

SOSYAL BİLİMLERDE GÜNCEL MULTİDİSİPLİNER ÇALIŞMALAR

(CURRENT MULTIDISCIPLINARY STUDIES IN SOCIAL SCIENCES)

SOSYAL BİLİMLERDE GÜNCEL MULTİDİSİPLİNER ÇALIŞMALAR

Editorler

Doç. Dr. Mustafa BULUT

Doç. Dr. Kadir GÖKÖĞLAN



TV'de jüride hayır
edebat, değere, işçen TV anıgratıların
rakımlarınla, deşerle, deşerle, deşerle
değerler, deşerle, deşerle, deşerle
TV'de jüride hayır, deşerle

Online sipariş
@nkmkitap.com

Temel Değerlere Sahip Olmak, Bağlı Kalmak, İnanmak ve Sürdürülebilirlik Aşkına!

ISBN: 978-625-



LİTERATÜR AKADEMİ 777 - ARAŞTIRMA 777

Literaturakademia 777 - Literaturakademia 777



SOSYAL BİLİMLERDE
GÜNCEL MULTİDİSİPLİNER ÇALIŞMALAR
(CURRENT MULTIDISCIPLINARY STUDIES
IN SOCIAL SCIENCES)

Editörler

Doç. Dr. Mustafa BULUT
Doç. Dr. Kadir GÖKOĞLAN



Sosyal Bilimlerde Güncel Multidisipliner Çalışmalar

© LİTERATÜRK
academia 596

İnceleme – Araştırma 570

Bu kitap ve kitabın özgün özellikleri tamamen Nüve Kültür Merkezi'ne aittir. Hiçbir şekilde taklit edilemez.
Yayınevinin izni olmadan kısmen ya da tamamen kopyalanamaz, çoğaltılamaz.
Nüve Kültür Merkezi hukukî sorumluluk ve takibat hakkını saklı tutar.

Bu kitap, Dicle Üniversitesi Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü (DÜBAP)'nın SOSYAL-MYO.24.001 kodu ile desteklenen proje kapsamında basılmıştır.

Ağustos 2025

Yayınevi Editörleri: **Muzaffer YILMAZ – Tarık Sulo CEVİZCİ**
Genel Yayın Yönetmeni: **İsmail ÇALIŞKAN**

ISBN 978-625-5593-19-1

T. C.

Kültür ve Turizm Bakanlığı
Yayıncı Sertifika No: 16195

Kapak Tasarım:  DiZGiMiZANPAJ.COM

Baskı Öncesi Hazırlık: **Mehmet ATEŞ** - meh_ates@hotmail.com

Baskı & Cilt: **Bulut Dijital Matbaa San. Tic. Ltd. Şti.**
Musalla Bağları Mh. İnciköy Sk. No. 1/A Selçuklu/KONYA
KTB S. No: 48120 - Basım Tarihi: **AĞUSTOS 2025**

KÜTÜPHANE BİLGİ KARTI

- Cataloging in Publication Data (CIP) -

BULUT / GÖKOĞLAN, Mustafa / Kadir

Sosyal Bilimlerde Güncel Multidisipliner Çalışmalar

ANAHTAR KAVRAMLAR

1. Adli Denetim, 2. Sosyal Güvenlik, 3. Etkin Vergilendirme, 4. Sürdürülebilir Girişimler, 5. Sosyal Entegrasyon
- key concepts -

1. Judicial Audit, 2. Social Security, 3. Effective Taxation, 4. Sustainable Initiatives, 5. Social Integration



"LİTERATÜRK
academia", Nüve Kültür Merkezi kuruluşudur.
www.literaturkacademia.com

   / nkmliteraturk

Fevzi Çakmak Mh. Menemen Cd. E Blok No: 40 D: 1
(Yeni Matbaacılar Sitesi)
Karatay / KONYA
Tel: 0.542.134 42 42 - 0.555.980 10 95

Dağıtım: Yeryüzü Basın Yayın Dağıtım Paz. San. ve Tic. Ltd. Şti.
Başakşehir Mh. Ilgaz Sk. No: 8 Aa. Vadi Park Sitesi Zemin Kat
Başakşehir / İSTANBUL
Telefaks 0 212 445 80 00

SOSYAL BİLİMLERDE
GÜNCEL MULTİDİSİPLİNER ÇALIŞMALAR
(CURRENT MULTIDISCIPLINARY STUDIES
IN SOCIAL SCIENCES)

Editörler

Doç. Dr. Mustafa BULUT
Doç. Dr. Kadir GÖKOĞLAN



ÖNSÖZ

21. yüzyılın hızla değişen toplumsal, kültürel, ekonomik ve teknolojik dinamikleri, sosyal bilimlerin yalnızca kendi disiplinler sınırları içinde değil, aynı zamanda disiplinlerarası bir perspektifle ele alınmasını zorunlu kılmıştır. Bilgi üretiminin karmaşıklaştığı bu çağda, toplumsal olgulara tek boyutlu bakış açılarıyla yaklaşmak yetersiz kalmakta; disiplinlerarası etkileşim ve iş birliği her zamankinden daha fazla önem kazanmaktadır.

2. Uluslararası Kentsel ve Bölgesel Kalkınma Sempozyumu'nun ardından, çalışmalarının kitap bölümü olarak yayımlanmasını isteyen akademisyen ve araştırmacılarımız talepleri doğrultusunda iki kitap vücuda gelmiştir: Kalkınma Ekseninde Kent ve Bölge Paradigmaları ile Sosyal Bilimlerde Güncel Multidisipliner Çalışmalar.

Bu bağlamda hazırlanan **“Sosyal Bilimlerde Güncel Multidisipliner Çalışmalar”** adlı bu kitap, sosyal bilimlerin farklı alanlarında çalışan akademisyenlerin katkılarıyla oluşturulmuş çok yönlü bir bilgi derlemesidir.

Farklı disiplinlerden güncel konulara odaklanan ve özgün çalışmalar içeren kitap, 12 bölümden oluşmaktadır. Her bir bölüm, alanında uzman araştırmacıların teorik ve pratik bilgi birikimlerini harmanlayarak hazırladığı, bilimsel yöntemlerle desteklenmiş nitelikli içerikler sunmaktadır. Bu yönüyle kitap, hem akademik camiada yürütülen araştırmalara ışık tutmayı hem de sorunlara çözüm arayan politikalara katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Kitabın multidisipliner yapısı, okuyuculara farklı bakış açılarını bir arada değerlendirme fırsatı sunarken, disiplinlerarası yaklaşımın sosyal bilimlerde araştırmalarındaki gücünü ve gerekliliğini de gözler önüne sermektedir. Özellikle yüksek lisans ve doktora düzeyindeki öğrenciler ile akademisyenler için güncel kaynak niteliği taşıyan bu eser, araştırma ve uygulama alanlarında ilham verici bir başvuru kaynağı olacaktır.

Çalışmanın her aşamasına pek çok kişi, kurum ve kuruluş farklı şekillerde katkıda bulunmuştur. Teşvik ve desteklerini esirgemeyen Rektörümüz Prof. Dr. Kamuran Eronat'a, Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı

Mehmet Kaya'ya, Rektör Yardımcımız Prof. Dr. Aytac Coşkun'a, Dicle Üniversitesi. Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörü Prof. Dr. Akın Uysal'a, Diyarbakır Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürü Doç. Dr. Cüneyt Öz'e, Diyarbakır Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Muhasebe ve Vergi Bölümü Başkanı Prof. Dr. Zehra Yücedağ'a şükranlarımızı sunuyoruz.

Mesai arkadaşlarımız Doç. Dr. Sadık Serçek'e, Dr. Şeyhmus Demir'e, Dr. Aziz Mahmut Yücelen'e ve elbette bunca yoğunluklarına rağmen bu kitabın vücuda gelmesine bölüm yazarları olarak değerli bilgi ve birikimleriyle katkıda bulunan hocalarımıza ayrı ayrı teşekkür ediyoruz.

Adını burada sayamadığımız ve bu kitabın vücut bulmasına bir şekilde katkıda bulunan herkese teşekkürü borç biliyoruz.

