress (IMSEC 2019)*, 1-10.
- Bayzan, Ş. (2005). Araç rotalarının en kısa yol algoritmaları kullanılarak belirlenmesi ve net ortamında simülasyonu Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Fen Bilimleri Enstitüsü*, Pamukkale Üniversitesi.
- Braekers, K., Ramaekers, K., & Van Nieuwenhuysse, I. (2016). The vehicle routing problem: State of the art classification and review. *Computers & Industrial Engineering*, 99, 300-313.
- Campbell, A. M., & Wilson, J. H. (2014). Forty years of periodic vehicle routing. *Networks*, 63(1), 2-15.
- Cömert, S., Yazgan, R. (2019). Eş zamanlı topla dağıt araç rotalama problemi için iki aşamalı bir çözüm yöntemi önerisi. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 31(2), 107 – 117.
- Cömert, S. Yazgan, R. Ve Kılıç, E. (2020). Araç rotalama probleminin sezgisel algoritmalar ile çözülmesi: Bir boya fabrikasında uygulama, *Journal of Turkish Operations Management*, 4 (2) , 549-563.
- Cordeau, J. F., Laporte, G., Savelsbergh, M. W., & Vigo, D. (2007). Vehicle routing. *Handbooks in operations research and management science*, 14, 367-428.
- Çaybaşı, G. (2019) Evde sağlık hizmetleri araç rotalama problemi için uygulama tasarımı önerisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane.
- Çebi, S. ve Yıldırım B. (2020). Kapasite kısıtlı araç rotalama problemi için sezgisel yöntemler: E- ticaret tedarikçilerine yönelik bir uygulama. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 185 – 206.
- Çetin, O. ve Özçakar, N. (2019) Akaryakıt dağıtımında araç rotalama problemi için bir başlangıç çözümü, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 461- 474.
- Çobanoğlu, B. (2000) Bulanık mantık ve bulanık küme teorisi. *Niksar MYO /GOP Üniversitesi*, 1- 56.
- Çolak, S., Güler, H. (2009). Dağıtım rotalama optimizasyonu için meta sezgisel bir yaklaşım. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(11), 171- 190.

- Dantzig, G. B., & Ramser, J. H. (1959). The truck dispatching problem. *Management Science*, 6(1), 80-91.
- Demirbilek M. (2021). Dinamik eş zamanlı toplamalı ve dağıtım araç rotalama problemi için statik periyodik çözüm stratejisi, *Acta INFOLOGICA (ACIN)*, 5(1),1-12.
- Eksioglu, B., Vural, A. V., & Reisman, A. (2009). The vehicle routing problem: A taxonomic review. *Computers & Industrial Engineering*, 57(4), 1472-1483.
- Elshaer, R., & Awad, H. (2020). A taxonomic review of metaheuristic algorithms for solving the vehicle routing problem and its variants. *Computers & Industrial Engineering*, 140, 106-242.
- Erdoğan S. (2019). Tam sayılı doğrusal programlama ile araç rotalama problemi çözümü ve bir servis ağında uygulaması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Filiz E. (2017). Araç Rotalama Probleminde Bulanık Hedef Programlama Yaklaşımı. *Journal of Transportation and Logistics*, 2(2), 49- 64.
- Fisher, M. (1995). Vehicle routing. *Handbooks in operations research and management science*, 8, 1-33.
- Gendreau, M., Laporte, G., & Séguin, R. (1996). Stochastic vehicle routing. *European Journal of Operational Research*, 88(1), 3-12.
- Göksu, A. (2008). Bulanık analitik hiyerarşik proses ve üniversite tercih sıralamasında uygulanması. Yayınlanmış Doktora Tezi, *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı*, Isparta.
- Havuç T. (2018). Yeşil depo yeri belirleme ve araç rotalama problemlerinin GA ve sezgisel metotlarla çözülmesi: Boya imalat firmasında uygulanması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Fen Bilimleri Enstitüsü*, Sakarya.
- Irnich, S., Toth, P., & Vigo, D. (2014). Chapter 1: The family of vehicle routing problems. In *Vehicle Routing: Problems, Methods, and Applications, Second Edition* (pp. 1-33). Society for Industrial and Applied Mathematics.
- Jozefowicz, N., Semet, F., & Talbi, E. G. (2008). Multi-objective vehicle routing problems. *European journal of operational research*, 189(2), 293-309.
- Keskintürk T., Topuk N. ve Özyeşil O.(2015). Araç rotalama problemleri ile çözüm yöntemlerinin sınıflandırılması ve bir uygulama. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(2), 77- 107.
- Koç, Ç., Bektaş, T., Jabali, O., & Laporte, G. (2016). Thirty years of heterogeneous vehicle routing. *European Journal of Operational Research*, 249(1), 1-21.
- Konstantakopoulos, G. D., Gayialis, S. P., & Kechagias, E. P. (2020). Vehicle routing problem and related algorithms for logistics distribution: A literature review and classification. *Operational research*, 1-30.
- Kosif B. ve Ekmekçi, İ. (2012). Araç rotalama sistemleri ve tasarruf algoritması uygulaması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 21, 41- 51.
- Lahyani, R., Khemakhem, M., & Semet, F. (2015). Rich vehicle routing problems: From a taxonomy to a definition. *European Journal of Operational Research*, 241(1), 1-14.
- Laporte, G. (1992). The vehicle routing problem: An overview of exact and approximate algorithms. *European journal of operational research*, 59(3), 345-358.
- Mahmood M. (2010). Bulanık mantık kullanılarak trafik kontrolünün tasarımı ve uygulaması. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Montoya-Torres, J. R., Franco, J. L., Isaza, S. N., Jiménez, H. F., & Herazo-Padilla, N. (2015). A literature review on the vehicle routing problem with multiple depots. *Computers & Industrial Engineering*, 79, 115-129.
- Ocak D. ve Yapıcıoğlu H. (2020). Merkezi bir depo için günlük sevkiyat planlaması. *Eskişehir Teknik Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi B- Teorik Bilimler*, 8(2), 266 – 280.
- Pala O. ve Aksaraylı M. (2018). Çok amaçlı kapasite kısıtlı araç rotalama problemi çözümünde bir karınca kolonisi optimizasyon algoritması yaklaşımı, *Alphanumeric Journal*, 1(9), 37- 48.
- Pillac, V., Gendreau, M., Guéret, C., & Medaglia, A. L. (2013). A review of dynamic vehicle routing problems. *European Journal of Operational Research*, 225(1), 1-11.

- Potvin, J. Y. (2009). State-of-the art review—Evolutionary algorithms for vehicle routing. *INFORMS Journal on computing*, 21(4), 518-548.
- Şahin Y. ve Kulak O. (2013). Depo operasyonlarının planlanması için genetik algoritma esaslı modeller. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 3(3), 141- 153.
- Tan, S. Y., & Yeh, W. C. (2021). The Vehicle Routing Problem: State-of-the-Art Classification and Review. *Applied Sciences*, 11(21), 10295.
- Tezcan B., Alakaş H. M., Özcan E. ve Eren T. (2021). Afet sonrası geçici depo yeri seçimi ve çok araçlı araç rotalama uygulaması: Kırıkkale ilinde bir uygulama. *JOURNAL of POLYTECHNIC*.
- Toth, P., & Vigo, D. (2002). An overview of vehicle routing problems. *The vehicle routing problem*, 1-26.
- Topuz V., Akbaş A. ve Tektaş M. (2015). Boğaz köprüsü yoluna katılım noktalarında trafik akımlarının bulanık mantık yaklaşımı ile kontrolü ve bir uygulama örneği. *Marmara Üniversitesi Teknik Bilimler MYO*, 1- 5.
- Yurdakul K., Alakaş H. M., Eren T. ve Gür Ş. (2020). Yaşlılara evde bakım hizmetinde bulunan ekiplerin rotalanması: Büyükşehir belediyesinde bir uygulama. *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 9(1): 206-223.

Geliş Tarihi / Received : 10.05.2022 / 05.10.2022

Kabul Tarihi / Accepted : 21.06.2022 / 06.21.2022

Araştırma Makalesi - Research Article

DOI: <https://www.doi.org/10.55580/oguzhan.1114951>**İSTİHBARATIN DENETİMİ: KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ****OVERSIGHT OF INTELLIGENCE: A COMPARATIVE ANALYSIS**Ahmet ATEŞ^a

ÖZ: İstihbarat örgütlerinin denetimi tehdit parametreleri ve içinde buldukları kurumsal kültürün yanı sıra ülkelerinin rejim türüne göre de şekillenmektedir. Bu makalede, kapsamlı bir literatür taraması ve ilgili açık kaynak istihbarat dokümanlarının incelenmesi gerçekleştirilerek demokrasiler ve otoriter rejimlerde gerçekleştirilen istihbaratın denetimi karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda demokratik ve otoriter rejimlerde istihbaratın denetiminin temel olarak iki noktada farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bunlar amaç farklılığı ve denetim mekanizması farklılığıdır. Amaç farklılığı noktasında demokratik ve otoriter rejimler arasındaki en temel ayrımı yasalara uygunluk denetimi ve toplum/rejim güvenliği amacı oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Demokratik ülkelerde istihbarat denetimi, gerçekleştirilen faaliyetlerin kişisel haklar, ulusal ve uluslararası hukuka uygunluğunun incelenmesini içermekteyken, bu durumun otoriter rejimlerde sembolik bir süreci ifade ettiği tespit edilmiştir. Demokratik ve otoriter rejimlerdeki amaç farklılığından kaynaklanan pratiklerin kurumsallaşması sonucu denetim mekanizmalarının etkinliğinin de farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda, günümüzde demokrasilerin daha etkin ve kurumsal istihbarat denetim mekanizmalarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Aradaki farkı oluşturan unsurların ise etkin denetim yetkisi ve sivil kontrol ile uzmanlaşma olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler : *İstihbarat, Denetim, Demokrasi, Otoriter Rejimler.*

ABSTRACT: The oversight of intelligence organizations is determined by the threat parameters and the institutional culture they belong to, and the regime types of the countries. This article comparatively analyses intelligence oversight in democracies and authoritarian regimes with a comprehensive literature review and an examination of the relevant open-source intelligence documents. As a result of the study, it has been found that the oversight of intelligence in democratic and authoritarian regimes differs mainly in two points. These are the difference of purpose and the difference of oversight mechanisms. It concludes that the most fundamental distinction between democratic and authoritarian regimes in terms of purpose difference is the oversight of compliance with the law and the purpose of society/regime security. While intelligence oversight in democratic countries includes examining the compliance of the activities with individual rights, national and international law, this situation represents a symbolic process in authoritarian regimes. The article also reveals that the effectiveness of oversight mechanisms varies due to the institutionalization of the practices arising from the difference in purpose in democratic and authoritarian regimes. In this regard, the article also demonstrates that democracies today have more effective and institutional intelligence oversight mechanisms. It argues that the factors that make up the difference are effective oversight authority, civilian control and specialization.

Keywords: *Intelligence, Oversight, Democracy, Authoritarian Regimes.*

^a Öğr. Gör. Dr., Iğdır Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, ahmet.ates@igdir.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5184-7701>

1. GİRİŞ

İstihbarat örgütleri, ülkelerinin ulusal güvenliğini sağlamak bağlamında, açık ve örtülü olarak çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Gerçekleştirilen faaliyetler ve daha da önemli olarak elde edilen bilgi ve istihbarat mesleğin doğası gereği gizlilik içermektedir. Bu durum istihbarat örgütlerinin denetimini diğer kamu kuruluşlarından ayrı bir yere koymaktadır. Diğer bir deyişle, gizlilik ihtiyacı kaynaklı olarak istihbarat örgütlerinin denetimi kendine has unsurlar içermektedir. Bu unsurlar temel olarak iki başlık altında toplanabilir. İlk unsur özgürlük ve güvenlik ikilemi olarak açıklamak mümkündür. Ulusal güvenlik kapsamında gerçekleştirilen istihbarat faaliyetlerinin doğası gereği gizlilik içermesi, siyasi karar alıcılar ve kamuoyu nezdinde, gerçekleştirilen faaliyetlerin kişisel özgürlükler ile ulusal ve uluslararası hukuka uygunluğu konusunda şüphe uyandırabilmektedir. Bu sebeple, istihbarat denetimi hem bu özgürlük ve güvenlik dengesinin kurulması hem de gerçekleştirilen faaliyetlerin ulusal ve uluslararası hukuka uygunluğunun kontrol edilmesi açısından elzemdir (Gill, 2012, s.218; Wegge, 2017, s.687). İkinci unsur ise istihbarat örgütlerinin kamu yararı açısından etkinliğinin sorgulanması gerekliliğidir. Doğası gereği gizli faaliyetler gerçekleştiren istihbarat örgütlerinin etkinliği ve kaynakları verimli kullanıp kullanmadığı istisnai bir istihbarat fiyaskosu ve ardından gerçekleşen istisnai denetim olmadıkça kamuoyu tarafından bilinmemektedir (Podbregar vd., 2013, s.118). Aynı şekilde, politik karar alıcıların istihbarat örgütlerinin etkinliği konusunda tam ve yeterli bilgiye sahip olacağını savunmak abesle iştir.

Bahsedilen iki unsur temelinde, resmi istihbarat denetim mekanizmalarının oluşturulmasının ilk adımları 1970'li yıllarda İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) atılmıştır. Gill (2017, s.14), istihbarat denetimi konusunda yaşanan bu ivmeyi Avrupa ve Güney Amerika'da yaşanan liberalleşme trendi ve batı demokrasilerinde aynı dönemde yaşanan kişisel özgürlükler ile ilgili krizler ile açıklamıştır. Kurulan yeni mekanizmalara örnek olarak 1976 yılında kurulan Amerikan Senatosu'nun istihbarat denetim komitesi (*Select Committee on Intelligence*) ve 1977 yılında kurulan Temsilciler Meclisi daimi istihbarat denetim komitesi (*The House Permanent Select Committee on Intelligence*) verilebilir (Ott, 2003, s.75). 1970'lerden günümüze kadar olan süreçte ise istihbarat denetim mekanizmaları yaygınlaşmış ve her ülkede benzer yapılar hayata geçirilmiştir. Ancak, bir ülkede istihbarat denetim mekanizmasının varlığı etkili bir istihbarat denetimi olduğuna kesin olarak işaret etmemektedir.

Her ülke kendi tehdit parametreleri, kurumsal kültürleri ve güvenlik ihtiyaçları çerçevesinde istihbarat örgütlenmesini oluşturmuş ve denetim sürecini bu faktörlere göre belirlemiştir. Ancak, etkili bir denetimin olmasında ülkelerin rejim türü çok önemli bir rol oynamaktadır. Temel olarak rejim türlerini iki kategoriye ayırmak mümkündür. Bunlar; demokratik rejimler ve otoriter rejimlerdir¹. Diğer bir deyişle, ülkelerin sahip olduğu rejim türüne paralel olarak istihbaratın denetimi, özgürlük ve güvenlik ikilemi ve etkinlik unsurları çerçevesinde, farklılıklar göstermektedir. İlaveten, bu iki kategoriden birisi içerisinde yer almasına rağmen istihbaratın denetimi konusunda hibrit yollar izleyen ülkeler de mevcuttur.

2. DEMOKRASİLERDE İSTİHBARATIN DENETİMİ

Ülkelerin sahip olduğu rejim, kurumların yapısını ve faaliyet alanlarını önemli oranda etkilemektedir. Bu bağlamda, demokratik ülkelerde faaliyet gösteren istihbarat kuruluşlarının denetiminin diğer ülkelere göre iki temel alanda farklılık gösterdiğini savunmak mümkündür. Bunlar ise amaç farklılığı ve denetim mekanizması farklılığıdır.

Her ülkenin istihbarat örgütü temelde ülkeye yönelik tehditleri bertaraf etmek için kurulur ve faaliyet gösterir. Ancak, demokratik ülkelerde istihbarat faaliyetlerinin ulusal ve uluslararası hukukun sınırları içerisinde gerçekleştirilmesi zorunludur ve istihbarat denetiminin en temel amacı istihbarat örgütlerinin daha önceden belirlenen faaliyet alanının dışına çıkmadığından emin olmaktır (Wegge, 2017, s.687). Bu bağlamda, demokratik istihbarat denetimi, istihbarat örgütlerinin etkinliğinin yanı sıra gerçekleştirdikleri faaliyetlerin yasal olup olmaması noktasında katı bir denetimde içermektedir (Wegge, 2017, s.691). Diğer bir deyişle, doğası gereği gizlilik içeren istihbarat faaliyetleri, demokrasinin

¹ Ülkelerin rejim türlerinin belirlenmesinde çeşitli indeksler kullanılmaktadır. Bunlardan en yaygın kullanılan ikisi Economic Intelligence Unity'nin *Democracy Index*'i ve Center for Systemic Peace'in *Polity Project*'idir.

temel unsuru olan hesap verilebilirlik çerçevesinde, yöneticilere karşı, kısmi de olsa, şeffaflık içermektedir (Bruneau ve Dombroski, 2014, s.1).

Demokratik ülkelerde faaliyet gösteren istihbarat teşkilatlarının amaç farklılığı kapsamında diğer bir özelliği ise kişi, kurum veya rejim yerine topluma hizmet etmeleridir (Andreg ve Gill, 2014, s.489). Bu ülkelerdeki istihbarat örgütlerinin temel amacı, politik karar alıcıları iç ve dış güvenlik konusunda bilgilendirmek, desteklemek ve bu kapsamda faaliyet göstermektir (Bruneau ve Dombroski, 2014, s.2). Ancak, her ne kadar istihbarat örgütleri faaliyetleri bakımından siyasi karar alıcılara karşı sorumlu olsalar da genel kuruluş amaçları içinde buldukları topluma hizmet etmektir (Buchanan, 2014).

Yukarıda bahsedilen rejim türünden kaynaklanan amaç farklılığı son elli yıl içerisinde kurumsallaşarak denetim mekanizması farklılığına da yol açmıştır. Diğer bir deyişle, diğer rejim türlerine kıyasla, demokrasiler en etkin ve kurumsal istihbarat denetim mekanizmalarına sahiptir. Bu etkinlik ise temelde iki unsur ile sağlanmaktadır. Bunlar; devlet organlarının etkin denetim yetkisi ve sivil kontrol ile uzmanlaşmadır.

Demokrasiler, ilkesel olarak, yasama yürütme ve yargı organlarının faaliyet ve otorite alanlarının net bir şekilde belirlendiği ve birbirinden ayrıldığı bir rejim sistemine sahip ülkelerdir. Bu ilke bağlamında demokratik ülkelerde istihbaratın denetimi yetkisi bu üç erk arasında paylaştırılmıştır. Bu durumun en temel sebebi ise ulusal güvenlik açısından kritik bilgilere haiz ve hayati faaliyetler gerçekleştiren istihbarat örgütlerinin tek bir erkin denetimi altında toplanmasının engellenmesidir (Buchanan, 2014). Diğer bir deyişle, yürütmenin altında faaliyet gösteren istihbarat teşkilatları, yatay hesap verilebilirlik kapsamında, yasama ve yargı organları tarafından etkin bir şekilde denetlenmektedir (Buchanan, 2014). İlaveten, demokratik ülkelerde yürütmenin istihbarat örgütlerinin denetimi için kurduğu özel birimlerde adı geçen denetimleri etkin bir şekilde gerçekleştirmektedir (Wegge, 2017, s.695).

Istihbaratın denetiminin sivil ve uzmanlar tarafından gerçekleştirilmesi ise demokratik ülkeleri diğer rejim türlerinden ayıran ikinci bir faktördür. Demokratik rejimlerdeki istihbarat denetim mekanizmalarının başında istihbarat kurumları içerisinde olmayan seçilmiş karar alıcılar veya siyaseten atanmışlar bulunmaktadır (Joffe, 1999, s.327). Bu durum denetim mekanizmasının daha etkin bir biçimde görev almasını sağlamaktadır. Belirtilen sivil denetim zaman içerisinde demokrasilerde istihbaratın denetiminin kurumsallaşmasına ve belirli ilkeler ve mekanizmalar içerisinde gerçekleştirilmesine yol açmıştır (Edmunds, 2008, s.28). Aynı zamanda, kurumsallaşma süreci sonucunda, demokratik ülkelerde istihbarat ve denetimi konusunda yetkin sivil kadroların oluşması sağlanmıştır (Edmunds, 2008, s.30).

Demokrasilerde istihbaratın denetimi konusunda literatürde en çok çalışılan ülkelerin başında Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere gelmektedir. Örneğin, Hastedt (2010) yasamanın ABD istihbarat topluluğunun denetimi üzerine etkisini araştırmıştır. Benzer şekilde, Zegart ve Quinn (2010) ile Cott (2003) Amerikan Kongresi'nin istihbarat denetimi pratiklerini, seçim süreçleri noktasında incelemiştir. İngiliz sistemi üzerine yapılan araştırmalara ise Gill'in 2007 ve 2012 tarihli çalışmaları örnek gösterilebilir. Bu sebeple, bu bölümde literatürde sıkça çalışılmış olan ABD sistemine ilaveten Kanada istihbarat sisteminin denetimi de incelenmiştir.

Küresel indekslerde demokrasi olarak tanımlanan ABD'nin, Ulusal İstihbarat Direktörlüğü (Director of National Intelligence) çatısı altında toplam 17 adet istihbarat örgütü bulunmaktadır. Bu örgütlerin dokuzu askeri istihbarat teşkilatları iken diğer sekizi ise sivil istihbarat teşkilatlarıdır. Askeri teşkilatlar şu şekildedir: Savunma İstihbarat Teşkilatı (Defense Intelligence Agency - DIA), Ulusal Keşif Ofisi (National Reconnaissance Office - NRO), Ulusal Güvenlik Ajansı (National Security Agency - NSA), Ulusal Jeo-uzamsal İstihbarat Ajansı (National Geospatial-Intelligence Agency - NGA), Amerikan Hava Kuvvetleri İstihbarat Gözlem ve Keşif Birimi (US Air Force, Intelligence, Surveillance and Reconnaissance Wing - ISR), Amerikan Deniz Kuvvetleri İstihbarat Ofisi (US Navy, Office of Naval Intelligence), Amerikan Deniz Piyadeleri İstihbarat Bölümü (US Marine Corps, Intelligence Department - USMC), Amerikan Ordusu Askeri İstihbarat Birimi (US Army, Military Intelligence Corps - MI), Amerikan Uzay Gücü (US Space Force) (Ellis, 2010, s.3; Office of the Director of National Intelligence, 2013, s.8-28).

Sivil teşkilatlar ise, Merkezi Haberalma Teşkilatı (Central Intelligence Agency - CIA), Uyuşturucuyla Mücadele Dairesi (Drug Enforcement Administration - DEA), Federal Araştırma Bürosu (Federal Bureau of Investigation - FBI), Enerji Bakanlığı İstihbarat ve Karşı İstihbarat Ofisi (Department of Energy, Office of Intelligence and Counterintelligence), Hazine Bakanlığı Terörizm ve Finansal İstihbarat Ofisi (Department of Treasury, Office of Terrorism and Financial Intelligence - TFI), Ulusal Güvenlik Bakanlığı İstihbarat ve Analiz Ofisi (Department of Homeland Security, Office of Intelligence and Analysis – DHS Intelligence), Ulusal Güvenlik Bakanlığı Sahil Güvenlik İstihbarat Direktörlüğü (Department of Homeland Security, US Coast Guard, Intelligence Directorate - USCG) ve Dışişleri Bakanlığı İstihbarat ve Araştırma Bürosu (Department of State Bureau of Intelligence and Research - INR)'dur (Ellis, 2010, s.3; Office of the Director of National Intelligence, 2013, s.8-28).

Hem teknolojik imkânlar hem de bütçe hususunda dünyanın en önemli istihbarat topluluğu olan Amerikan istihbaratını işleyiş, hukuki ve mali açıdan yasama, yürütme ve yargı erkleri arasında bölüştürülen toplamda on bir farklı birim denetlenmektedir. Bunlardan altı tanesi yürütmenin altında oluşturulmuşken üç tanesi yasama ve iki tanesi de yargı birimlerinin altında konumlandırılmıştır.

Amerikan istihbaratını yürütme adına denetleyen kişi ve kurumlar Başkan, Ulusal Güvenlik Konseyi (National Security Council), Başkan'ın İstihbarat Danışma Kurulu (President's Intelligence Advisory Board), İstihbarat Denetim Kurulu (The Intelligence Oversight Board), Yönetim ve Bütçe Ofisi (Office of Management and Budget) ve Gizlilik ve Sivil Özgürlükler Denetim Kurulu (Privacy & Civil Liberties Oversight Board)'dur (intelligence.gov, 2022). ABD Başkanı tüm istihbarat örgütlerinin denetiminin yanı sıra tüm yurtdışı örtülü operasyonlarının onayı ve ilgili istihbarat komitelerinin atamaları hususunda denetim gerçekleştirmektedir (intelligence.gov, 2022). 1947 yılında Ulusal Güvenlik Yasası ile kurulan ve iki yıl sonra güncellenen Ulusal Güvenlik Konseyi ise tüm istihbarat örgütlerini her açıdan denetleme hakkına sahiptir (whitehouse.gov, 2022). Başkan'ın İstihbarat Danışma Kurulu ise istihbarat örgütlerinin bağımsız bir birim tarafından ayrıca denetimini sağlamaktadır. En fazla on altı kişiden oluşan kurul, hükümette resmi bir görevi bulunmayan Amerikan vatandaşları arasından seçilir ve Başkan'a istihbarat konularında tavsiye vermek asli görevidir (DNI, 2022). Başkan'ın İstihbarat Danışma Kurulu'nun alt kurulu olarak 1993 yılında kurulan İstihbarat Denetim Kurulu ise Amerikan istihbarat örgütlerini ve faaliyetlerini Amerikan anayasası ve kanunları açısından denetlenmektedir (intelligence.gov, 2022). Yönetim ve Bütçe Ofisi ise Amerikan istihbarat örgütlerini ABD yürütme erki adına mali açıdan denetlenmektedir (intelligence.gov, 2022). Son olarak, 11 Eylül Araştırma Komisyonu'nun tavsiyesi doğrultusunda 2007 tarihinde kurulan Gizlilik ve Sivil Özgürlükler Denetim Kurulu ise Amerikan istihbarat örgütlerinin uygulamalarını düzenli olarak sivil haklar ve gizliliğe riayet hususunda denetlenmektedir (pclob.gov, 2022).

Amerikan istihbaratını yasama adına denetleyen üç temel unsur bulunmaktadır. Bunlar Amerikan Senatosu Seçilmiş İstihbarat Komitesi (Senate Select Committee on Intelligence) ve Temsilciler Meclisi Kalıcı Seçilmiş İstihbarat Komitesi (House Permanent Select Committee on Intelligence) ve Amerikan Kongresinin ilgili alt birimleridir. On beş senatörden oluşan Amerikan Senatosu Seçilmiş İstihbarat Komitesi tüm istihbarat örgütlerini işleyiş, yasama ve mali açıdan düzenli olarak denetleyen komitedir (intelligence.gov, 2022). Temsilciler Meclisi Kalıcı Seçilmiş İstihbarat Komitesi ise tüm istihbarat örgütlerinin işleyiş ve mali açıdan denetiminin yanı sıra düzenlenen örtülü operasyonlar hususunda da denetimde bulunmaktadır (intelligence.gov, 2022). Son olarak Amerikan Kongresi'nin ilgili alt komiteleri olan Silahlı Kuvvetler Komitesi, Yargı Komitesi, Ulusal Güvenlik Komitesi ve Ödenek Komitesi, istihbarat örgütlerinin yasama, hukuki ve mali denetimlerini gerçekleştirmektedir (intelligence.gov, 2022).

Amerikan istihbaratı ve faaliyetlerini 1978 yılında kurulan Dış İstihbarat Gözlem Mahkemesi (Foreign Intelligence Surveillance Court) ve Başmüfettişlik (Inspectors General) ise kanuna ve anayasaya uygunluk açısından denetlenmektedir (intelligence.gov, 2022).

Küresel indekslerde demokrasi olarak tanımlanan Kanada'nın istihbarat topluluğu üçü sivil ikisi askeri olmak üzere toplam beş istihbarat teşkilatından oluşmaktadır. Sivil teşkilatlar, Kanada Güvenlik İstihbarat Servisi (Canadian Security Intelligence Service – CSIS), Kanada Kraliyet Atlı Polisi (Royal Canadian Mounted Police - RCMP), Kanada Kriminal İstihbarat Servisi (Criminal Intelligence Service Canada - CISC) ve askeri teşkilatlar ise Kanada Ordusu İstihbarat Şubesi (Intelligence Branch - IB) ve

İletişim Güvenliği Dairesi (Communication Security Establishment - CSE)'dir (Pike, 2020). Kanada istihbarat topluluğunu oluşturan beş teşkilat ilgili bakanlıklar aracılığı ile hem Kanada parlamentosu hem de atanmış sivil uzmanlardan oluşan komiteler tarafından düzenli olarak denetlenmektedir (Shore, 2006, s.462). Rutin denetime ek olarak, istihbarat örgütleri Güvenlik İstihbaratı Denetim Komitesi (Security Intelligence Review Committee – SIRC) tarafından kişi özgürlüklerinin ihlalinin engellenmesi konusunda da ayrıca denetlenmektedir (Shore, 2006, s.463).

Yasamanın yanı sıra yargı kuruluşları da Kanada istihbarat teşkilatlarının denetiminde etkin bir rol oynamaktadır. İstihbarat örgütlerinin gerçekleştireceği faaliyetlerde özel soruşturma tekniklerinin kullanımı konusunda şartların belirlenmesi ve kullanım izni mahkemelerin denetiminde gerçekleşmektedir (Shore, 2006, s.463). İlaveten, Kanada'nın en yetkili istihbarat örgütü olan Kanada Güvenlik İstihbarat Servisi (CSIS) ülkenin başsavcısına düzenli olarak rapor vermekte ve hukuki açıdan yargı müfettişleri tarafından rutin olarak denetime tabi tutulmaktadır (Shore, 2006, s.463). Bir diğer istihbarat teşkilatı olan İletişim Güvenliği Dairesi (CSE) ise atanmış sivil bir müfettiş tarafından rutin olarak yasama özelinde etkili bir şekilde denetlenmekte olup hukuki konularda ise Başsavcılık denetimine tabidir (Shore, 2006, s.465).

Özetle, demokratik rejimlerde istihbaratın denetimi amaç ve denetim mekanizmasının etkinliği bağlamında diğer rejim türlerinden farklılık göstermektedir. İstihbarat örgütlerinin rejime değil topluma hizmet etmesi, ulusal ve uluslararası hukukun içerisinde faaliyet göstermesi demokratik ilkeler bakımından mecbur kılınmıştır. İlaveten, denetimin üç erk arasında bölünmesi ve sivil yönetim denetimin kurumsallaşmasına ve uzmanlaşmaya sebep olmuştur. ABD ve Kanada örneklerinde görüldüğü üzere, ilgili istihbarat teşkilatlarının denetimi temelde bağlı buldukları topluma hizmet etmek saikiyle gerçekleştirilmiş ve kişisel hakların korunması gibi demokratik unsurlar denetim sürecinin içinde özellikle yer almıştır. Ayrıca, istihbarat teşkilatlarının denetimi sadece yürütmeye bırakılmamış, aksine yasama ve yargı organları istihbarat örgütlerinin denetiminde önemli rol oynayan aktörler olmuştur. Son olarak, kurumsallaşan istihbarat denetim mekanizmaları ilgili denetimi gerçekleştiren uzman sivil personelin yetişmesini sağlamıştır.

3. OTORİTER REJİMLERDE İSTİHBARATIN DENETİMİ

Her ne kadar tüm istihbarat teşkilatları ülkelerine yönelik tehditleri bertaraf etmek için kurulmuş ve faaliyet gösteriyor olsa da tehdit algılamalarındaki farklılık demokratik ve otoriter rejimlerin istihbarat örgütlerinin faaliyetlerinin içeriğinin ve niteliğinin birbirinden farklı olmasına yol açmıştır. İçerik ve öncelik açısından değişik unsurlar içeren otoriter rejimlerdeki istihbarat faaliyetleri aynı şekilde denetim noktasında da demokratik rejimlerden başka bir yol izlemektedir. Bahsedilen bu ayrımı demokratik rejimlerde olduğu gibi amaç farklılığı ve denetim mekanizması farklılığı kapsamında incelemek mümkündür.

Amaç farklılığı kapsamında, otoriter rejimlerin istihbarat örgütleri ve faaliyetleri demokratik ülkelerdeki meslektaşlarından iki noktada ayrılmaktadır. İlk olarak, otoriter rejimlerdeki istihbarat faaliyetleri her ne kadar teorik olarak ulusal ve uluslararası hukuk kapsamında sınırlandırılmış olsa dahi uygulamada bu durum genellikle farklılık göstermektedir. Otoriter rejimlerin gerçekleştirdiği istihbarat faaliyetleri çerçevesinde insan hakları, ulusal ve uluslararası hukukun çiğnendiği birçok uygulama mevcuttur. Saddam Dönemi Irak İstihbaratı (Jihaz Al-Mukhabarat Al-Amma) veya Sovyetler Birliği Dönemi KGB (Komitet Gosudarstvennoy Bezopasnosti)'nin birtakım operasyonları bu tür uygulamalara örnek verilebilmektedir. Bu durum, başlı başına otoriter rejimlerdeki istihbarat denetiminin etkisiz olduğunun kanıtıdır.

İkinci ve daha önemli olarak, demokratik ve otoriter rejimler arasındaki amaç farklılığı kapsamındaki en büyük ayrımı istihbarat örgütlerinin temelde kime hizmet ettiği konusu oluşturmaktadır. Demokratik rejimlerde istihbarat örgütleri içinde buldukları topluma hizmet etmeyi amaçlarken, otoriter rejimlerde ülkenin iç dinamiklerine paralel olarak istihbarat örgütleri genel olarak bir kişiye, zümreye veya rejime hizmet etmektedir. Hem literatürde hem de tarihsel süreçte sıkça rastlanıldığı üzere, otoriter rejimlerde istihbarat örgütlerinin birincil görevi rejimin korunması ve bu bağlamda rejime yönelen iç ve dış tehditlerin bertaraf edilmesidir (Joffe, 1999, s.326-327; Bruneau ve Dombroski, 2014, s.2). Bu sebeple, bu ülkelerde gerçekleştirilen istihbarat denetiminin en temel ölçütü

ilgili kuruluşların rejim güvenliği konusundaki etkinliği ve başarısı olmaktadır (Matei and Bruneau, 2011, s.605; Caparini, 2016, s.6). Sovyetler Birliği Dönemi'nde KGB'nin rejim muhaliflerine karşı yürüttüğü iç ve dış faaliyetler bu sürece örnek verilebilmektedir.

Denetim mekanizmalarının niteliği ve etkinliği noktasında da otoriter rejimler demokratik rejimlerden ayrılmaktadır. Otoriter rejimlerde istihbarat denetimi yoğunlukla sadece yürütme erki tarafından gerçekleştirilmekte olup yasama ve yargı denetimi etkisiz ve sembolik bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Bu durum temelde istihbarat faaliyetlerinin rejim güvenliği için gerçekleştirilmesinin ve bu bağlamda iç-dış ve sivil-askeri istihbarat ayrımının genellikle yapılmamasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle, otoriter rejimlerdeki istihbarat örgütleri rejimin hayatta kalması için iç ve dış tehdit unsurlarına karşı sivil ve askeri alanda istihbarat faaliyetleri yürütmektedir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak rejimin güvenliğinin sağlanması amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler yürütme karşısında göreceli olarak güçsüz olan yasama ve yargı tarafından etkili bir şekilde denetlenmemektedir (Buchanan, 2014). Var olan denetim mekanizmaları ise çoğunlukla semboliktir ve istihbaratın denetiminde bir etkisi olmamaktadır. Örneğin, KGB'nin 1991 yılında gerçekleştirilen Ağustos Darbesi kapsamında faaliyetleri, etkinliğinin denetlenmesi ve reform edilmesi için aynı yıl Rus yasama organında Ponomarev Komisyonu kurulmuştur. Ancak, komisyonun çalışmalarının bitmesi beklenmeden KGB dağıtılmış ve yerine dört farklı istihbarat teşkilatı (SVR - Sluzhba Vneshnei Razvedki, FAPSI - Federal'noe agentstvo pravitel'-stvennoi svyazi i informatsii, GUO - Glavnoye Upravlenie Specialnih ve MB - Güvenlik Bakanlığı) kurulmuştur (Ateş, 2020, s.268). Bir başka örnek olarak Çin istihbarat sistemi gösterilebilir. Çin'in en önemli istihbarat teşkilatı olan ve 1983 yılında Çin Komünist Partisi Araştırma Birimi yerine kurulan Devlet Güvenlik Bakanlığı, faaliyetleri ve etkinliği kapsamında Çin Devlet Konseyi'nin yanı sıra Çin Komünist Partisi'ne karşı sorumlu tutulmuştur (Eftimiades, 1993, s.27). Batılı servislerden iç-dış istihbarat ve insan istihbaratı-teknik istihbaratı ayrımından muaf olmasıyla ayrılan örgüt özellikle Çin Komünist Partisi'nin rejim güvenliğinden sorumlu olacak şekilde kurumsallaştırılmıştır (Crosston, 2016, s.120).

Yürütmenin istihbarat denetiminde etkin bir rol oynaması ve rejim güvenliğine verilen kritik önem, otoriter rejimlerde istihbarat denetim mekanizmalarının kurumsallaşmasına ve gerekli sivil personelin yetişmesine de engel olmuştur. Bu durumun sonucu olarak, otoriter rejimlerde istihbaratın denetimi genellikle silahlı kuvvetler bünyesine veya sivil denetim mekanizmasının başına atanmış askeri personele devredilmiştir (Bruneau ve Dombroski, 2014, s.2). Dolayısıyla, otoriter rejimlerdeki istihbarat denetiminin etkinliğinden bahsetmek mümkün olmamaktadır.

Otoriter rejimlerdeki istihbarat denetimine örnek olarak Sovyetler Birliği dağıldıktan sonra kurulan ülkelerin 2000'li yıllardaki istihbarat denetimi ve Güney Amerika'daki ülkelerin 1990'lı yıllardaki istihbarat denetimi örnek verilebilir. Örneğin, Polonya'da 2002 yılında gerçekleşen yasa değişikliğine kadar en temel sivil istihbarat örgütü olan UOP (Urząd Ochrony Państwa) ve askeri istihbarat örgütü olan WSI (Wojskowe Służ. by Informacyjne) etkin bir biçimde denetlenmemiş ve Sovyet dönemi pratiklerine devam etmiştir (Zybertowicz, 2005, s.145-146). Benzer şekilde, 1990'lı yıllarda Arjantin, Brezilya, Şili, Ekvator ve Paraguay'ın istihbarat örgütleri sivil bir denetime tabi tutulmamış ve temel olarak rejim güvenliği için faaliyetler göstermiştir (Cepik, 2017, s.704-710; Cepik ve Antunes, 2003, s.366-367).

Özetle, demokratik rejimlerden farklı olarak, otoriter rejimlerde istihbarat örgütleri, genellikle içinde buldukları toplum yerine rejime hizmet etmektedir. Bu sebeple, faaliyetlerinin kişisel hak ve özgürlükler, ulusal ve uluslararası hukuka uygunluğunun denetimi demokratik rejimlere oranla çok daha esnek ve suiistimal edilebilir bir yapıya sahiptir. İlaveten, istihbaratın denetimi üç erkin paylaşımı etkin bir rol oynaması şeklinde olmak yerine büyük oranda yürütmenin (rejimin) otoritesi altında gerçekleşmektedir. Bu bağlamda, yasama ve yargı otoritesi altında gerçekleşen denetim sembolik olmaktan öteye gidememektedir. Bu durumun sonucu olarak ise etkin istihbarat denetimi mekanizmaları kurumsallaşmamış ve gerekli sivil personel yetişmemiştir.

4. HİBRİT ÖRNEKLER

Demokratik ve otoriter rejimlerde gerçekleşen istihbarat denetimi yukarıda bahsedildiği gibi belirli trendler izlemekte ve farklılaşmaktadır. Ancak, bu iki grubun dışında kalan hibrit örnekler de mevcuttur. Diğer bir deyişle, demokratik olmasına rağmen istihbaratın denetimi konusunda demokratik ülkeler gibi yol izlemeyen ve kalıcı veya istisnai olarak değişik denetim mekanizmaları geliştiren ülkeler mevcuttur. Bu ülkelere örnek olarak Fransa (kalıcı) ve Endonezya (istisnai) verilebilir.

İlgili uluslararası indekslerde demokrasi olarak sınıflandırılmasına rağmen Fransa, istihbarat algısı ve istihbaratın denetimi konusunda diğer demokratik ülkelere en az iki noktada ayrılmaktadır. Bunlardan ilki istihbarat reformu konusundaki isteksizliktir. İngiltere ve ABD gibi diğer liberal demokrasiler son otuz yıl içerisinde istihbarat örgütlerini çeşitli seferlerde reform etmiş ve yeni düzenlemeler getirmiştir. Aksine, Fransa İkinci Dünya Savaşı'ndan itibaren 2008 yılına kadar istihbarat sistemi ile ilgili herhangi ciddi bir reform çalışmasında bulunmamıştır (Hayez, 2010, s.476). Bu sebeple, istihbaratın denetimi de aynı şekilde ciddi bir değişime uğramamış ve 1950'li yıllardaki sistem 2000li yılların başına kadar devam etmiştir. Diğer bir deyişle, 2008 yılına kadar olan süreçte Fransız istihbaratı yasamanın etkili bir denetimine tabi tutulmamış ve istihbarat örgütleri bağlı buldukları İçişleri ve Savunma Bakanlıkları tarafından denetlenmiştir (Hayez, 2010, s.478). İstihbaratın denetimi konusundaki reform çalışmalarını içeren ve 2008 yılında Fransız Hükümeti tarafından yayınlanan "White Paper on Defense and National Security" adlı belgede istihbarat denetiminin kuruluşlar temelinde değil verilen hizmetler temelinde de olsa yasama denetimi altına alınması ilk defa kararlaştırılmıştır (Hayez, 2010, s.478). 2009 yılında ise Parlamento'da istihbarat denetimine yönelik bir komisyon kurulmuştur (Hayez, 2010, s.478).

İkinci olarak, istihbarat algısı Fransız istihbarat denetim mekanizmalarının niteliğinin ve çalışma prensiplerinin diğer demokratik ülkelere farklı olmasına yol açmıştır. Chopin (2017, s.537)'in belirttiği üzere Geleneksel Fransız anlayışına göre, istihbarat devlete ait, hükümetin tekelinde olan ve denetimden uzak olması gereken bir faaliyet türüdür. Bu anlayış çerçevesinde Fransız sisteminde, istihbarat denetiminin devletin üç farklı erki arasında bölünmesinin istihbaratın devlet güvenliği için gerekli olan gizliliğini ve etkinliğini yaralayacağı düşünülmektedir (Chopin, 2017, s.537). Bu algının sonucu olarak, Fransız Parlamentosu İstihbarat Komitesi 2009 yılında kurulmuş fakat pratikte istihbarat denetimi için gerekli enstrümanlar ve yetkili personelden mahrum bırakılmıştır (Chopin, 2017, s.548). Diğer bir deyişle, Fransız yasamasının istihbarat denetimi otoriter rejimlerdeki benzerleri gibi sembolik bir göreve sahip olmuştur. Bu sebeplerden ötürü Fransa istihbarat denetimi bakımından (kalıcı) hibrit bir örnek sergilemektedir. Liberal bir demokrasi olmasına rağmen, istihbaratın denetimi demokratik bir süreçte gerçekleşmemekte ve yapısal olarak otoriter rejimlerdeki istihbarat denetimine benzemektedir.

İstisnai bir hibrit örnek olarak ise Endonezya Ulusal Polisi bünyesinde 2002 yılında kurulan Detasement Khusus 88 isimli terörle mücadele biriminin denetimi örnek gösterilebilir. Endonezya uzun yıllar boyunca çeşitli terör örgütleri ile mücadele içinde olmuştur. Ancak, 1990lı yıllar itibarıyla bölgede artan radikal İslamcı dalga ile birlikte Jemaah Islamiyah adlı terör örgütü, eylemlerinin niteliği ve kapsamı bakımından diğer örgütlerden ayrılmıştır (Temiz, 2020, s.242). Örgütün 2002 yılında Bali şehrinde gerçekleştirdiği bombalı saldırı örgüte yönelik terörle mücadele ve istihbarat stratejisinin değişmesine yol açmıştır (Temiz, 2020a, s.382). Bu değişim sonucunda, Endonezya Ulusal Polisi bünyesinde elit ve denetimden uzak bir birim olan Detasement Khusus 88 kurulmuş ve terörle mücadele kapsamında çeşitli istihbarat faaliyetlerinde bulunmuştur (Temiz, 2020, s.257). Bu birimin gerçekleştirdiği tüm faaliyetler 2008 yılına kadar her türlü denetimden uzak tutulmuştur. Mayıs 2008 tarihinde Endonezya yasama ve yürütme organlarının çabaları sonucu terörle mücadele yasası değiştirilmiş ancak bu tarih öncesine dayanan istihbarat faaliyetlerinin denetimi bilerek sağlanmamıştır (Temiz, 2020, s.257). Diğer bir deyişle, uluslararası indekslerde demokrasi olarak sınıflandırılan Endonezya, Jemmah Islamiyah adlı terör örgütüne yönelik gerçekleşen istihbarat faaliyetlerini diğer istihbarat faaliyetlerinden ayırmış ve istisnai olarak denetimden uzak tutmuştur.

5. SONUÇ

İstihbarat örgütleri, gerçekleştirdikleri faaliyetler ve bu iki unsurun denetimi tehdit parametreleri ve içinde buldukları kurumsal kültürün yanı sıra ülkelerinin rejim türüne göre de şekillenmektedir. Demokratik ve otoriter rejimlerde istihbaratın denetimi temel olarak iki noktada farklılık göstermektedir. Bunlar amaç farklılığı ve denetim mekanizması farklılığıdır.

Amaç farklılığı noktasında demokratik ve otoriter rejimler arasındaki en temel ayrımı yasalara uygunluk denetimi ve toplum/rejim güvenliği amacı oluşturmaktadır. Demokratik ülkelerde istihbarat denetimi, gerçekleştirilen faaliyetlerin kişisel haklar, ulusal ve uluslararası hukuka uygunluğunun incelenmesini içermektedirken, bu durum otoriter rejimlerde sembolik bir süreci ifade etmektedir. Bu durumu oluşturan en temel faktör ise demokrasilerde istihbarat örgütlerinin içinde bulunduğu topluma hizmet etmekle yükümlü olmasına karşın otoriter rejimlerdeki istihbarat faaliyetlerinin ana odağını rejim güvenliğinin oluşturmasıdır.

Demokratik ve otoriter rejimlerdeki amaç farklılığından kaynaklanan pratiklerin kurumsallaşması sonucu denetim mekanizmalarının etkinliği de farklılaşmıştır. Günümüzde demokrasiler daha etkin ve kurumsal istihbarat denetim mekanizmalarına sahiptir. Aradaki farkı oluşturan unsurlar ise etkin denetim yetkisi ve sivil kontrol ile uzmanlaşmadır.

Yürütmenin altında faaliyet gösteren istihbarat teşkilatları, demokrasilerde yasama ve yargı organları tarafından etkin bir şekilde denetlenmesine rağmen bu denetim otoriter rejimlerde sembolik olmanın ötesine geçememektedir. Bu durumun sonucu olarak demokrasilerde istihbarat denetimi sivil ve uzmanlaşmış personel tarafından gerçekleştirilmekte iken otoriter rejimlerde denetim daha çok askeri personelin tekelindedir ve denetimi sağlayacak uzman personel yetişmemiştir.

Son olarak, istihbarat denetimi konusunda hibrit örnekler de mevcuttur. Hibrit denetim kalıcı olduğu gibi istisnai şekilde de gerçekleştirilebilmektedir. Başka bir deyişle, bazı ülkeler demokratik olmasına rağmen istihbarat denetimi demokratik ilkeler ve kurumsallaşma çerçevesinde gerçekleştirmezken diğer ülkeler istisnai konularda istihbarat denetimini otoriter rejimlerdeki gibi sembolik olarak gerçekleştirebilmektedir.

Etkin denetim mekanizması demokrasilerde istihbarat faaliyetlerinin doğası gereği gri alanlarda yürütülen ve hukuk dışı olarak sınıflandırılacak çalışmaların gerçekleşmediği anlamına gelmemektedir. Ancak, makalenin temel konusu olan denetimin karşılaştırılması hususunda bu tarz durumlarda demokrasilerde denetimin daha etkin olduğunu savunmak yine de mümkündür. Kurumsallaşmış, çok aktörlü ve göreceli olarak objektif istihbarat denetiminin varlığı istihbarat örgütlerinin bu tarz faaliyetleri planlaması ve yürütmesi hususunda otoriter rejimlere oranla daha çekingen olmasına yol açmakta ve caydırıcılık sağlamaktadır. Amerikan istihbarat sisteminin 11 Eylül saldırıları sonrasında içerisinde siyasetçiler, uzmanlar ve akademisyenler bulunan bir komisyonca denetlenmesi ve yeniden kurumsallaştırılması bu duruma güzel bir örnek teşkil etmektedir.

İstihbaratın denetimi konusunda genel bir çerçeve çizen bu makalenin devamındaki süreçte gerçekleştirilecek çalışmaların ülkelerin istihbarat denetim mekanizmalarını daha bütüncül ve detaylı bir yaklaşımla çalışmaları önerilmektedir. Bu hususta oluşacak daha kapsamlı bir literatür rejim türü farklı olan ülkelerin istihbarat denetim mekanizmalarının ve bu bağlamdaki trendlerin daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Andregg, M. M., & Gill, P. (2014). Comparing the democratization of intelligence. *Intelligence and National Security*, 29(4), 487-497.
- Ateş, A. (2020). *Understanding the Change in Intelligence: An Institutional Framework*. (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Delaware, Newark, DE, ABD.
- Bruneau, T. C., & Dombroski, K. R. (2014). *Reforming intelligence: The challenge of control in new democracies*. Erişim: 15 Kasım 2021, <https://core.ac.uk/download/pdf/36734213.pdf>
- Buchanan, P. G. (5 Mayıs 2014). Democratic oversight of intelligence agencies: A primer. *The Interpreter*. Erişim: 15 Kasım 2021, <https://www.lowyinstitute.org/the-interpreter/democratic-oversight-intelligence-agencies-primer>
- Caparini, M. (2016). *Democratic control of intelligence services: containing rogue elephants*. Routledge.

- Cepik, M. (2017). Bosses and gatekeepers: a network analysis of South America's intelligence systems. *International Journal of Intelligence and CounterIntelligence*, 30(4), 701-722.
- Cepik, M., & Antunes, P. (2003). Brazil's New Intelligence System: An Institutional Assessment. *International Journal of Intelligence and Counterintelligence*, 16(3), 349-373.
- Chopin, O. (2017). Intelligence reform and the transformation of the state: the end of a French exception. *Journal of Strategic Studies*, 40(4), 532-553.
- Cott, M. (2003). Partisanship and the decline of intelligence oversight. *International Journal of Intelligence and Counterintelligence*, 16(1), 69-94.
- Crosston, M. (2016). Bringing non-Western cultures and conditions into comparative intelligence perspectives: India, Russia, and China. *International Journal of Intelligence and CounterIntelligence*, 29(1), 110-131.
- DNI. (2022). *Accountability*. Erişim: 22 Ocak 2022, <https://www.dni.gov/index.php/how-we-work/accountability>
- Edmunds, T. (2008). Intelligence agencies and democratisation: Continuity and change in Serbia after Milošević. *Europe-Asia Studies*, 60(1), 25-48.
- Eftimiades, N. (1993). China's ministry of state security: Coming of age in the international arena. *Intelligence and National Security*, 8(1), 23-43.
- Ellis, W. W. (2010). US Intelligence at the Crossroads. *Mediterranean Quarterly*, 21(2), 1-11.
- Gill, P. (2007). Evaluating intelligence oversight committees: The UK intelligence and security committee and the 'war on terror'. *Intelligence and National Security*, 22(1), 14-37.
- Gill, P. (2012). Intelligence, threat, risk and the challenge of oversight. *Intelligence and National Security*, 27(2), 206-222.
- Hastedt, G. (2010). The Politics of Intelligence Accountability. In *The Oxford Handbook of National Security Intelligence*, Oxford University Press.
- Hayez, P. (2010). "Renseignement": The new French intelligence policy. *International Journal of Intelligence and Counterintelligence*, 23(3), 474-486.
- Intelligence (2022). *How the IC Works*. Erişim: 22 Ocak 2022, <https://www.intelligence.gov/how-the-ic-works>
- Joffe, A. H. (1999). Dismantling intelligence agencies. *Crime, law and social change*, 32(4), 325-346.
- Matei, F. C., & Bruneau, T. (2011). Intelligence reform in new democracies: factors supporting or arresting progress. *Democratization*, 18(3), 602-630.
- Office of the Director of National Intelligence. (9 Nisan 2013). *US National Intelligence – An Overview 2013*. Erişim: 4 Ocak 2022, <https://www.dni.gov/index.php/newsroom/reports-and-publications/193-reports-publications-2013/835-u-s-national-intelligence-an-overview-2013-sponsored-by-the-intelligence-community-information-sharing-executive>
- Ott, M. C. (2003). Partisanship and the decline of intelligence oversight. *International Journal of Intelligence and Counterintelligence*, 16(1), 69-94.
- Pike, J. (30 Haziran 2020). *Canadian Intelligence Agencies*. Erişim: 4 Ocak 2022, <https://fas.org/irp/world/canada/index.html>
- Podbregar, M. F., Anžič, A., & Podbregar, I. (2013). Slovenia's Intelligence Oversight and Audit Experience. *International Journal of Intelligence and CounterIntelligence*, 26(1), 115-129.
- Shore, J. J. (2006). Intelligence review and oversight in post-9/11 Canada. *International Journal of Intelligence and CounterIntelligence*, 19(3), 456-479.
- Temiz, S. (2020) Güneydoğu Asya'da terörizm: Endonezya'da Jemaah Islamiyyah (JI) Örgütü ve Faaliyetleri. İçinde H. Acar, S. Yenal (Ed.), *Siyasal Şiddet ve Radikalleşme Bağlamında Terör Örgütleri*, (ss. 241-267). Nobel Yayınları.
- Temiz, S. (2020a). Asya-Pasifik'te Uluslararası ve Bölgesel Güvenliğe Yönelik Politika Geliştirme Mekanizması: ASEAN Bölgesel Forumu. İçinde H. Acar (Ed.), *Küresel Terör ve Güvenlik Politikaları*, (ss. 373-397). Nobel Yayınları.
- The White House. (2022). *National Security Council*. Erişim: 22 Ocak 2022, <https://www.whitehouse.gov/nsc/>

- United States Privacy and Civil Liberties Oversight Board. (2022). *History and Mission*. Erişim: 22 Ocak 2022, <https://www.pclob.gov/About/HistoryMission>
- Wegge, N. (2017). Intelligence Oversight and the Security of the State. *International Journal of Intelligence and CounterIntelligence*, 30(4), 687-700.
- Zegart, A., & Quinn, J. (2010). Congressional Intelligence Oversight: The Electoral Disconnection. *Intelligence and National Security*, 25(6), 744-766.
- Zybertowicz, A. (2005). An Unresolved Game: The Role of the Intelligence Services in the Nascent Polish Democracy. *Who's watching the spies*, 145-159.

Geliş Tarihi / Received : 20.05.2022 / 05.20.2022

Kabul Tarihi / Accepted : 22.06.2022 / 06.22.2022

Araştırma Makalesi - Research Article

DOI: <https://www.doi.org/10.55580/oguzhan.1119295>

ISPARTA EFSANELERİNDE DEĞERLER EĞİTİMİ

VALUES EDUCATION IN ISPARTA LEGEND

Melek CAN^a, Halil Altay GÖDE^b

ÖZ: Değerler, içinde yaşanılan toplumun maddi manevi kültürel olgularını kapsayan ve toplumu ideal olana yönlendiren niteliklerdir. Toplumsal kültürün esasını oluşturan bu nitelikler adeta toplumda sosyal kontrolü sağlamakla görevli kılınmışlardır. Birlik ve beraberlik içerisinde sürekliliğini sağlamak isteyen toplumlar barındırdıkları bu değerleri gelecek nesillere aktarmak durumundadırlar. Böylece toplumdaki değerler mekanizmasının işlerliği kazandırılarak toplumun daha yaşanabilir bir hale getirilmesi ilk hedeftir. Bu toplumsal aktarımda ve hedefte Türk halk edebiyatının mahsullerinden olan efsaneye büyük rol düşmektedir. Efsanelerin gerek gerçeklikle olan ilişkisi gerekse eğitsel ileti yönü efsaneleri geçmişten günümüze kültür taşıyıcısı konumuna getirmektedir. Nitekim efsaneler toplumun aynası, bizi biz yapan değerlerin yansıtıcısıdır. Tarihsel süreç içerisinde toplum hafızasına kazınan efsaneleşmiş hikâyeler, değerleri içselleştirerek toplumun uzantıları haline gelmişlerdir. Türk toplum eğitiminin devamlılığını ve işlevselliğini sürdürmek için kısa ve yoğun öğretilere sahip değerli bir kaynak olan efsanelerimize gereken önemi vermek gerekmektedir. Günümüz Türkiye'sinde de bu değerlerin eksikliği hissedilmeye başlanmıştır. Biz de bu çalışmamızda Isparta yöresinden derlenen efsaneleri eğitsel iletiler ve değerler eğitimi açısından incelemeye çalıştık.

Anahtar Kelimeler : *Efsane, Toplum, Değerler Eğitimi.*

ABSTRACT: Values are qualities that encompass the material, spiritual, cultural phenomena of the society in which it is lived and guide the society to the ideal. These qualities, which constitute the basis of social culture, are tasked with ensuring social control in society. Societies that want to ensure continuity in unity and togetherness have to pass these values on to next generations. Thus, the first goal is to make society more livable by ensuring the functioning of the values mechanism in society. The myth, which is one of the products of Turkish folk literature, plays a major role in this social transfer and goal. Both the relationship of myths with reality and the educational message aspect make myths the bearer of culture from the past to the present. As a matter of fact, myths are the mirror of society; they are reflective of the values that make us who we are. The mythical stories engraved in the memory of society in the historical process have become extensions of society by internalizing values. It is necessary to give importance to our legends, which are a valuable resource with short and intensive teachings with regard to maintain to continuity and functionality of Turkish community education. The lack of these values is beginning to be felt in today's Turkey. In this study, we tried to interpret that compiled legend from Isparta areas in terms of educational messages and values education.

Keywords: *Legent, Society, Values Education.*

^a Yüksek Lisans Öğrenci, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı, melekcan3292@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6810-3805>

^b Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü, halilgode@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2132-0671>

1. GİRİŞ

Değer kavramı sözlük manası itibariyle “Bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü olarak ifade edilmektedir” (TDK, 2020). Diğer taraftan da kültür, milletlerin ortak mirası olması hasebiyle değerleri içerisinde barındıran bütüncül bir yapıyı teşkil etmektedir. Bu konuda çalışmalar yapan ve öne çıkan isimlerden biri olan Rokeach da araştırmalarında toplumun sahip olduğu değerlerin o toplumun kültürünün bir ürünü olduğu sonuçlarına ulaşmıştır (Rokeach, 1973).

1.1. Değer Tanımı

Kültürel kodları oluşturan bu değer kavramı; sosyal bilimlere Znaniecki tarafından kazandırılmıştır. (MEB, 2017:9) Bugüne kadar da üzerinde birçok tanımlamalar yapılmıştır:

Milli Eğitim Bakanlığının Sosyal Bilgiler öğretim programında ise değer, “insanın tutum ve davranışlarını etkileyen ve biçimlendiren, kişinin sağlıklı ve dengeli gelişimine katkı sağlayan unsurlar” olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2017:9).

- Yaman’a göre değer, bireylerin herhangi bir kişi, varlık, olay, durum vb. karşısında ortaya koyduğu duyarlılıklar olarak ifade etmektedir (Yaman, 2016: 17).
- Aydın ise değeri şu şekilde tanımlamaktadır: “Sosyolojik açıdan genel olarak değer, kişiye ve gruba yararlı, kişi ve grup için istenilir, kişi veya grup tarafından beğenilen her şey olarak tanımlanabilir” (Aydın, 2007, s. 19).
- Bozkurt’a göre değer kavramı: “herhangi bir kişiye, nesneye, inanca, fikre, amaca ya da herhangi bir şeye karşı hissedilen sahiplenme duygusunun bir sonucu olarak ortaya çıkan düşünce yapısıdır” (Bozkurt, 2019, s. 4).
- Çınar’a göre değer kavramı ise, seçme, uygulama, değerlendirme, yargıda bulunma ve sorumlu olma gibi onu diğerlerinden ayıran özelliklere sahip insana özgü ve insanla anlam bulan bir kavramı ifade etmektedir (Çınar, 2019, s. 5).

Değer kavramına ait sosyoloji, psikoloji, felsefe gibi birey ve toplum ile yakından ilgilenen alanlarda yapılmış birçok tanımlamalar mevcuttur. Yukarıda verdiğimiz tanımlar bunlardan birkaçıdır. Bunlardan hareketle değerlerin toplumsal bir nitelik taşıdığını görmekteyiz. Kültürün temelini oluşturan bu değerler adeta sosyal kontrolü sağlayıp, toplumdaki işleyişi ve düzeni devam ettirmekle görevli kılınmış durumdadırlar. Çünkü toplumdaki düzeni sağlamak sadece yazılı halde bulunan kanun ve yasalarla mümkün olamamaktadır. Diyebiliriz ki değerler adeta toplumun terazisi konumundadır. Bu terazideki herhangi bir aksama toplumdaki tüm dengeleri alt üst edebilmektedir.

Değerler, sadece toplumsal düzeni sağlamakla kalmayıp; toplumun geçmişi ile geleceği arasında köprü vazifesini de üstlenmektedirler. Güçlü ve ayakta kalmak isteyen toplumlar değerlerine sıkı sıkıya sarılıp, sahip çıkabildiği takdirde varlıklarını muhafaza edebilirler. Özellikle Türk Milleti olarak bizi biz yapan değerlerimizdir. Köklü bir kültürün mirasçısı olan Türk Milleti, değerlerine sahip çıkarak ve onu gelecek kuşaklara aktararak bugünlere güçlü bir şekilde gelmiştir. Özensele, değerlerin toplumun sosyo kültürel öğelerine anlam veren en önemli ölçütler olduğunu ve kültürel öğeleri göz ardı eden her model ve yaklaşımın, yaşanmakta olan toplumsal süreçleri açıklamaktan uzak olacağını belirtmektedir (Özensele, 2003, s. 220).

Zengin içeriklerle donatılmış bir tarihe ve kültüre sahip olan Türk Milleti, yazının bulunmadığı ve eğitimin sistemleşmediği dönemlerde sözlü halk edebiyatı mahsullerinden biri olan efsanelerle değerlerini gelecek kuşaklara aktarmaktadırlar.

1.2. Efsane

“Efsanenin en iyi bilinen ve diğer pek çok tarifi dayandırıldığı Grimm Kardeşlerin tarifi şöyledir: Efsane, gerçek veya hayali muayyen şahıs, hadise veya yer hakkında anlatılan bir hikâyedir” (Sakaoğlu, 1992, s. 9),

SAKAOĞLU, Grimm Kardeşlerin tanımından hareketle efsane ile ilgili şu özellikleri sıralamıştır:

- a) Şahıs, yer ve hadiseler hakkında anlatılırlar.
- b) Anlatılanların inandırıcılık vasfı vardır.

- c) Umumiyetle şahıs ve hadiselerde tabiatüstü olma vasfı görülür.
 d) Efsanelerin belirli bir şekli yoktur, kısa ve konuşma diline yer veren bir anlatmadır (Sakaoglu, 1992, s. 10).

Türk Halk edebiyatında önemli bir yer teşkil eden efsaneler içerisinde barındırdıkları kültürel kodlar ile değerleri sentezleyerek homojen bir yapıya dönüştürmektedirler. Bu bakımdan efsaneler toplum tarafından şekillendirilmiş anlatmalardır.