Editörler

Doç. Dr. Mustafa BULUT

Doç. Dr. Kadir GÖKOĞLAN

Haziran 2025

İÇİNDEKİLER

Önsöz	5
İçindekiler	7
Birinci Bölüm: Linguistic Diversity And Social Cohesion: Harmony And Social Integration Among Ethnicities Speaking Different Languages	9
<i>Ali Kurt</i>	
İkinci Bölüm: Bireysel Değerlerin Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisi: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma	27
<i>Müsebbih Elaldı - Onur Elaldı</i>	
Üçüncü Bölüm: Sürdürülebilir Girişimlerin Desteklemesinde Yeni Nesil Finansman Yöntemi: Kitle Fonlaması	41
<i>Naim Büyükmert - Abdulkadir Bilen</i>	
Dördüncü Bölüm: Estetik Emek ve Tükenmişlik Üzerine Bir Araştırma: Güzellik Merkezi Çalışanlarının Deneyimleri	63
<i>Hilal Koluman</i>	<i>63</i>
Beşinci Bölüm: Merkez-Çevre Kalkınmasında Kent: Medeniyet Hafızası	81
<i>Dilan Aça - Abdulkadir Bilen</i>	
Altıncı Bölüm: Sosyal Güvenlik Reformu Öncesinde Farazi Sigortalılık Uygulamaları İle İlgili Bir Araştırma	105
<i>Esra Bera Bilen Öztürk</i>	
Yedinci Bölüm: Adli Muhasebe Üzerine Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi	119
<i>Yunus Börüteçene - Kadir Gökoğlan</i>	

Sekizinci Bölüm: Adli Denetim Kavramı: Kavramsal Bir Çerçeve..... 133

Meryem Kök - Kadir Gökoğlan

**Dokuzuncu Bölüm: Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Fiili Hizmet
Süresi Zammına İlişkin Bir Araştırma 149**

Esra Bera Bilen Öztürk

**Onuncu Bölüm: Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununda Sözleşmenin
Rızaî Devri..... 171**

Muammer Fatih Öztürk

**Onbirinci Bölüm: Etkin Vergilendirmede Smm Mesleğinin Önemi:
Diyarbakır Smm Üzerine Bir Araştırma 193**

Ahmet Üşen - Esat Atalay

Onikinci Bölüm: Murabaha Akdi Ve Zaman İçindeki Değişimi 207

Muammer Fatih Öztürk

BİRİNCİ BÖLÜM:

LINGUISTIC DIVERSITY AND SOCIAL COHESION: HARMONY AND SOCIAL INTEGRATION AMONG ETHNICITIES SPEAKING DIFFERENT LANGUAGES

Ali KURT*

1. INTRODUCTION

1.1. Language as a Reflection of Identity and Sociocultural Dynamics

Language is a vital tool for transmitting and preserving cultural traditions, values, and worldviews, as well as constructing identity. It serves as a marker of one's sense of self and individual identity while also signifying a sense of belonging within a community and reflecting the ethnic identity of its speakers. Specific features of a language solidify cultural inheritance, creating dynamics that individuals inherently adhere to, thereby influencing how they perceive and communicate with the world (Zhou, 2024).

In other words, the language we use not only reveals our personal identity but also reflects our collective (community) identity as it carries the vocabulary, idioms, and metaphors unique to that community's traditions, rituals, and lifestyle. Languages that evolve under the influence of external factors, such as historical events, neighboring cultures, and technology, to name a few, form a collective memory that encapsulates sociocultural domains. Social identity is rooted in the idea that language serves as a key tool for developing the sociocultural framework of a community (Ting-Toomey & Dorjee, 2014).

Besides, the concept of linguistic relativity, as proposed in the Sapir-Whorf Hypothesis, suggests that language shapes thought processes, in-

* Asst. Prof., Istanbul Esenyurt University, alikurt@esenyurt.edu.tr, Orcid: 0000-0001-7197-8979.

cluding how time, space, or relationships are conceptualized (Fishman, 2007). It also reflects cultural norms, such as politeness, hierarchy, and gender roles, through these specific linguistic forms (Mei, 2024).

1.2. Linguistic Diversity and Social Cohesion

As a means of conducting interaction and fostering connections between people in a community, language simultaneously reveals implicit social and cultural realities that reflect shared mentalities, lifestyles, behaviors, and collective consciousness. In doing so, languages exhibit a tremendous level of uniqueness (Kennedy & Bayley, 2024).

Linguistic diversity refers to various languages and dialects spoken within a region or country or by a group of people. With a rough estimate of 6,000-7,000 languages around the world, global linguistic diversity encompasses the range of languages spoken globally. Along with the co-existence of different languages, such countries also display distinct compositions and demographic characteristics. For instance, Papua New Guinea (840 languages), Indonesia (700), Nigeria (500+), and India (450+) are home to hundreds of minority languages, reflecting their cultural tapestry and diversity (www.weforum.org).

Turkey is home to more than 70 different languages, despite the country's image for being largely homogeneous. According to the World Population Review's 2024 statistics, which measure the likelihood that two randomly chosen people in a nation have different mother tongues, Turkey has a Linguistic Diversity Index (LDI) of 0.35, placing it 124th worldwide (<https://blog.pangeanic.com>).

Each language reflects a unique cultural identity of a people, representing shared but distinct meanings within their cultures. With this in mind, linguistic diversity could be seen as a significant tool for social cohesion, promoting understanding, tolerance, and respect for other languages and cultures. However, it may also, regrettably, lead to social tensions and even prolonged conflicts.

Social cohesion refers to the quality of social togetherness within a community, which includes common values, social peace, a sense of belonging, and solidarity (Holtug, 2021). It is strongly linked to positive outcomes both within society and beyond, as this integration fosters overall well-being,

economic growth, higher employment rates, and a harmonized, well-functioning societal structure (Helly et al., 2003; Khalid, 2019).

The dynamics of language provide a dual narrative of unity and conflict among the country's many different ethnic groups. The interaction between unity and conflict through language highlights how important it is to recognize and encourage linguistic diversity (Gonzalez, 1988). With a positive mindset that motivates ethnic groups to interact with each other and appreciate other languages, they gain deeper insights into cultures and break down stereotypes against each other. Such enhanced communication and understanding often serve as unifying forces in multicultural societies like Turkey. Conversely, the perception that their languages are being suppressed may lead minority groups to feelings of alienation and even discrimination, thus worsening ethnic tensions and damaging social cohesion (Mishina, 2020).

1.3. Minority Languages in Turkey

Turkish is the predominant language spoken by almost 80 million citizens and serves as the first language, even for young generations of minority groups (Kaya, 2018). However, given the nation's cosmopolitan nature, nearly 16% of the population speaks different ethnic minority languages. Among these, spoken by around 12% of the population, Kurdish is the most significant minority language, followed by Circassian (2.14%), Arabic (1.38%), Laz (0.12%), Armenian (0.07%), and Greek (0.06%). Other minority languages collectively make up less than 1% of the population (Şimşek & Ünlü, 2019).

The Kurds are the largest ethnic and linguistic minority in Turkey. Around 20 million predominantly reside in the southeastern regions, with 2 million living in Istanbul, where they are afforded better opportunities (Sarigil, 2012).

The Turkish-Kurdish conflict has deeper political and cultural roots, potentially tracing back to the Treaty of Lausanne, which left the Kurds' demand for autonomy unaddressed (Çelebi, Korkmaz, & Bağcı, 2015). Following the collapse of the Ottoman Empire, the establishment of the Turkish Republic pushed the country into a new era characterized by an emphasis on Turkish nationalism. The state's priority was to create a unified Turkish identity, integrate all minorities into the Turkish national framework, and

promote Turkish as the sole language of public life (Bilali, 2012). While this policy might be seen as a survival strategy for a torn nation striving hard to rebuild from scratch, it also marginalized minority groups, including Kurds, and left them feeling ‘denied’ (Çelebi, Korkmaz, & Bağcı, 2015).

The conflict between the two ethnicities escalated in the late 20th century due to the foundation of the PKK (Kurdistan Workers’ Party) and the 1980 military coup. While the Kurds’ political activities were prohibited, the use of the Kurdish language was restricted, even in social gatherings. During this period, related laws banned speaking, publishing, and broadcasting in Kurdish, which widened the gap between the two communities (Kışlıoğlu & Cohrs, 2018). Kurds felt that their rights had been violated for decades while some Turks advocated the idea that portrayed the Kurdish community -as a whole- as separatists seeking full independence for Kurdistan (Sarigil & Fazlioglu, 2013).

The Kurdish language, with its rich history, culture, and literature, belongs to the western Iranian branch of the Indo-European language family (Uluğ & Cohrs, 2017). Yet, the ongoing conflicts gradually created the image of Kurdish as the ‘language of terrorists’, even portraying it as just a ‘mountain dialect’. This alienating perception relegated the Kurdish language to a position of inferiority, pushing Kurds to use Turkish exclusively, even for their own chitchats in public. These practices laid the groundwork for the ongoing tensions between the Turkish state and the Kurdish community, which have continued to evolve over the decades and persist to this day (Tezcür, 2010).

In the context of education, Kurdish children are required to communicate in Turkish, which excludes Kurdish, their mother tongue, from formal educational domains. Despite this, many Kurds view their language as a source of pride and an integral part of their identity, resisting isolation (Çelebi et al., 2015). As a result, many Kurdish speakers have now become bilingual, who prefer to use Kurdish in private and Turkish in public and professional settings. This dynamic contributes to the perception of Turkish as a ‘prestige language,’ while Kurdish reflects sociolinguistic inequality (Faltis, 2014).

In addition to the lack of recognition and support, which has further marginalized the Kurdish language, the language has been politicized and

is regrettably associated with the separatist terrorist group PKK over time (Mohammed & Romano, 2023). This association has led to the stigmatization of the language, therefore compounding the challenges Kurdish speakers face in expressing themselves to the public (Ergin, 2012).

1.4. Power Dynamics across Ethnicities

In nations with ethnic diversity, the effect of diversity can manifest in two ways: It can foster cohesion with a positive impact or undermine social integration (Kışlıoğlu & Cohrs, 2018; Yeğen et al., 2020). The determining factors for these ultimate outcomes are various contextual drives, such as the *level of intergroup contacts*, the *nature of diversity*, and the *presence of policies* that either include or exclude minorities (Laurence et al., 2018). Each of these factors will now be examined in turn:

Not until recently has the level of meaningful contact between Kurds and Turks reached a point to which both ethnic groups could begin to fully understand and empathize with each other. Historically, this limited interaction between two groups contributed to a sense of disunity. Specifically, Kurds may have experienced a lack of belonging, seeing themselves as the *other* within the same society (Balci, 2013).

Regarding the nature of diversity between Turks and Kurds, they are not bound with genetic traits but rather on sociocultural and historical ties. These ties have the potential to enrich inclusive and dynamic experiences, thereby contributing to collective identity (Faltis, 2014).

Thanks to policies that aimed at integrating Kurds into social and legal settings, some reforms in the 2000s eased restrictions on the public use of the Kurdish language. However, the peace talks between 2013 and 2015 that ultimately collapsed resulted in a resurgence of violence in the region. The failure of this promising initiative left many in the Kurdish community feeling isolated and excluded from the societal fabric (Somer, 2004).

1.5. Problem Statement

Linguistic diversity, despite being a source of rich cultures and identities, poses several challenges in multilingual societies. Misunderstandings and social fragmentation emerge, especially when a certain language dominates governance, education, and public life. Effective communication between groups is most likely hindered by language differences, which can lead to

misunderstandings and mistrust. The insecurity of Turks, as dominant language speakers, asking, “What could they be talking about? Are they talking about me?” helps marginalize speakers of Kurdish (Çelebi et al., 2015). This may lead to feelings of exclusion and resentment, ultimately impeding inclusive interactions in society. With unequal access to education and thus employment, Kurdish speakers may remain disadvantaged in gaining recruitment opportunities and operate in unproductive cycles of social stratification. Such unease may result in a deepening division. Seeing this, Kurdish youngsters prefer to adopt Turkish to have a higher chance of socioeconomic advancement. Under normal circumstances, as experienced by Latin-origin or Far Eastern English speakers residing in the United States, this occurs at the expense of ethnic heritage culture, weakening familial and community bonds. In contrast, Kurdish origins tend not to be assimilated by the host Turkish culture and language; rather, they strive to sustain a bilingual social life, which seems to benefit them (Weber, 2024).

The early movements of Turkishness as a unifying identity factor while rebuilding the nation, rather than Islam, frustrated the Kurdish community. The worries and dissatisfaction due to the restricted use of Kurdish in public and deficient infrastructure and industrial development in the region upset Kurds, complicating efforts to achieve social cohesion (Gürses, 2015). The lack of inter-ethnic dialogue between these groups led to the stigmatization and alienation of both populations (Ünal et al., 2022).

In light of these considerations, the study addresses a critical gap in the literature by examining the interplay between linguistic diversity and social cohesion, particularly in the context of Kurdish minority languages in Turkey. While much of the existing research has investigated political and economic dimensions of minority groups, relatively few studies critically analyzed the dynamic structure between minority languages and social cohesion. The arguments concerning inclusive linguistic policies reveal how minority languages can simultaneously foster cultural life and pose challenges to social cohesion. Thanks to nuanced perspectives it presents, the study provides a framework for adopting inclusivity and addressing longstanding historical grievances.

1.6. Research Objectives

Adopting both optimistic and pessimistic lenses, the study sets the following research objectives:

The study aims at analyzing the relationship between linguistic diversity and social cohesion in Turkey. It is imperative to state that, despite the disappearance of many minority languages, such as Greek, Bulgarian, Arabic, Armenian, and many others after the collapse of the Ottoman Empire, linguistic diversity remains a reflection of Turkey's cultural richness (Wickes et al., 2014). While Turkish is the dominant and only official language, minority languages, including Kurdish, Arabic, Zazaki, and Laz, are still spoken in different regions of Turkey (Sarigil, 2012).

Linguistic diversity reflects cultural diversity and mutual understanding. When appropriately embraced in education, media, and public life, multilingualism significantly contributes to social cohesion (Meer & Tolsma, 2014). Conversely, the lack of recognition of minority languages may naturally result in alienation and erode trust and social bonds (Dincer, 2011).

Secondly, the study explores the socio-political dynamics of Kurdish linguistic isolation and its implications for relevant stakeholders. Within the context of Turkey, linguistic policies reflect two opposing approaches to social integration. On the one hand, recent legal initiatives that introduced elective courses in minority languages and established minority-language media have provided a foundation for the representation and inclusion of the minorities (O'Donnell et al., 2023). While these efforts naturally promote coexistence, earlier monolingual education policies that left no avenues for the Kurdish as a mother language instruction alienated Kurdish speakers, thereby hindering their integration into broader society (Zeydanlioglu, 2012).

The social tension between the two ethnicities has historically followed a fluctuating pattern of conflict and reconciliation. This tension has escalated in recent years due to political misconduct and particularly PKK-related violence. The recent killings shifted the public focus away from negotiation and reforms, and this has regrettably led segments of the Turkish community to associate Kurdish identity with separatism. This unfortunate perception contributes to social divisions and fosters feelings of alienation and exclusion among Kurdish individuals (<https://stockholmcf.org/>).

The study set out to shed light on these research questions:

1. How does the use of ethnic minority languages impact social cohesion in Turkey, considering historical, political, and sociolinguistic factors?
2. What challenges and opportunities exist for promoting social harmony and linguistic rights in Turkey?
3. How can intergroup communication enhance social cohesion among ethnolinguistic groups, with a specific focus on the integration of Kurdish speakers?

2. METHODOLOGY

2.1. Research Design

This study employed a case study methodology to explore the intricate interplay between ethnic minority language and social integration in Turkey. With the potential for an in-depth interrogation of this specific context, case studies are an ideal platform to understand such multifaceted interactions from historical, political, and sociolinguistic perspectives in this unique landscape (Zeydanlıoğlu, 2012). Thanks to providing rich and contextualized data that the researcher could not obtain through quantitative methodology, the case study draws on multiple sources of related information, including policy documents and media stories, to build a comprehensive narrative. Unfolding the topic to an in-depth analysis, the study also discussed nuanced relationships between linguistic diversity and social cohesion (Piller & Takahashi, 2011). Through its focus on real-world practices, this case study offers valuable insights into the challenges and practical advantages of fostering linguistic rights and social harmony. The study, therefore, due to its exploratory nature, contributes to policy development and enhances better academic understanding of multifaceted social cohesiveness within the fragile multi-ethnolinguistic Turkish society, where the use of certain languages may serve as a fundamental tool for influencing social interactions or conflicts, as well as fostering community bonds or hatred (Tezcür & Gürses, 2017; Bilmez, 2021).

2.2. Data Collection Tools

Document analysis involved reviewing language policies, media content, and educational materials. Document analysis facilitates the systematic as-

assessment of language policy, media content, and educational resources, which are essential for comprehending the management and perception of linguistic variety across diverse social situations (Koefoed, 2017). Through the examination of historical texts, scholars can reveal the fundamental beliefs, norms, and practices that influence social cohesiveness and integration within various language groups (Faltis, 2014).

This study used document analysis as a data collection tool in accordance with the research objectives and scope. This systematic assessment provides related literature, media content, and state policies to examine data on linguistic varieties. This analysis helps reveal beliefs, norms, and state practices that have positively or adversely influenced social cohesion (Faltis, 2014). Document analysis provides a comparative assessment of language policies that have influenced social and educational settings. The documents under examination provided insights into these diverse social situations so that we can now comprehend inherent language ideologies and their impact on Turkey's social cohesiveness, either by fostering inclusion or deepening divides among ethnic groups (Gürses, 2015).

Media content and literature on minority perceptions can help understand public attitudes toward and representations of linguistic variety. Media content is a significant factor that influences ethnic groups' perceptions; thus, such an examination reveals ethnic languages' portrayal of identity and belongingness (Koefoed, 2017). Alongside policies and media coverage, educational resources disclose the degree to which the state embodies linguistic variety and social cohesion, thus allowing us to detect deficiencies and prospects. In summary, document analysis plays a pivotal role in investigating the relationship between language variety and social integration. Through an analysis of language policies, media content, and educational resources, we can understand how these factors affect social integration among diverse ethnic communities. By revealing the current situation and framework and narratives of the issue, this analysis recommends a prospective intervention to foster social harmony.

3. FINDINGS

Research Question 1: *How does the use of ethnic minority languages impact social cohesion in Turkey, considering historical, political, and sociolinguistic factors?*

Linguistic diversity has a complex impact on social cohesion in Turkey. While it fosters cultural life and mutual understanding, the political and sociolinguistic dynamics surrounding ethnic languages, particularly Kurdish, have presented challenges (O'Driscoll, 2014). From a historical perspective, while building a national identity following the Independence War, political contexts may have contributed to feelings of alienation and resentment among minority language speakers (O'Driscoll, 2014; Zeydanlioglu, 2012; Öztürk & Öztürk, 2023; Gotti et al., 2021). Over time, the politicization of certain ethnic languages further complicated these issues, particularly during the late 20th century, when many Turks began associating Kurdish with separatist movements (Zeydanlioglu, 2012).

This sense of “otherness” has led language communities to experience linguistic isolation, thus hindering intergroup communication and fostering prejudice. Suspicion in multi-ethnic communications, especially regarding language-switching among Kurdish speakers, raises questions such as, “Are they talking about me?” (Öpengin, 2012). This unease breeds mistrust and divisions. With this persistent belief, there emerges an intentional disregard of communication between communities, reinforced by the perception of ethnic languages as a threat to social cohesion (www.reuters.com). Conflicts and social tensions also driven by such language disputes are the natural consequences of decades of entrenched mindsets and the complicated interplay of integration efforts and linguistic disputes (O'Driscoll, 2014).

In addition to linguistic isolation, economic disparities also persist for minorities. Although many minority students are bilingual, their late exposure to Turkish language education-- often beginning only with formal schooling-- leaves them less competent in educational settings where Turkish is the sole medium of instruction (Mei, 2024). This linguistic barrier inevitably affects their academic performance and career prospects in both state and private sectors. Consequently, these limitations restrict opportunities for ethnic-language speakers and widen the existing gap between minority groups and the broader population (Özfidan et al., 2018).