Çevirme 'ye göre:" toplumsal iletişimde kültürel kimliklerin belirginleşmesinde, ulusal düzeyde kimlik geliştirmede, bireylerin ve toplulukların sanatsal gelişmelerinde olumlu eğiticilerdir." (Çevirme, 2004, s. 1) Efsaneler eğitsel nitelik ve değerler eğitimi noktasında önemli bir işleve sahiptirler. Halk kendi muhayyilesinin süzgecini kullanarak kuşaktan kuşağa efsane gibi sözlü anlatılarla günümüze geleceği taşıyıp, kültürel değerlerin içselleştirilmesini sağlamışlardır. Yılar: "Eğitimin kültürü yayma ve devam ettirme ilkesi açısından mit ve efsanelerin rolü, bu türlerin toplum tarafından bir kutsiyet kazanmaları sebebiyle önemli olmuştur" (Yılar, 2005, s. 386).

Bu bağlamda topluma kazandırılmak istenen yahut istendik/olumlu değerleri sürdürmek için köklü bir geçmişe sahip olan anlatı türlerinden efsanelere büyük rol düşmektedir. Efsanelerin değerler açısından zengin bir içeriğe sahip olması bu konuda önemli saç ayağı oluşturmaktadır. Birlik beraberliği sağlayan ortak bütüncül değerlerimizi barındıran sahip olduğumuz en önemli öğelerden biri efsanelerdir.

Bu noktada efsanelerin teşekkül noktaları ön plana çıkarak bahsettiğimiz konuyu destek nitelik göstermektedir. Ergun efsanelerin teşekkülünde etkili olan birkaç kökü şu şekilde sıralamıştır:

1. Mitolojik kökler
2. Tarihi kökler
3. Dini kökler
4. Hayali, fantastik kökler (Ergun, 1997, s. 1-2)

Efsanelerin teşekkülü toplumun milli hafızaya kazandırdığı değerlerin yanı sıra toplum için kıymetli bir yere sahip milli şahsiyetlerin de unutulmamasında da önemli bir yere sahiptir. Hatta toplum efsanesinin inandırıcılık gibi birtakım özelliklerinden yola çıkarak farklı çevrelerde farklı şahsiyetlerin kutsiliğinden yararlanmışlardır. Göde: "Anadolu'da anlatılan efsanelerin Balkanlar'da ve Orta Asya'da da aynı şekilde ortaya çıkması ve benzer şekillerin anlatılması, aynı kültür içerisinde yetişen insanların, bu kültürlerini halk anlatmalarına da yansıtılmalarından dolayıdır. Orta Asya'dan Anadolu'ya, Anadolu'dan Balkanlara kadar çevre değiştiren her efsane, eski kahramanın veya olayın hatırası zayıfladıktan sonra yeni çevrede, yeni bir kahraman veya olayın hatırası zayıfladıktan sonra, yeni çevrede, yeni bir kahraman veya olayın etrafında ortaya çıkmaktadır. Bu arada yeni çevrenin verdiği maddi unsurlar ve yeni hayali unsurlar da ilave edilerek anlatılmaya devam edilmektedir (Göde, 2010, s. 35).

Kültür birliğini sağlayarak milletlerin değerlerine sıkı sıkıya sahip çıkmasında etkin bir kimliğe sahip olan efsaneler, değerler eğitiminde de bizi yeni ufuklara taşıırken kökenlerimizden de kopmadan onları unutmadan geleceğe yol alabilmemizi sağlayan öğelerden bir tanesidir.

21. yüzyılda teknolojinin çok büyük bir hızla ilerlediği dönemde toplumlar arası etkileşim de yadsınamaz derecede hızlı gerçekleşmektedir. "Küreselleşme" adı altında birçok toplum kendi kültürünü unutmaya dayatılmış ve yok olmaya mahkûm olmuştur. Meydan: "Günümüzde inancımızın ve kültürümüzün temelini oluşturan Türk ve İslam dünyasının farklı bölgelerinde yaşanan acılar, insanlık dramları, hüznler, ekonomik ve siyasi problemler incelendiğinde değerler krizi açıkça görülecektir" (Meydan, 2019, s. 201).

Hızlı bir değişim ve dönüşüm geçirdiğimiz her şeyin, önüne geçilemeyen bir tüketim aracına dönüştüğü açıkça ortadadır. Bizi biz yapan öz değerlerimizin tüketilmesine izin verdiğimiz takdirde kültürel bir kriz ile karşı karşıya kalmamız kaçınılmaz bir acı gerçektir. Değerler sistemimizin çökmemesi için değerler eğitimine gereken önemi vermek durumundayız. Yaman: "Böyle bir durum karşısında yapılması gereken, yüksek bir medeniyetin varisi olan Türk milletinin temel değerlerini çağdaş ölçülerle yeniden ele almak ve toplumumuzun mutluluğu için yeni baştan istişare etmek olmalıdır" (Yaman, 2016, s. 77).

MEB 2018 Sosyal Bilgiler Öğretim Programında yer alan 8. madde şu şekildedir: “Efsane, masal, destan, atasözü, halk hikâyesi, türkü ve şiir gibi türlerden yararlanılarak sosyal bilgiler dersi edebi ürünlerle desteklenmelidir” (MEB, 2018, s. 10).

2. YÖNTEM

Bu çalışmanın araştırma alanını Prof. Dr. Halil Altay Göde'nin 'Isparta Efsaneleri' adlı çalışmasında yer alan 145 efsanenin değerler eğitimi ve eğitsel iletiler bağlamında incelenmesi oluşturmaktadır. Efsanelerin değer tespitinde MEB Sosyal Bilgiler Öğretim Programı'nda yer alan değerler dikkate alınmıştır (MEB, 2018). 'Isparta Efsanelerini' incelerken; belirlenen değer analizleri sırasında nitel araştırma çalışmasına uygun olarak içerik analizi ve betimsel analiz yöntemleri kullanılmıştır.

2.1. Adalet

Kökene Arapça “adl” sözcüğünden Türkçe 'ye geçmiş olan adalet kavramının Türkçe Sözlük' te üç farklı tanımı vardır. TDK' ya göre adaletin birinci tanımı yasalarla sahip olunana hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, töredir. İkinci olarak TDK' da hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme ve son olarak bu işi uygulayan yerine getiren devlet kuruluşları (2011).

İncelenen *Isparta Efsanelerinde* adaletin örneği yapılan haksızlıklar sonucu; İlahi adaletin tecellisi şeklinde karşımıza çıkmaktadır:

18. *Efsane Guguk Kuşu (Alı Gelin)*: Hiçbir ilişkiye girmeden hamile kalan kız babası tarafından namussuzlukla suçlanır. Kızın yalvarmalarına rağmen ona inanmayan babası namusunu temizlemek için kızı kuyuya atıp, kurtulmak ister. Tam kuyuya atılacakken kız Allah'a dua eder: “Allah'ım benim bir suçum yok, ben bu cezayı hak etmedim, beni ya kuş et ya da taş et.” der. Kızın duası Allah katında kabul olur ve o anda kız kuş olup uçar babasının evine döner. Bunun üzerine baba hatasını anlar ve pişman olur fakat iş işten geçmiştir (Göde, 2010, s. 90).

Benzer temadaki adalet değerini *Adana Efsanelerinde* 76. *Efsane Alageyik'te* avlanmaya çıkan bir kişinin; yanında yavrusu bulunan bir geyiği hedef alıp yavrusunu öldürmekle başlayan efsanede aynı alageyiğin peşine düşerek uçurumdan yuvarlanıp ölen kişinin ölümüyle sonuçlanır. Kişinin yaptığı zalimlik; İlahi adaletin tecellisi sonucu dönüp dolaşıp kendini bulur (Şenesen, 2020, s. 56).

Burdur Efsanelerinde İlahi adaletin tecellisi benzer şekilde; 17. *Efsane Eden Bulur* 'da kişinin yaptığı kötülüğün gün gelip karşısına çıkması şeklinde gerçekleşmektedir (Acar, 2013, s. 161).

Eğitsel ileti: Zalim zulmeden, mazlum zulme uğrayandır. Adaletsizlik karşısında haksız yere yapılan suçlamalar ve verilen cezalara karşı İlahi adaletin tecellisinin vuku bulması sonucu Allah daima mazlumun yanında yer alır ve adalet yerini bulur.

2.2. Bağımsızlık

Tarihe adını yazdıran Türk milleti nice destansı savaşlarda bulunmuş, esir olmaksızın ölmeyi yeğlemiştir. Isparta efsanelerinde de bağımsızlık değeri örneklerinden biri şu şekildedir:

40. *Efsane Âşık Dede (Çamlık)*: Çetince kasabasının bulunduğu mevkide yapılan bir savaş sırasında Âşık Dede kellesini koltuğuna alıp düşmanlarla savaşır ve onları bozguna uğratar. Bugünkü Çamlık mevkiine geldiğinde diğer arkadaşlarıyla birlikte şehit olur. Savaştan önce çıplak olan bu tepede çam ağaçları çıkar. Bu çamlıkta cuma günleri şehitlerin abdest alıp namaz kıldıkları bir köylü tarafından rüyasında görülür (Göde, 2010, s. 121).

Eğitsel ileti: İncelenen efsanede vatan uğruna kahramanlık gösterenlerin ruhlarının o ağaçlarda yaşatılması ile bağımsızlık değeri pekiştirilmiştir.

2.3. Çalışkanlık

Çalışkanlık tanımı Türkçe Sözlük' te şu şekildedir: “Çalışkan olma durumu, faaliyet” (TDK, 2020). İncelenen efsanelerde çalışkanlık değerinin örneğini şu şekilde görmekteyiz:

45. *Efsane Tokmacık Efsanesi*: Günün birinde öyle bir kuraklık olur ki yiyecek içecek bir şey kalmaz. Ticaretle uğraşan halka altın para, pul götürerek para pul götürerek arpa buğday isterler. Tarımla uğraşan halk onlara ders vermek amacıyla hiçbir şey vermez ve geri çevirir. Ticaretle

uğraşanlar, “Tok onlar, paraya pula ihtiyaçları yok.” deyip gider. Bu laf zamanla beldeye Tokmacık olarak ad olur (Göde, 2010, s. 128).

Eğitsel İleti: İncelenen efsanede tüketim ile değil çalışarak, üretmek kazanılacağı eğitsel mesajı verilmektedir. Ticaretle uğraşan halka burada yine eylem öğrenme ile çalışkanlık değeri özümsetilmek istenilmiştir. Çalışkanlık değeri hem bireyi hem de toplumu daima ileriye götüren, refah seviyelerine ulaştıran bir değerdir. Ayakta kalmak isteyen toplumlar çalışarak, üretmek, kazanarak başarmalı ve topluma faydalı bireyler yetiştirmelidir.

2.4. Dayanışma

Dayanışma kelime manası itibariyle:” Bir topluluğu oluşturanların duygu, düşünce ve ortak çıkarlarda birbirlerine karşılıklı bağlanması, tesanüt (TDK, 2020).

İncelenen efsanelerimizde dayanışma değerinin örneği vatani korumak için düşmana karşı tek yürek şeklinde birlik ve beraberlik içerisinde savaşmanın anlatıldığı efsanelerdir:

40. *Efsane Âşık Dede (Çamlık)*: Yurdumuzdaki yapılan bir savaş sırasında Çetince Kasabası mevkiinde Âşık Dede ve arkadaşları kahramanca bir dayanışma örneği sergileyerek savaşmışlardır. Âşık Dede'nin bu savaş sırasında başı kesilmiş ve kellesini koltuğuna alarak düşmanla savaşmaya devam etmiştir. Âşık Dede ve arkadaşları düşmanı bozguna uğratmışlar ve şehadete ermişlerdir. Savaş öncesi çıplak olan bu tepede sonrasında çam ağaçları çıkmıştır. Bu çam ağaçlarının şehadete eren Türk askerleri olduğu söylenir (Göde, 2010, s. 296).

Eğitsel İleti: Savaşlar sırasında Türk milletinin dayanışması neticesinde zaferlerin kazanılması ve tarihe adını altın harflerle yazdırmasının en güzel değer aktarımını Anadolu Türk efsanelerinde görmekteyiz. Dayanışma zemini üzerine kurulan güçlü bir toplumda ortak duygu ve değerler daha güçlü bir yapıyı oluşturmaktadır.

2.5. Estetik

Estetik değeri daha çok masallarda yer almakla birlikte; incelenen efsanelerde daha çok estetik değeri güzel-çirkin kavramları üzerinden verilmiştir. Isparta Efsanelerinde örnekleri şu şekildedir:

103. *Efsane Gülcü Baba Efsanesi*: Isparta civarında yaşayan padişahın dünyalar güzeli kızını yörenin bütün gençleri istemektedir. Rakip âşıklar padişahın kızını almak için sınava tabi tutulurlar (Göde, 2010, s. 194).

2.6. Saygı

Saygı kelimesinin sözlük manası “Değeri, üstünlüğü, yaşlılığı, yararlılığı, kutsallığı dolayısıyla bir kimseye, bir şeye karşı dikkatli, özenli, ölçülü davranmaya sebep olan sevgi duygusu, hürmet, ihtiram.” (TDK, 2020)

Yaman'a göre: Sevgi, saygı hoşgörü, dayanışmanın olmadığı bir yerde kalkınmadan söz edilemeyeceğini ve ortak duyguların da değerler eğitimi sayesinde kazandırılabilirliğini vurgular (Yaman, 2016, s. 160).

Toplum karmaşık bir yapı olması hasebiyle; ihtiyaç duyulan en temel değer saygıdır. Saygı değeri beraberinde hoşgörü, nezaket gibi değerleri de beraberinde getirerek uyum içerisinde yaşamamızı sağlar. İşlevselliği itibariyle en önemli temel değerlerdendir.

Isparta Efsanelerinde saygı değeri oldukça fazla işlenmiştir: Nimete saygı, Anne-babaya saygı, dini değerlere saygı şeklinde alt başlıklarda temalandırılmak mümkündür.

2.6.1. Nimete Saygı

Özellikle nimete saygı bağlamında derlenen Isparta efsanelerinde ekmek kutsiyet arz etmektedir. Öyle ki toplumumuzda Mushaf ile ekmek yanlışlıkla yere düşünce öpülür. Saygı derecesinde tabiri caizse neredeyse Mushaf ile aynı derecededir. Milletimiz nice savaşlardan, kıtlıklardan geçmiş aziz bir millettir. Ekmeğin önemi bunun için yadsınamaz derecededir. Efsanelerde nimete saygısızlık edenler çoğunlukla taş kesilerek cezalandırılır. Toplumun değer yargılarından biri olan nimete saygısızlık o yörede yaşayan diğer insanlara ibret niteliğinde bir derstir.

Ekmeğin yapımı ve kullanılan materyallerden, ekmeğin una dönüştürüldüğü mekân ve pişirildiği mimarisine dek ekmekle ilgili özellikle Isparta ekmeği ile ilgili somut olmayan kültürel miras oluşmuştur (Göde, Tatlıcan, 2016, s. 128).

Isparta Efsanelerinden en güzel örnekler şu şekildedir:

1. *Efsane Ertokuş Efsanesi*: Köyde yaşayan kadınlar toplanıp ekmek yaparlarken, kadınlardan birisinin çocuğu altını pisler. Kadın çocuğun altını, yufka ile temizler ve nimete yaptığı bu saygısızlıktan dolayı kadın ve çocuğu taş kesilir (Göde, 2010, s. 257).

Benzer temada; 2. *Efsane Tekne Kayası*, 3. *Efsane Hıdırellez Kayası* efsanelerinde de yufka ekmeği ile çocuğun pisliğini temizleme sonucunda; bu saygısızlığın cezalandırılmasını görmekteyiz (Göde, 2010, s. 258-259).

Bunlardan biraz farklı olarak; 4. *Efsane Analı Kız'da* kızıyla beraber tarlaya giden kadının kızı altını kirletir. Kızın altını temizleyecek bir şey bulamayan kadın düşünürken, Allah tarafından temiz bir bez gönderilir. Bununla çocuğun altını silmeye kıyamayan kadın, yufka ekmeği ile çocuğun altını temizler. Bu hareketinden dolayı anası ve kızı taş kesilir (Göde, 2010, s. 72).

Burada nimete saygısızlığın yanı sıra dini değerler de yani Allah tarafından gönderilen bir yardım da söz konusudur. Fakat kadın bu yardımı da kullanmayıp saygısızlığı pekiştirmiş olur (Göde, 2010, s. 72).

Nimete saygı değeri bağlamında Anadolu Türk Efsanelerinde pek çok efsanede benzer motiflerin sıkça işlendiğini görmekteyiz:

İçel Efsanelerinde 40. *Efsane Dikilitaş'ta* bir anne altını kirleten çocuğunu ekmekle temizlemesi neticesinde anne ve çocuk taş kesilir (Çıblak, 1995, s. 228).

Taşeli Platosu Efsanelerinde 59. *Efsane Çolak Kız Efsanesinde* ekmek pişirirken çocuğunun altını hamur bezesi ile temizleyen kadının önce kullandığı eli çolak olmuş daha sonra çocuğu ile birlikte taş kesilmiştir. (Erol, 1996, s. 80)

Burdur Efsaneleri 1. *Efsane Gelin Taşı'nda* düğün alayı bir annenin sırasında çocuğunun pisliğini torbasındaki ekmekle temizlemesi sonucu bütün düğün alayı taş kesilmişlerdir (Acar, 2013, s. 152). Bu efsanede yalnızca sadece çocuk ve annesi değil tüm gelin alayının taş kesilmesi de dikkat çekicidir.

2. 6. 2. Anne-Babaya Saygı

Türk kültüründe büyüklere saygı önemli bir yer tutmaktadır. Bizleri besleyip, büyüten bugünlere getiren anne babalarımıza saygısızlık toplum tarafından istenmeyen davranışlar arasındadır. Isparta Efsanelerinden bunun en güzel örneği şu şekildedir:

55. *Efsane Anamas III* de dul bir kadının nice zorluklarla besleyip büyüttüğü oğlunu evlendirir. Fakat gelini onu evde istemez ve kocasına dağa götürüp annesini asmasını ister. Annesini öldüren oğlan ciğerini söküp alır ve eve gelirken ayağına bir taş takılıp düşer. Bu sırada ciğerden bir inleme sesi gelir. Bu sesi duyan oğlan yaptığı hatayı anlar ve eve dönüp karısına “keşke anamı asacağıma seni assaydım.” Der ve o yörenin adı Anamas olarak anılır (Göde, 2010, s. 311).

2. 6. 3. Dini Değerlere Saygı

Isparta Efsanelerinde dini değerlerimiz ile ilgili birçok motif geçmektedir. Tespit edilenler şöyledir: Dua, namaz, zekat, mukaddes şahıslar, şehit olma, hacca gitmek, Hızır ...

Efsanelerimizin de sağaltıcı işlevi devreye girerek sosyal öğrenme gerçekleşmektedir. Dini değerlere saygı örneği şu şekildedir:

13. *Efsane Taşlı Tarla*: Koyunlarını güden çoban, kendisi ve koyunları için su bulamaz ve Allah'a yalvararak su bulduğu takdirde sürünün baş koçunu kurban olarak adar. Allah tarafından duası yerine getirilen çoban, bir gün sırtından çıkardığı bir biti öldürerek “Al sana kurban, maksat kan akıtmak değil mi?” der. Bu hareketinin üzerine koyunlarıyla birlikte taş kesilir (Göde, 2010, s. 269).

Efsanemizde dini bir değer olan kurban kesmeyi alaya alan çoban cezalandırılarak taş kesilir. Allah tarafından hoş karşılanmayan bu durum halk muhayyilesinde de istenmeyen davranış konumuna geçer.

“Anadolu efsanelerinde ödüller organizmanın/kahramanların birincil ve ikincil ihtiyacını karşılamaya yönelik verilir. Bu ödüller vasıtasıyla toplumsal kabullere vurgu yapılır. Efsanelerde

ödüllendirmeye iyi bir insan olma vurgusu yapılır ve değerler eğitimi verilerek kalıcı bir mesaj iletmeye çalışılır” (Özmen, 2019, s. 89).

2. 7. Sevgi

TDK, sevgi kavramını: “İnsanı bir şeye veya bir kimseye karşı yakın ilgi ve bağlılık göstermeye yönelten duygu.” olarak tanımlamıştır (TDK, 2020). Tüm değerlerin özünü oluşturan sevgi değeri üzerine tarih boyunca nice destanlar, şiirler, hikâyeler, efsaneler yazılmıştır. Herkes sevgisini farklı farklı dile getirmiştir. Kimi zaman işlenen bir oyada, kimi zaman da dokunan bir halı motifinde kendini göstermiştir sevgi. Yunus Emre sevgiyi o meşhur dizeleriyle şu şekilde dile getirmiştir: “Elif okuduk ötürü, bazar eyledik götürü. /Yaratılmışı severiz Yaratandan ötürü.” (Tatçı, 1990, s. 10)

Birey için önem arz eden bu değer toplum için de bir o kadar önemlidir. Yıldız: “Sevgi kişinin kendisini, çevresini ve içinde bulunduğu kâinatı tanıması ve idrak etmesi demektir. Gerçek sevgi; koşulsuz çıkarsız olarak birlik ve beraberliği sağlayan güçlü bir bağdır.” (Yıldız, 2013)

Isparta Efsanelerini incelediğimizde en çok işlenen değer sevgi değeri olduğunu tespit ettik. Efsanelerde sevgi değeri kimi zaman karşı cinse duyulan sevgi, kimi zaman evlat sevgisi olarak karşımıza çıkmaktadır:

2. 7. 1. Karşı Cinse Karşı Duyulan Sevgi

Bu bağlamda incelediğimiz efsaneler, toplum hafızasına yerleşerek ağır izler bırakmış ve dillerden düşmeyen genellikle sonu hazin aşk konulu efsanelerdir. En güzel örnekleri şu şekildedir:

7. efsane Uyuyan Güzel Efsanesi: “Birbirini seven iki genç ailelerinin rızalarını almadan evlenirler. Ailesi gelinlerini kabul etmezler. Ona kötü davranırlar ve oğullarına da kötülerler. Ailesinin laflarına aldanan oğlan karısına kötü davranır. Kötü davranışlara dayanamayan kız evden kaçar ve bir kayanın üzerinde, Allah’a yalvarır. Allah tarafından duası kabul olan kız, yüce bir dağ olur” (Göde, 2010, s. 75).

Sevgi değerinin işlendiği, iki gencin birbirine gönül verdiği bu tür efsanelerde birçok kavuşamama yahut zulüm sonucu değişim motifinin sıklıkla ele alındığını göreceğiz. Genellikle bu metinler, gelin-kaynana ilişkilerindeki çatışmayı da ele alarak toplumsal bir soruna vurgu yapmaktadır. Özellikle ataerkil bir toplumda bu kaçınılmaz gözükse de aslında gelin-kaynana çatışmasının ilk örnekleri çok eskilere dayanmaktadır. Sönmez: “Gelin kaynana çatışması tüm dünyada görülen ve oldukça eskilere dayanan bir olgu olarak karşımıza çıkmakta ve ilk örneğini Yunan mitolojisinde tanrıça Afrodite ile gelini Psike arasındaki ilişki de göstermektedir” (Sönmez Altınsu, 2019, s. 1161).

Toplumun en önemli dinamiklerinden biri olan aile, akrabalık ilişkilerinin olduğu, evlilik yoluyla kurulan güçlü bir bağı da temsil etmektedir. Bu bağlamda evlilik yoluyla edinilen gelin rolünü ele alacak olursak; evlenmek bir kadın için yeni bir aileye dâhil olmak, özellikle geleneksel toplum bağlamında düşündüğümüzde ki efsanelerimizde bu şekilde geçmektedir; geniş bir aileye dâhil olmak, onların soyadını taşıyıp gelin rol modelinin verdiği birtakım sorumlulukları da beraberinde getirmektedir. Kaynandan beklenen davranış gelinini yeni girdiği bu aile ortamına alıştırmayı ve onu kızı gibi görerek hareket etmesidir. Bu efsanede toplumun istemediği davranış kaynana zulmüdür. Çünkü gelin kaynana arasındaki geçim ile ilgili unsurlar Türk aile yapısının görünmeyen sosyal bir boyutunu da teşkil etmektedir. Sevgi değerini merkeze alarak hareket etmenin önemini vurgulamaktadır.

Sevgi değerinin işlendiği efsanemizde toplumun istemediği davranışlardan bir tanesi de ailenin rızasını almadan/kaçarak evlenmedir.

104. Efsane Yılanlı Pınar Efsanesinde köyde yaşayan iki genç birbirlerini severler. Köyde bulunan bir pınarın başında buluşarak görüşürler ve evlenmeye karar verirler. Zengin olan kızın ailesi, fakir oğlana kızlarını vermek istemez. Son kez her zaman görüştükleri pınarın başında buluştuklarında, pınardan su içmek isteyen kız pınarın başında bulunan bir yılan sokar ve kız ölür (Göde, 2010, s. 360).

Bu efsanede aile rızası almadan sevdiği ile buluşan kızın hazin sonunu görmekteyiz. Göde: “Bir pınara adını veren ve kavuşamayan âşıkların acıklı sonucuyla ilgili olarak anlatılan bu efsanede yılan, aşk motifinden sonra efsanenin en önemli motiftir. Bu efsanede acıklı son yılan sokması sonucu gerçekleşmiştir” (Göde, 2010, s. 196).

107. *Efsane Doğcallı* da benzer temayı görmekteyiz: Genç oğlan, sevdiği kız, kendisine vermedikleri için bir gece kaçar. Fakat belalı olan kızın ağabeyleri, kardeşlerinin kaçırıldığını duyunca çılgına dönerler. Bunu bilen köylüler, başlarına gelecek felaketi bilircesine o gece köyü boşaltır. Gerçekten de o gece köyü basan kızın ağabeyleri, köyü yakıp yıkarlar. Bu olayın bir işareti olarak da kızın ağabeylerinden birinin atının izi olarak da kayadaki iz kalır (Göde, 2010, s. 363).

Bu efsanemizde de kız kaçırma olayının acıklı sonuçları ile karşılaşmaktayız Bir köyün yok olması ile efsane dillerden dillere ağıt halini almıştır. Göde: “Bu olayların bir kısmı efsaneleşmiş olsa da bir kısmı hala hafızalarda yaşamakta, özellikle halkın dilinde, ağıtlarda yaşamaktadır” (Göde, 2010, s. 199).

Anadolu kültüründe kız kaçırma olarak isimlendirilen bu olayın yansımalarını gerek kına gecelerinde bir oyun olarak gerek ağıtlarda gerekse efsanelerimiz de görmekteyiz. Genellikle toplumumuzun benimsediği değerlerin dışında kalan bu olay yadırganarak karşılanmaktadır. Gönen’’: Kız kaçırma olayının önemsenmesinin temelinde toplumsal kuralların çiğnenmesi yatmaktadır” (Gönen, 2011, s. 54).

Her ne olursa olsun bu davranış toplumun istemediği, değer algısının dışında bir evlenme biçimidir. Sonucunda acıklı olaylara yol açıp toplum hafızasına kazanmaktadır.

Karşı cinse karşı duyulan sevgi değerini işlendiği efsanelerde geçen olay yarış usulünün konu olduğu efsanelerdir. Bu efsanelerde rakipleri geçerek yahut belli imtihanlara tabi tutularak sevdiğine kavuşmak ele alınır. Halk arasında geçen şu atasözümüzü akla getirmektedir. ‘Gülü seven dikenine katlanır. ‘Isparta Efsanelerinde geçen efsane örnekleri şu şekildedir:

102 *Efsane Kral Yolu*: Fakir bir adam çevresinde çok sevildiğinden kral ilan edilir. Bu kralın bir de kızı olur. Kral, kızını yanı anda isteyen iki gence birer şart koşarak, kazanana vereceğini söyler. Aldıkları görev olan yol ve su getirme işini aynı anda bitiren iki genci de kıramayan kral kızını ikiye bölerek gençlere verir (Göde, 2010, s. 358).

Bu efsanemizin bitiş bölümü ilginçtir. Sevdikleri kız için yarışan rakip âşıkların yanı sıra ikisinin de aynı anda bitirmesi kralın adaletli davranmasına yol açmış ve masalımsı bir unsur teşkil etmiştir. Göde: “Kralın, padişahların dünya güzeli kızlarına talip olan Türk Halk anlatmaları içinde yaygın bir motife sahiptir” (Göde, 2010, s. 193).

103. *Efsane Gülcü Baba*: Isparta civarında yaşayan padişahın dünyalar güzeli kızını yörenin bütün gençleri istemektedir. Padişah, kızını en güzel gülü yetiştirip getirene verecektir. Bu sebeple bir gül yetiştirme yarışı başlar. Bir gencin yetiştirdiği güller hepsinden güzeldir, kral da kızını bu gence verir. Bu gencin adı daha sonra Gülcü Baba olarak anılır (Göde, 2010, s. 359).

Yarış temalı sevgi değerinin işlendiği bu efsanemizde de estetik değerinin yardımcı rol oynadığını görmekteyiz. “Padişahın dünyalar güzeli kızı” söyleminde güzelliğin ön plana çıkarıldığını görmekteyiz. Yaşanılan yörenin gül bahçelerinin meşhur olması hasebiyle efsanemizde gül motifi de dikkatimizi çekmektedir.

Sevginin büyüklüğünü gösteren sevdiği için her yarışı kazanmaya hazır gençlerin anlatıldığı diğer efsane de şu şekildedir:

108. *Efsane Çoban Taşı Hikayesi*: Ağanın kızına aşık olan iki çoban, kızı ağadan isterler. Ağa karşılarında duran kayalığı önce kim dolaşır gelirse kızını ona vereceğini söyleyerek çobanları bir yarışa tabi tutar. Kayalıkları dolaşırken çobanlardan birisi ölür. Bu acıklı olaydan sonra bu kayalıklara Çoban Taşı adı verilir (Göde, 2010, s. 364).

Yine benzer temanın işlendiği efsanemizde farklı olarak Göde: “Bu Metinde farklı olarak yapılması bitirilmesi gereken bir iş yoktur” (Göde, 2010, s. 200). Halk hafızasında sonu acıklı biten nice aşklar dağ, taş gibi yerlerle isim olarak yaşatılır.

2. 7. 2. Evlat Sevgisi

Sevgi değerinin işlendiği efsanelerimizde diğer bir tür de evlat sevgisidir. En güzel örneği şu şekildedir:

53. *Efsane Anamas I-II*: Küçük yaşta, küçük bir hırsızlık yapan çocuk annesi tarafından bir ikaz almaz ve hırsızlıklarını büyütür. Bir gün hükümet kuvvetleri tarafından yakalanan oğlanın idam fermanı çıkar. İdam sehvasında son isteği sorulduğunda annesinin tatlı dilinden öpmek ister. Annesini yanına getirdiklerinde dilini ısırarak koparır. Bunu niye yaptığını sorduklarında, Hırsızlığa annesi yüzünden

alıştığını, annesinin bu konuda hiçbir uyarı yapmadığını söyleyerek, “Beni asmayın anamı asın!” der. Bu söz zamanla oğlanın yaşadığı bölgeye “Anamı asın” sözünden hareketle Anamas olur (Göde, 2010, s. 135).

Efsanede bir annenin oğluna kıyamayıp yanlış yaptığı hareketlerde onu uarmaması sonucu oğlunun ileriki yaşamında daha kötü olaylara sebebiyet vermiştir. Sevginin de olsa fazlası her zaman zarar verici olduğunu görmekteyiz. Eğitim bilimlerinde ismi sıkça geçen Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre sevgi ve aidiyet ihtiyacı üçüncü sırada yer almaktadır. Bu, kişinin yaşamını sürdürmesi için bir motivasyon kaynağıdır. Bu kaynağı aşırıya kaçmadan idame ettirmekte fayda vardır.

Efsanemizi öğrenme kavramları açısından ele alacak olursak; öğrenme ilk olarak ailede başlar. Özensel: “Ailenin toplum içinde önemli işlevleri vardır. Çocukların yetiştirilmesi ve topluma kazandırılması bu işlevlerin başında gelir ki bundan başka kurumlarda gerçekleşmesi pek mümkün değildir” (Özensel, 2004, s. 77).

Çocuğunun yaptığı yanlış olduğuna dair anneden bilişsel bir dönüt almamış ve bunu doğru bir davranış olarak algılamıştır. Bu noktada çocuğun eğitiminde rol model olan ebeveynlere büyük iş düşmektedir. Çocuğun değer mekanizmasının işleve başlayabilmesi için bilişsel dönütler alıp, bunları kendi düşünce süzgecinden geçirerek ahlaki bir koda dönüştürmesi gerekir.

Eğitim bilimleri yaklaşımları içerisinde yer alan ‘değer telkini’ yöntemiyle çocuğa hırsızlığın kötü bir şey olduğunu öğretmek. Bu yaklaşım en eski değer yaklaşımıdır.

Yetişkinler ahlaki değerleri çocuklara telkin ederek onların hareketlerini biçimlendirebilirler. (Halstead ve Taylor, 2000)

Eğitim bilimleri yaklaşımları içerisinde yer alan diğer bir yaklaşım da davranış değiştirme yaklaşımıdır.

Skinner tarafından ortaya konulan edimsel koşullanmanın ilkeleri dikkate alınarak geliştirilmiştir (Aslan, 2019, s. 160). Bu efsanede çocuk yaptığı hırsızlık hareketinden olumsuz dönüt almayınca bunu pekiştirip edimsel koşullanmıştır.

Göde:” Burada çocuk ayırt etmeyi de fiili şartlanma ile öğrenmedir. Yaptığı uygunsuz hareketler sonucunda, annesi tarafından olumsuz bir almayan yani cezalandırılmayan çocuk, bu hareketinin yanlış bir davranış olduğunu da ayırt etmemekte ve doğru ile yanlış arasındaki farkı görememektedir” (Göde, 2001, s. 20).

Evlat sevgisinin işlendiği diğer efsane şu şekildedir:55. *Efsane Anamas Efsanesi*: Dul kadın oğlunu tek başına büyük ümitlerle yetiştirir ve evlendirir. Fakat gelin annesini evde istememekte ondan kurtulmak istemektedir. Kocasına onu dağlara bırakıp, orada öldürüp kurtulmak istediğini söyler. Oğlan annesini dağa çıkarır ve orada anasını asıp öldürür ciğerini de çıkarıp dağdan inerken ayağı bir taşa takılıp düşer. Elindeki ciğerden bir inleme sesi gelir. Bu sesi duyan oğlan yaptığı hatayı anlayarak, eve dönüp karısına” keşke anamı asacağıma seni asaydım” der (Göde, 2010, s. 138).

Benzer sevgi değeri temasının görüldüğü *Burdur Efsaneleri 20. Efsane Yürekte Gelen Ses ve Ana Yüreğinde* anne –evlat sevgisi benzer şekilde işlenmiştir (Acar, 2013, s. 172).

Bu efsanelerde ortak değer teması olarak annenin evladına duyduğu koşulsuz sevgiden bahsedilmiştir. Evladının ayağının en ufak bir taşa takılması bile ölü bir annenin ciğerini sızlatmıştır. Türk halk kültüründe anne –evlat arasındaki bağa dair birçok atasözü ve özdeyişler mevcuttur. “Ana gibi yar olmaz”, “Anelik yürekte bir sızdır”, “Bir ana dokuz evlada bakmış; dokuz evlat bir anaya bakamamış”.

Aynı evlat sevgisinin işlendiği benzer temaya sahip olan diğer efsane bu sefer bir babanın kızına duyduğu evlat sevgisidir. Anneden farklı olarak dikkat çekicidir.

101. *Efsane Altın Beşik Efsanesi*: Kızını komşu bir yöreye gelin veren kral, bir müddet sonra doğan torunu için beşik yaptırarak hediye yollar. Bayat yöresinde susuzlukla mücadele eden kızı ise babasından altın beşik yerine su ister. Bunun üzerine kral olan baba kendi yaşadığı yerden kızının yaşadığı yere kanallarla su akıtır (Göde, 2010, s. 191).

Efsanede geçen yörenin Ağlasun / Sagalassos antik kentinde bugün de yapılmış olan su kanallarının kalıntılarını görmekteyiz. Yapılan su kanalları taştan ve yüksektedir. O kadar uzak mesafeye o kadar muazzam bir peyzaj işçiliği görenleri hayrete düşürdüğünde efsanenin benzer varyantları anlatılır ve şu söz hafızaya kazınır: “Kral bile evlat sevgisine yenik düşmüştür.”

2. 8. Vatanseverlik

Vatan kavramı Türkçe Sözlüğe göre “bir milletin üzerinde egemenlik kurduğu ülke” (TDK, 2020). Türk kültüründe en önemli değerlerden biri de vatanseverliktir.

Çünkü vatan sevgisi Türk milleti için her şeyden önce gelmektedir. Vatanseverlik milli birlik ve beraberlik duygusunu pekiştirerek bilişsel bir düzeye ulaştırır.

Ulusal değerlerin özellikle vatan sevgisinin çocuklara küçük yaşta kazandırılmasını ve insanların bağlı buldukları topluma karşı aidiyet duygusu hissettiklerini vurgulamıştır (Güven, 2014, s. 104).

İncelenen efsanelerde örnekler şu şekildedir:

116. Efsane Kesikbaş: Kurtuluş Savaşı yılları sırasında büyük yararlılıklar sağlamış bir kahraman olan Fethi Bey, savaş meydanında düşman tarafından kopartılan başını koltuğunun altına alıp savaşıma devam etmiştir. Savaştan sonra yedi arkadaşıyla birlikte Isparta’da bir mahalleye ad olan (Yedi Şehitler Mahallesi) bugün türbesinin bulunduğu yere kadar gelmiş ve burada şehadete ermiştir.

Yıllar sonra bu türbenin bulunduğu yerden yol geçirmek istenmiş fakat bir türlü başarılı olunamamıştır. En sonunda Kesikbaş Dede’nin türbesini yıktırmak istemediği anlaşılmıştır (Göde, 2010, s. 373).

Benzer temaya 122. Efsane Veli Baba’nın Ordu’yu Doyurmasında da rastlamaktayız.

Eğitsel İleti: Doğup, büyüdüğümüz, üzerinde yaşadığımız ortak ülkü birliğine sahip olduğumuz vatanımızı korumak ve sevmek bizim en vazgeçilmez değerlerimizdendir.

2. 9. Yardımseverlik

Yardımseverlik Türkçe Sözlükte “Hayırseverlik” (TDK, 2020) olarak geçmektedir.

Türk İslam kültürünün önemli manevi değerlerinden biri de yardımseverliktir. Yardımseverliğin egemen olduğu toplumlarda bir arada yaşama bilinci pekişerek toplumun birbirine sıkı bağlarla bağlanır; dostluk, kardeşlik, arkadaşlık gibi manevi duygular da gelişim sağlar.

İncelediğimiz efsanelerde yardımseverlik değeri; istenmeyen davranış olarak cimrilik kavramı üzerinde vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra yardımseverlik vatan ve din uğruna savaşan askerlere de Allah’ın yardımı Şeyhler, Hızır, evliyalar dervişler gibi kutsiyet arz eden kişiler vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Anadolu Efsanelerinde savaş meydanındakilere yardım motifi ve tayyi mekân ve tayyi zaman motifleri şeklinde görülmektedir.

9. Efsane Eşek Taşı: Cimri bir kadın ekmek yaparken yanına gelen dilenciye bir şey vermez ve onu geri çevirir. Giden dilencinin bedduası sonucu ekmek yaptığı yerde cimri kadın taş kesilir (Göde, 2010, s. 77).

Yine benzer tema 10. Efsane Çeç Tepesinde geçmektedir. Zengin bir çiftçinin harman yaptığı zaman bir dilenciye buğday vermemesinden dolayı saman yığınlarıyla birlikte taş kesilmiştir (Göde, 2010, s. 79).

25. Efsane Köstebek: Yaylada yün kıran bir çoban gelmekte olan dilenciye görünce yünlerini saklar. Dilencinin bedduasını alan çoban köstebek halini alır ve toprağı eşeleyerek yerin altına girer (Göde, 2010, s. 99).

122. Efsane Veli Baba’nın Orduyu Doyurması: Savaş sırasında ordusuna yiyecek arayan Sultan Kılıçaslan sorup soruşturur ve Veli Baba dergâhını bulur. Veli Baba küçük bir tencere yemekle ordudaki tüm askerleri doyurur. Bir şinik arpa ve iki çuval saman ile de tüm atları doyurur. Koyduğu yiyecekler yine de bitmez. Ordu oradan ayrılıp savaşa devam eder. Tam düşman tarafından sıkıştırıldıkları anda Sultan: “Yetiş ya Veli Baba” nidası üzerine ortalığı kaplayan bir toz bulutu onları hezimetten kurtarır (Göde, 2010, s. 379).

Eğitsel İleti: Yardımlaşma değeri efsanelerde sıkça vurgulanmıştır. Toplumsal yaşamda yardım muhtaç olanlara, zor durumda kalanlara yapılan bireysel ve sosyal değerdir. Dayanışma, birlik ve beraberliği de güçlendiren bir değerdir.

3. SONUÇ

Isparta Efsaneleri (yüz kırk beş efsane) eğitsel iletiler göz önünde bulundurularak değerler bağlamında incelenmiştir. Yaşanılan sosyal çevrede en çok yer verilen değerlerin sevgi, saygı, yardımseverliğin ilk sırada yer aldığını tespit edildi. Efsanelerin meydana geldikleri yere göre anlam

kazanıp, içinde bulundurdukları gelenek, görenekleri (değerleri) gelecek nesillere aktarma işlevinden yola çıkılarak çeşitli değerlendirmeler yapıldı.

Bu değerlendirmeler neticesinde kültür hazinesinden güzel bir örnek olan *Isparta Efsanelerine* gerek ders kitaplarında gerekse diğer yazılı ders materyallerinde sıkça yer vermeli ve nesillerimize bunu en iyi şekilde aktarmalıdır. Toplumun en önemli dinamikleri olan ve bizi biz yapan değerlerimizden asla vazgeçmemelidir. Unutmayalım, değerlerini kaybeden toplumlar yok olmaya mahkûmdurlar.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2013). Burdur efsaneleri üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı, 2013. Isparta.
- Aslan, S. (2019), Karakter ve değer eğitiminde kullanılan yaklaşım, Yöntem ve Teknikler, ed. Vedat Aktepe, Mevlüt Gündüz içinde, Karakter ve değer eğitimi, Pegem Akademi, Ankara
- Aydın, M. (2011). Değerler, işlevleri ve ahlak, Eğitime Bakış Dergisi, 7(19), 39-45.
- Bozkurt, E. (2019), Karakter eğitimi ve değerler eğitimi ile ilgili kavramlar, ed. Bayram Özer içinde, Karakter ve değerler eğitimi, Pegem Akademi, Ankara.
- Çevirme, H. (2004). Masal ve efsanelerde halk eğitimi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(7).
- Çıblak, N. (1995). İçel efsaneleri üzerine bir araştırma inceleme (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Dili Edebiyatı Anabilim Dalı, 1995. Adana.
- Çınar, F. (2019), Kavramsal çerçeve, ed. Vedat Aktepe, Mevlüt Gündüz, Karakter ve değer eğitimi içinde, Pegem Akademi, Ankara.
- Ergun, M. (1997). Türk Dünyası Efsanelerinde değişme motifi. Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu.
- Erol, M. (1996). Taşeli platosu efsaneleri (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.
- Göde, H. A. (2001), Anamas efsanesinin öğrenme kavramları açısından değerlendirilmesi, Erciyes, 24/287 Kayseri
- Göde, H. A. Tatlıcan N. (2016), Geleneksel Isparta ekmeği etrafında şekillenen somut olmayan kültürel mirasın turistik, eğitimsel ve ekonomik işlevlerinin yaratılmasına yönelik yaklaşımlar, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, (38), 125-143.
- Göde, H. A. (2010), Isparta Efsaneleri, Fakülte Kitabevi, Isparta
- Gönen, S. (2011), Türk Kültüründe Kız Kaçırarak Evliliğin Köy Seyirlik Oyunlarındaki İzleri, Türkiyat Araştırmaları Dergisi, sayı:45
- Güven, A. Z. (2014), Değerler Eğitimi ve Türkçe Derslerinde Değerlerin Kullanımı, Palet Yayınları, Konya
- Haltada, J. M ve Taylor, J. M. (2000), Learning and teachings about values, A review of resent research, Cambridge Journal of Education, 30(2), 169-202
- Keskin, Y. (2016), Değerlere Genel Bir Bakış: Tanımı, Özellikleri ve İşlevi, Sınıflandırması, Mustafa Köylü ed. Teoriden Pratiğe Değerler Eğitimi içinde, Nobel: Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı (03 Mayıs 2018). İlköğretim 4, 5, 6 ve 7. Sınıf Sosyal Bilgiler Öğretim Programı. Ankara. Erişim adresi: <http://mufredat.meb.gov.tr/Programlar.aspx>
- Meydan, A. (2019), Modern ve Çok Kültürlü Toplumlarda Değerler Krizi ve Eğitim, ed. Mevlüt Gündüz, Karakter ve Değer Eğitimi içinde, Pegem Akademi, Ankara
- Özensel, E. (2003), Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer, Değerler Eğitimi Dergisi, 1(3)
- Özmen, F. (2019), Anadolu Türk Efsanelerinde Ödüllendirme Motifi Üzerine Bir Değerlendirme, Akra Kültür Sanat ve Edebiyat Dergisi, (s. 19) c. 7
- Rokeach, M. (1973), The Nature of human Values, New York: The Free Press
- Sakaoğlu, S. (1992), Efsane Araştırmaları, Selçuk Üniversitesi Yayınları, Konya
- Sönmez, Altınsu, Ö. (2019), Gelin Kaynana Çatışması Üzerine Sosyolojik Bir Analiz, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi,
- Şenesen Okuşluk, R. (2020), Adana Efsaneleri, Heyamola Yayınları, İstanbul
- Tatçı, M. (1990), Yunus Emre Divanı I İnceleme, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.

Toprak, A. (2019), Türk Kültüründe Misafirperverlik ve Sofra Açmak/Sofra Çekmek, Mecmua Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:4 Sayı:7, ss. 74-81

Türk Dil Kurumu, (08 Mart 2020). Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr>.

Yaman, E. (2016), Değerler Eğitimi, Akçağ Yayınları, Ankara

Yılar, Ö. (2005), Mit-Efsane ve Eğitim, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:11 Erzurum

Yıldız, E. (2013), Türkçede Sevgi Sözlere, Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

Geliş Tarihi / Received : 23.05.2022 / 05.23.2022

Kabul Tarihi / Accepted : 26.06.2022 / 06.26.2022

Araştırma Makalesi - Research Article

DOI: <https://www.doi.org/10.55580/oguzhan.1120069>

KİLİT FABRİKASI İÇİN AHP YÖNTEMİ İLE MODÜL TABANLI ERP (KURUMSAL KAYNAK PLANLAMA) YAZILIMI SEÇİMİ

MODULE BASED ERP (ENTERPRISE RESOURCE PLANNING) SOFTWARE SELECTION BY AHP METHOD FOR LOCKS FACTORY

Mehmet Yavuz KANKAVI^a, Batuhan KOCAOĞLU^b

ÖZ: Kurumsal kaynak planlaması günümüz dünyasında şirketlerin çalışma dünyasında önemli yeri olan bir sistemdir. Giderek daha fazla şirket ve sektör ERP (Kurumsal Kaynak Planlama) yazılımlarına yönelmektedirler. Faaliyetleri orkestra uyumunda koordine etmesi beklenen ERP yazılımları şirket içi verimliliğin artışına ve şirketin piyasa rekabetinde ön saflarda yer almasına katkıda bulunabilir. Ancak pahalı bir yatırım olan ERP yazılım seçimi dikkatle yapılmalıdır. Çok kriterli karar verme teknikleri doğru karara ulaşmakta yardımcı olurlar. Bu çalışmada en uygun ERP yazılım seçiminde en popüler çok kriterli karar verme tekniklerinden olan AHP kullanılacaktır.

Anahtar Kelimeler : *Analitik Hiyerarşi Proses (AHP) ,Kurumsal Kaynak Planlaması(ERP) ,ERP Seçim Kriterleri, Karar Verme Yöntemleri .*

ABSTRACT: Enterprise resource planning (ERP) system selection is very important for a company as it completely affects production and service methodology of enterprises. Moreover ERP selection is getting increasingly more difficult because of a large variety of ERP software solutions available. The present study aims to select the most suitable software between two elected candidates after some analysis for the final decision by using a technique with analytic hierarchy process (AHP) support in a lock factory which is planning to use ERP software that will create orchestral harmony in managing activities and will contribute greatly to increasing their efficiency and being ahead of the competition. Multi criteria decision making methods can provide good base for satisfactory decisions. In this study ,AHP(Analytic Hierarchy Process) one of the most popular multi criteria technique will be used to select the most suitable ERP software for the lock company.

Keywords: *Analytic Hierarchy Process (AHP) ,Enterprise Resource Planning (ERP) , ERP selection, Decision Making Methods.*

^a Doktora Öğrenci, Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, ykankavi@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6270-3292>

^b Prof. Dr., Piri Reis Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, batuhan.kocaoglu@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6876-1362>

1. GİRİŞ

Günümüzün küreselleşen ve dijitalleşen Dünya Ekonomisi şirketleri yeni arayışlara yöneltmektedir. Küresel bir köy olan dünyamızda şirketler her gün yeni bir gelişme ile karşılaşmakta rekabet kızışmakta müşteri alışkanlıkları değişmektedir. Bu gelişmeler şirketlerin iş yapış şekillerini sorgulamasını zorunlu kılmaktadır. Uzman ekiplerin ve departmanların önemi artmaktadır Uzmanlığın artması sorunları çözmekte çünkü aynı yapı içinde iş birliği ve uyumun senkronize çalışmanın önemi artmaktadır (Farbey, Targett, ve Land, 1994).

İşte bu noktada Türkçe olarak Kurumsal Kaynak planlaması yazılımları olarak da adlandırdığımız ERP yazılımlar şirketlerin içerisindeki süreçlerin uyumlu ve başarılı şekilde yürütülmesini sağlamak üzere dizayn edilmektedirler. Giderek daha fazla şirket ERP çözümlerine yönelmektedir. Özellikleri ve sağladıkları olanakların yanı sıra ERP çözümleri son derece pahalı sistemler olduğundan doğru seçim çok önemlidir (Anandarajan ve Wen, 1999).

Bu çerçevede Kurumsal kaynak planlaması yazılımları arasında en uygunun seçimi ve şirket bünyesinde hızlı adaptasyonu son derece önemlidir. Türkiye'nin en önemli sanayi kuruluşlarından olan bir Kilit fabrikası mevcut kriterlerle en uygun karara varmak istemektedir. Çok kriterli karar verme yöntemleri bu tür sorunların çözümünde doğru karara varmayı desteklemektedir. AHP (Analitik Hiyerarşi Prosesi) Çok kriterli karar verme yöntemlerinin en popülerlerdendir.

Bu çalışmada bir sanayi kuruluşu için modüler tabanlı ERP yazılım seçimi çok kriterli karar verme yöntemlerinden olan AHP (Analitik Hiyerarşi Prosesi) ile yapılacaktır.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

2.1. ERP

Literatürde ERP veya diğer IT/IS yazılım seçimlerinde bir dizi farklı metot veya yaklaşımlar vardır. Her değerlendirme tekniği diğerinden farklı özellikler gösterir. Her metodun kendine özgü sınırlılıkları vardır. Umble, IT/IS ve ERP yazılım uygulamalarına ilişkin bir dizi kritik başarı faktörlerini gözden geçirdi. Bazı faktörler şöyle sıralanır: Üst Yönetim Desteği, Net amaç ve hedefler, mükemmel proje yönetimi İş sürecinin yeniden yapılanması, Veri doğruluğu, Yazılım geliştirme testi, Sorun giderme, Kullanıcı Eğitimi, Uygun paketin dikkatli seçimi, danışman kullanımı, vb. Bu faktörler ERP seçimi ve sistem içinde benimsenmesinde önemli rol oynar. ERP projelerindeki çoğu problemler şirketlerin kabul aşamasında doğru stratejik tercihler yapmamasından kaynaklanır (Yusuf, Gunasekaran, ve Abthorpe, 2004). Fakat, ERP sistemleriyle ilişkili yüksek potansiyel ticari faydalar ve riskler, kurumsal çapta etkiler, yüksek kaynak taahhüdü, yenilik uygulamaları, değişim yönetimini benimsemeyi herhangi bir yazılım veya gelişmiş üretim teknolojisini benimsemekten daha da karmaşık hale getirir. ERP seçim süreci planlama ile başlar, bilgi araştırması, seçim, değerlendirme, müzakere ile sürer seçimle sonuçlanır. Bu süreçte Yatırımın geri dönüşü (ROI), Net Mevcut Değer (NPV), Geri Ödeme Süreci, Fayda Maliyet Analizi gibi finansman değerlendirme teknikleri kullanılır.

Geleneksel olarak kullanılan yatırımın geri dönüşü (ROI) analizi zamanlamadaki herhangi bir riski veya değişikliği hesaba katmada yalnızca nakit akışlarını dikkate alır. Bu özellikle ERP gibi uzun vadeli projelerde kullanıldığında yetersizdir. ROI analizi ERP sisteminin getirdiği birçok niteliksel faydayı yakalayamaz (Karaarslan ve Gundogar, 2008). Clemons bu analizi sadece alternatif projelerin sıralamasında kullanmayı önerir.

Net mevcut değer (NPV) projenin tüm nakit akışlarının o anki değerine indirildiği diğer bir tekniktir. Genellikle kullanılan oranlar yönetim tarafından keyfi olarak belirlenen firma maliyet sermayesi veya proje riski gibi faktörleri hesaba katar. Bu standart muhasebe teknikleri bugünün IT/IS çevresinde yeterince işlemez. ERP gibi bir stratejik IT/IS yatırımı ile ilgili faydalar sık sık önemli finansal olmayan yararları içerir. Bununla birlikte uzmanlar maddi olmayan maliyetler ve yararları hesaba katmak için bazı finansal olmayan teknikleri de önermeye başladılar.

Maiden ve Ncube tedarik odaklı gereksinim mühendisliği yöntemi (PORE)ni kullanır. Bu yöntem beş süreç yenilemeli bir metod önerir. Kullanıcılardan gereksinimler toplandıktan sonra adayları değerlendirmeye bir veya daha fazlasını seçmeye hizmet eder ve sözleşmeyi müzakere eder.

Diğer bir yaklaşım da Raf dışı seçeneği anlamına gelen Off the Shelf option (OTSO)dur. (OTSO) Kontio tarafından önerilen altı aşamalı süreçte araştırma, değerlendirme ve yeniden kullanılabilirliğe seçimine yönelik bir metottur (Karaarslan ve Gundogar, 2008). Sistach da diğer çalışmaların daha detaylı tanımı görülür. Teltumbde nominal grup teknik ve AHP temelinde ERP projesini değerlendiren bir çerçeve önerdi. Bu çalışmada on temel kriter vardır

- 1) Strateji uyumu
- 2) Teknoloji
- 3) Değişim yönetimi
- 4) Risk
- 5) Uygulanabilirlik
- 6) İşlevsellik
- 7) Satıcı kimlik bilgileri
- 8) Esneklik
- 9) Maliyet
- 10) Yarar

Wei, ERP seçimi için AHP temelli bir yaklaşım önerdi. Onun AHP hiyerarşisi 4 seviyeden oluşuyor. Seviye 2 İki alt ana hedeften oluşur: sistem faktörleri, satıcı faktörleri. Seviye 3 çeşitli ERP sistemlerini ve satıcıyı ölçmek için kullanılan ilişkili nitelikleri içerir. Yazılım faktörlerinde altı temel nitelik vardır.: Toplam maliyet, uygulama zamanı, işlevsellik, kullanıcı dostluğu, esneklik, güvenilirlik.

2.2. AHP

Bu çalışmada en uygun ERP yazılımını seçmek için AHP yöntemi kullanıldı. Bir ERP seçim sürecinde, Wei den farklı olarak genel IT/IS sistem özelliklerine ek olarak ERP modüllerinin kabiliyetlerini de dikkate almanın önemli olduğu belirtildi ve ERP alt modülleri hedefler hiyerarşisine eklendi.

AHP temel olarak ERP yazılım seçim problemlerinde kullanılan kalitatif ve kantitatif kriterleri ele alan doğal yeteneği nedeniyle kullanılmaktadır. Bu yüzden yöneticiler tarafından kolaylıkla anlaşılabilir ve kullanılmaktadır. Thomas L. Saaty tarafından geliştirilen Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) Çok kriterli karmaşık problemlerin çözümünde kullanılan en popüler metotlarından biridir.

AHP, karar vericilere Ana hedef, kriter, alt kriter, seçenekler ve bunların arasındaki ilişkileri içeren hiyerarşik yapıda karmaşık problemlerin modellemesine izin verir. AHP'nin en önemli bir özelliği bilgi, tecrübe, bireysel görüşler ve öngörülerini mantıksal bir biçimde birleştirmesidir. AHP'nin çok geniş bir uygulama alanı vardır ve: tesis yerleşim problemi, tedarikçi seçim problemi, kalite kontrol sistemi, bilgi teknolojisi dış kaynak kullanımı kararı vb. gibi birçok karar destek problemlerinin çözümünde kullanılmaktadır. Vaidya ve Kumar AHP uygulamasının literatür taraması bir makale yayınladılar. Makalelerinde, farklı konularda AHP'yi kullanan 150 makaleyi analiz ettiler ve onları sosyal, ekonomik, mühendislik, eğitim, siyaset, üretim vb. gibi uygulama alanları bazına göre kategorize ettiler.

AHP, hem derecelendirme hem de iki veya daha fazla karşılaştırma yöntemlerini içerir. AHP problemin hiyerarşik yapısını hiyerarşik tanımlama ile başlar. En üst seviyede problemin karar amacını (amaç fonksiyonu) dikkate alır: Hiyerarşinin orta seviyesi karar, kriter ve alt kriterlerini içerir. Karar alternatifleri hiyerarşinin en alt seviyesinde yer alır. Daha sonra Saaty'nin ikili karşılaştırma ölçeği oluşturulur. Her hiyerarşik düzeyde çiftlerdeki verileri karşılaştırdıktan sonra her elemanın ağırlığı hesaplanır. Son adım öz değer ("Eigenvalue") yaklaşımını kullanarak karar elemanlarının göreceli ağırlığını tahmin etmek ve karar alternatifleri için bir dizi derecelendirmeye ulaşmak için karar öğelerinin göreceli ağırlıklarını toplamaktır.

3. VAKA ÇALIŞMASI

Sektörünün ilk AR-GE merkezini açarak yenilikçi ürün yaklaşımını sürdüren Kale Kilit Firması "Türkiye'nin En Çok Bilinen ve Tercih Edilen Kilit Markasıdır. Profesyonel AR-GE ekibi ve yaklaşık 1500 kişilik kadrosuyla, 8 ürün grubu altında her türlü güvenlik ihtiyacına uygun 350'nin üzerinde ürün üretiyor.

Sadece Türkiye’de değil, dünya pazarında da söz sahibi ve güvenilir bir marka konumunda olan Firma, her yıl düzenli olarak 100’den fazla ülkeye ihracat yapıyor. Bu sayede 13 kez kendi alanında ihracat şampiyonu olan marka, İSO (İstanbul Sanayi Odası) tarafından gerçekleştirilen ‘Türkiye’nin İlk 500 Sanayi Kuruluşu’ sıralamalarında yer alıyor

Firmanın sürekli gelişen yapısı nedeniyle birimler arası koordinasyon ve işlemlerin hatasız ve seri yürümesini de teminen ERP (kurumsal kaynak planlaması) yazılım seçimine karar verilmiştir. Ön araştırma için şirket içinden değişik departmanlardan 6 kişilik araştırma ekibi kurulmuştur. Ekip yalnız ERP yazılımlarını değil ERP kullanan şirketlerde başarı oranlarını da incelemiştir. Panorama Consulting grubun 2020 raporuna göre ERP yazılımı kullanan şirketlerin yalnızca %52,66’sı memnun olduğunu belirtmiştir. Şirketlerin bütçelerinde önemli yer tutan böyle büyük bir yatırımda memnuniyetin istenen seviyelerin altında olması ekibi başarı için şirketin iç yapısını bilen ve ERP projelerinde deneyimli şirket içi uzmanların görüşleri doğrultusunda araştırmanın derinleştirilmesine yöneltmiştir. Veri güvenliği ve erişilebilirliği açısından web tabanlı uygulamaların tercih edilmesi kararlaştırılmıştır. ERP yazılımlarının yüksek maliyetli yatırımlar olması, seçilen yazılımın uygulamasında oluşabilecek muhtemel aksaklıkların azaltılması ve uyumun kısa sürede sağlanmasını teminen sınırlı sayıda modülün ilk aşamada seçilmesine karar verildi. Fabrika için en önemli modül olan Üretim ve üretime bağlı olarak Finans, Lojistik, Kalite yönetimi yoğunlaşma kararı da alındı. Bu yaklaşım modüle göre tedrici yaklaşım olarak da adlandırılır. Ondan fazla ERP yazılımı konusunda tartışılmış web tabanlı ERP A ve ERP B yazılımları arasında seçim yapılmasına karar verilmiştir. ERP projelerinde deneyimli bünyeden 4 uzmandan yararlanma kararı alınmıştır. Seçilen uzmanlardan ilki Fabrika müdürü 15 yıl deneyimli ERP yazılım uygulamalarına hakim Makine mühendisi, 10 yıllık tecrübeli Bilgi işlem müdürü, 10 yıl tecrübeli Endüstri mühendisi Lojistik müdürü, Finans uygulamalarında 15 yıllık tecrübeli Finans müdürüdür. Seçim AHP (Analitik hiyerarşi prosesi) ne göre yapılacaktır.

“ Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP), karmaşık karar problemlerinde, karar alternatif ve kriterlerine göreceli önem değerleri verilmek suretiyle yönetsel karar mekanizmasının çalıştırılması esasına dayanan bir karar verme işlemidir (Timor M.,2010).” Bu proseste izlenen adımlar aşağıdaki gibidir:

Analitik Hiyerarşi Prosesinin Adımları:

- 1.Hedeflerin listesinin çıkarılması,
- 2.Hedefleri gerçekleştirmek için gerekli kriterlerin listelenmesi,
- 3.Her bir kriter için (n) muhtemel karar alternatifinin belirlenmesi,
- 4.Hiyerarşik Modelin belirlenmesi

Analitik Hiyerarşi prosesi ile Problem Çözme Aşamaları

AHP’ indeki öncelikli ve en önemli adım, karar unsurlarına ait hiyerarşik yapının oluşturulmasıdır.

Hiyerarşik yapının oluşturulmasından sonra AHP ile problem çözerken sırasıyla aşağıdaki aşamalar uygulanmaktadır.

a) AHP’ indeki işlemleri gerçekleştirmek için öncelikle bir “ Karşılaştırma Matrisi ”nin oluşturulması gerekmektedir (Irani, Ezingard, ve Grieve, 1997).

b) Elde edilen bu matris daha sonra bir “ Öncelikler Vektörü” ne dönüştürülür.

c) “ Uyum Oranı ” hesaplanır.

Uyum oranı hesabı ile AHP’de karşılaştırmalar arasındaki tutarlılık test edilmektedir. Karşılaştırmalardaki tutarsızlık oranı (Uyum Oranı/CR) için Kabul edilebilir limit 0.1’dir. Uyum Oranının (tutarsızlığın) 0,1’den büyük bulunması halinde karar vericilerinin yargılarının yeniden değerlendirilmesi gerekecektir.

Analitik Hiyerarşi Prosesi ile problem çözebilmek için probleme ait karar kriterleri, alternatif ve probleme ait hiyerarşik yapının belirlenmesinden sonraki ilk adım “Karşılaştırma Matrisi”nin oluşturulmasıdır (Davenport, 2000). Karşılaştırmalar yapılırken kullanılan ‘Önem Dereceleri’ tablosu aşağıda verilmiştir.