Research Question 2: *What challenges and opportunities exist for promoting social harmony and linguistic rights in Turkey?*

Earlier policies that restricted minority language use in education, media, and public life have significantly contributed to historical grievances

(Kao et al., 2022). Linguistic rights for minorities, particularly Kurds, have regrettably intersected with broader political challenges, including autonomy movements and security concerns (Öztürk & Öztürk, 2023; O'Driscoll, 2014). The separatist campaign, coupled with the perception that the Kurds are destined to live in underdeveloped regions with limited infrastructure and minimal access to quality healthcare and industrial opportunities, regrettably amplified political sensitivities and alarmed security concerns (Yeğen et al., 2020). Such disparities have progressively deepened social divides and extended the issue beyond the realm of linguistic rights.

However, legal reforms aimed at protecting minority languages and fostering inclusivity have generated an environment conducive to mutual respect and understanding (Zeydanlıoğlu, 2012; Schluter, 2017). The following initiatives pave the way for a more harmonious future:

- The launch of TRT Kurdi, a state-operated Kurdish television station, in 2009
- Introduction of Kurdish elective courses in public schools in 2012,
- The establishment of the Kurdish Language and Literature Department at Mardin Artuklu University
- The permission of the Kurdish language in cultural and social events organized by public institutions, particularly in municipal councils run by Kurdish political parties.

During the peace talks, the recognition that minorities- particularly Kurds- were legitimate components of Turkey's cultural mosaic was also heralded with the campaign emphasizing linguistic rights, reframing Kurdish as an integral part of Turkey rather than a separatist factor. In addition, policies that promote empathy and mutual respect further supported this shift. The state-run mainstream station TRT launched Kurdish language broadcasts. This inclusive media representation helped reduce stereotypes and affirmed Kurdish identity within the composition (Schluter, 2017).

The introduction of Kurdish, as an elective course under the category of 'living languages', marked another substantial progress in reducing marginalization (www.voaturkce.com, 2012). This initiative not only promoted the cultural identity and rights of Kurdish youth but also encouraged Turks to learn another language spoken within their national border. These efforts ultimately contribute to the broader goal of living in social harmony and promoting respect for linguistic diversity.

Research Question 3: *How can intergroup communication enhance social cohesion among ethnolinguistic groups, with a specific focus on the integration of Kurdish speakers?*

By engaging in intercultural dialogue, members can learn about each ethnicity's traditions, values, and mindsets. Such direct interaction helps eliminate stereotypes by exposing people to the realities of one another's lives. This concept aligns with the contact hypothesis in social psychology literature, which posits that meaningful interpersonal contact enhances equality, cooperation, and shared goals between majority and minority groups and reduces prejudice (Dovidio et al., 2003).

While Article 3 of the Turkish Constitution designates Turkish as the only official language, new reforms to recognize linguistic diversity send a strong message about Turkey's commitment to multiculturalism (www.anayasa.gov.tr). To strengthen these efforts, Turkey can draw inspiration from best practices abroad. For instance, in the United States of America, the constitution does not specify an official language at the federal level. Similarly, the European Charter for Regional or Minority Languages protects minority languages and promotes their use in public and private areas as a mark of respect and appreciation.

On a micro level, platforms can be established to demonstrate the mutual cultural contributions of all ethnicities, meanwhile reducing prejudice. In the education domain, introducing Kurdish as an elective course falls short of meeting the needs of native speakers because such language restriction is considered a broader effort to suppress Kurdish identity. Kurdish speakers who are not fluent in Turkish face difficulties when interacting with public institutions, thereby limiting their civic involvement (Zeydanlıoğlu, 2012; Gotti et al., 2021; Mei, 2024). Their isolation from political and social structures has, in turn, diminished their voice across various aspects of life. Kurdish-majority regions are notorious for limited access to quality education, healthcare, and economic opportunities. These systematic disadvantages cause a rise in feelings of resentment and resistance to social integration, particularly among those in Kurdish-majority regions.

Inclusive language policies hold broader positive implications for Turkey, promoting a foundation for national unity and positioning the country in the global arena as a model for multicultural coexistence. By adopting a

constructive approach, minority languages can be reframed as a tool to mitigate political and linguistic grievances, rather than as a source of division, and thus political tensions that have historically torn Turks and Kurdish communities apart. Therefore, legal policies and educational reforms that support the use and teaching of Kurdish allow the community to feel that the state respects and preserves their cultural identity (Zeydanlıoğlu, 2012).

These measures empower cultural expression through these ethnic languages and foster interethnic appreciation and understanding within the Turkish borders. Seeing each ethnicity functioning on equal terms helps build bridges between minority groups and the larger Turkish communities, reducing stereotypes and promoting mutual respect. Doing so will strengthen Turkey's diplomatic relations with international bodies and display Turkey as a progressive and harmonious multicultural country.

In the context of education, improved outcomes through bilingual or multilingual education enable Kurdish-speaking students to yield better outcomes in their native language while progressing in Turkish. Therefore, they may enjoy better academic performance and expand their future opportunities. Additionally, such an approach is likely to reduce dropout rates among ethnic minority children besides addressing a long-standing challenge (Zeydanlıoğlu, 2012; Fishman, 2007).

Inclusive language policies granted by the state also encourage minority speakers to participate more actively in political, social, and economic spheres and move all toward a harmonious society. This increased engagement and thus equitable representation ensure that all official and nonprofit organizations address the needs of all citizens. The state can target investments in regions with large minority populations to diminish socioeconomic disparities. These efforts are coupled with projects to attract tourism to these regions and empower these communities by promoting a sense of shared destiny.

4. CONCLUSION

Although the sole dependence of the study on document analysis may introduce biases inherent in the available material and limit our comprehension by disregarding primary data such as interviews and surveys from the Kurdish community, it provides valuable insight into the interplay be-

tween minority language and social cohesion. The research aims at enlightening the dual role of ethnic minority languages in Turkey as a source of cultural richness and as a challenge to social cohesion. Historical grievances, emerging political sensitivities, and a lack of economic opportunities have, over time, led to mistrust and alienation, especially among Kurdish speakers. The marginalization of the Kurdish language, often perceived as a sign of separatist movements, has intensified stereotypes and created a socially discriminatory environment. Despite recent reforms, including the introduction of elective courses, minority-language broadcasts, and cultural representation fostering inclusivity, there remains a need for the state to prioritize shared objectives. To achieve this, it is wise to initially focus on reinforcing a collective identity and community development. Through enhanced linguistic and cultural interactions, where people communicate in their mother tongue and a shared national lingua franca, they benefit from language acting as a bridge for cultural inclusivity.

In conclusion, integrating bilingual education, addressing economic disparities, and promoting active participation of minority speakers in public life are critical steps toward a unified community. Yet, specifically embracing linguistic diversity with the help of thoughtful national policies and practices that empower ethnicities through mutual respect and the promotion of cultural expression can transform Turkey's longstanding issue into a cornerstone of social cohesion. By doing so, Turkey can cultivate a future endowed with a vibrant linguistic and cultural fabric. Such reforms will not only help achieve national unity but also contribute to its global recognition as a role model of multicultural coexistence.

REFERENCES

- Balcı, A. (2013). The Kurdish movement's EU policy in Turkey: An analysis of a dissident ethnic bloc's foreign policy. *Ethnicities*, 13(5), 1-20. doi:10.1177/1468796813504551.
- Bilali, R. (2012). The downsides of national identification for minority groups in inter-group conflicts in assimilationist societies. *British Journal of Social Psychology*, 51(2), 267-284. doi:10.1111/bjso.12012.
- Bilmez, B. (2021). Language rights and linguistic pluralism in Turkey. Friedrich Naumann Foundation. Retrieved from <https://www.freiheit.org/turkey/language-rights-and-linguistic-pluralism-turkey>.

- Çelebi, E., Korkmaz, M., & Bağcı, S. (2015). Support for Kurdish language rights in Turkey: The roles of ethnic group, group identifications, contact, and intergroup perceptions. *Ethnic and Racial Studies*, 38(9), 1521-1538. doi:10.1080/01419870.2015.1103881.
- Dincer, M. (2011). Ethnic diversity and trust. *Contemporary Economic Policy*, 29(2), 146-162. doi:10.1111/j.1465-7287.2010.00215.x.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., & Kawakami, K. (2003). Intergroup contact: The past, present, and future. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(1), 5-20. doi:10.1177/1368430203006001001.
- Ergin, M. (2012). The racialization of Kurdish identity in Turkey. *Ethnic and Racial Studies*, 35(9), 1613-1630. doi:10.1080/01419870.2012.729672.
- Faltis, C. (2014). Toward a race radical vision of bilingual education for Kurdish users in Turkey: A Commentary. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 1(1), 1-10. doi:10.29333/ejecs/10.
- Fishman, J. A. (2007). A systematization of the Whorfian hypothesis. *Behavioral Science*, 5(4), 323-339. doi:10.1002/bs.3830050407.
- Gonzalez, N. L. (1988). Conflict, migration, and the expression of ethnicity. Boulder: Westview Press.
- Gotti, G., Roberts, S., Fasan, M., & Robertson, C. (2021). Language in economics and accounting research: The role of linguistic history. *The International Journal of Accounting*, 56(03). doi:10.1142/s1094406021500153.
- Gürses, M. (2015). Is Islam a cure for ethnic conflict? Evidence from Turkey. *Politics and Religion*, 8(1), 1-20. doi:10.1017/s1755048315000024.
- Helly, D., Barsky, R. F., & Foxen, P. (2003). Social cohesion and cultural plurality. *The Canadian Journal of Sociology / Cahiers Canadiens de Sociologie*, 28(1), 19-42. doi:10.2307/3341873.
- Kaya, A. (2018). Language and Identity in Turkey: The role of Turkish in a multilingual society. *International Journal of Language and Linguistics*, 5(2), 45-54.
- Khalid, F. (2019). Literature review on social cohesion and economic growth. *International Journal of Science and Business*, 3(4), 39-60.
- Khan, A., & Zaki, M. (2022). The role of language in social cohesion: A case study of the Kurdish community in Turkey. *Journal of Language and Politics*, 21(3), 345-366. doi:10.1075/jlp.21.3.04kha.
- Koefoed, L. (2017). Constructive resistance in northern Kurdistan: Exploring the peace, development and resistance nexus. *Journal of Peacebuilding & Development*, 12(2), 1-15. doi:10.1080/15423166.2017.1366352.
- Laurence, J., Schmid, K., & Hewstone, M. (2018). Ethnic diversity, ethnic threat, and social cohesion. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(3), 395-418. doi:10.1080/1369183X.2018.1490638.
- Mei, A. (2024). How does language influence our minds? From a linguistics perspective. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 42(1), 205-209. doi:10.54254/2753-7048/42/20240840.