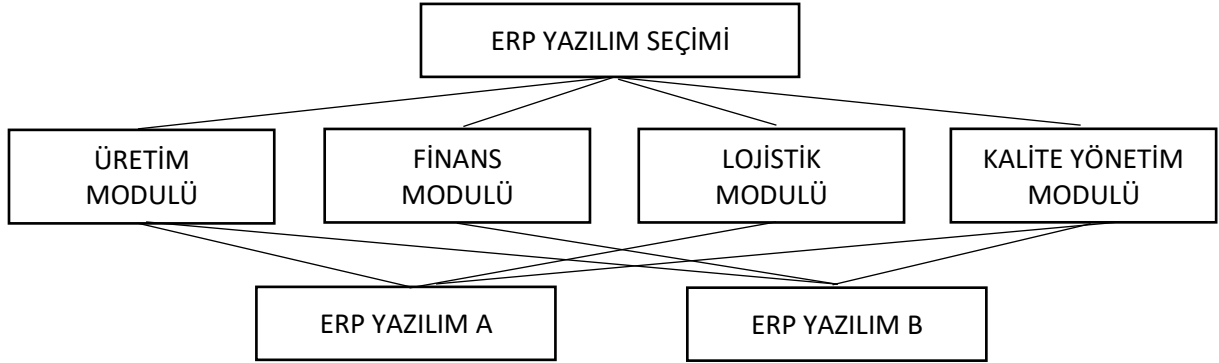
Tablo 1. Karşılaştırmada Kullanılan Önem Dereceleri Tablosu

Önem Derecesi	Tanım	Açıklama
1	Eşit Derecede Önemli	Her iki faktör aynı öneme sahiptir
3	Orta Derecede Önemli	Tecrübe ve yargılara göre bir faktör diğerlerine göre biraz daha önemlidir
5	Kuvvetli Derecede Önemli	Bir faktör diğerinden kuvvetle daha önemlidir
7	Çok Kuvvetli Derecede Önemli	Bir faktör diğerine göre yüksek derecede kuvvetle tercih edilmektedir
9	Mutlak Derecede Önemli	Faktörlerden biri diğerinden çok yüksek derecede önemlidir
2,4,6,8	Ara Değerleri Temsil Etmektedir	İki faktör arasındaki tercihte küçük farklar olduğunda kullanılır
Karşılıklı Değerler	İ, J ile karşılaştırılırken bir değer (x) atanmış ise, j, i ile karşılaştırılırken atanacak değer (1/x) olacaktır	

Kaynak: Saaty, T.L, Decision Making for Leaders, Lifetime Learning Publications, CA, 1982, S:78,

'1' sayısal oranı her alternatifin kendisi ile karşılaştırılmasında kullanılacaktır. Karşılaştırma matrisi satırlarında ve sütunlarında sırası ile 1-nci, 2-nci, ... Alternatifler yer almaktadır. Aşağıda bir örnek karşılaştırma matrisi yer almaktadır

Elde edilen bu matris daha sonra bir öncelikler vektörüne dönüştürülecektir. Bu matrisin elemanları toplamı 1'dir. Her bir kriter için karşılaştırma vektörü mevcuttur. Karşılaştırma matrisinin her bir elemanı için, Öncelikler matrisi, satırlarında alternatifler, sütunlarında karar kriterleri olacak şekilde birleştirilerek bir Tüm Öncelikler Matrisi oluşturulur.

Şekil 1. ERP Yazılım Seçim Hiyerarşisi

Son olarak da " Uyum Oranı " hesaplanır.

ÜM: Üretim Modülü

FM: Finans Modülü

LM: Lojistik Modülü

KM: Kalite Yönetim Modülü

Tablo 2. İkili karşılaştırma Matrisi (Kesirli Değer Bazında)

	ÜM	FM	LM	KM
ÜM	1	5	4	7
FM	1/5	1	1/3	3
LM	1/4	2	1	3
KM	1/7	1/3	1/3	1

Tablo 3. İkili Karşılaştırma Matrisi (Ondalık Değer Bazında)

	ÜM	FM	LM	KM
ÜM	1	5	4	7
FM	0,2	1	0,33	3
LM	0,25	2	1	3
KM	0,14	0,33	0,33	1
TOPLAM	1,59	8,33	5,66	14

Tablo 4. Normalize İkili Karşılaştırma Matrisi

	ÜM	FM	LM	KM
ÜM	0,6829	0,6002	0,6861	0,5000
FM	0,1258	0,1200	0,0858	0,2143
LM	0,1572	0,2401	0,1715	0,2143
KM	0,0898	0,0400	0,0572	0,0714

Tablo 5. Kriter Ağırlığı

	ÜM	FM	LM	KM	Kriter Ağırlığı
ÜM	0,6289	0,6002	0,6861	0,5000	0,6038
FM	0,1258	0,1200	0,0858	0,2143	0,1365
LM	0,1572	0,2401	0,1715	0,2143	0,1957
KM	0,0898	0,0400	0,0572	0,0714	0,0646

Tablo 6. Uyum Matrisi (Ondalık Değer Bazında)

Kriter Ağırlığı	ÜM	FM	LM	KM
	0,6038	0,1365	0,1957	0,0646
ÜM	1	5	4	7
FM	0,2	1	0,33	3
LM	0,25	2	1	3
KM	0,14	0,33	0,33	1

Tablo 7. Ağırlıklı Değer Matrisi (Kriter Ağırlığı X Önem Derecesi)

Kriter Ağırlığı	ÜM	FM	LM	KM
	0,6038	0,1365	0,1957	0,0646
ÜM	0,6038	0,6825	0,7828	0,4522
FM	0,1208	0,1365	0,0979	0,1938
LM	0,1510	0,2730	0,1957	0,1938
KM	0,0845	0,0450	0,0646	0,0646

Tablo 8. Ağırlıklı Toplam Değer/Kriter Ağırlık Oryantasyonu

	ÜM	FM	LM	KM	Ağırlıklı Toplam Değer	Kriter Ağırlığı	Ağırlıklı Top değer/kriter ağırlık oranı
ÜM	0,6038	0,6825	0,7828	0,4522	2,5213	0,6038	4,17572
FM	0,1208	0,1365	0,0979	0,1938	0,5489	0,1365	4,0213
LM	0,1510	0,2730	0,1957	0,1938	0,8135	0,1957	4,1566
KM	0,0845	0,0450	0,0646	0,0646	0,2588	0,0646	4,0055

$$\lambda_{\max} = \frac{4,1762 + 4,0213 + 4,1566 + 4,0055}{4} = 4,088$$

$$Uyum\ Indeksi(C.I) = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = \frac{4,0898 - 4}{4 - 1} = 0,03358$$

$$Uyum\ oranı = \frac{0,03358}{0,90} = 0,03711$$

$$Uyum\ oranı = 0,03711 < 0,10$$

Uyum oranı belirlenen sınırlar içinde çıktığı için kriterler güvenilirdir. Ayrıca belirlenen dört uzmana modüller hakkında sorular sorulup puanlama yapıldı. 1 -10 arası puanlar verildi. Aşağıda Üretim modülüne ilişkin soru örnekleri de görülmektedir.

Tablo 9. ERP Yazılım Seçim Sonuç Tablosu

	ERP YAZILIM A			ERP YAZILIM B		
	Verilen Puan	Kriter Ağırlık	Sonuç	Verilen Puan	Kriter Ağırlık	Sonuç
UM	4,96	0,6038	2,995	5,48	0,6038	3,309
FM	2,4	0,1365	0,328	2,2	0,1365	0,300
LM	1,2	0,1957	0,235	1,1	0,1957	0,215
KM	0,18	0,0646	0,012	0,1	0,0646	0,006
Genel Toplam			3,569			3,831

4. SONUÇ

Uzmanların puanları ile kriter ağırlıklarının çarpımı ile elde edilen sonuçların toplamında daha yüksek puan alan ERP YAZILIM B seçildi. Bu modül uluslararası kaynaklı bir yazılım olup firmanın yurtdışı ticari ilişkilerinde de yararlı olabilecek bir yazılım olduğu da değerlendirildi.

ERP YAZILIM B'nin birimler arasında orkestra uyumunda faaliyet koordinasyonu sağlayacağı kaynak kullanımındaki verimlilik ile kar maksimizasyonuna katkıda bulunacağı, bu gelişmelerin şirketin iç ve dış piyasadaki yerini sağlamlaştıracağı da değerlendirilmektedir.

Bundan sonraki çalışmalarda Modül bazlı çalışmaların artmasının ERP proje uygulamalarında verimlilik artışı ve kullanıcı bazında müşteri memnuniyetinin artışına katkıda bulunacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Anandarajan, A., ve Wen, H. J. (1999). Evaluation of Information Technology Investment. *Management Decision*, 37(4), 329-339. doi:10.1108/00251749910269375
- Davenport, T. H. (2000). *Mission critical: Realizing the promise of Enterprise Systems*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Farbey, B., Targett, D., ve Land, F. (1994). Matching an IT project with an appropriate method of evaluation: A research note on 'evaluating investments in it'. *Journal of Information Technology*, 9(3), 239-243. doi:10.1057/jit.1994.23
- Irani, Z., Ezingard, J., ve Grieve, R. (1997). Integrating the costs of a manufacturing it/is infrastructure into the investment decision-making process. *Technovation*, 17(11-12), 695-706. doi:10.1016/s0166-4972(97)00060-6

- Karaarslan, N., ve Gundogar, E. (2008). An application for modular capability-based ERP software selection using AHP Method. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 42(9-10), 1025-1033. doi:10.1007/s00170-008-1522-5
- Kumar, V., Maheshwari, B., ve Kumar, U. (2003). An investigation of critical management issues in ERP implementation: Emperical evidence from Canadian organizations. *Technovation*, 23(10), 793-807. doi:10.1016/s0166-4972(02)00015-9
- Maiden, N., ve Ncube, C. (1998). Acquiring cots software selection requirements. *IEEE Software*, 15(2), 46-56. doi:10.1109/52.663784
- Timor, M. (2010). *Yöneylem araştırması*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Teltumbde, A. (2000). A framework for evaluating ERP projects. *International Journal of Production Research*, 38(17), 4507-4520. doi:10.1080/00207540050205262
- Umble, E. J., Haft, R. R., ve Umble, M. (2003). Enterprise resource planning: Implementation procedures and critical success factors. *European Journal of Operational Research*, 146(2), 241-257. doi:10.1016/s0377-2217(02)00547-7
- Verville, J., ve Halingten, A. (2002). An investigation of the decision process for selecting an ERP software: The case of ESC. *Management Decision*, 40(3), 206-216. doi:10.1108/00251740210420156
- Verville, J., ve Halingten, A. (2003). The effect of team composition and group role definition on ERP acquisition decisions. *Team Performance Management: An International Journal*, 9(5/6), 115-130. doi:10.1108/13527590310493864
- Verville, J., ve Halingten, A. (2003). The effect of team composition and group role definition on ERP acquisition decisions. *Team Performance Management: An International Journal*, 9(5/6), 115-130. doi:10.1108/13527590310493864
- Yusuf, Y., Gunasekaran, A., ve Abthorpe, M. S. (2004). Enterprise Information Systems Project Implementation:. *International Journal of Production Economics*, 87(3), 251-266. doi:10.1016/j.ijpe.2003.10.004

Geliş Tarihi / Received : 24.05.2022 / 05.24.2022

Kabul Tarihi / Accepted : 26.06.2022 / 06.26.2022

Araştırma Makalesi - Research Article

DOI: <https://www.doi.org/10.55580/oguzhan.1120540>

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDA SONA ERME NEDENLERİ*

REASONS FOR TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT OTHER THAN TERMINATION

Hasan Hüseyin UMUTLU^a

ÖZ: İş sözleşmesi, konusu iş görme olan ve taraflara karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. İş sözleşmesi; hukuki niteliği bakımından özel hukuk sözleşmesi olup, işçinin şahsına bağlı bir sözleşmedir. İşçinin şahsına bağlı olması ve bağımlılık düzeyinde iş ilişkisinin yürütülüyor olması, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en temel unsurdur. İş sözleşmesinin sona ermesi genel olarak iki gruba ayrılır. Şöyle ki; fesih bildirim ile sona ermesi ve fesih bildirim dışında sona ermesidir. İş sözleşmesinin fesih bildirim ile sona ermesi tarafların tek taraflı irade beyanları ile sözleşmenin sona erdirilmesidir. İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesinde bildirimli fesih, 24 ve 25. maddelerinde ise bildirimsiz fesih halleri olarak düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin fesih bildirim dışında sona erme halleri ise; tarafların anlaşması (ikale), belirli sürenin sona ermesi, ölüm ve diğer özel haller olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler : İş Sözleşmesi, İ kale, Belirli Sürenin Sona Ermesi, Ölüm, Diğer Nedenler.

ABSTRACT: An employment contract is a contract whose subject is business and which imposes mutual obligations on the parties. Business arrangement; In terms of its legal nature, it is a private law contract and is a contract dependent on the worker. The fact that the employee is dependent on himself and that the employment relationship is carried out at the level of dependence is the most basic element that distinguishes the employment contract from other employment contracts. Termination of employment contract is generally divided into two groups. Namely; ends with the notice of termination and ends with the notice of termination. The termination of the employment contract with the notice of termination is the termination of the contract with the unilateral declaration of intent of the parties. Termination of the employment contract through termination is regulated as notified termination in Article 17 of the Labor Law No. 4857, and as undeclared termination in Articles 24 and 25. In cases where the employment contract is terminated other than the notice of termination; Agreement of the parties (resignation), expiration of a certain period, death and other special circumstances.

Keywords: Employment Contract, Agreement of the Parties, Expiration of a Certain Period, Death, Other Reasons.

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

^a Öğr. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Ağlasun Meslek Yüksekokulu, Hukuk Büro Yönetimi Programı, hhumutlu@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9218-8992>

1. GİRİŞ

İş sözleşmelerinin kuruluş aşamalarına bakıldığında bu tür sözleşmeler özel hukuk sözleşmeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani özel hukuk ilişkilerine uygulanan irade serbestisi ve şekil serbestisi gibi prensipler bu alanda da uygulama imkânı bulmaktadır. İş sözleşmelerinin tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İK) yapılmıştır. İK'nın 8'inci maddesine göre; "...bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir". İlgili düzenleme irdelendiğinde iş sözleşmelerinin temelinde iki taraflı olan ve işçi ile işverene karşılıklı yükümlülükler getiren bir sözleşme olduğu sonucuna ulaşılabilecektir.

İşçi ve işveren arasında irade serbestisi ilkesine göre kurulan iş sözleşmesinin her halde sonsuza kadar geçerli olacağını kabul etmek hayatın olağan akışına aykırı olacaktır. Çünkü iş ilişkilerinde tarafların yeterlilikleri, meziyetleri, sosyal statüleri, iş hayatından beklentileri gibi konular sürekli olarak değişebilecek durumlardır. Hal böyle olunca da öyle bir noktaya gelindiğinde iş ilişkisinin sona erdirilmesi gerekebilecektir. Hatta işçinin yaşlılık sebebiyle ve emekliliğe hak kazanarak işi bırakabileceği veya işverenin iflas etmesi nedeniyle de işçilerin işten çıkartılabileceği düşünülebilir.

Sözleşmelerin sona ermesinin genel nedenleri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK) düzenlenmiştir. Bu genel düzenlemelerin yanı sıra iş mevzuatı açısından, belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi ve toplu işçi çıkarma gibi haller de iş sözleşmelerinin sona ermesine yönelik özel durumlardır. Örneğin; 4857 sayılı İK m.29'a göre işverenin hangi hallerde toplu işçi çıkarabileceği düzenlenmiştir. Buna göre işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak isteyip, kanunun aradığı şartlarda işçi çıkartabilecektir. Bu düzenleme ile getirilen işçi çıkartma yetkisinin ise işveren tarafından tek taraflı olarak kullanılabilmesi göz önüne alındığında, ilgili maddeye göre işçinin iş ilişkisinin sonlandırılması, iş sözleşmesinin feshi olarak değerlendirilebilecektir.

Sözleşmelerin 6098 sayılı TBK hükümlerine göre genel sona erme sebepleriyle birlikte 4857 sayılı İK' da iş sözleşmelerinin fesih yoluyla da sona erebileceği belirtilmiştir. 4857 sayılı İK m.17 de bildirimli fesih, m.24-25 de ise bildirimli fesih halleri düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin fesih dışında sona erme nedenleri ise, tarafların anlaşması (ikale), Belirli sürenin sona ermesi, Ölüm ve diğer nedenler olarak kategori edilmektedir.

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDA SONA ERME NEDENLERİ

2.1. Tarafların Anlaşması (ikale)

Sözleşme serbestisi ilkesi, kanunun yasaklamadığı alanda tarafların karşılıklı iradeleri ile diledikleri türden sözleşme kurmalarına olanak sağlamaktadır. Bunun sonucunda ise yine tarafların bu ilke uyarınca karşılıklı anlaşarak kurdukları sözleşmeyi sona erdirmeleri de mümkündür.

İş sözleşmesinin tarafları da aralarında anlaşarak bu sözleşmeyi diledikleri zaman sona erdirebilirler¹. Tarafların sözleşmeyi sona erdirme yönünde yapmış olduğu anlaşmaya bozma sözleşmesi (ikale) adı verilmektedir². Bozma sözleşmesi, borç ilişkisinden doğan alacak ve borçlardan tarafların karşılıklı olarak vazgeçmeleridir³.

İş sözleşmesinin tarafların anlaşması, yani bozma sözleşmesi ile sona erdirilebilmesi için azami hangi kriterlere dikkat edilmesi gerektiği hususunda iş yasalarında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebepten dolayı bozma sözleşmesi ile iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen tarafların borçlar hukuku hükümlerine riayet etmeleri gerekecektir. Sözleşmenin kurulması, şekli ve

¹ Alp, Nihat Seyhun, Korkmaz, Fahrettin, Bireysel İş Hukuku, 4.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.182, Senyen- Kaplan, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 10.Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, s.260, Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, Gözden geçirilmiş 25.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara,2020, s.97, Akyiğit, Ercan, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Güncellenmiş 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.231, Alper, Yusuf, Kılıç, İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 4.Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018, s.82, Antalya, Osman Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara,2019, s.613, Ayan, Mehmet, Borçlar Hukuku: (Genel Hükümler), 11.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.410,Bilgili, Fatih, Demirkapı, Ertan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 12.Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018, s.183.

² Sümer, s. 97, Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, Güncellenmiş 13. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 224.

³ Kayar, İsmail, Borçlar Hukuku Genel Hükümler / Özel Borç İlişkileri, Güncellenmiş 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 189.

içeriği konularında TBK' ya aykırı hareket edilemediği gibi sözleşmenin sona erdirilmesinde de ilgili düzenlemeleri, kanunun emredici hükümlerini tatbik etmek gerekecektir.

Bozma sözleşmeleri iki taraflı hukuki işlemlerden sayılmış ve taraflar arasında öneri, kabul ile kurulacağı belirtilmiştir⁴. Bozma sözleşmesi akdedecek tarafların, iş sözleşmesinin tarafları olmasının yanı sıra sözleşme yapabilme yetisine de sahip olması gerektiği, hatta işçi veya işverenin yetkilendireceği temsilcisinin de bu sözleşmeyi yapabileceği vurgulanmıştır⁵. Buradan hareketle, temsil yetkisi olmayan kişinin, bozma sözleşmesi yapması durumunda, TBK m.46-47'de düzenlenen yetkisiz temsil hükümlerine göre sonuca gidilmesi gerekecektir.

Yargıtay, bozma sözleşmesinin kurulmasını ve fesihden farkını şu şekilde ifade etmektedir: “...İş Kanunu’nda bu fesih türü yer almasa da taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulüyle bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur. Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshе tahvil edilemez⁶”. Karardan da anlaşılacağı üzere; işçi ya da işveren, iş sözleşmesinin karşı tarafına bu sözleşmenin anlaşarak bozulmasını teklif etmesi, diğer bir deyişle ikale yapmaya davet etmesi, taraflar arasında sözleşmenin feshedildiğine yönelik sonuç doğurmayacaktır. Başka bir kararında Yargıtay; İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebini istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirmiştir⁷. Bu doğrultuda; işçinin şartlı istifa talebi bozma sözleşmesi yapma yönünde icap olarak kabul edilebilecektir.

Geçerli bir bozma sözleşmesinin oluşturulabilmesi için genel olarak sözleşmelerde aranan asgari şartların mevcut olması gerekmektedir. Bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği TBK hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra işçi lehine yorum ilkesinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir⁸. Bozma sözleşmesinin yorumlanmasında da işçi lehine yorum ilkesine gidilmesi gerekliliği işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde feshe karşı korundukları gibi genel sona erme nedenlerinde de korunmalarına hizmet etmektedir. İşveren karşısında güçsüz durumda olan işçi, bozma sözleşmesini işverenin zoruyla kurmuş olabilir. İşçinin esas amacının bozma sözleşmesi yapma yönünde olmadığı durumlarla da karşılaşılabılır. Bu husus ile ilgili ortaya çıkan bir uyumsuzlukta Yargıtay; İkale icabının işverenden gelmiş olması halinde kanuni tazminatlara ek olarak işçiye başkaca bir menfaatin yani makul bir yararın sağlanması gerekeceğini, aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmiş olamayacağını belirtmiştir⁹. Buradan hareketle işçinin ek menfaatler elde etmeksizin, sebepsiz bir şekilde bozma sözleşmesi imzalamış olması ve tazminat hakları başta olmak üzere yasal haklarından vazgeçmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir.

Bozma sözleşmesinin şekli ve içeriği hakkında TBK hükümlerinin dikkate alınması gerektiği için bu sözleşmelerin yazılı veya diğer türlerden oluşabileceği, irade açıklamasının ise örtülü veya açık olabileceği belirtilmektedir¹⁰. Bozma sözleşmesi ile iş sözleşmesi derhal sona erebileceği gibi, iş sözleşmesinin sona ereceği tarihte bozma sözleşmesi ile kararlaştırılabilir. Yani taraflarca ileriye yönelik bir bozma sözleşmesi akdedilebilir. Tarafların bozma sözleşmesinde belirttikleri anlaşma koşulları çerçevesinde, eğer ki bozma sözleşmesinde bir irade fesadı yok ise sözleşmenin sona ermesinden dolayı iş hukuku açısından tazminatlar söz konusu olmayacaktır. Bozma sözleşmesinde kararlaştırılan

⁴ Eyrenci Öner, vd, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 166, Senyen Kaplan, s. 261.

⁵ Günay, Cevdet İlhan, “İkale Sözleşmesi”, Çimento İşveren Dergisi, 2009, S. 5, c. 23, s. 8, Gerek, Nüvit, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2011, S. 31, s. 45, İnce, Ergun, “İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010, S. 18, s. 87.

⁶ Yarg. 9.HD. 7.4.2016, E. 2014/36888 K. 2016/8693 (www.kazanci.com), (11.5.2022)

⁷ Yarg. 9.HD. 12.4.2016, E. 2016/5103 K. 2016/9093 (www.kazanci.com), (11.5.2022)

⁸ Yarg. 7.HD. 28.4.2016, E. 2016/11587 K. 2016/9656 (www.kazanci.com), (11.5.2022)

⁹ Yarg. 22.HD. 14.4.2016, E. 2016/7161 K. 2016/11013 (www.kazanci.com), (11.5.2022)

¹⁰ Alp, Korkmaz, s.183, Senyen Kaplan, s. 261, Eyrenci, s. 166, Günay, 2009, s. 10, Çelik, Nuri, vd, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 295

hükümlere aykırı davranılması halinde ise sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre sonuca gidilebilecektir.

2.2. Belirli Sürenin Sona Ermesi

İş sözleşmeleri tarafların talep ve beklentilerine göre değişik türden düzenlenebilmektedir. İK m.9 ile iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi; Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği belirtilmiş olup iş hukukunda ki şekil serbestisi prensibinin dışına çıkmıştır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılılık şartına ek olarak İK m.8 ile süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin de yazılı şekilde yapılması zorunlu tutulmuştur. Hal böyle olunca belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılılık şartının nasıl yorumlanması gerektiği hususu karşımıza çıkmaktadır. 1 yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği ve bu yazılılık kuralının geçerlilik kuralı olduğu, ancak 8. maddede yalnızca bir yıl ve daha fazla süreli iş sözleşmelerinde yazılı şekli şartını aradığı için, bir yıldan az süreli iş sözleşmeleri için yazılılık şartının ispat şartı olduğu savunulmuştur¹¹. Yani süresi bir yıldan az olan belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılılık şekli şartı, sözleşmenin geçerliliğine etki edecek şekilde değil, sözleşmenin varlığını ispatlamaya yarayan bir şart olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

TBK m.430/II ye göre; Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinin susma yoluyla, yani taraflar arasındaki sözleşmede belirlenen süre sonunda tarafların sözleşmeye devam etmeleri durumunda belirsiz süreli hizmet sözleşmesine döndüğü kabul edilecektir¹². Aynı doğrultuda İK m.11/II ile; belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste(zincirleme) şekilde yapılamayacağını düzenlemiş ve devamında esaslı nedenin varlığı halinde yapılan zincirleme sözleşmelerin belirli süreli olma özelliklerini koruyacağı vurgulanmıştır.

İş hukukunda, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi oldukça sıkı ve zor şartlara bağlanmıştır. Özellikle sözleşmenin süresinin belirlenmesi noktasında farklı ihtimaller ortaya çıkabilir. Taraflar arasında iş görme olgusunun hangi tarihe kadar süreceği açıkça kararlaştırılarak bir süre belirlenebilir. Görülecek işin, açıkça ne zamana kadar süreceği belirtilmemişse, bu iş için objektif koşullara göre sözleşmenin belirli süreli olup olmadığı tespit edilebilecektir. Yani başlangıçtan itibaren süreye bağlanmış her sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilemeyecek, belirli süreli sözleşme yapılması için objektif koşulların varlığının ortaya konulması gerekecektir. Bu suretle belirli süreli sözleşmeler yoluyla, işçilerin hukuken birtakım haklar elde etmesinin önüne geçilmesi ve belirli süreli iş sözleşmesi yapabilme hakkının kötüye kullanılmasının önüne geçilmiş olacaktır.

İş sözleşmesinin türünü belirleme yetkisi kanunen taraflara ait olsa da bu konuda işveren daha güçlü konumda olduğu için, inisiyatifin işveren tarafında olduğu gerçeğini göz ardı etmeyen kanun koyucu, iş hayatında çok dar alanda istisnai olarak yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin mutlaka objektif bir nedene dayandırılması gerekliliğini şart koşmaktadır¹³. Bir iş gezisi için şoförün işe alınması, gemi adamının belirli bir sefer için işe alınması, hastalık veya analık izninde bulunan işçinin yerine onun işini yürütmekle görevli olmak üzere bir diğer işçinin işe alınması, mevsim sonu satışları, Noel süresince yapılacak işler veya mevsim ve kampanya işleri için işçinin işe alınması¹⁴ işin amacına göre sözleşmenin süresinin belirlenebileceği durumlar olarak örneklendirilmektedir. Yani bu işlerin görülmesinde belirli süreli iş sözleşmesinin objektif nedenlerin varlığı kriterinin olduğu ifade edilmektedir.

¹¹ Çil, Şahin, İş Kanunu Şerhi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2.Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, c.1, s. 556.

¹² Kayar, s.328. Akıntürk, Turgut, Karaman, Derya, Ateş, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri, 6098 sayılı TBK'na Uyarlanmış 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 302, Yavuz, Cevdet – Acar, Faruk – Özen, Burak, Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), Güncellenmiş ve Yenilenmiş 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 421.

¹³ Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, c.1, 2014, s. 217.

¹⁴Alpagut, Gülsevil, "Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi", İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul, 1998, s. 10.

TBK m.430. ile; belirli süreli hizmet sözleşmesinin, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildirimine gerek olmaksızın belirtilen sürenin dolması halinde, sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. Taraflar arasında aksi kararlaştırılmamış ise belirli süreli sözleşme, sözleşmede belirlenen sürenin dolması ile kendiliğinden sona ereceği için tarafların sözleşmeyi sona erdirmeye yönünde bir beyanlarının bulunmasına gerek yoktur¹⁵. Yine tarafların belirli süreli hizmet sözleşmesinin de fesih bildiriyle sona ereceğini kararlaştırabileceği belirtilmektedir¹⁶. İK uygulaması açısından da sonuca bu doğrultuda yaklaşılması gerekmektedir. İş sözleşmesi için belirlenen sürenin dolması ile sözleşme kendiliğinden sona erecektir¹⁷.

854 sayılı Deniz İş Kanunu (DİK) m.7 ile belirli bir süre için yapılmış iş sözleşmesinin bu sürenin bitiminde sona ereceği belirtilmiştir. Burada da genel olarak, TBK' da düzenlenen belirli süreli hizmet sözleşmeleri ve İK' da düzenlenen belirli süreli iş sözleşmeleri gibi sonuca gidilmeli ve DİK uyarınca yapılmış belirli süreli hizmet sözleşmelerinin de sürenin sonunda herhangi bir bildirim gerek kalmaksızın sona ereceği sonucuna ulaşılmalıdır.

2.3. Ölüm

İnsanlar irade sahibi varlıklar olarak yaratıldıkları için, hukuken hak ve borçlara sahip olma ehliyetleri bulunmaktadır. Her insanın sırf insan olma meziyetinden dolayı, tam ve sağ doğmuş olmak şartı ile hak ehliyetine sahip olduğu 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 8'inci maddesi ile ifade edilmiştir. Yine aynı kanun m.28 ile kişiliğin doğum ile başlayıp, ölüm ile sona ereceğini belirtmiştir. Buradan hareketle kişinin ölümüyle, haklara ve borçlara sahip olma yetileri sona ermektedir¹⁸.

İş sözleşmesi devam ederken işçi veya işverenin ölümü halinde, ölüm olgusunun iş sözleşmesine etkisinin nasıl olacağını belirleyebilmek için ölen tarafın kim olduğu son derece büyük öneme sahiptir¹⁹. TBK' da hizmet sözleşmelerine uygulanacak hükümleri incelendiğinde m.440 işçinin ölümünün, m.441 ise işverenin ölümünün iş sözleşmesine etkisi düzenlenmiştir.

Hizmet sözleşmesi işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erecektir. İşverenin ölümü hâlinde ise işverenin yerini mirasçılar alacaktır. Ancak işverenin şahsının ağırlıklı olarak bir hizmetin görüldüğü durumlarda ise işverenin ölümü halinde hizmet sözleşmesinin mirasçılar ile devam ettirilmesi mümkün değildir. Örneğin; A kişinin özel doktoru olarak çalışan bir hekimin, A kişinin ölümü halinde iş ilişkisi sona erecektir. Aynı hekim A kişinin özel hastanesinde çalışan bir işçi hekim olsa idi, A kişinin ölümü hekimin iş sözleşmesini etkilemeyecek, iş ilişkisi mirasçılar ile devam edecektir. Ancak burada 4721 sayılı T.M.K.' da düzenlenen mirasın reddi konusu sorun oluşturabilecektir. Özellikle mirasçılarının mirası reddetmesi için öngörülen sürede miras reddedilmez, ancak müteveffanın şirketleri üzerinden işçiler için ücret ödemeleri devam ederse, mirasçılarının mirası reddetme hakkı olup olmayacağı sorunu ortaya çıkabilecektir.

İş sözleşmesinin taraflarını işçi ve işveren oluşturmaktadır. Bu sözleşme ile işçi bir işi görmeyi üstlendiği gibi, işveren de gördürdüğü iş karşılığında ücret ödemeyi kabul ve taahhüt etmektedir. Bu yönüyle iş sözleşmesi, taraflara karşılıklı borçlar yüklemektedir. İş sözleşmesinde karşılıklı edimlerin kimler tarafından yerine getirileceği, ifa yeri, ifa zamanı gibi konular TBK' da genel hükümlere göre çözülmesi gereken sorunlardır. Bu kapsamda öncelikli olarak, iş sözleşmesinde şahsen ifanın zorunlu olup olmadığını değerlendirmek gerekecektir. Çünkü borçlar hukukunda borcun, bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifa etmekle yükümlü sayılmamıştır. Dolayısı ile iş ilişkisinin tarafları borcun bizzat borçlu tarafından ifasının gerekip

¹⁵ Narmanlıoğlu, s. 338, Çelik vd., s. 304, Süzek, Sarper, İş Hukuku Genel Esaslar, 11.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 532.

¹⁶ Yavuz, Acar, Özen, s. 421.

¹⁷ Alp, Korkmaz, s.184, Senyen- Kaplan, s.258, Sümer, s.97, Akyiğit, Bireysel, s.227, Alper, Kılış, s.81.