- Meer, N., & Tolsma, J. (2014). Ethnic diversity and its effects on social cohesion. *Annual Review of Sociology*, 40, 1-20. doi:10.1146/annurev-soc-071913-043309.
- Mei, L. (2024). The role of language in educational settings: A study on minority students in Turkey. *International Journal of Educational Research*, 112, 1-15. doi:10.1016/j.ijer.2023.101564.
- Mishina, U. L. (2020). The tension of unity and conflict in multilingualism. *International Journal of Humanities and Innovation*, 3(1), 7-10. doi:10.33750/ijhi.v3i1.64.
- Mohammed, S. J., & Romano, D. (2023). The Kurdish conflict in Turkey: The central role of identity recognition (or lack thereof). *Ethnopolitics*, 1-18. doi:10.1080/17449057.2023.2275229.
- O'Donnell, J., Evans, A., & Reynolds, K. J. (2023) (2023). Impacts of the COVID-19 pandemic on ethnically diverse communities. *Population Space and Place*, 29(1), e2693. doi:10.1002/psp.2693.
- O'Driscoll, D. (2014). Is Kurdish endangered in Turkey? A comparison between the politics of linguistic in Ireland and Turkey. *Studies in Ethnicity and Nationalism*, 14(2), 270-288. doi:10.1111/sena.12093.
- Öpengin, E. (2012). Sociolinguistic situation of Kurdish in Turkey: Sociopolitical factors and language use patterns. *International Journal of the Sociology of Language*, 2012(217), 151-180. doi:10.1515/ijsl-2012-0053.
- Özfıdan, B., Burlbaw, L. M., & Aydın, H. (2018). The minority languages dilemmas in Turkey: A critical approach to an emerging literature. *Journal of Educational Issues*, 4(1), 185-204.
- Öztürk, M., & Öztürk, A. (2023). Recognition paradox: Minority language recognition, political trust, and ethnic demands. *Preprint*. doi:10.31219/osf.io/rmy6v.
- Piller, I., & Takahashi, K. (2011). Linguistic diversity and social inclusion. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 14(4), 371-381. doi:10.1080/13670050.2011.573062.
- Sarıgil, Z. (2012). Ethnic groups at 'critical junctures': The Laz vs. Kurds. *Middle Eastern Studies*, 48(2), 269-286. doi:10.1080/00263206.2011.652778.
- Sarıgil, Z., & Fazlıoğlu, Y. (2013). Religion and ethno-nationalism: Turkey's Kurdish issue. *Nations and Nationalism*, 19(4), 847-868. doi:10.1111/nana.12011.
- Schluter, A. (2017). Hybrid language practices on Turkey's national Kurdish television station: Iconic perspectives on form. *Applied Linguistics Review*, 8(1), 1-20. doi:10.1515/applirev-2017-0051.
- Şimşek, Ç. S., & Ünlü, E. A. (2019). Aspects of Turkish bilingualism editorial note. *International Journal of Bilingualism*, 23(4), 789-792. doi:10.1177/1367006917701620.
- Somer, M. (2004). Turkey's Kurdish conflict: Changing context, and domestic and regional implications. *The Middle East Journal*, 58(2), 1-20. doi:10.3751/58.2.14.
- Tezcür, G. M. (2010). When democratization radicalizes: The Kurdish nationalist movement in Turkey. *Journal of Peace Research*, 47(6), 689-702. doi:10.1177/0022343310386156.

- Tezcür, G. M., & Gürses, M. (2017). Ethnic exclusion and mobilization: The Kurdish conflict in Turkey. *Comparative Politics*, 49(4), 1-20. doi:10.5129/001041517820201378.
- Ting-Toomey, S., & Dorjee, T. (2014). Language, Identity, and Culture: Multiple Identity-Based Perspectives. In T. M. Holtgraves (Ed.), *The Oxford Handbook of Language and Social Psychology* (pp. 13). Oxford Library of Psychology. doi:10.1093/oxfordhb/9780199838639.013.013.
- Uluğ, O., & Cohrs, J. C. (2020). How do conflict narratives shape conflict- and peace-related outcomes among majority group members? The role of competitive victimhood in intractable conflicts. *Group Processes & Intergroup Relations*, 23(5), 685-703. doi:10.1177/1368430220915771.
- Ünal, A., & Cohrs, J. C. (2022). Understanding the Kurdish conflict through the perspectives of the Kurdish-Turkish diaspora in Germany. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 28(1), 1-15. doi:10.1037/pac0000485.
- Weber, R. (2024). The relation between contact experiences and dual identity among German residents with a Turkish or Kurdish identity. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 34(1), 1-15. doi:10.1002/casp.2795.
- Wickes, R., Zahnow, R., Corcoran, J., & Hipp, J. R. (2019). Neighbourhood social conduits and resident social cohesion. *Urban Studies*, 56(1), 226-248. doi:10.1177/0042098018780617.
- Yeğen, M., Çelik, A., & Korkmaz, M. (2020). Ethnicity and elections in Eastern Turkey: What do the Kurds want? *Contemporary Review of the Middle East*, 7(1), 1-20. doi:10.1177/2347798920939841.
- Zeydanlıoğlu, S. (2012). Turkey's Kurdish language policy. *International Journal of the Sociology of Language*, 2012(215), 51-66. doi:10.1515/ijsl-2012-0051.
- Zhou, Z. (2024). Critical thinking in other cultures. *Asian Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 14(1), 91-101.

İKİNCİ BÖLÜM:

BİREYSEL DEĞERLERİN KARIYER PLANLAMASI

ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

LİSANS ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Müsebbih ELALDI*
Onur ELALDI**

GİRİŞ

Değerler, davranışların belirlenmesinde ve açıklanmasında, insanları ve durumları değerlendirmede bireye yardımcı olan içsel odaklı sosyal faktörlerdir. Birçok araştırmacı değerleri, “alternatif durumlar veya davranış biçimleri arasında seçim yapmak” şeklinde tanımlamışlardır (Ballı ve Ballı, 2014). Bireysel değerler sosyal ortamda gelişir. Bu bakımdan sosyal sistemin ya da kültürün ürünüdür (Meglino ve Ravlin, 1998). Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Bayraktaroğlu, 2006). Kariyer, çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işleri, iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemeleri içeren kavramdır (Bingöl, 2004).

1. KAVRAMSAL ÇEVRE

1.1. Bireysel Değerler

Değer kelimesi, Türkçe’de “değmek” kökünden türemiştir ve “bir şeye karşılık olma” anlamına gelmektedir. Osmanlıca’ da ise kıymet, paha, cevher kelimeleri değer kavramına karşılık gelen sözcüklerdir. Batı dilleri gözlemlendiğinde ise değer kelimesinin, Hint-Avrupa dillerinde “güç” anlamı-

* Bilim Uzmanı, musebbihelaldi@gmail.com, ORCID: 0009 0001 5180 2885.

** Y. L. Öğrencisi, Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Genel İşletme, Bingöl, onurelaldi@gmail.com.

na gelen “wal” kökünden türemiş olduğu görülmektedir. İlk başta “güçlü” anlamında olan “La valere” sözcüğü zamanla “La valor” kelimesine dönüşmüştür ve İngilizce’ de “value” kelimesi ile ifade edilmektedir (Ballı ve Ballı, 2014). “Değer” ve “değerlerin ölçülmesi” konuları uzun zamandır sosyal bilimlerin pek çok alanında araştırma konusu olmuştur. Çünkü “değer” insan davranışını anlamada çok önemli bir kavramdır. Değerler bireyin hayatına yön verdiği gibi onun iş yaşamı boyunca karşılaştığı karar verme, problem çözme, iletişim, motivasyon sağlama, kişisel gelişimini sürdürme ve öte yandan yine bireydeki bütünlüğü sağlayan ilkeler bütünü olarak tanımlanabilir. Değerler bu bakımdan yaşamımızı derinden etkilerler. Tecrübe ettiğiniz gerçekliğin önemli parçasıdır, varoluşumuzun anlamına katkıda bulunurlar (Asan vd., 2013). Değerler konusundaki çalışmaları ile tanınan Rokeach değeri; “belirli bir davranış ve varoluş amacının kişisel ve toplumsal olarak karşıtlarına tercih edilmesine dair bir inanç” olarak tanımlamaktadır (Kaya vd., 2012). Lawrance’a göre değer, bazen açık, bazen izafi olarak tanımlanan, bireyin kişiliğini, bireyin dâhil olduğu grubun karakteristik özelliklerini, alternatifler arasından seçim yapmasını etkileyen ve faaliyetlerin sonuçlarını tayin eden isteklerle ilişkilidir (Kıyak, 2015).