¹⁸ Antalya, s.603, Zeytin, Zafer, Ergün, Ömer, Türk Medeni Hukuku, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.107, Kayıhan, Şaban, Ünlütepe, Mustafa, Medeni Hukuk Bilgisi, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s.158, Ayan, Mehmet, Ayan, Nurşen, Kişiler Hukuku, 7. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya, 2015, s. 159, Hatemi, Hüseyin, Kalkan Oğuztürk, Burcu, Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler- Tüzel Kişiler), Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 70, Oğuzman, M. Kemal – Seliçi, Özer, Özdemir, Saibe Oktay, Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), 15. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2015, s. 22.

¹⁹ Alp, Korkmaz, s.183, Senyen- Kaplan, s.259, Sümer, s.98, Akyiğit, Bireysel, s.226, Alper, Kılış, s.80.

gerekmediği konusunda serbest iradeleri ile karar verebileceklerdir²⁰. Bu konuda iş sözleşmesinde işçi bağımlı olarak çalışmayı, iş görmeyi üstleneceği için²¹ ve işverenin bu işçiye, kendi şahsından kaynaklanan yetilerine göre iş gördürme düşüncesinden dolayı, iş sözleşmesinin ediminin işçi tarafından şahsen ifa edilmesi gerekmektedir²². Çünkü bu konuda işverenin menfaati bulunmaktadır.

İşveren tarafından üstlenilen ücret ödeme ve işçiyi gözetme gibi yükümlülüklerin yerine getirilmesi noktasında ise bu edimlerin işveren tarafından şahsen yerine getirilip, getirilmemesi iş sözleşmesi kapsamında işçinin sağlayacağı menfaatler ön plana çıkartılarak belirlenmelidir. Dolayısı ile bu yükümlülüklerin kim tarafından yerine getirildiğinin, işçi açısından önemi olmadığı sonucuna ulaşılmalı ve işverenin şahsen ifaya zorunlu olmadığı düşünülmelidir. Örneğin; alt işveren-asıl işveren ilişkisinin kurulduğunu varsayacak olursak, işçilerin bu şekilde çalışmaları kapsamında da işverenin kim olduğu önemli olmaksızın, ücret, gözetim yükümlülüğü vb. durumlarda, işçi haklarına ulaşabilmek için her iki işverene de müteselsil sorumluluk kapsamında başvurabilecektir. Özellikle işçinin çoğu zaman tek geçim kaynağı olan ücretine gününde ve tam ulaşması halinde bu ödemenin işveren tarafından mı yoksa bir üçüncü şahıs tarafından mı ifa edildiği, işçi için önemli görünmemektedir. Hatta işçilerin özellikle kurumsal ve çok şubesi olan işlerde çalıştıklarında belki iş hayatı boyunca hiçbir zaman işvereni ile fiziken bir araya gelemeyecek bile olabilir. İş sözleşmesi kapsamında işçinin iş görme edimini, işverenin işyeri veya işyerinden sayılan yerlerde şahsen görme zorunluluğu bulunmaktadır. İşçinin bu edimi sözleşme kurulduğu anda yerine getirmeye başlaması gerekmektedir. İşverenin gözetim yükümlülüğü de aynı şekilde sözleşmenin kurulması ile başlayacaktır.

Sonuç olarak işçinin iş görme edimini şahsen ifasının zorunlu olması nedeniyle, işçinin ölümü halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Ancak işverenin ölümü halinde, işverenin şahsen ifaya zorunlu olmadığı hallerde ve iş sözleşmesinde ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmamış ise sözleşme işverenin mirasçıları ile devam edebilecektir. Aksi takdirde işverenin ölümü halinde de işçinin ölümünde olduğu gibi sözleşme sona erecektir. İşverenin ağırlıklı olarak şahsının belirlenmediği sözleşmelerde, iş sözleşmesinin devam edeceğini kabul ettiğimiz için aslında burada sözleşmenin taraflarında bir değişiklik olacaktır. Sözleşmenin taraflarındaki değişikliğin ise iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için taraflara bir hak verip vermediği konusunda bir düzenleme net bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak işyeri devrinin iş sözleşmelerini sona erdirmek için haklı bir neden oluşturmadığı düzenlemesinin kıyas ile uygulanması neticesinde, iş sözleşmesinin tarafında olan bir değişikliğin, sözleşmeyi sona erdirmeye hakkı vermediği sonucuna da ulaşılması mümkün olabilecektir.

2.4. Özel Kanunlarda Düzenlenen İş Sözleşmelerinin Sona Erme Halleri

İş sözleşmelerinin sona ermesi için borçlar hukuku ve iş hukukunun temel yasalarının yanı sıra özel kanunlarda da iş sözleşmelerinin sona ermesine yönelik hollere rastlamak mümkündür. DİK m.14. ile bir geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği ifade edilmiştir. Bir gemi için sayılan durumların ortaya çıkması halinde başkaca bir işleme gerek kalmaksızın iş ilişkisi kendiliğinden sona erecektir. Bu durum iş sözleşmesinin feshe gerek olmaksızın sona ermesinin başkaca bir nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş sözleşmelerinin kendiliğinden sona erme nedeni olarak 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda (BİK) da özel bir hüküm sevk edilmiştir. İlgili kanun uygulamada Basın İş Kanunu olarak ifade edilmektedir. BİK m.17'ye göre; her ne sebeple olursa olsun, yayını durdurulan gazetede çalışanlar, yayının durdurulduğu tarihten itibaren iki ay süre ile ücretlerini alacakları hüküm altına alınmıştır. İlgili düzenleme ile gazetenin

²⁰ Oğuzman, M. Kemal, Öz, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilip Güncelleştirilmiş 8. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010, s. 197.

²¹ Bozkurt, Yeliz, "Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı", İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007, s. 10.

²² Kaplan, Emine, Tunçay, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", Kamil Turan'a Armağan, Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, 2003 c.7, S. 2, s. 6.

yayınının durdurulması halinde bu olgunun iş sözleşmesine etkisi belirlenmektedir. Bu halde iş sözleşmelerinin ikinci ayın sonunda kendiliğinden sona ereceği belirtilmektedir²³.

3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH DIŞINDA SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

Bu bölümde iş sözleşmesinin, tarafların anlaşması (ikale), belirli sürenin sona ermesi, ölüm ve özel kanunlardaki fesih dışında sona ermesi halinde ortaya çıkabilecek işçi alacakları değerlendirilecektir.

3.1. Tarafların Anlaşması (İkale) ile Sona Eren İş Sözleşmesinin İşçi Alacakları Bakımından Sonuçları

Taraflar iş ilişkisinde diledikleri zaman karşılıklı anlaşarak bu ilişkiyi sona erdirmeye hakkına sahiptir. Bozma sözleşmesi ile taraflar birbirlerine karşı olan borç ve alacaklarından vazgeçmektedirler.

Bozma sözleşmelerinde irade serbestisi ilkesi geçerli olduğu için usulüne uygun olarak yapılmış olan bozma sözleşmesi ile işçinin kanundan doğan kıdem ve ihbar tazminatı hakkı bulunmamaktadır²⁴. Ancak burada iş ilişkisinin tarafların anlaşması nedeniyle sona erdiği hususuna dikkat edilmesi gerekmektedir. Hal böyle olunca da tarafların anlaşmasında işçiye kıdem tazminatı ve/veya ihbar tazminatı ödeneceğine dair hüküm bulunması halinde, işçi bu alacaklar için kanundan değil sözleşmeden doğan alacak hakkına sahip olacaktır.

Bozma sözleşmesi kurulması ile işçi ve işveren arasındaki ilişki o andan itibaren sona erecektir. Ancak sözleşmenin sona erme anına kadar olan hak ve borçlar geçerliliğini korumaktadır²⁵. Bu sebeple bozma sözleşmesinin kurulması anına kadar işçinin ücreti, kullanılmayan izinlerinin ücret karşılığı tutarlarının varlığı devam etmektedir²⁶.

3.2. Belirli Sürenin Sona Ermesi ile Sona Eren İş Sözleşmesinin İşçi Alacakları Bakımından Sonuçları

Belirli süreli iş sözleşmeleri, İK. m.11 ile yasal zemine oturmaktadır. Özellikle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinin objektif koşulların varlığına bağlanması ve zincirleme olarak yapılamaması, aksi takdirde en başından belirsiz süreli sözleşmeymiş gibi yorumlanması, işçi lehine getirilmiş düzenlemelerdir. TBK m.430'da belirli süreli hizmet sözleşmesinin, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildirimine gerek olmaksızın belirtilen sürenin dolması halinde, sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. Dolayısı ile bu türden sözleşmelerde tarafların sözleşmeyi sona erdirmek için karşı tarafa bildirimde bulunmasına gerek bulunmamaktadır.

Kıdem tazminatı konusunun düzenlendiği 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesinde; "...işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır..." hükmü yer almaktadır. Buradan hareketle belirli süreli iş sözleşmesinin bir yıl veya daha fazla sürdüğü hallerde işçinin kıdem tazminatı alacağına hak kazanabileceği sonucuna ulaşmak gerekecektir.

4857 sayılı İK. m.17'de süreli fesih konusu düzenlenmiştir. İlgili düzenleme; Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun karşı tarafa bildirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Söz konusu hüküm dikkatli incelendiğinde özellikle "*belirsiz süreli iş sözleşmesi*" olan hallerde uygulanacağı sonucuna ulaşılabilecektir. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmelerinde belirlenen sürenin dolması nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçi lehine ihbar tazminatı söz konusu olamayacaktır.

Belirli sürenin dolması anına kadar işçinin ücret, hafta tatili gibi para ile ölçülebilen alacaklarının olduğu takdirde, sözleşmenin sona ermesi ile bu alacaklarının da saklı olduğu sonucuna ulaşılabilecektir.

²³ Sümer, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 145.

²⁴ Alpagut, Gülsevil, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", Bankacılar Dergisi, Sy. 65, 2008. s. 98

²⁵ Astarlı, Muhittin, "İkale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 34, 2015, s.42

²⁶Sever, Hatice, "Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 23, 2011, s.84

3.3. İşçinin Ölümü ile Sona Eren İş Sözleşmesinin İşçi Alacakları Bakımından Sonuçları

İş ilişkisinin devamı sırasında işçinin ölümü halinde bir takım işçi alacaklarının ödenmesi hususunda işçinin mirasçıları tarafından işverene karşı bir eda davası söz konusu olabilmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesinde; işçinin ölümü ile işyerinde bir yıl veya daha fazla çalışması olması halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı hüküm altına alınmıştır. İşçinin ölümü nedeniyle kişiliği sona ereceği için buradaki alacak hakkı işçinin yasal mirasçılarına geçmektedir.

İşçinin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiği için burada tarafların kanunen bildirim yaparak bekleme yapmaları gereken süreler gibi konuların tartışılma olanağı kalmamıştır. Bu sebepten dolayı işçinin ölümü ile sona eren iş sözleşmesinde mirasçıların ihbar tazminatı istemeleri söz konusu değildir. Ancak işçinin herhangi bir sebeple sona eren iş sözleşmesinden ötürü işverene karşı yönelmiş olduğu ihbar tazminatı davasına, işçinin ölümü halinde mirasçılarının devam etmesinde hukuken bir engel bulunmamaktadır.

İşçinin ölüm anına kadar ücret, hafta tatili, yıllık izin hakkı gibi para ile ölçülebilen alacaklarının olduğu takdirde, mirasçılarının bu alacakları da talep etme hakkı mevcuttur.

İşçilik alacaklarının tahsili konusunda tüm mirasçıların birlikte dava açması veya miras ortaklığına temsilci atanması yahut TMK'nın 644. maddesi uyarınca iştirak halinde mülkiyetin müşterek mülkiyete dönüştürülmesi gerekmektedir. Davacının kendi mirasçılık payını talep yönünden aktif dava ehliyetinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır²⁷.

3.4. Özel Kanunlarda Düzenlenen İş Sözleşmelerinin Sona Erme Hallerinin İşçi Alacakları Bakımından Sonuçları

854 sayılı DİK. m.14/4 ile; Bir geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği ifade edilmiştir. Yine aynı kanun m.20 ile kıdem tazminatı konusunu düzenlemiştir. Söz konusu düzenleme ele alındığında geminin kayba uğraması gibi zikredilen durumların gerçekleşmesi deniz adamının kıdem tazminatına hak kazanmasına engel teşkil etmemektedir. İhbar tazminatı bakımından geminin kayba uğraması vb. nedeni durumlarda deniz adamının ihbar tazminatı alacağı söz konusu olamayacaktır. Son olarak geminin kayba uğraması vb. durumlarda deniz adamının ücret, yıllık izin gibi haklarının mevcut olması halinde söz konusu alacakların talep edilmesi mümkün görünmektedir.

5953 sayılı BİK. m.6 ile basın meslek erbaplarının hangi şartlar dahilinde kıdem tazminatı alacaklarına yönelik düzenleme getirmiştir. Diğer kanunlardaki kıdem tazminatı düzenlemesinden ayrılan en önemli özellik basın mesleğinde çalışanların kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için ilgili meslekte en az beş yıllık kıdeme sahip olmaları gerekliliğidir. Bir gazetenin iki ay yayınının durdurulması ile iş sözleşmesinin sona ereceği yukarıda ifade edilmiş idi. Bu durumda eğer ki gazetecinin, gazetenin yayını durduğu tarihte beş yıllık kıdemi mevcut ise kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. İhbar tazminatı konusunda olumlu yanıt verebilmek mümkün görünmemektedir. Son olarak gazetenin yayını tatil edilmesine rağmen iki ay boyunca işçilerin ücretlerinin ödenmesi gerektiği ilgili kanunun buyruğudur. Dolayısı ile yayını durdurulan gazete nedeniyle sona eren iş ilişkisinde basın meslek erbabının ücret, hafta tatili, genel tatil gibi parasal menfaatlerinin ödenmesi gerekmektedir.

4.SONUÇ

İş sözleşmesi, taraflardan birinin fesih hakkını kullanmasına gerek kalmadan, bazen tarafların iradeleri ile bazen de iradeleri dışında sona ermektedir. Sözleşmenin tarafları, nasıl serbest iradeleriyle

²⁷ Yarg. 9.HD. 12.5.2015, E. 2014/33657 K. 2015/17419 (www.kazanci.com), (11.5.2022)

sözleşmeyi oluşturabiliyorlar ise aynı şekilde sona erdirme hakkına da sahiptirler. İş sözleşmesi tarafların karşılıklı olarak anlaşması ile her zaman sona erdirilebilmektedir.

İş sözleşmesi tarafların iradeleri dışında da sona erebilir. Buradaki en doğal hal ölüm olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle işverenin ölümü halinde mirasçılardan iş sözleşmesinin tarafı olarak bu ilişkiye devam etmelerine yönelik ayrıntılı düzenleme yapılması, işvereni ölen işçileri güvence altına alabilecektir.

İş sözleşmesinin genel sona erme hallerinden birisi de belirli süreli yapılan sözleşmelerin süresinin sona ermesidir. Belirli süreli iş sözleşmesinin anlamı ve ayırıcı özelliği, bu sözleşmenin kararlaştırılan süresinin geçmesi ile bir fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden sona ermesidir.

Deniz iş kanunu hükümlerine tabii bir geminin de belirli vasıflarını kaybetmesi halinde iş sözleşmesi sona ermektedir. Son olarak basın mesleğinde çalışanların da gazetelerinin iki ay süre ile yayından durdurulmaları halinde iş sözleşmesi sona ermektedir.

Sonuç olarak, iş sözleşmelerinin fesih dışında sona erme nedenleri çeşitli kanunlarda farklı şekilde ele alınmış olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygulama birliği ve mevzuatta yeknesaklığın sağlanabilmesi adına iş sözleşmelerinin fesih dışında sona erme nedenleri genel kanun olarak Türk Borçlar Kanunu'nda ya da iş hukuku alanında genel kanun kabul edilebilecek İş Kanunu'nda etraflıca düzenlenir ise uygulama ve öğretide ki karmaşıklıkları ortadan kaldırmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akıntürk, T., Karaman, D. (2013). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri, İstanbul.
- Akyiğit, E. (2021). Bireysel İş Hukuku Dersleri, Ankara. (Bireysel)
- Akyiğit, E. (2021). İş Hukuku, Ankara.
- Alp, N.S., Korkmaz, F. (2019). Bireysel İş Hukuku, Ankara.
- Alpagut, G. (1998). Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Alpagut, G. (2008). Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S. 65, s. 89-110
- Alper, Y., Kılış, İ. (2018). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa.
- Antalya, O.G. (2019). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara.
- Astarlı, M. (2015). İ kale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 34, s.41-46
- Ayan, M. (2016). Borçlar Hukuku (Genel Hükümler), Ankara.
- Ayan, M., Ayan, N. (2015). Kişiler Hukuku, Konya.
- Bilgili, F., Demirkapı, E. (2018). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Bursa.
- Bozkurt, Y. (2007). Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Çelik, N., vd. (2021). İş Hukuku Dersleri, İstanbul.
- Çil, Ş. (2007). İş Kanunu Şerhi, Ankara.
- Eyrenci Ö., vd. (2020). İş Hukuku, İstanbul.
- Gerek, N. (2011). İş Sözleşmesinin İ kale Sözleşmesi ile Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 31, s. 43-58.
- Günay, C.İ. (2009). İ kale Sözleşmesi, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S. 5, s. 4-25.
- Hatemi, H., Kalkan Oğuztürk, B. (2014). Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler- Tüzel Kişiler), İstanbul.
- İnce, E. (2010). İ kale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 18, s. 86-96.
- Kaplan, E.T. (2003). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kâmil Turan'a Armağan, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S. 2, s. 2-16.
- Kayar, İ. (2019). Borçlar Hukuku Genel Hükümler / Özel Borç İlişkileri, Ankara.
- Kayıhan, Ş., Ünlütepe, M. (2017). Medeni Hukuk Bilgisi, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, İstanbul.
- Oğuzman, M.K.– Seliçi, Ö.- Özdemir, S.O. (2015). Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), İstanbul.
- Oğuzman, M.K., ÖZ, M.T. (2010). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul.
- Senyen- Kaplan, E.T. (2019). Bireysel İş Hukuku, Ankara.
- Sever, H. (2011), Türk İş Hukukunda İ kale Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 23, s.81-92

Sümer, H.H. (2020). İş Hukuku, Ankara.

Sümer, H.H. (2020). Bireysel Basın İş Hukuku, Ankara.

Süzek, S. (2015). İş Hukuku Genel Esaslar, İstanbul.

Yavuz, C. – ACAR, F.– ÖZEN, B. (2011). Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), İstanbul.

Zeytin, Z., ERGÜN, Ö. (2020). Türk Medeni Hukuku, Ankara.

Geliş Tarihi / Received : 25.01.2022 / 01.25.2022

Kabul Tarihi / Accepted : 26.04.2022 / 04.26.2022

Derleme Makalesi - Review Article

DOI: <https://www.doi.org/10.55580/oguzhan.1062937>**MUĞLA YERKESİK YÖRESİNDE DOĞUMLA İLGİLİ İNANÇ VE UYGULAMALARI****BELIEFS AND PRACTICES RELATED TO BIRTH IN MUĞLA YERKESİK REGION**Tansu BOZDAĞ^a, Halil Altay GÖDE^b

ÖZ: İnsan hayatında yaşanan bazı temel evreler vardır. Bu evreler, insanı bir evreden başka bir evreye geçirir, kısmen de insanın hayatını değiştirir. Bu evreler; doğumla başlar, evlenme vs. ile devam eder ve ölümle de son bulur. Bu evrelere "geçiş dönemleri" adı verilmektedir. İnsanoğlu, geçmiş olduğu bu yeni evrelerde, ruhen kendini rahatlatmak adına birtakım uygulamalarda bulunur. Bir şeylere inanmak, daha doğrusu inanma ihtiyacı, insanın doğasında hep var olmuştur ve olacaktır. Bunun sonucunda atadan toruna uygulanagelen âdetlerimiz, gelenek ve göreneklerimiz oluşmuştur. Aslında bugün gerçekleştirilen hemen hemen tüm uygulamalar; atalarımızdan, ninelerimizden, eski Türklerden gelen bir izdir. Bazıları aynı şekilde devam etmekte bazıları ise günümüz şartlarının etkisiyle birtakım değişikliklere uğrayarak yeni bir uygulama hâlini alarak devam etmektedir. Doğumla ilgili uygulamalar, bebeğin anne karnına düşmesiyle hatta gebe kalmadan önce başlamaktadır. Doğum öncesinden başlayıp doğum sonrasında kadar devam eden bu uygulamalarda amaç; kadın ve çocuğun sağlıklı bir şekilde hayatta kalması, kötü ruhlardan korunması ve bir ömür de bu sağlıklı hayatı sürdürmesidir. Bu çalışmada, Muğla'nın Yerkesik yöresindeki bu geçiş dönemlerinden ilki olan "doğum" evresi ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler : Yerkesik, Geçiş Dönemleri, Doğum, Gelenek ve Görenek.

ABSTRACT: There are some basic stages in human life. These phases move a person from one phase to another, and partly change a person's life. As we all know, these stages start with birth, marriage etc. continues with and ends with death. These phases are called "transitional periods". Here, we will consider the "birth" phase, which is the first of these transitional periods in the Yerkesik region of Muğla. Man, in these new phases he has gone through, makes some practices in order to relax himself spiritually. Believing in something, or rather the need to believe, has always existed in human nature and will always exist. As a result of this, our customs, traditions and customs, which are applied from ancestor to grandchild, have been formed. Infact, almost all applications performed today; it is a trace from our ancestors, grandmothers, ancient Turks. Some of them continue in the some way and some of them have undergone some changes under the influence of today's conditions and have become a new practice. We are the carriers of culture that continues this trace. Birth related practices start with the baby falling into the mother's womb and even before conception. The purpose of these applications, which start from before birth and continue until after birth; the healthy survival of women and children, protection from evil spirits and maintaining this healthy life for a lifetime.

Keywords: Yerkesik, Transition Periods, Birth, Tradition and Custom.

* Bu çalışma, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

^a Yüksek Lisans Öğrenci, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı, tansuzerin94@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2534-7273>

^b Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü, halilgode@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2132-0671>

1. GİRİŞ

Bilindiği gibi insan yaşamının başlıca üç önemli "geçiş dönemi" vardır: Doğum, evlenme ve ölüm. Her birinin kendi bünyesi içerisinde birtakım alt bölümlere ve basamaklara ayrıldığı bu üç önemli aşamanın çevresinde birçok inanç, âdet, töre, tören, âyin, dinsel ve büyüsel özlü işlem kümelenerek söz konusu "geçiş"leri bağlı buldukları kültürün beklentilerine ve kalıplarına uygun bir biçimde yönetmektedirler. Bunların hepsinin amacı da kişinin bu "geçiş" dönemindeki yeni durumunu belirlemek, kutsamak, kutlamak, aynı zamanda da kişiyi bu sırada yoğunlaştığına inanılan tehlikelerden ve zararlı etkilerden korumaktır. Çünkü yaygın olan inanca göre, insan bu tür dönemler sırasında güçsüz ve zararlı etkilere karşı açıktır (Örnek, 2000: 131).

İnsanın hayatında birtakım değişikliklere, gelişmelere sebep olduğu ve bir durumdan başka bir duruma geçildiği için bu adı almıştır. Bu geçiş evrelerinde insanlar, birtakım alışkanlıklarını bırakıp yeni bir duruma alışmak durumunda kalmıştır. Karşılaştıkları bu yeni durumlarda nasıl davranılacağı, neler yapılacağı gibi sorular sonucunda bir arayışa girmişler ve bunun sonucunda da bazı uygulamaları gerekli görmüşlerdir. Yapıldığında, uygulandığında insana gönül rahatlığı veren bu pratikler, yıllardan beri uygulana gele o bölgenin o yörenin âdetlerini, değerlerini, kültürünü oluşturmuştur. Bu uygulamalar, inanmalar eski Türklerden günümüze ulaşmış olan uygulamalardır. Yani o zamanın bir uzantısıdır bugün uygulanan bu pratikler. Günümüzde bu geçiş dönemlerinde uygulanan âdetlerin bazıları, eskisi gibi aynen uygulanmakta bazıları ise birtakım değişikliklere uğrayarak yeni ile eskinin harmanlanmasıyla gerçekleşmektedir.

Geçiş dönemleri inanç ve uygulamaları; insanı bu temel evrelerde zararlı ruhlardan koruması, sağlıklı bir şekilde yeni bir evreye geçmesi ve geçmiş olduğu evrede de sağlıklı, huzurlu, mutlu bir şekilde hayatına devam etmesi bakımından önemli bir işlev görmektedir. Bu çalışmada, Muğla'nın Yerkesik yöresindeki bu geçiş dönemlerinden ilki olan, "Doğum" evresi ele alınacaktır.

2. DOĞUM

Unutulmaz bir anacığım vardı
Bizi büyütmeği olanca derdi
Kaymağını verir artanı verdi
Verdiğin emeği unuttum sanma

Harmanlar topladı, savdı savurdu
Harman başında yer idi yoğurdu
Vardı tereyağı yumurta kavurdu
Sürdüğün tavayı unuttum sanma

Sabah erkenden uyanır kalkardı
Eller açıp da havaya bakardı
Tavuğu yemler yüzünü yıkardı
Kattığın havayı unuttum sanma

Ayırmaz olanca beşli kardeşi
Hepsine aynıydı bilmez sırdaşı
Sofrada oturup kurup bağdaşı
Sardığın yumağı unuttum sanma

Çıkrıklar bükerdin tütün kırardın
Istarlar dokur ne tokmak vururdun
Çalı da keser odun da yarardın
Gördüğün çileyi unuttum sanma

Gülerdi yüzü başında yazması
Gamzesi yeterdi yoktu hızması
Doymazdım olsa onunla gezmesi
Gözümde simağı unuttum sanma (K.K.: 12)

Tüm canlılarda olduğu gibi insanoğlu da varlığını üreyerek devam ettirir ve soyunun, devamını bu şekilde sağlar. Ocağını bu şekilde tüttürür. Kadın ile erkeğin birlikteliğinden dünyaya yeni bir meyve, yeni bir canlının dünyaya gelmesine "doğum" adı verilir. Dünyaya gözlerini açmış olan yeni bir can, kadına "annelik" duygusunu, erkeğe de "babalık" duygusunu tattırır. Bu hadise, başta anne baba olmak üzere tüm akrabaları ve toplumu yakından ilgilendiren bir durumdur.

İnsan ömrünün başlangıcı olan doğum, dünya hayatının başlangıcıdır. Bu nedenle bir insanın doğması, aynı zamanda birçok insanın da toplum içindeki statüsünün değişmesi demektir. Bu açıdan bakıldığında doğum hadisesi her anlamda önemli bir dönüm noktası olarak kabul edilir. Eskiden olduğu gibi günümüzde de doğum bir müjde ve büyük bir mutluluk sebebidir. Sağlıklı doğan çocuk, bir birey olarak ailesinin bağlı bulunduğu toplumun sosyal normlarının içine doğar. Ancak bu doğum sadece doğan bireyi değil, kan bağıyla akrabalık kurduğu herkesi ilgilendirir. Çünkü özellikle anne ve babadan başlayarak doğan çocukla birlikte herkes yeni bir statü kazanır. Bunların yanı sıra bir anne için

doğurganlık, bir baba için evlat sahibi olmak bir dede, ata için soyun kalabalıklaşması son derece önemlidir (Acar, 2020: 129-130).

Bu üç önemli "geçiş"ten ilki olan doğum, hemen her zaman mutlu bir olay olarak kabul edilmiştir. Dünyaya gelen her çocuk, sadece anne ve babasını değil, aynı zamanda akrabaları, komşuları, soyu ve sopyu da sevindirmiştir. Çünkü her doğum ailenin, akrabaların, soyun ve sopyu sayısını artırmaktadır; sayı artışıysa gücün, dayanışmanın artması demektir. Özellikle küçük topluluklarda ve etnik gruplarda aileler, nüfuslarının çokluğu oranında kendilerini güçlü ve dayanıklı hissetmektedirler. Yaygın olan, "çocuk, ailede ocağı tütürür" sözü de toplumun bu konudaki değer yargısını açığa vurmaktadır (Örnek, 2000: 131).

Öte yandan doğum, kadına duyulan saygınlığı artırdığı gibi, onun aile, akraba ve grup içerisindeki yerini de sağlamlaştırır. Baba ise, "evlat sahibi" olmakla hem geleceğe güvenle bakar hem de dostları ve yakınları arasında saygınlık kazanmış olur. Çünkü kısır kadın, doğuramadığı için, yakınlarınca ne kadar küçümsenirse, erkek de aynı biçimde çevreden gelen baskının ve "erkek yerine konmama"nın toplumsal ve ruhsal ezikliğini duyar (Örnek, 2000: 132).

Günümüzde, Muğla'nın Yerkesik yöresinde devam eden doğum ile ilgili âdetler, eski Türk inanç ve âdetlerinin bugüne bir yansımasıdır.

2.1. Doğum Öncesi

2.1.1. Gebe Kalmak İçin Yapılan Uygulamalar

Eski Türklerde de olduğu üzere Muğla'nın Yerkesik yöresinde de çocuksuzluk bir eksiklik olarak görülür ve çocuksuz bireyler kendilerini ezik hissederler. Çocuğu olmayan kimselere "ocağı kör", "meyvesiz", "arkası yok" gibi isimler verilir (K.K.: 11). Dede Korkut Hikâyeleri'nde de çocuksuz ailelerin dışlandığı görülmüştür. Bununla alakalı olarak Dede Korkut'ta şöyle geçer: Bayındır Han'ın, "Kimin ki oğlu, kızı yok, kara otağa kondurun, kara keçe altına döşeyin, kara koyun yahnisinden önüne getirin, yerse yesin, yemezse kalsın gitsin. Oğlu olanı ak otağa, kızı olanı kızıl otağa kondurun, oğlu kızı olmayana Allah Teâlâ beddua etmiştir, biz de beddua ederiz belli bilsin (Ergin, 2013: 21).

Çokeşli evliliğin uygulanmasını gerektiren birinci sebep kadının kısır olmasıdır. Koca, çocuk sahibi olmak istek ve zorunluluğu ile ikinci karı (kuma)'yı alır. Türk geleneğinde bu hal o kadar tabii görülürdü ki, ilk eş çok defa kendi rızası ile ve hatta kendi seçerek kocasını evlendirir. Bu göreneğin uygulanmasında, çocuk istemek sebebi yanı sıra, arazi ve hayvan bakımı için fazla yardımcı temini amacı kadar ve belki bundan da kuvvetli bir başka sebep vardır. Soyun devamı ve baba ocağının tütürülmesi, ata'nın ölümünden sonra ruhuna dua edecek zürriyetin bulunması isteğidir (Erdentuğ, 1977: 33).

Çocuğun olmamasında genellikle kadınlar kusurlu görüldüğünden birtakım uygulamalar çoğunlukla kadınlar üzerinde gerçekleştirilir. Erkekler üzerinde gerçekleştirilen uygulamalara pek rastlanılmamıştır. Bazı yörelerde görülen "kuma" geleneği ve "kadını babasının evine geri gönderme" ise yörede pek rastlanan bir durum değildir.

Tıp ilminin henüz günümüzdeki kadar gelişmediği dönemlerde çocuğu olmamasının sebebi kadının suçu olarak görülmüş, bu durum aynı zamanda sosyal baskı içerisinde erkeği de zor duruma düşürmüştür. Çocuğu olmayan kadınlar çocuk özlemi ya da çocuksuzluk üzüntüsünün yanı sıra kocası, kocasının anne-babası, akrabaları, kadını tanıyan, bilen toplum tarafından hor görülme, kınanma, değersizleştirme gibi olumsuz davranışlara maruz kalmıştır (Acar, 2020: 131).

Evliliğin üzerinden birkaç yıl geçtiği halde çocuk sahibi olunacağını bildiren belirtiler meydana gelmeyince toplum tarafından bu durumun genellikle kadından kaynaklandığı düşünülmekte, "kusur" kadında aranmaktadır. Çocuğu olmayan kadınlara araştırma bölgesinde "kısır, tutuk, meyvesiz ağaç, kuru ağaç, martaloz, zürriyetsiz, eniksiz, katır, erkek gibi kadın, kuru kadın" çocuğu olmayan erkeklere de "dölsüz, tohumuz, hadım" gibi isimler verilmektedir (Büyükokutan, 2011: 179). Kadınlar, bu gibi söylemlere, yakıştırmalara fırsat vermemek adına birtakım uygulamalarda bulunurlar. Yörede, tespit edilen bu uygulamalar şunlardır:

2.1.2. Dinsel-Büyüsel İşlemler

Çocuğu olmayan bir kadının gebe kalabilmesi için en yaygın ve ilk tercih edilen uygulamalar dinî temelli ritüellerdir. Türk dünyasında geçmişten bugüne en sık rastlanan uygulamaların temelinde atalar

kültü inancı ile ataların ruhunun ona kurbanlar sunularak dilek ve isteklere yardım edeceği inancı, İslamiyet'ten sonra Allah dostu, veli kişilerin vesilesi ile Allah'ın yardım edeceği inancına dönüşmüştür. İslamiyet öncesindeki Umay Ana figürünün İslamiyet sonrasında Fatma Ana figürüne dönüşmesi atalar ruhu anlayışının değişimine somut bir örnektir (Acar, 2020: 132).