1.2. Kariyer Planlaması

Kariyer kavramı, Fransızca “Carrierre”, İngilizce “Career” kelimesinin karşılığı olarak Türkçe’ye girmiştir (Gökoğlan ve Kaval, 2020). Kelimenin Fransızcadaki sözlük anlamı arena, taş ocağıdır. Genel kullanım alanı ise, yaşam, ömür ve meslek olgularını açıklamak içindir. Kariyer kavramı, Türk Dil Kurumu’na (TDK) göre, “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır. Kariyer kelimesinin, pek çok yerde meslekte ilerleme ve belli bir statü sahibi olma, gelişme, tercih edilen meslek sahibi olma anlamında kullanıldığı dikkati çekmektedir (Şeyhanlıoğlu, 2018; Kaval ve Gökoğlan, 2020). Kariyer planlama, Guttridge tarafından, bireyin kendisi, sahip olduğu fırsatlar ve sınırlılıklar, yaptığı seçimler ve bunların sonuçlarının farkında olarak kariyer hedefleri belirlemek ve belli kariyer hedeflerine kavuşturacak iş, eğitim ve ilgili gelişim programlarını planlamaktan oluşan süreç olarak tanımlanmıştır (Kordon, 2006). Kariyer planlama kişilerin kariyer hedeflerinin seçimi ve bu hedeflere

kavuşmaları için izlemeleri gereken yol olarak tanımlanmaktadır. Kariyer planlama süreci; kişilerin, işletmelerin ve çevrenin sürekli bir değişim içerisinde olmasından dolayı etkilenen ve değişime uğrayan süreçtir. Bu nedenle de bu süreç içerisinde gerek kişiler, gerekse de işletmeler açısından esnekliğin ön plana çıkması son derece önemlidir (Eryiğit, 2007). Kariyer planlaması, işletmede kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlayan bireyin amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir (Taşlıyan, 2011).

2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmanın yöntemi Bireysel Değerlerin, Kariyer Planlanması kavramlarının açıklanarak kavramsal çerçevenin oluşturulması ardından çalışmanın modelinin belirlenmesi ve verilerin toplanması ile ölçek formlarının ortaya konması etrafında şekillenmektedir.

Hipotez: Bireysel Değerleri ile Kariyer Planlanması arasında pozitif, anlamlı ilişki vardır.

Bu Çalışma Hasan Kalyoncu Üniversitesinde okuyan öğrencilerin Bireysel değerleri ve Kariyer planlanması değişkenleri olmak üzere iki değişken grubu bulunmaktadır. Bireysel değerlerinin Kariyer planlanması etkisi olabileceği görüşüne dayanılarak bu iki değişkenin ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulması ortaya çıkan alt boyutları incelenmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Veri toplama yöntemi olarak nicel araştırma tekniklerinden anket yapılmıştır. Anket soruları araştırmanın amacına uygun olarak, bu konuda daha önce gerçekleştirilen çalışmalar içerisinde konuya uygun soru tipleri incelenerek hazırlanmıştır. Anket soruları, demografik, bireysel değerler ve kariyer planlaması olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Anket katılımcılarına 5 adet demografik, 16 adet kariyer planlaması, 18 adet bireysel değerler olmak üzere toplam 39 adet soru sorulmuştur. İlk bölümde çoktan seçmeli sorular, kariyer planlaması ve bireysel değerler bölümünde 5'li Likert ölçeği tipi (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, tamamen katılıyorum) sorular sorulmuştur. Araştırmanın örneklemi, Gaziantep Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İİBF Fakültesinde okuyan öğrenciler üze-

rinde uygulanmıştır. Araştırmada evreni temsil eden örneklem üzerinde çalışmak araştırmacıya zaman ve maliyet açısından tasarruf sağlamaktadır. Bu yüzden verilerin toplanmasında evrenin tamamı yerine evreni temsil eden örneklem esas alınmış, araştırma örneklem üzerinde yapılmıştır. Anket uygulaması için 400 anket basılmış bunların sadece 327'si eksiksiz doldurulduğu için analize tabi tutulmuştur. Çalışma hakkında literatür taraması yapılarak kavramsal çerçeve ortaya konmuştur. Araştırmada kullanılan anketin uygulanması Kasım 2024 döneminde araştırmacı tarafından yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programının 22.0 ve Amos 24.0 sürümü ile yapılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin bireysel değerlerini belirlemek, öğrencilerin bireysel değerler ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla ankete dayalı bir araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmada elde edilen veriler, hipotezler dikkate alınarak analiz edilmiştir. Bulgular iki başlık altında ele alınmıştır: Demografik özelliklere ilişkin bulgular, araştırma konusuyla ilgili bulgular.

4.1. Bireysel Değerler Normallik Analizi

Normal dağılım, değişkenin dağılım ölçüleriyle ilgilidir. Aşağıdaki tabloda Kolmogorov-Smirnov ($N > 30$) veya Shapiro-Wilk ($N < 30$) testlere tabi tutulmaktadır. Bu testin sonucunun anlamlı olması ($p < .05$) verilerin normal dağılmadığı anlamına gelmektedir ve çarpıklık ve basıklık değerlere bakılmaktadır (-1 ve $+1$ arasında olması gerekmektedir).

Tablo 1: Bireysel Değerlerin Normallik Analizi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SMEAN(sukunet1)	,340	327	,000	,639	327	,000
SMEAN(bireysellik2)	,257	327	,000	,760	327	,000
SMEAN(başarma3)	,259	327	,000	,758	327	,000
SMEAN(evrensellik4)	,358	327	,000	,664	327	,000
SMEAN(evrensellik5)	,343	327	,000	,700	327	,000
SMEAN(evrensellik6)	,388	327	,000	,636	327	,000
SMEAN(bireysellik7)	,410	327	,000	,619	327	,000
SMEAN(bireysellik8)	,256	327	,000	,810	327	,000
SMEAN(sukunet9)	,205	327	,000	,876	327	,000
SMEAN(sukunet10)	,277	327	,000	,768	327	,000
SMEAN(olumluolma11)	,205	327	,000	,886	327	,000
SMEAN(sukunet12)	,268	327	,000	,826	327	,000
SMEAN(sukunet13)	,248	327	,000	,852	327	,000
SMEAN(sukunet14)	,268	327	,000	,779	327	,000
SMEAN(başarma15)	,279	327	,000	,807	327	,000
SMEAN(başarma16)	,385	327	,000	,630	327	,000
SMEAN(olumluolma17)	,306	327	,000	,732	327	,000
SMEAN(başarma18)	,346	327	,000	,685	327	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Normal dağılım, değişkenin dağılım ölçüleriyle ilgilidir. Yukarıdaki tabloda Kolmogorov-Smirnov($N > 30$) veya Shapiro-Wilk($N < 30$) testlere tabi tutulmaktadır. Bu testin sonucunun anlamlı olması ($p < .05$) verilerin normal dağılmadığı anlamına gelmektedir ve çarpıklık ve basıklık değerlere bakılmaktadır (-1 ve +1 arasında olması gerekmektedir). Eğer bu değerler arasında değilse çarpıklık ve basıklık değerlerinin kendi standart hatalarına bölünerek çıkan sonucun (-3 ve +3) arasında olması gerekmektedir. Sonuçlara bakılacak olursa (-1 ve +1) değerine göre SMEAN(sukunet1), SMEAN(bireysellik2), SMEAN(başarma3), SMEAN(evrensellik4),

SMEAN(evrensellik5), SMEAN (evrensellik6), SMEAN(bireysellik7), SMEAN(sukunet10), SMEAN (başarma16), SMEAN(olumluolma17), SMEAN(başarma18) basıklık ve çarpıklık değeri normal değildir. SMEAN(sukunet14), çarpıklık değeri normal değildir basıklık değeri normaldir. SMEAN(bireysellik8), SMEAN (sukunet9), SMEAN(olumluolma11), SMEAN(sukunet12), SMEAN(sukunet13), SMEAN (başarma15) çarpıklık ve basıklık değeri gayet normaldir.

4.2. Kariyer Planlaması Normallik Analizi

Tablo 2: Kariyer Planlaması Normallik Analizi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SMEAN(girişimcilik1)	,302	327	,000	,801	327	,000
SMEAN(bağımsızlık2)	,253	327	,000	,789	327	,000
SMEAN(yönetimsel3)	,274	327	,000	,795	327	,000
SMEAN(teknik4)	,181	327	,000	,885	327	,000
SMEAN(güvenlik5)	,270	327	,000	,776	327	,000
SMEAN(girişimcilik6)	,251	327	,000	,765	327	,000
SMEAN(özyaşam7)	,293	327	,000	,746	327	,000
SMEAN(rekabetçilik8)	,274	327	,000	,768	327	,000
SMEAN(bağımsızlık9)	,274	327	,000	,793	327	,000
SMEAN(saygınlık10)	,200	327	,000	,891	327	,000
SMEAN(teknik11)	,268	327	,000	,823	327	,000
SMEAN(saygınlık12)	,260	327	,000	,768	327	,000
SMEAN(güvenlik13)	,267	327	,000	,784	327	,000
SMEAN(rekabetçilik14)	,273	327	,000	,820	327	,000
SMEAN(özyaşam15)	,288	327	,000	,689	327	,000
SMEAN(yönetimsel16)	,257	327	,000	,771	327	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Normal dağılım, değişkenin dağılım ölçüleriyle ilgilidir. yukarıdaki tabloda Kolmogorov-Smirnov($N > 30$) veya Shapiro-Wilk($N < 30$) testlere tabi tutulmaktadır. Bu testin sonucunun anlamlı olması ($p < .05$) verilerin normal

dağılmadığı anlamına gelmektedir ve çarpıklık ve basıklık değerlere bakılmaktadır (-1 ve +1 arasında olması gerekmektedir). Eğer bu değerler arasında değilse çarpıklık ve basıklık değerlerinin kendi standart hatalarına bölünerek çıkan sonucun (-3 ve +3) arasında olması gerekmektedir. Sonuçlara bakılacak olursa (-1 ve +1) değerine göre SMEAN(girişimcilik1), SMEAN(bağımsızlık2), SMEAN(yönetimsel3), SMEAN(güvenlik5), SMEAN(girişimcilik6), SMEAN (özelyaşam7), SMEAN(rekabetçilik8), SMEAN (bağımsızlık9), SMEAN (saygınlık12), SMEAN(özelyaşam15),MEAN(yönetimsel16) basıklık ve çarpıklık değerleri normal değildir. SMEAN(güvenlik13) çarpıklık değeri yüksek basıklık değeri normaldir. SMEAN(teknik4) SMEAN(saygınlık10) SMEAN (teknik11) SMEAN(rekabetçilik14) basıklık ve çarpıklık değerleri normaldir.

4.3. Bireysel Değerler Keşfedici Faktör Analizi

Tablo 3: KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,810
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1399,058
	df	153
	Sig.	,000

Yukarıdaki tabloda KMO ve Bartlett's test sonuçları yer almaktadır. Bu tabloya göre KMO değerinin 0.810 olması örneklemin faktör analizi için oldukça yeterli olduğunu göstermektedir (en az 0.60 olması gerekir). Bartlett's testine bakılacak olursa (Sig.=0.000), anlamlı olması($p<.05$) değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu göstermektedir.

4.4. Kariyer Planlaması Keşfedici Faktör Analizi

Tablo 4: KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	844,094
	Df	120
	Sig.	,000

Yukarıdaki tabloda KMO ve Barlett's test sonuçları yer almaktadır. Bu tabloya göre KMO değerinin 0.747 olması örneklemin faktör analizi için oldukça yeterli olduğunu göstermektedir (en az 0.60 olması gerekir). Barlett's testine bakılacak olursa (Sig.=0.000), anlamlı olması($p<.05$) değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu göstermektedir.

4.5. Bireysel Değerler Güvenirlik Analizi

Tablo 5: Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,791	,813	18

Yukarıdaki tabloda bireysel değer ölçeğinin 18 soruda iç tutarlılık güvenirliğini Cronbach alfa değeri gösterilmiştir. Sonuçlara göre ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.791'dir.

4.6. Kariyer Planlaması Güvenirlik Analizi

Tablo 6: Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,741	,750	16

Yukarıdaki tabloda kariyer planlaması ölçeğinin 16 soruda iç tutarlılık güvenirliğini Cronbach alfa değeri gösterilmiştir. Sonuçlara göre ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.741'dir.

4.7. Demografik Özellikler

4.7.1. Çalışmaya Katılan Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyetleri

Çalışmanın örneklemine dahil olan üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin cinsiyetleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadın	200	61,2	61,2	61,2
Erkek	127	38,8	38,8	100,0
Total	327	100,0	100,0	

Tablo 7'e göre çalışmaya katılanların % 61.2'si kadındır. Erkeklerin oranı ise % 38.8'dir.

4.7.2. Çalışmaya Katılan Üniversite Öğrencilerinin Yaşları

Çalışmanın örneklemine dahil olan üniversite öğrencilerinin yaşlarına göre dağılımı Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin yaşları

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22 yaş altı	156	47,7	47,9	47,9
22-25 yaş aralığı	147	45,0	45,1	92,9
25 yaş üstü	23	7,0	7,1	100,0
Total	326	99,7	100,0	
Total	327	100,0		

Tablo 8'de yer alan sonuçlardan, çalışmaya katılan öğrencilerin %47.7'si 22 yaş ve altı olduğu görülmektedir. Öğrencilerin % 45'i 22-25 yaşında, % 7'si 25 yaş ve üzerindedir.

4.7.3. Çalışmaya Katılan Üniversite Öğrencilerinin Bölümü

Çalışmanın örneklemine dahil olan üniversite öğrencilerinin bölümüne göre dağılımı Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin bölümü

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid İşletme	146	44,6	44,9	44,9
İktisat	97	29,7	29,8	74,8
kamu yönetimi	67	20,5	20,6	95,4
sağlık yönetimi	15	4,6	4,6	100,0
Total	325	99,4	100,0	
Total	327	100,0		

Tablo 9'a göre çalışmaya katılanların bölümleri ise %44.6'sı işletme, %29.7'si iktisat, %20.5'i kamu yönetimi, %4.6'sı ise sağlık yönetimi bölümleridir.

4.7.4. Çalışmaya Katılan Üniversite Öğrencilerinin Not Ortalaması

Çalışmanın örneklemine dahil olan üniversite öğrencilerinin not ortalamasına göre dağılımı Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin not ortalaması

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,50 altı	86	26,3	26,5	26,5
	2,50-3,50 arası	215	65,7	66,2	92,6
	3,5 üstü	24	7,3	7,4	100,0
	Total	325	99,4	100,0	
Missing	System	2	,6		
Total		327	100,0		

Tablo 10'a göre ise, çalışmaya katılan öğrencilerin not ortalamasının büyük bölümü %65.7'si 2,5-3,5 arasındır. %26.3'ü 2,5 altıdır. %7.4'ü ise 3,5 üstüdür.

4.7.5. Çalışmaya Katılan Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Türü

Çalışmanın örneklemine dahil olan üniversite öğrencilerinin öğrenim türüne göre dağılımı Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin öğrenim türü

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I.öğretim	281	85,9	87,8	87,8
	II.öğretim	39	11,9	12,2	100,0
	Total	320	97,9	100,0	
Missing	System	7	2,1		
Total		327	100,0		

Tablo 11'e göre öğrencilerin %85.9'u I. öğretimdir. %11.9'u ise II. öğretimidir

4.8. Bireysel Değerlerin Alt Boyutları ile Kariyer Planlaması Alt Boyutları Korelasyon Analizi

Tablo 12: Korelasyon Analizi

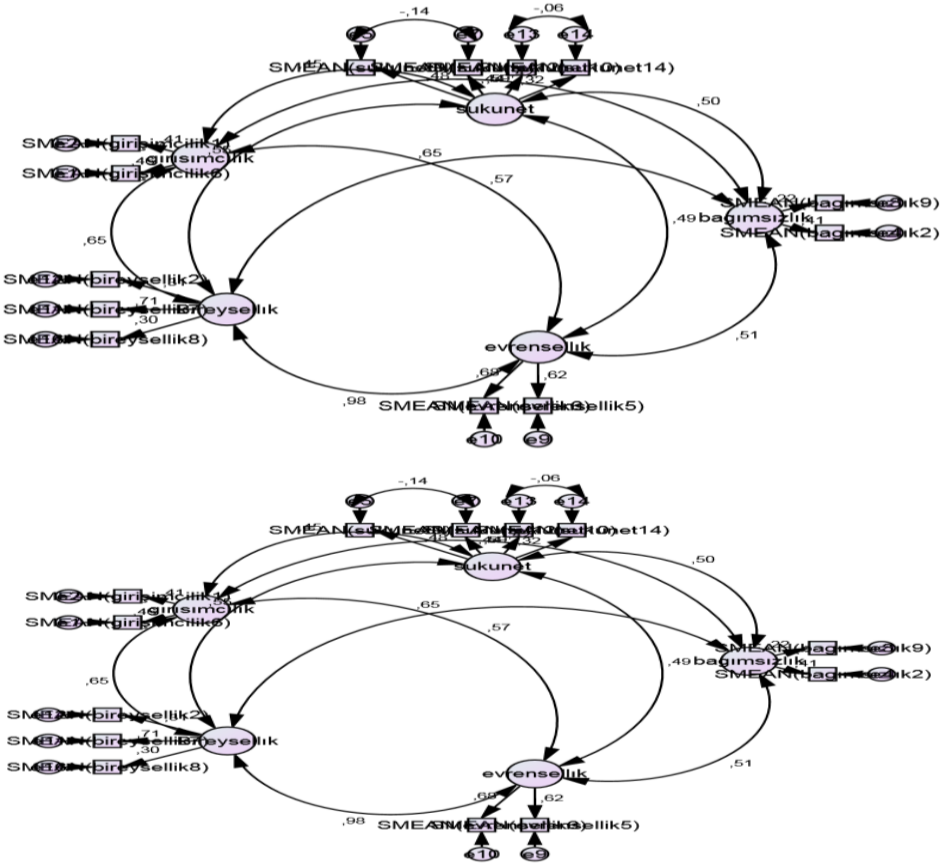
		kari- yer_planlama_ortalama	birey- sel_değer_ortalama
kari- yer_planlama_ortalama	Pearson Correla- tion Sig. (2- tailed) N	1 327	,510** ,000 327
bireysel_değer_ortalama	Pearson Correla- tion Sig. (2- tailed) N	,510** ,000 327	1 327

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

Tabloya bakılacak olursa bireysel değerlerin alt boyutları ile kariyer değerlerinin alt boyutları arasında pozitif yönde 0.510'luk anlamda bir ilişki vardır. Yani bireysel değerlerin alt boyutlarının olumlu olması, kariyer değerlerin alt boyutlarını (0.510'luk oranında) olumlu yönde etkileyecektir.