Yörede çocuksuz veya çocuk sahibi olmak isteyen kadınların, en yaygın olarak yaptıkları şey, ziyaret yerlerine gitmeleridir. Erenlere, türbelere, yatırlara gidilir. Buralarda dilekler dilenir, dilek ağacı varsa çaput (bez parçası) bağlanır. Oraya kendisine ait bir eşya bırakılır. Bozuk para, yazma, tülbent, düğme, boncuk bunlardan bazılarıdır. Namaz kılınır, "Çocuğum olduğunda burada kurban kesmeyi nasip et" şeklinde dualar edilir. Çocuğu olduğunda eş dost, hısım akraba fakirler davet edilip yemek verilir. Bazen de oradan taş, toprak alınır, çocuk oluncaya kadar saklanır. Çocuk dünyaya geldiğinde bu taş ve toprak geri bırakılır (K.K.: 1, K.K.: 11).

Burdur'da çocuğu olmayan kadınların başvurdukları dinî mahiyetteki uygulamalar vardır. Örneğin; İl merkezinde çocuğu olmayan kadınlar Hacı Rahmi Sultan'ın mezarına giderek dua ederler. Kurban adarlar. Ancak adadıkları kurbanın ne olduğunu çocuk doğana kadar söylememeleri gerekir aksi halde çocukları olmaz. Burdur'un Hıdırellez mahallesinde Dört Ayetli (Hıdırlık) türbesi bulunur. Çocuğu olmayan kadınlar bu türbeye 3 kez gelip dua ederler (Acar, 2020: 134). Dinsel nitelikte olanlar içerisinde kutsal sayılan yerleri ziyaret etme, oraların suyundan içme, toprağını elleme, türbelerine, çalı ve ağaçlarına bez bağlama, kurbanlar kesme başta gelen davranış biçimlerindedir. Eski Türklerden günümüze kadar pek çok mezar, evliya-türbe-ziyaret adlarıyla anılmış çevresindeki ağaçlar kutsal sayılmış, buralar zaman zaman ziyaret edilen, medet umulan yerler olmuştur (Başçetinçelik, 2009: 42).

Anadolu'da bazı yörelerde ise dinî ve sihrî uygulamalar beraber yapılır. Örneğin Konya Seydişehir'de çocuğu olmayanlar Işıklar köyü Şıhlar Türbesine götürülür. Türbede bulunan çukura eli sokulur, toprak avuçlatılır. Avuçlanan topraktan kurt çıkarsa kız çocuk olacağına; toprak boş çıkarsa çocuk olmayacağına inanılır. Çocuk olursa da oraya gidilip adak kesilir. Bir diğer örneğe Manisa'da rastlanır. Alaşehir'de köydeki en eski inanışlardan biri de dedeye bağlanmadır. Uzun yıllar çocuğu olmayan çiftler Manisa'nın Kula ilçesindeki Yunus Emre Türbesi'ne giderler. Orada dua edip çocuğu olması niyetiyle 7 kurban adarlar. İki rekât namaz kılarlar. Namaz kıldıktan sonra türbenin kenarındaki taşların altından çıkan böcek yutulur ve böylece dedeye bağlanmış olunur. Dedeye bağlanan kişilerin çocukları olduğunda 7 tane kurban kesilir ve doğan kız çocuğuna Sultan erkek çocuğuna ise Yunus, Emre, Yaşar ve Dede isimleri verilir (Çelepi, 2017:219). Türk kültüründe geçmişten bu yana çocuk sahibi olmak için dinî ritüeller ya da dinî hüviyet taşıyan sihrî uygulamaların yanında uygulanan bakımından yalnızca büyüsel uygulamaları da görebiliriz. Hıdırellez günü gül ağacı etrafında oluşan dilek dileme uygulamaları, kutsiyet kazandırılarak sembolik sayılara dönüşmüş olan 3, 7 ve 40 sayıları ile ilgili uygulamalar, doğum yapan kadının evinden alınan para, yiyecek, giyecek gibi eşyalarla yapılan uygulamalar ve özellikle gerdek gecesi yapılan uygulamalar sihrî uygulamaların bazılarıdır (Acar, 2020: 137).

Diğer bir dinsel-büyüsel uygulama ise, hocaya gidip muska yazdırmaktır. Muska, hocanın istediği kadar boyunda veya vücudun herhangi bir yerinde taşınır. Hocanın okuduğu su içilir veya o su ile banyo yapılır. Okuduğu üzüm, fındık vs. gibi yemişler yenir. Bundan başka; hacca giden birinden oradan toprak getirtilir, bu toprak yastığın altında saklanır. Yine hacca giden birine para verilir, bilezik getirtilir bu bilezik çocuk oluncaya kadar takılır (K.K. :1, K.K.: 9).

2.1.3. Halk Hekimliği Uygulamaları

Kadının rahmindeki bazı problemlerden dolayı bu uygulamalara başvurulmuştur. Halk arasında, "kocakarı ilaçları" olarak bilinen veya "alternatif tıp" adı verilen bu uygulamalar, bazen aynı bazen de birtakım değişikliklerle çoğu yerde uygulanmaktadır. Yörede, bunun için; kaplıcalara gidilir, orada yıkanılır, suyundan içilir, rahme çeşitli ilaçlar konulur, çeşitli buğulara oturulur, bel çekilir, bele yaka vurulur.

Ebe gümece, ısırgan otu, papatya, kekik, pancar gibi bitkilerin yaprakları kaynatılır, içilir. Soğan kabuğu kaynatılır, suyu içilir. Saman, toprak, süt, ot buğu'na oturtulur. Zencefil, karanfil gibi faydalı otlar dövülür, kadının rahmine konulur. Hamama gidilir, dibek taşında uzun süre oturtulur, sıcak taşın kadının rahminde iltihap ve üşüme varsa geçireceğine inanılır. Kadının kasıklarına sıcak tuğla bastırılır,

kasıkları aşağı doğru bastırılır. Yeni doğum yapmış kadının elinden su içirilir. Kırkı çıkmamış lohusa bir kadınla para veya ekmek değiştirmesi sağlanır (K.K.: 2, K.K.:3, K.K.:4, K.K.:8). Bu uygulamalar, daha çok kadınlar kusurlu görüldüğünden kadınlara uygulanmıştır.

Kısırlığı gidermek için yörede halk hekimliği olarak da kadının adet gördüğü bir dönemde üç gün süreyle karnı ovulur. Bel çekme işlemi yapılır. Sıcak suların faydalı olduğuna inanılarak kaplıcalara gidilir. Yarpuz otu suda haşlanıp kadın, buharına oturtulur. Yine kişi, ısıtılan çakmak taşının üzerine su serpilmesiyle çıkan buhara oturtulup, üstü kapatılarak bekletilir. Böylece çocuğun olacağına inanılır (Özkan, 2009: 19).

2.1.4. Hamile Kadının Yapması Gereken Uygulamalar ve Kaçınması Gereken Uygulamalar

Gebe kadın ile çevresindekiler, muazzam bir âdet ve inanma dünyasının baskısı altındadırlar. Bugün bile bunların birçoğu harfiyen tatbik edilmektedir. Maksat, sağlam ve güzel bir çocuk dünyaya getirmek, çocuğun cinsiyetini anlamak, çocuk ve yüklü kadını fena ruh ve kuvvetlerin kötülüklerinden korumak ve gebeyi doğuma hazırlamaktır (Acıpayamlı, 1974: 26).

Hamile kadın, bu dönemde birtakım şeylere dikkat eder. Yapmakla veya yapmamakla sorumlu olduğu bazı davranışlar vardır. Yörede lohusa kadın, çocuk doğduktan sonraki ilk kırk gün dışarı çıkmaz, misafirlige gitmez. Yoksa kırkının karışacağına ve bazı kötü ruhların ona musallat olacağına inanılır.

Yörede, hamile kadın hem kendi sağlığı için hem de doğacak bebeğin sağlığı için yediği içtiği şeylere dikkat eder. Bir yiyecek aşerdiğinde mutlaka onu yemeli yoksa çocukta bir kusur olacağına inanılır. Hamile kadın, çocuğu gamzeli olsun diye ayva yemeli, elma yanaklı olsun diye elma yemeli, çocuğun güzel bir cilde sahip olması için süt içmelidir. Çocuk iyi ahlaklı olsun diye abdestli dolaşmalı ve iyi, ahlaklı insanlarla birlikte muhabbette bulunmalıdır. Cinsiyet bakımından ise erkek olsun diye tatlı yemeli, kız olsun diye de ekşi yemelidir. Çocuk güzel olsun diye hamile kadın ay'a bakmalı ve bol bol Yusuf Sûre'sini okumalıdır (K.K.: 10, K.K.: 7, K.K.: 6). Burdur il merkezi, Yassigüme köyü, Bucak ve Güneyayla köylerinde olduğu gibi Burdur'un tamamında çocuğun gamzeli yanaklı olması için gebe kadına ayva yedirilir. Gözlerinin yeşil olması için erik yedirilir (Acar, 2020: 142).

Çocuklarının güzelliklerinin yine annelerinin hamilelik dönemiyle ilintili olduğuna inanılır. Örneğin Irlıganlı mahallesinde çocuk anne karnında ilk hareket ettiğinde anne aynaya bakarsa çocuğun güzel ve sağlıklı olacağına inanılır. Baklan'da gebe kadın doğacak çocuğun güzel olması için aya, gökyüzüne, güzel insanlara bakar. Çocuk, anne karnında ilk kıyıldığında gebe kadın kime bakarsa doğacak olan çocuğun bakılan kişiye benzeyeceğine inanılır. Denizli Acıpayam Çakır köy'de hamile kadın kaşlarını alırsa çocuğun güzel kaşlı olacağına inanılır. Keçi eti yerse saçlarının güzel olacağına inanılır (Çelepi, 2017: 222).

Hamile kadının yapmaması gerektiğini düşündüğü, yaptığı takdirde kendisini ve çocuğunu olumsuz etkilediğine inandığı birtakım davranışlar vardır. Benzer davranışlarla çoğu yörede karşılaşmaktadır. Örneğin; Aydın İncirliova'da vakti saati denk gelirse hamile kadın yeşil ağaçtan meyve kopartırsa ağaç kururmuş. Bu nedenle pek ağaçtan bir şey koparmaz (Çelepi, 2017:222). Çavdır Söğüt'te hamile kadın dil yerse çocuğun dilinin uzun, ayva yerse çocuğu gamzeli şeftali yerse çocuğun yüzünün tüylü olacağına inanılır (Acar, 2020: 142).

Yörede ise hamile kadın, hamilelik süresince kelle paça yemez yoksa çocuğun sümüklü olacağına inanılır. Ölüye bakmaz, çocuğun ölü benizli olacağına inanılır. Saç kesmez, kına yakmaz. Ciğer, dalak, böbrek doğramamalı, yememeli ve vücudunun herhangi bir yerine dokunmamalıdır. Yoksa çocukta iz çıkacağına inanılır. Aynı şekilde çilek, nar, salça gibi yiyecekler yenildikten sonra eller yıkanmayıp vücudun bir yerine temas ederse çocukta aynı şekilde bir iz oluşur. Ölü evine girmemeli, başka kırklı bir kadınla karşılaşmamalı, yoksa kırklarının karışacağına inanılır (K.K.: 6, K.K.: 7, K.K.: 8).

Hamilelik döneminde gebe kadının dokunduğu nesnelere de çocuğa etkileri olacağı inancı vardır. Örneğin; Burdur'un tamamında doğum yapacak kadın doğacak çocukta gül lekesi olmasın diye gül koklamaz güle dokundurulmaz. İl merkezi, Çavdır Söğüt, Burdur Yassigüme, Yeşilova, Çeltikçi ve Bucak'ta hamile kadın, ciğere ellediği zaman çocuğun herhangi bir yerinde kara leke olacağına inanılır. Yeşilova, Ağlasun ve Burdur Güneyayla köyünde hamile kadın tavuk derisine dokunursa çocuğun derisinin pütürlü olacağına, herhangi bir hayvan kellesine dokunursa çocuğun çok kıllı, tüylü olacağına inanılır (Acar, 2020: 142).

İki kırklı kadın, mümkün olduğunca karşılaştırılmaz. Ancak, bu mümkün değilse, lohusa kırk gün içinde birbirlerini görürlerse hemen saç tokası, mendil, çatal iğne vb. eşya değiştirirler. Böylece kırkları karışmamış olur (Çınar, 2017: 132).

"Huy huyu çeker" inancıyla gebe, sevmediği veya nefret ettiği kişilerin yanında durursa çocuğun huyu o kişilere benzer. Yine çocuğun huyunun, kendisine doğurtan ebeye çekeceği inancıyla ebe seçimine özen gösterilir (Büyükokutan, 2011: 220).

2.1.5. Aşerme

Aşerme, hamile kadının hamilelik döneminde canının çektiği, istediği bir şeyi yemeye çalışması, o yiyeceği yemeye özen göstermesidir. Yiyemediği durumda, çocuğun kusurlu doğacağına veya kadının hastalanacağına yorumlanır. Bir diğer inanış da kadının aşerdiği yiyeceği yiyememesi durumunda izinin çocukta çıkacağıdır.

Aşerme, gebe kadının bazı yiyecek ve içeceklerden tiksinti duyması, bazı yiyeceklere ve içeceklerle de aşırı istek duyması olarak değerlendirilir ve genellikle gebelik döneminin ilk üç ayından sonra başlar. Yenilen yiyeceğin çocuğun fizikî görünümünü etkileyeceğine, dahası cinsiyetini etkileyeceğine inanılır (Acar, 2020: 144).

Hamile kadınların çocuğun kıpırdamaya başladığı zamana kadar geçen 3-4 aylık süreye "aşerme/aş yerme devresi" denir. Bu devrede kadının canı gördüğü ve aklına gelen her şeyi ister. İsteddiği şey hamile kaldığı mevsimde yetişen ya da bulunan bir şey olmasının yanı sıra mevsim dışı bir şey de olabilir. Mevsim dışı da olsa erik, dut, karpuz, üzüm, kavun vb. gibi daha çok bahar ve yaz meyveleri arandığı zaman kesinlikle bulunmalıdır. Mevsim dışı meyveleri, özellikle yaşlı kadınlar saklayarak yeri ve zamanı geldiğinde ihtiyaç sahiplerine verir. İşte bu kış aylarında yaz meyvelerini, yaz aylarında da kış meyvelerinin saklanmasına yörede "keferetlik" adı verilir. Saklanan bu meyvelerin ihtiyaç anında çıkarılıp ihtiyaç sahibine verilmesi, birlik ve beraberlik adına çok önemli bir uygulamadır. Yöre halkı arasında ne yapıp edip hamile kadının istediği şeyi bulmanın önemine dikkat çekilir (Şimşek, 2013: 254-255).

Yörede bu dönemde kadına "yerikli", "yergin", "yerüklü", "iki canlı" isimleri verilmektedir. Diğer bir adlandırma ise bu duruma "ağız tatsızlığı" denir. Kim aşeren bir kadına istediği yiyeceği yedirirse o kişinin cennete gideceğine inanılır. İsteddiği yiyecek, bulunamazsa kadın o yiyeceği yiyormuş gibi avucu üç kere yalatılır. Ama ne yapılır edilir aşerilen yiyecek mutlaka bulmaya çalışılır. Yoksa doğacak çocuğun vücudunda, gebe kadının yiyemediği o yiyeceğin izinin çıkacağına inanılır (K.K.: 10, K.K.: 8, K.K.: 11). Eğer hamile kadın o yiyeceği yemezse çocuğun organlarından birinin eksik olarak doğacağı, gözlerinin şaşı olacağı gibi inançlar söz konudur (Acar, 2020: 144).

Yörede şimdi uygulanmamakla beraber, eskiden aşeren kadınlara ocak külü yalatıldığından bahsedilmektedir. Bu uygulamanın evin içinde koruyucu iye olan "ateş-kül" iyesi ile ilgili olduğu açıktır. Ayrıca doğacak çocuğun da ocağı tüttürecek olması konuyu daha da anlamlandırmaktadır (Özkan, 2009: 82).

Hamile kadının aşerdiği yiyeceklerle doğacak çocuğun cinsiyeti arasında bir bağlantının olduğuna dair bir inanış da mevcuttur. Kadın ekşi yiyecekler aşeriyorsa cinsiyetinin kız; tatlı şeyler aşeriyorsa cinsiyetinin erkek olacağına yorumlanır (K.K.: 8, K.K.: 3). Aşerme dönemlerinde hamile kadının canı hep tatlı içerikli yiyecekler çekiyorsa doğacak olan çocuğun erkek olacağına, ekşi içerikli yiyecekler canı çekiyorsa doğacak çocuğun kız olacağına inanılır. Bu inanca dayanarak "ye tatlıyı çıkar atlıyı-Hakkı'yı", "ye ekşiyi çıkar Ayşe'yi" şeklinde kalıplaşmış bir deyim de vardır (Acar, 2020: 144).

2.2. Doğum Sırası

Doğum işlemi yörede, eskiden evlerde bilirkişiler tarafından yaptırılırken artık günümüzde şartların da iyileşmesiyle hastanelerde gerçekleştirilmektedir. Ancak hastaneye yetiştirilemeyen veya beklenmeyen durumlarda yine iş bilirkişilere düşmektedir.

Geleneksel kültürümüzde evde gerçekleştirilen doğumlar ebe yardımıyla olmaktadır. Kadının doğum yapacağı oda ise; adeta kutsal bir yer olarak düşünülmekte bu odaya her isteyen kişi alınmamaktadır. Odada başlangıçta yapılan hazırlıklar araç ve gereçler doğuma yardımcı olacak şekildedir. Bunlar, sıcak su, havlu, jilet, pamuk ve alkol olmaktadır. Eskiden, kadının rahat doğum

yapabilmesi için odada gezinmesi istenirken, bugün bunun için kadına iğne yapılmaktadır (Başçetinçelik, 2009: 69).

Manavgat yöresinde doğumları eskiden, doğum işini bilen yaşlı kadınlar ya da ebeler yaptırırlardı. Bunların belli bir ücreti yoktu, herkes bütçesinin el verdiği kadar para ya da yaz aylarında tarlalardan kaldırılan mahsulden verirdi. Verilen bu para ya da mahsule de arılık denirdi. Bu arılığı herkes verirdi ki neredeyse bir âdet halini almıştı (Şimşek, 2013: 263).

Yörede doğum esnasında, uygulandığında doğumun kolay geçeceğine inanılan birtakım inanışlar vardır. Gebe kadının ve orada bulunan diğer kadınların saçları örgülü ise saçları çözülür. Elleri kenetli biri varsa elleri açtırılır. Evdeki kapılar, pencereler, musluklar, kilitler açılır; su kapları boşaltılır. Doğumu kolay geçen bir kadının avucundan su içirilir. Kocasının ayakkabısından su içirilir. Doğum yapacak kadının başına toprak serpilir. Ahırdaki hayvanlara yem verilir; kedi köpek vs. ne varsa karnı doyurulur. Cimri kadının doğumunun zor geçeceğine inanılır. Orada bulunan çoluk çocuk varsa şeker, para verilir sevindirilir (K.K.: 7, K.K.: 1, K. K.: 11, K.K.: 9). Trabzon ve Karadeniz Çepnileri'nde yeni açılan mezardan bir avuç toprak alan şahıs, arkasına bakmadan getirdiği toprağı, zor doğum yapan gebenin başına serper (Acıpayamalı, 1974: 43).

Menteşe yöresinde kolay ve sağlıklı bir doğum olması için yapılan hazırlıklar şunlardır: Yörede hamileliğin yedinci ayından itibaren birtakım uygulamalara başlanılır. Gebe kadın, doğumuna iki, üç ay varken bir miktar zeytinyağı alıp, kendi eliyle fakirlere dağıtır. Yine bu dönemlerde, gebe kadının elbisesinin yakasından sabun atılır. Yere düşen bu sabun da fakirlere dağıtılır (Özkan, 2009: 83).

Kolay doğum yapması için, "Gebenin saçları bağlıysa çözülür, saç örgüleri varsa açılır; evindeki kapalı olan tüm musluklar, pencereler, sandıklar, çuvallar açılır; kilitli olan kapılar varsa açılır; belindeki kuşağına, bohçalarına kadar düğümlü olan her şey çözülür" şeklindeki uygulama, çözmek işlemiyle çocuğu anne karnına bağlayan tüm engellerin çözülmesi sağlanarak, bebeğe rahim yolunu açmak esasına dayanmaktadır. Yapılan çözme taklidiyle anne karnına aksettirilerek, orada çocuğu anne karnına bağlayan bağların çözülmesi istenmektedir (Büyükokutan, 2011: 232).

"Göçelim, göçelim, göçelim" denilerek gebe, seccadenin üzerinde yuvarlanır (Büyükokutan, 2011: 228).

Gebe, sırta alınarak "Gökte ne var gök boncuk, yerde ne var yer boncuk" diyerek üç kez sallanır (Büyükokutan, 2011: 228).

Burdur il merkezinde, Yarıköy'de, Gölhisar'da, Çeltikçi Bağısaray'da, Bucak Avdancık'ta, Ağlasun Taşkapı'da doğum yapacak kadın, doğumuna az bir süre kalınca eteğine yem alıp o yemi kuşlara atar. Hamile kadın kuşlara yem serpmesinin yanı sıra aynı amaçla eteğine şeker doldurarak çocuklara şeker dağıtır (Acar, 2020: 151).

Doğum, bilirkişiler tarafından müsait bir odada yaptırılır. Leğen, ılık su, çarşaf, havlu, sabun, ip gibi malzemeler kullanılır. Kadın terletilir, doğum biraz zor olacak gibi görünüyorsa kadının göbeğine baskı yapılır, su ile gevşetilir. Bilirkişisi, bu esnada "el benim elim değil, Fatma anamızın eli, meleklerini gönder Allah'ım" şeklinde dua eder. Bu şekilde evde doğum gerçekleştirilmiş olur (K.K. :2, K.K.: 8, K.K.: 11).

"Doğum esnasında ebenin, işlemlerine 'Benim elim değil Fatma Ana'nın eli' diyerek başlaması" uygulamanın temelinde, doğum yaptıran kadının, Hz. Fatma'nın manevi gücünü alması ve bu güçle hamile kadına temas ederek doğumu kolaylaştıracağı düşüncesi yatmaktadır (Büyükokutan, 2011: 233).

2.2.1. Doğum Biçimleri

Günümüzde doğumların hemen hemen hepsi hastanelerde gerçekleştirilir. Ancak aniden gerçekleşen doğumlarda ve hastaneye gidilemeyen durumlarda doğum evde gerçekleşir. Teknolojinin ve şartların bu kadar gelişmediği eski dönemlerde de doğum evde gerçekleşmişti.

Evde doğum, "bilirkişisi" olarak anılan kişiler tarafından gerçekleştirilir. Evde gerçekleşen doğumlarda birkaç doğum şekli uygulanır. Bunlar; oturarak doğum, diz çökerek doğum, yatarak doğum ve çömelerek doğum gibi (K.K. :2, K.K.: 11).

"Önceden, doğumu yaklaşan gebelerin evinde sıcak su hiç eksik olmazdı. Ebe, eve geldiğinde su hazır bulundurulurdu. Bu kişi, sağlık konusunda bilgiliydi, eli işe yakışırdı. Hastaneye yetişemeyecek olanların evine gider, doğumu yaptırırdı" (Büyükokutan Töret, 2017: 288).

Oturarak doğumda; kadın geniş bir leğen içerisine oturtulur, derin nefes alarak ıkınır ve bu şekilde doğum gerçekleşir. Diz çökerek doğumda; kadın diz kapaklarının üzerine çöker ve başka bir kadın gebe kadının arkasına geçer, bebek geldiğinde sert bir şekilde düşmesini diye bebeği tutar ve başka bir kadın ise kadının karnından aşağıya doğru baskı yapar. Doğum bu şekilde gerçekleşir. Yatarak doğumda ise; doğum yapacak kadın yatar, başka bir kadın ise gebe kadının karnını aşağıya doğru bastırır. Bu şekilde doğum gerçekleşir. Çömelerek doğumda ise; yine bir leğen içerisine çömeltilir bir başka kadın sırtını sıvazlar yine başka bir kadın ise karnından aşağıya doğru baskı yapar. Doğum bu şekilde gerçekleşir (K.K.: 2, K.K.: 11).

2.3. Doğum Sonrası

2.3.1. Göbek Bağı, Yıkama ve Tuzlama

Çocuk doğduktan sonra, ilk yapılan işlem anne ile çocuk arasındaki bağı, göbek bağını kesmektir. Böylece, çocuk artık anne ile fizyolojik bağından kurtulacaktır (Başçetinçelik, 2009: 71).

Göbek bağı anne ile çocuk arasındaki organik bağı sağlayan bir yaşam destek hattıdır. Türk kültür coğrafyasında göbek bağının geleceğini etkileyeceği inancı hâkimdir. Bu inanç doğrultusunda göbek bağı çocuğun geleceğini yönlendirmek isteyen ailenin isteği doğrultusunda gömme ya da saklama ritüeline tabi tutulur (Acar, 2020: 158).

Doğum sonrasındaki işlemlerden biri de göbek bağının kesilip gömülmesidir. İnanca göre; göbek bağı rastgele, gelişigüzel kesilmez ve atılmaz. Çünkü göbeğin gömüldüğü yerin, çocuğun ilerideki meslek hayatını etkileyeceğine inanılır. Göbek bağı ile çocuk arasında bir bağlantı olduğu kabul edilir.

Tokat ve İstanbul'da göbek bağı rastgele atılmaz. Aksi halde çocuğun gözü dışarda olur, Isparta'da nasibini aramak için ata evini bırakarak başka memleketlere gider. Eğer göbek bağı denize veya ev damına atılacak olursa, çocuk zengin olur (Acıpayamlı, 1974: 55).

Çocuğun düşen göbeği rastgele bir yere atılmamakta, ayak basmayan bir yere gömülmektedir. Kaybedilir veya evde muhafaza edilmezse, çocuk büyüyünce evine karşı ilgisiz olur, aile adamı olamaz. Göbeği kaybetmek veya dışarı atmak suretiyle yapılan bu muamelede, göbeğin başına gelenlerin çocuğun da başına geleceği yatmaktadır. Göbek nasıl evde değilse, kayıpsa, çocuk da evinde olmayacaktır, evine karşı ilgisiz olacaktır (Büyükokutan, 2011: 256).

Bebeğin göbeğinden kesilen parça, temiz bir çaputa, beze sarılır ve ileride ne meslek sahibi olması isteniyorsa oraya münasip, ayak değmeyecek bir yere gömülür (K.K.: 6). Göbeğe yapılan saygısızlık, bebeğe yapılan saygısızlık olarak görülmektedir. Bu yüzden çocuğun göbeği, insanların ayak basamayacağı bir yere gömülür. Bu yerler, çocuğun ileride bulunması istenilen mekânlardır. Bu mekânlar arasında en çok tercih edileni okul bahçeleridir (Büyükokutan Töret, 2017: 290).

"Yeni doğan çocuğun okuması için, göbeği okul bahçesine gömülür."

"Evine ve ailesine bağlı olması için, kız çocuğunun göbeği evin bahçesine gömülür."

"Göbek bağı, tarlaya ya da bağa gömülen çocuk ileride mal mülk sahibi olur" (Büyükokutan Töret, 2017: 289).

Yörede göbek bağı, güzel ahlaklı olması için caminin bahçesine gömülür, hakim savcı olması için adliyenin bahçesine, ağaç gibi dallı budaklı olması için ise ağaç altına gömülür (K.K.: 6). Gelecekte iyi bir terzi olması için göbek dikiş makinesinin çekmecesinde saklanırken çeyizi bol olsun diye sandıkta korunmaktadır. Göbeği yüksek binaların üstüne atarak çocuğun istikbalinin yüksek olması beklenmektedir. Diğer taraftan üremenin bir parçası olan göbekten taklit ve büyüsel yolla yarar umulmakta; bu amaçla bolluk, bereket getirmesi için göbek meyve ağacının dibine gömülmektedir (Başçetinçelik, 2009: 80).

Göbek bağının kesilmesi ile ilgili uygulama Burdur'un tamamında aynıdır. Ebe çocuk doğmadan önce kordonu keseceği makası kaynatarak hazırlar. Doğumdan sonra ise besmele çekerek kordonu bu makas ile keser. Göbek kordonu kesildikten sonra geriye kalan göbek bağı bir hafta on gün içerisinde kendiliğinden kuruyarak düşer (Acar, 2020: 160).

Yeni doğmuş bebek, hastaneden getirildikten sonra veya evde doğmuşsa da üç beş gün sonra göbeği düştüğünde aile büyükleri tarafından tuzlanır ve sonrasında da yıkanır. Tuzlama yapılmasının sebebi; çocuğun terlememesi, kokmaması ve ileride üşümesini engellemektir. Güzelce tuzlanan çocuk, leğen içerisinde ılık suyun içine alınır ve iyi bilen bir kişi tarafından yıkanır. Gözlerine tuz kaçmamasına dikkat edilir (K.K.: 6).

"Çocuk, on günlük olup göbeği düştüğünde tuzlanır. Bu törene kadınlar davet edilir. Balla tuzu kararlar, karanfili ezerler. Çocuğun tüm vücuduna sürüp üç-dört saat bekletirler. Sonra çocuğa banyo yaptırırlar. Tuzlamadaki amaç, çocuğun ileride ter kokmasını önlemektir. Banyodan sonra çocuğa tuz yemeği yapılır. Bütün komşular yemeğe gelir ve güle oynaya yenir" (Büyükokutan Töret, 2017: 294).

Ebe bebeği doğurtur, göbeğini keser, eline yumuşak tuzu alır, koltuk altlarına, kasıklarına, boğazına, yüzüne sürer. Pişik olmasın, teri kokmasın diye. Sonra yukarıdan aşağı tuzlu su dökülür. Çocuk bir gün böyle kalır, sonra yıkanır (Başçetinçelik, 2009: 72). İyi tuzlanan çocuğun vücudu, diri olur ve pişik olmaz. Yöredeki bir diğer inanç ise çocuğu kim tuzlamışsa huylarının o kişiye benzeyeceğidir. Bu yüzden tuzlama yapan kişi özenle seçilir. Yine bir başka inanç ise çocuk iyi tuzlanmazsa ileride konuşmasını bilmeyen, nerede nasıl konuşacağını bilmeyen birinin olacağıdır. Yörede böyle kişilere "tuzlanmadık", "tuzsuz", "yavan insan" gibi isimler verilir. Bilindiği üzere yavan, tuzu az anlamına gelir (K. K. :6).

2.3.2. Ad Verme

Yeni doğmuş bir çocuğa ad vermek zorunludur. Ad, bir bireyi diğerlerinden ayırır karışıklığı önler, sosyal ilişkileri düzenler. Çocuğa verilecek olan ad rastgele konulmaz, seçici davranılır. Çoğu zaman aileler tarafından günlerce aylarca üzerine düşünülen, kafa yorulan bir durum hâline gelir. Çocuğa konulacak adın, çocuğun karakterini de etkileyeceğine inanılır. "Adı batsın." gibi söylemlerle karşılaşılması bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Dede Korkut'ta, ne zaman ki çocuklar bir başarıya ulaşmış o zaman bir ad verilirmiş. Dirse Han Oğlu Boğaç Han hikayesinde Dirse Han'ın oğlu bir boğa öldürür, ad koyması için Dede Korkut çağırılır. "Bayındır Han'ın ak meydanında bu oğlan cenk etmiştir, bir boğa öldürmüş senin oğlunun adı Boğaç olsun, adını ben verdim yaşını Allah versin." der (Ergin, 2013: 26).

Yeni doğmuş çocuğa genellikle üç gün içinde bir ad verilir. Ataerkil bir toplum olduğumuz için ad vermede, baba tarafı daha baskın olabilmektedir. Tabii artık bu günümüzde değişmiştir. Yine de çoğu bölgede olduğu gibi bu yörede de bazı ailelerde ilk doğan erkek çocuğa dedenin adı, kız çocuğa da ninenin adı konmak istenmektedir. Bazen de tartışmalara girmemek için dedenin veya ninenin ismi yanına, anne babanın koymak istedikleri isimle birlikte çift isim koyulmaktadır.

Ad verilirken, çocuğun sağ kulağına ezan, sol kulağına kâmet getirilir. Kararlaştırılan isim, kulağına üç defa söylenir. "Adını biz verdik, yaşını ve nasibini Allah versin." denilerek bitirilir. Bu işlemi; genellikle dede, dede yoksa baba, amca, dayı gibi aile büyüklerinden biri gerçekleştirir (K.K.: 5).

Nazilli'de bebeğe ismini aile büyüklerinden biri koyar. Bu dedesi, amcası olabilir, genelde erkekler tarafından isim verilir. Bebeğe ismini verecek kişi bebeği kucağına alarak bebeğin sağ kulağına ezan okur, sonra üç kez sağ, üç kez de sol kulağına ismini söyler. "Adıyla yaşasın inşallah. Rabbim analı, babalı büyütsün" diyerek annesine verir (Çatık, 2013: 35).

Burdur'da, ad verme töreninde çocuğa adını koyacak olan kişinin önce abdest alması gerekir. Ad koymanın bir zamanı yoktur ama ezan vaktine denk gelmesi daha münasiptir. Adını verecek olan kişinin hoca olmadığı durumda evin en büyük erkeği olan dede çocuğa adını verir. Dedenin olmadığı durumda eğer ezan okumayı biliyorsa baba da çocuğun adını verebilir. Genellikle ezan çocuğun sağ kulağına okunur. Yeni doğan bebeğe ad verilirken kulağa okunan ezanın, ölüm gerçekleştiğinde kılınan cenaze namazının ezanı olduğuna inanılır. Ad verme töreni, kerahet vakitleri dışında her zaman yapılabilir (Acar, 2020: 167-168).

Yörede, dinî günlerde doğan (Ramazan Bayramı, Kurban Bayramı, cuma günü, Miraç, Regaib Kandili, Berat Kandili vs.) çocuklara; Bayram, Ramazan, Cumali, Muharrem, Miraç, Berat, Kadir, Arife gibi isimler koyulur. İlkbaharda doğan çocuklara; İlknur, Bahar, İlkay, İlyas, sonbaharda doğan çocuklara; Eylül, Kasım, Hazal, Yağmur gibi isimler koyulur. Başka çocuk istemeyen aileler ise Songül, Soner, Durdu, Dursun gibi isimler koyarlar. Çocuğu sürekli ölen, yaşamayan aileler ise çocuklarına; Yaşar, Ömür, Hayat, Hayati, Durgül, Dursun gibi isimleri koyulur.

2.3.3. Lohusa Dönemi, Al Basması, Kırk Basması ve Kırklama

Yeni doğurmuş, doğurupta henüz yataktan kalkmamış kadına lohusa veya loğsa, doğazkesen, emzikli, nevse gibi isimler verilir (Acıpayamlı, 1974: 65).

Doğum yaptıktan sonraki ilk kırk güne "lohusalık dönemi" denmektedir. Bu süreçte kadın; yataktan kaldırılmaz, yalnız bırakılmaz, evden dışarı çıkarılmaz, ona iş yaptırılmaz. Aksi durumda kadına kötü ruhların musallat olacağına inanılır. Musallat olduğuna inanılan bu kötü ruha yörede, "al karısı" denir. Bu ruh; anneye ve bebeğe hastalık ve ölüm korkusu verir. Doğum esnasında ve sonrasında meydana gelen bazı olumsuzluklar; erken doğum, erken ölüm, sakat doğan bebekler vs. al karısından sorumlu tutulur. İşte bu ruhların vereceği zarardan korunmak için birtakım işlemler yapılır (K.K.: 1, K.K.: 11, K.K.: 6).

Cin, peri, şeytan olarak tasavvur edilen bu ruh; köpek, kedi, oğlak, buzağı, tilki, örümcek, kuş, gelin, erkek, kefenli ölü, cadı, kıl ve nihayet insan ile hayvan vasıflarını bir arada bulunduran insan-hayvan şekillerinde görülmektedir. Adı geçen ruh, en ziyade cadı kadın hüviyetinde kendini göstermektedir. Uzun boylu, uzun parmak ve tırnaklı, dağınık saçlı, yağlı vücutlu, el ve ayakları küçük, dişlek, bir dudağı yerde-bir dudağı gökte, bazen zenci suratlı, memelerini masallardaki dev'ler gibi omuzlarından geriye atabilen, tepesinde gözü olan, çok çirkin, al gömlek giyen bir yaratık. Küpüne binerek bir gecede Kıırma gidip gelebilir. Çok korkunç bir sesi vardır (Acıpayamlı, 1974: 75).

Köy halkına göre al karısı dev yapılı, uzun boylu, dağınık saçlı bir kadındır ve lohusa kadın veya bebeğine gelerek onlara zarar verir. Bu yüzden lohusalık döneminde anne ile bebeği yalnız bırakılmamaya çalışılır (Kınacı, 2009: 60).

Lohusa ile çocuğuna kırk gün içinde gelen hastalıklara umumiyetle kırk basması, bazı yerlerde kırk düşmesi, kırk karışması, kırk bastı, lohusa bastı gibi isimler verilmektedir. Araplar aynı hastalığa erbain demektedirler. Kırk basmasına tutulan lohusa veya çocuğu zayıflar, çarpuk çarpuk, hastalıklı, aklından özürsü, huysuz, çapkın olur veya gelişemez. Çok defa ölür (Acıpayamlı, 1974: 85).

Muğla yöresinde al karısına "suban" da denilir. Bodrum'da lohusa kadın, al basmaması için erkek iç çamaşırı giyer. Üstünde iğne taşır ve yanında kırmızı bir mendil ya da eşarp bulundurur. Dalaman'da ise kadını ve bebeği alkarısından korumak için yatağının altından karacaot (çörekotu) eksik edilmez. Kırk gün boyunca bebek ve anne dışarıya çıkarılmaz. Köyceğiz'de çocuk doğduktan sonra üzerine beyaz renkten başka bir şey örtülmez. Çünkü örtünün renginin çocuğun yüzüne vuracağına inanılır. Muğla'da yılan kemiği boncuk gibi dizilip çocuğa takılır. Nazar değmesini engellemek amacıyla çocuğun yastığının altına makas ve ekmek konulur. Gümüş paralar delinip içine yedi tane karacaot konulur ve o mumla yapıştırılır. Yine Muğla'da anne ve çocuk aynı yerde banyo yapar ve birbirlerini görürlerse onları kırk basacağına inanılır (Çınar, 2017: 66).

"Kırk gün boyunca, evden dışarıya ateş, un ve tuz verilmez. Kırklı kadının ve bebeğin çamaşırları evin dışına serilmez."

"Kırklı kadının başına kırmızı bir yazma bağlanmazsa, çocuğu zayıf ve hastalıklı olur. Çocuğun üzerine örtülen kırmızı örtü ve kırklı kadının başına bağlanan kırmızı yazma, onların kırkıktan sonra yıkanıp, bir daha kullanılmaz. Bu kırmızı örtü ve yazma aile dışından birine verilir." (Büyükokutan Töret, 2017: 291).

Lohusa kadının ve çocuğun yastığının altına; bıçak, makas, tarak, çörek otu, nazar boncuğu vs. konur, lohusaya ve çocuğa muska takılır, lohusanın ve çocuğun yatağına iğne batırılır, lohusanın ve bebeğin kıyafetleri akşam güneş batmadan toplanır, ay ışığının vurması engellenir, yıkanan çamaşırın suyu ayak değmeyecek bir yere dökülür. Lohusa ve çocuk 3. 7. 15. 31. ve 41. günlerde temel temizlik banyosu yapar, çift günlerde alkarısının basacağına inanılır. Kur'an'ın bulunduğu odaya giremez bu yüzden odada Kur'an bulundurulur (K.K.: 6, K.K.: 11, K.K.: 10). Eskişehir'de lohusa ile bebeğinin yataklarının etrafı ayetel kürs'i okunarak urganla çevrilir (Acıpayamlı, 1974: 83).

Lohusa veya bebek kırk gün içinde dışarıya çıkmak zorunda kaldıklarında, onlara birtakım işlemler uygulanmaktadır. Bunlar; annenin ve bebeğin yüzüne kara sürme, un sürme biçimindedir. Böylece henüz hassas döneminde olan lohusa ve çocuk, kem gözlerden korunmaya çalışılmaktadır (Başçetinçelik, 2009: 107).

Lohusa, kırk gün boyunca, bereketi kaçar diye ambara, kilere ve mutfağa sokulmamakta, tarlaya işe gönderilmemekte, ev süpürtülmemektedir. Kırkı çıkmayan lohusaya el bile

öptürülmemektedir. Lohusanın, besmele çekmeden, bir yere basmaması gerekir. Abdest almadan lohusaya bebek emzirtilmez. Kırkı çıkana kadar, uyurken lohusanın yüzü çocuğun yüzüne dönük olmalıdır. Lohusa çocuğa sırtını dönüp yatarsa, lohusanın pisliği çocuğun üzerine bulaşır. Yine lohusanın evinden dışarıya, akşam ezanı okunduktan sonra kor, ateş, kibrit, yoğurt mayası, tuz, biber, un eleği çıkarılmamaktadır (Büyükokutan, 2011: 252-253).

Bucak ve çevresinde lohusa kadın için en çok emzikli kavramı kullanılır. Lohusa olan kadın evde yalnız başına bırakılmaz eğer bırakılırsa albasması olur. Lohusa olan kadına 'melek gibi' kavramı yükledikleri için lohusa kadının kırk gün boyunca dualarının kabul olacağına inanılır (Acar, 2020: 179).

Bir de kırk basması, kırk karışması vardır ki bu da yeni doğum yapmış iki kadının birbiriyle karşılaşmasıdır. Bu dönemde iki kadın birbiriyle karşılaştırılmaz, karşılaşmışsa da birbirlerine bir şey verirler, bir şeylerini değiş tokuş yaparlar. Bu yazma, nazar boncuğu, bileklik, madeni para vs. şeyler olur (K.K.: 10).

Doğumdan sonraki 40 günlük süre içinde hamile kadının psikolojik ve fizyolojik olarak rahatsızlanması da "kırkbasmaları" şeklinde ifade edilir. Doğum yapan kadının kanamalarının devam ettiği, doğum sebebiyle bağışıklık sisteminin zayıfladığı bu dönemde bebeğin de bu 40 günlük süre zarfında dış etmenlerden daha kolay etkileneceği anlayışı hâkimdir (Acar, 2020: 176).

"Kırklı olan kadınlar birbirine gidip gelmez. Eğer, mecburen görüşmek durumunda kalırlarsa birbirlerine boncuk verirler."

"İki tane kırklı kadın yolda birbirine rastlarsa ya iğne ya da çocuklarının kıyafetlerinden bir parçayı birbiriyle değiştirirler. Aksi durumda, kırkları karışır ve çocukları hastalanır."

"İki çocuğun kırkı karışmasın diye anneler, birbirlerinin çocuklarını emzirir." (Büyükokutan Töret, 2017: 293).

Lohusa ziyaretine hemen gidilmez, belli bir zaman geçtikten sonra gidilir. Ziyarete gelenlere bebek gösterilmez nazar degeceğine inanılır. Lohusaya ve çocuğa hediye götürülür. Bu bazen altın olur bazen para bazen de nazar boncuğu olur. Bunun yanında anneye lokum, bisküvi, sütlaç, pelte gibi yiyecekler de götürülür. Ziyarete gelenler, "Allah analı babalı büyütsün.", "Gözün aydın.", "Vatana millete hayırlı bir evlat olsun.", "Geçmiş olsun." gibi dileklerde bulunurlar (K.K.: 10, K.K.: 3).

Doğumdan sonraki kırk günün sonucunda yapılan temizlenme işlemine "kırklama" veya "kırk çıkarma" denir. Bugünde hem çocuk hem de lohusa kadın temizlenir. Hem de evin içerisindeki her şey temizlenir.

Türk halk inançlarında doğum sonrası lohusalık döneminde doğumdan itibaren kırkıncı güne kadar geçen bu süreç anne ve bebek açısından çok önemlidir. Bu dönemde annenin ve bebeğin ruhsal ve fiziki olarak sağlık açısından hassas olduğu ve dikkat edilmesi gereken bir dönem inancı hâkimdir. Bu nedenle doğum yapan kadın başta olmak üzere kadının yakınları da bu dönemde her davranışa ve uygulamaya dikkat ederler. Anne ve bebeğinin korunması için özen gösterilen bu dönemin sonunda genel adıyla kırklama denilen bir tören yapılmaktadır (Acar, 2020: 191).

Yörede kırklama işlemi kırk birinci günde yapılır. Daha önce de belirttiğimiz üzere çünkü çift rakamlı günlerde alkarısının basacağına inanılır. Kırk birinci gün yapılan bu temizlik işleminde kazana su doldurulur, kaynatılır. İçerisine lohusa kadının yüzüğü, kırk taş, kırk buğday, yumurta kabuğu, zeytin yaprağı, mersin yaprağı gibi şeyler konulur. Kırk taş; taş gibi sağlıklı sıhhatli olması için, gümüş veya altın yüzük altın-gümüş gibi parlak olması için, buğday, mısır gibi tahıllar bereketli bir ömür geçmesi gibi sebeplerle konulur. Önce lohusa kadın bu suyla gusül alır temizlenir. Sonrasında da bebeği leğende bu su ile yıkar. Kalan su ile de evdeki tüm eşyalar (yorgan, yastık, battaniye, örtü vs.) yıkanır. Evde bulunan her eşyaya bu suyun ulaşması sağlanır (K.K.: 6, K.K.: 11). İlk banyo doğumun üçüncü gününde yapılır. Daha sonra yapılacak banyolar da 7, 15, 21, 31. 41 gibi tek rakamlı günlerde gerçekleştirilir. Çünkü çift rakamlı günlerde yapılan banyolarda alkarısının geleceği düşünülür (Çınar, 2017: 66).

Suyun içine konulan eşyalar ile çocuğun geleceği arasında ilişki kurulur. Örneğin kırk taş çocuğun taş gibi sağlıklı olmasını, ceviz yaprağı çocuğun cildinin güzel olmasını, yumurta kabuğu çocuğun sağlığını, para ve altın maddi durumunu, gümüş yüzük çocuğun gümüş gibi parlamasını, tahıllar çocuğun bereketini ifade eder (Çelepi, 2017: 258).

Bodrum'da kırklama yapılırken kırk bir tane taş güğümün içine konulur. Bu su da mersin dalı ile o anda evde bulunan herkese ve her şeye serpilir (Çınar, 2017: 67).

Anne ve çocuk için hazırlanan kırklama suyundan artan su evin içine serpilmekte, çamaşırlar yıkanmakta, böylece onlar da kırklanmaktadır. Bu uygulama ile kırklama suyunun arındırıcılığına inanılmakta, bu suyun evdeki kötü ruhları kovması ve evi kötülüklerden temizlemesi, arındırması beklenmektedir (Başçetinçelik, 2009: 115).

Bu işlemler üzerine "Kırk ile kırkladım, kırk biriyle pakladım." cümlesi söylenir (K.K.: 6). Lohusa kadının elinin değdiği her şey yıkanır böylece kötü ruhların tehlikelerinden uzaklaştırıldığına inanılır. Kırklama işlemi sırasında evdeki anne ve çocuğun kullandığı bütün kirli çamaşırlar yıkanır. Yıkanamayan büyük eşyaların üzerine de kırk suyundan süpürge ile üç kere serpilir. Bu serpiştirme sırasında "kırka biz basalım, kırk bize basmasın" denilir. Daha sonra bu taşlar ve kalan su ayak değmeyecek bir yere dökülür (Kinacı, 2009: 60).

Kırklanan lohusa ile çocuk lohusa devrinin icap ettirdiği yasaklara uymak zorunda değillerdir. Çevrelerinde bulunanlarla serbestçe temas edebilirler (Acıpayamlı, 1974: 94). Kırkı çıkan kadın ve bebek artık rahatlıkla ev dışına çıkabilirler. Çocuğun ilerde zengin olması isteniliyorsa kadın ilk olarak zengin birisinin evine gider. Becerikli ve pratik olunması isteniliyorsa uzak bir eve gidilir. Yol uzadıkça çocuğun da hünerli olacağına inanılır (Özkan, 2009: 88-89).

2.3.4. Diş Çıkarma ve Hedik

Bu törende amaç; çocuğun rızkını, bereketini çoğaltma, çocuğun sağlam dişlere sahip olmasını dilemektir. Yörede, haşlanmış olan bu buğday ve mısıra "gılık" adı verilir. Bu uygulamaya ise, "diş hediği", "diş buğdayı", "diş aşı", "diş göllesi" gibi isimler verilir. Bu uygulamada; yakın akrabalar eve davet edilir. Ortaya büyük bir tepsi konulur. Haşlanmış olan gılık yani buğday ve mısır tepsiye dökülür ve hep birlikte yenir. Sonrasında bu tepsiye makas, anahtar, kalem gibi eşyalar konur. Çocuk ilk önce hangi nesneyi eline alırsa onunla ilgili bir meslek sahibi olacağına yorumlanır. Gelen misafirler de boşalan tepsiye hediye eşyalar bırakırlar (K. K.: 7).

Türk kültür coğrafyasında ve Anadolu'da yapılan ilk diş töreninde temel uygulama buğday kaynatmak ve dağıtmaktır. Ayrıca çocuğa hediyeler verilmesi çocuğun geleceğine yönelik tahminler ve meslek seçimi gibi uygulamalar da söz konusudur (Acar, 2020: 198). Sofranın üzerine ayna, makas, Kur'an-ı Kerim, kitap, bıçak, ekme ve para konur. Çocuk, bıçağı alırsa haylaz, Kur'an-ı Kerim'i alırsa hafız, kitabı alırsa âlim, makası alırsa terzi, parayı alırsa zengin, aynayı alırsa gösterişe ve süse düşkün, ekmeği alırsa kısmetinin bol olacağına inanılır. Son zamanlarda mevlit de okutulmaya başlanmıştır. Diş buğdayının bereket getireceğine, çocuğun nasibini açacağına inanılmaktadır (Büyükokutan, 2011: 264-265).

"Kölle" darı ve buğdayın kaynatılmasıyla yapılan bir yemektir. Kölle içindeki buğday çocuğun bereketli bir yaşam sürmesini, ceviz dişlerin beyaz olmasını, mısır da dişlerin tane tane olma arzusunu simgeler. Çameli'de çocuğun dişleri inci gibi olsun diye pişirilen aştan çocuğun boynuna asılır. Kölle eve gelen misafirlerle beraber pişirilir. Diş buğdayı pişirilirken bebeğin önüne makas, kalem gibi nesnelere konulur. Seçtiği nesneye göre meslek sahibi olacağına inanılır (Çelepi, 2017: 263).

Çocuğun köllesi yapıp davetlilerle beraber yendikten sonra, kalan gölle, çocuğun başına dökülür. Daha sonra bu buğdaylar tavuklara dökülür. Tavukların buğdayları yiyeceği hızlarına göre çocuğun dişinin hızlı ya da yavaş çıkacağına inanılır. Bu uygulama yapıldığında, çocuğun dişlerinin çabuk çıkacağına ve sağlam olacağına inanılır (Şimşek, 2013: 289).

"Çocuğun ilk dişi görüldüğünde, yemek kazanında buğdayı haşlarız. Eşi dostu davet ederiz. İlk buğdayı, çocuğun dişini ilk görene tattırırız. Daha sonra bu buğdaydan yiyen herkes, tabağın içine ya para ya hediye bırakır. Toplanan para sadece çocuğa aittir. Buradaki amaç, çocuğun dişlerinin çabuk kaynamasıdır."

"Çocuğun dişi çıktı mı buğday kaynatılır. Çocuğa hediyeler getirilir. Hep beraber buğday yenir ve 'Yaşı uzun olsun' diye dua edilir. Bunlar çocuğun dişlerinin erkenden çürümemesi için yapılır" (Büyükokutan Töret, 2017: 298).

2.3.5. İlk Tırnak ve Saç Kesimi

Çocuğun tırnağı ve saç kesilirken de bazı şeylere dikkat edilir. Öncelikle bunun belli bir zamanı vardır ve bu zamandan önce tırnak ve saç kesilmez.

İlk tırnak kesimi için, genellikle altı ay sonrası tercih edilir. Altı ay öncesinde kesilirse çocuğun başına bir olumsuzluk geleceğine ve ömrünün kısa olacağına inanılır (K.K.: 19). Denizli'de de ilk tırnağın kesilmesi sırasında dikkat edilecek hususlar vardır. Tırnağın kesilmesinin vakti değişir. Acıpayam'da bebeğin eli babasının cebine konulur, para çıkarabiliyorsa tırnakları kesilir. Tavas'ta ilk tırnaklar cuma günü kesilmelidir. Acıpayam'dan farklı olarak tırnak kesildikten sonra eli babasının cebine konulur. Alabildiği kadarıyla para avuçlatılmaya çalışılır. Böylelikle ileride hırsız olmasının önüne geçileceğine inanılır. Çocuğun çıkardığı para hayır olarak dağıtılır veya tırnağını ilk kesene hediye olarak verilir (Çelepi, 2017: 265). Konya'da taze çocuğun tırnağı kırkı çıkana kadar kesilmez aksi halde çocuğun hırsız olacağına inanılır. Konya Seydişehir'de kesilen tırnaklar bir bezin içine koyularak evin bahçesine gömülür. Konya Kadınhanı'nda tırnak kesilmeden önce çocuğa babasının parası uzatılır. Eğer çocuk parayı avuçlarsa ileride zengin biri olacağına inanılır (Acar, 2020: 203).

Yörede bebeğin saçını ise bir yaşını doldurduktan sonra kesilir. Yani çocuğun kafatasının iyice sertleşmiş olması gerekir bunun için de biraz vakit geçmiş olması gerekir. Olur da erken kesilirse çocuk, kafasından soğuk alabilir, üşütebilir veya hasta olabilir. Günümüzde hemen hemen herkes çocuğun ilk saçını berber veya kuaförde kestiriyor olsa da bazıları ise eskiden nasıl yapılmışsa şimdi de öyle yapmaktadır. Çocuğun saçını, rastgele birine kestirilmez iyi bilen birine kestirilir. Bu bazen amcası dayısı olabilir kız ise de yengesi teyzesi olabilir. Saçını kesen bu ilk kişiye hediye verilir, bahşış verilir (K.K.: 7, K.K.: 4).

Muğla yöresinde "ana saçını" olarak nitelendirilen ilk saç, çocuğun doğuştan getirdiği saçtır. Bir yaşından sonra kesilen bu saçın yeniden uzaması, çocuğun hayata gerçek anlamda adım atması, canlanması anlamına gelmektedir. "Ana saçını"nın bir yaşından önce kesilmesi halinde çocuğun ömrünün kısa olacağına inanılmaktadır. Dolayısıyla, çocuğun kulakları örtülünce, yani bir yaş civarında kesilen saç, aynı zamanda uzun ömür anlamına da gelmektedir (Büyükokutan, 2011: 277).

Denizli'de Çal'da da kesilen ilk saçın ağırlığına değerli hediyeler verilir. Bu hediye Yeşilyuva'da ağırlığına altındır. Çameli'nin Elmalı köyünde saçını kesene bahşış verilir. Baklan'da çocuğun saçını ilk kesene babası tarafından horoz hediye edilir. Çal'ın Süller kasabasında kesilen saç, çocuğu olmayan ailelere verilir. Çocuğu olmayan aile bu saçla türbeye gider ve dua eder (Çelepi, 2017: 266). Konya Meram'da çocuğun saçını ilk kesildiğinde bir fakire kesilen saçın ağırlığı kadar altın verilir. Konya Seydişehir'de ilk saç kesildiğinde kurban kesilir ve fakirlere dağıtılır. Ayrıca kesilen saçları çocuğu olmayan aile almaya gelir. Konya Karapınar'da çocuğun saçlarının bir yaşını doldurmadan kesilmesi çocuğun ömrünün kısaltacağına inanılır (Acar, 2020: 205).

2.3.6. Nazardan Koruma

Diğer bir davranış da yeni doğmuş çocuğu nazardan koruma uygulamalarıdır. Bazı insanların bakışlarındaki zararlı güce "nazar" denir. Yörede, "göze gelme", "nazara gelme", "kem gözlere gelme" gibi isimler verilmiştir (K.K.: 2, K.K.: 6).

Eve gelen misafirlerin gitmesinden sonra evde bulunanlardan birinde baş ağrısı, halsizlik olursa misafirlerden birinin nazarının değdiğine inanılır (Çınar, 2015: 158).

Nazar değmemesi için yörede bazı işlemler yapılır; çocuk kirli gezdirilir, "çıtılık" adı verilen bir ağaçtan halka yapılır çocuğa takılır, "nazar duası" okunur, cevşen takılır, mavi boncuk takılır, beşiğe yılan derisi asılır, yumurta kabuğu asılır. Hocaya gidilir, okutulur, muska yazdırılır. Çocuğa nazar değmesin diye "maşallah" dedirtilir (K.K.: 2, K.K.: 6).

Gözleri mavi ve yeşil olanlardan çekinilmesi, Anadolu halk kültüründe görülen bir davranıştır. Toplum böyle kişileri, çoğunluğu oluşturan koyu renkli gözlülerden farklı görmekte ve bu farklı gözlerden gelebilecek kötü etkilerden korunmak için tedbirler almaktadır. Yeni doğan çocuk, huysuzlanırsa, çok ağlarsa, emmezse veya yüzünde yaralar çıkarsa, kırk basmasına uğradığına veya nazar değdiğine inanılır. Bunun için hocalara götürülür, muska yazdırılır, üzerine dualar okutulur (Başçetinçelik, 2009: 108).

Nazarın belirli bir saati olduğuna inanılmaktadır. Özellikle güneşin dik geldiği saatlerde ve kuşluk zamanında nazarın daha çok değeceği ifade edilmektedir (Büyükokutan, 2011: 299).

3. SONUÇ

Hayatın en önemli aşamaları olan doğum, evlenme ve ölüm gibi geçiş dönemleri beraberinde birtakım inanışları doğurmuştur. Bu inanışlar; şamanizm, maniheizm, budizm gibi Orta Asya inanışlarından ve sonrasında İslâmiyet'in de kabulüyle İslâmî inanışlardan etkilenmiştir. Günümüze kadar uygulanagelen bu inanışların bazıları aynen devam etmiş bazıları ise birtakım değişikliklere uğrayarak varlığını sürdürmüş ve sürdürmeye devam edecektir.

Muğla'nın Yerkesik yöresinde devam eden bu geçiş dönemlerinde de eski Türk inanış ve âdetlerinin izlerini görmek mümkündür. Bu makalede sadece bu geçiş dönemlerinden ilki olan "doğum" evresi anlatıldı. Doğum öncesinden yani annenin daha gebe kalmadan uygulanmasına başlayan ve doğum sonrasına kadar uygulanan tüm pratikler; çocuğun ve annenin hayatının normal akışında devam etmesi, daha sağlıklı olması ve kötü ruhlardan korunması için icra edilir. Kısırlığı gidermek için uygulanan; yatır-türbe ziyaretleri, kurbanlar kesilmesi, buğa oturtma, dilekler dilenmesi ve sonrasında gebe kaldıktan sonra dikkat edildiğinde daha sağlıklı ve daha iyi olacağına inanılan birtakım uygulamalar ve doğduktan sonra lohusalık dönemi, kırk çıkarma, kırk karışması, ad koyma gibi tüm uygulamalarda eski Türklerin izlerini görmek mümkündür.

Sonuç olarak; insan hayatının temel dönemlerinden ilki olan "doğum", hayata başlangıcın ilk evresi olmuş ve bu evre kültürümüzde her zaman mutlu bir haber olarak görülmüş ve bunun sonucunda da günümüze kadar uygulanagelen birtakım pratikleri doğurmuştur. Bu pratikler de kültürümüzün, genç kuşaklara aktarılması bakımından önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2020), Kültürel ve Sosyal Bağlamında Törenler "Burdur Örneği", Isparta: Doktora Tezi.
- Acıpayamlı, O. (1974), Türkiye'de Doğumla İlgili Âdet ve İnanmaların Etnolojik Etüdü, Ankara: Atatürk Üniversitesi Yayınları, Sevinç Matbaası.
- Başçetinçelik, A. (2009), Adana Halk Kültüründe Doğum-Evlenme-Ölüm, Adana: Altın Koza Yayınları.
- Büyükokutan, A. (2011), Muğla Yöresi Kadın Merkezli Geleneksel Uygulamalarla Bu Uygulamalara Bağlı Sözlü Ürünlerin İşlevleri Üzerine Bir Araştırma, Balıkesir: Doktora Tezi.
- Büyükokutan Töret, A. (2017), Muğla Alevi Türkmen Kültürü, Konya: Kömen Yayınları.
- Çatık, Seher. (2013), Nazilli Halk İnanışları, Yozgat: Yüksek Lisans Tezi.
- Çelepi, M. S. (2017), Türk Kültür Evreninde Toy Denizli Örneği, Konya: Kömen Yayınları.
- Çınar, A. A. (2015), Muğla Üzerine Makaleler, Muğla: Muğla Büyükşehir Belediyesi Yayınları.
- Çınar, A. A. (2017), Muğla Halk İnanışları, Muğla: Muğla Büyükşehir Belediyesi Kültür Yayınları.
- Erdentuğ, N. (1977), Sosyal Âdet ve Gelenekler, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Ergin, M. (2013), Dede Korkut Kitabı, İstanbul: Boğaziçi Yayınları.
- Kınacı, S. (2009), Muğla İli Milas İlçesi Çomak Dağ Köyleri Folkloru Üzerine Bir İnceleme, Ankara: Yüksek Lisans Tezi.
- Örnek, S. V. (2000), Türk Halk Bilimi, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Özkan, H. (2009), Muğla- Menteşe Beldesi Halkbilimi Ürünlerinde Eski Türk İnançlarının İzleri, Kütahya: Yüksek Lisans Tezi.
- Şimşek, A. (2013), Manavgat Yöresi Halk İnanışları, Isparta: Yüksek Lisans Tezi.

KAYNAK KİŞİLER

- KK₁ (Edeviye TÜRKOĞLU). 1943 Muğla doğumlu, Okur-yazar değil, Ev Hanımı, Meke Mahallesi
- KK₂ (Ayşe GÜNDÖĞDU). 1943 Muğla doğumlu, Okur-yazar, Ev Hanımı, Meke Mahallesi
- KK₃ (Emine BAŞAL). 1957 Muğla doğumlu, Okur-yazar, Ev Hanımı, Yerkesik Mahallesi
- KK₄ (Makbule BERBEROĞLU). 1968 Muğla doğumlu, Okur-yazar, Ev Hanımı, Yerkesik Mahallesi
- KK₅ (Yaşar UZUN). 1974 Muğla doğumlu, Okur-yazar, İmam, Meke Mahallesi
- KK₆ (Zerin BOZDAĞ). 1968 Muğla doğumlu, Okur-yazar, Ev Hanımı, Meke Mahallesi
- KK₇ (Sergül TÜRKOĞLU). 1973 Muğla doğumlu, Okur-yazar, Ev Hanımı, Meke Mahallesi
- KK₈ (Durdu SAVRAN). 1964 Muğla doğumlu, Okur-yazar, Ev Hanımı, Meke Mahallesi
- KK₉ (Durdane UZUN). 1945 Muğla doğumlu, Okur-yazar, Ev Hanımı, Meke Mahallesi

KK₁₀ (Nergül IŞIK). 1971 Muğla doğumlu, Okur-yazar, Ev Hanımı, Zeytin Mahallesi

KK₁₁ (Habibe BOZDAĞ). 1941 Muğla doğumlu, Okur-yazar, Ev Hanımı, Meke Mahallesi

KK₁₂ (İsmet ÇAMCI). 1963 Muğla doğumlu, Okur-yazar, Emekli, Dağpınarı Mahallesi