4.9. Araştırmanın Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır. Faktör analizinin uygunluğunu test etmek için yapılan KMO analiz sonucunun 1. Ölçekte, 747 ve 2. Ölçekte, 810 olduğu tespit edilmiştir. KFA neticesinde, ölçeğin 1. Ölçeğin 3 faktörlü; 2. Ölçeğim ise 4 faktörlü yapısına ulaşılmıştır. Keşfedici faktör analiz sonucu elde edilen bulgulara göre, altı alt boyut ve toplam 20 maddeden, AMOS programı kullanılarak Doğrulayıcı Faktör analizi uygulanmıştır. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri: CMN/DF=2,129; RMSEA=0,064; CFI=0,910;NFI=0,904 ve GFI=,930 önerilen dört faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir



SONUÇ

Araştırmanın analiz sonuçlarına göre; 1- öğrencilerin bireysel değerleri, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Çalışmaya katılan öğrenci yaşlarının frekans dağılımı çoğunlukla 22 yaş altı (%47.9) ve 22-25 yaş arası ise (%45) çıkmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin GNO'ları ise en yüksek (2.50-3.50) %65.7 ve (2.50 altı) %26.3 çıkmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlerine göre (kadın) %61.2 ve (erkek) %38.8 çıkmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin okudukları bölümler çoğunlukla işletme bölümü %44.6 çıkmıştır. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin öğrenim türü %85.9'u I. öğretimdir. %11.9'u ise II. öğretimdir. Bireysel değerlerin alt boyutları ile kariyer değerlerinin alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Yani bireysel değerlerin alt boyutlarının olumlu olması, kariyer değerlerinin alt boyutlarını olumlu yönde etkileyecektir.

KAYNAKÇA

- Asan, T., Ekşi, F., Doğan, A., Ekşi, H. (2013). Bireysel Değerler Envanteri'nin Dilsel Eşdeğerlik Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 27(27), 15-38.
- Ballı, E., & Ballı, A. İ. K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri ve Girişimcilik Eğilimleri. *Çukurova Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 101-121.
- Bayraktaroğlu, Serkan., İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya: Gazi Kitabevi, 2006.
- Bingöl, Dursun., İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2004.
- Kaval, U., & Gökoğlu, K. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Eğilimleri: Dicle Üniversitesi Örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 248-260.
- Gökoğlu, K., & Kaval, U. (2020). Öğrencilerin Kariyer Stratejileri Üzerine Bir Araştırma: Dicle Üniversitesi Örneği. *Turkish Business Journal*, 1(1), 15-28.
- Kaya H, Işık B, Şenyuva E, Kaya N. (2012). Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel ve Profesyonel Değerleri. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*.15(1):18-26.
- Kıyak, F. M., (2015) Lisans öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ve değerlerinin bireysel kariyer planlaması sürecine etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi örneği, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Kordon, E., (2006), Yetkinliklere dayalı kariyer planlama ve endüstri mühendisliği öğrencileri için bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Eryiğit, N., (2007), Örgütsel kariyer planlama sürecinde insan kaynakları yönetiminin etkinliği, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Şeyhanlıoğlu, H. Ö. (2018), Bireysel kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Turizm çalışanları örneği, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Meglino, R.M. ve Ravlin, E.C. (1998). Individual Values In Organizations: Concepts, Controversies and Research, *Journal of Management*, 24(3), s351, 39s.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

SÜRDÜRÜLEBİLİR GİRİŞİMLERİN DESTEKLEMESİNDE YENİ NESİL FİNANSMAN YÖNTEMİ: KİTLE FONLAMASI

Naim BÜYÜKMERT*
Abdulkadir BİLEN**

GİRİŞ

Küresel olarak ülke ekonomilerinde artış gösteren belirlenen gelir dağılımındaki eşitsizlik, son yıllarda daha da dikkat çekmektedir. Ulusal yönetimler, bu sorunun üstesinden gelebilmek için çok fazla çaba harcamaktadırlar. Yoksulluğu azaltmanın ve gelir dağılımını daha dengeli hale getirebilme çabalarının en önemli aşamalarından biri de; küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin ve girişimlerin desteklenmesidir. Girişimlerin desteklenmesinde en temel unsur, finansman kaynağı sağlanmasıdır. Finansal kaynak sorunu yaşayan girişimlerin, kitle fonlaması aracılığı ile gerekli finansal desteği elde edebilmesi oldukça önemli bir olgu olarak görülmektedir (Xie vd., 2023). Küresel olarak birçok alanda meydana gelen değişimler, teknolojinin de desteği ile finans alanında da görülmektedir. Teknoloji ve girişimcilik alanında yaşanan gelişmelerin finans sektörüne yansımalarının akabinde, yeni ve alternatif yöntemler ortaya çıkmıştır.

Kitle fonlaması yöntemi geleneksel finansman yöntemlerine kıyasla; az sayıda fazla parası olan yatırımcıların yerine, çok fazla sayıda az parası olan yatırımcıları hedef almaktadır. Yenilikçi yaklaşımı sayesinde, geniş çevrelerin dikkatini çekmeyi başarmıştır. Kitle fonlaması yöntemi girişimciliğin finansmanı olarak görülmesinin yanında, sürdürülebilir kalkınma ve yoksulluk ile mücadele konusunda da oldukça yüksek potansiyele sahiptir

* Doktora Öğrencisi, Dicle Üniversitesi, naimbuyukmert@hotmail.com.

** Prof. Dr., Dicle Üniversitesi İİBF, İşletme, ORCID: 0000-0002-2619-9391, abilen@dicle.edu.tr.

(Hörisch ve Tenner, 2020). Ekonomiler üzerinde üretken değer oluşturulmasında ve girişimlere finansman kolaylığı sağlamasında alternatif bir yöntemi olarak tanımlanan kitle fonlaması, her açıdan belirgin öneme sahiptir. Gelişmiş ekonomilerdeki girişimler kitle fonlaması perspektifinden incelendiğinde; girişimlerde ve işletmelerde alternatif finansman kaynağı olarak önemli rol üstlenmektedir (Dang ve Harima, 2020).

1. GİRİŞİMCİLİK

Girişim kavramı kelime anlamı ile "bir işe girişme, teşebbüs" olarak tanımlanırken girişimci; "üretim için bir işe girişen, kalkışan kimse; müteşebbis" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Girişim kısaca; 'bir işi başlatmak, başlamış olan bir işi genişletmek veya geliştirmek' olarak adlandırabilir (Bruton vd., 2015). Girişimcilik ise ekiplerin ya da kişilerin yarar sağlayabilen fırsatları keşfederek, bu fırsatları değerlendirmelerini ve aynı zamanda kullanım eylemlerini göstermektedir (Shane ve Venkataraman, 2000). Fırsatların bireyler tarafından keşfedilerek eyleme dönüştürülmesindeki ilk adım girişim niyetine sahip olunmasıdır. Ancak akademisyenler, niyetlerin girişim için öncü olduğunu ama çok az girişim niyetinin girişim ve faaliyet olarak eyleme dönüştüğünü belirtmektedirler (Gelderen vd., 2005:368). Girişimlerin hedeflerine ulaşabilmesi için genellikle finansman kaynağına ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlar doğrultusunda girişimcilerin büyüme ve girişim başlatma gibi durumlarda kullanabilecekleri yeni finansal yöntemleri keşfetmeleri, günümüz oluşumlarının doğmasını da sağlamıştır (Bruton vd., 2015).

1.1. Girişim Finansman Modelleri

Günümüzde hissedarların servetini artırmaya odaklanan anlayış yerini sürdürülebilirlik yaklaşımı temelinde çevresel ve toplumsal beklentileri de içeren, başka bir ifadeyle sadece hissedarın değil firmalar ile ilgili tüm çıkar gruplarının çıkarlarına odaklanan bir anlayışa bırakmaya başlamıştır (Kılıç ve Gökoğlu, 2024). Girişimlerin büyük çoğunluğunun amacı kar elde etmek olsa da hizmet odaklı girişimlerde bulunmaktadır. Girişimlerin amacı ne olursa olsun mutlaka finansmana ihtiyaçları bulunmaktadır. Hizmet amaçlı olarak yürütülen girişimlerin sahibinin genellikle kamu olmasından dolayı, girişimin için gerekli finansman kaynağı devlet tarafından sağlan-

maktadır. Kamu kaynaklı girişimler bu nedenle çok fazla finansman sıkıntısı yaşamamaktadırlar. Ancak kar elde etmek amacı ile yola çıkan bireysel ya da takım girişimlerinde finansman ihtiyacı ön plana çıkmaktadır.

Girişimlerin finansman kaynağını; geleneksel yöntemler, diğer yöntemler ve alternatif yöntemler olarak gruplandırmak mümkündür. Geleneksel finansman yöntemleri arasında en belirgin olan ve geleneksel girişimlerde en fazla kullanılan yöntem öz kaynak ile finansmandır. İş dünyasında ve ticaret hayatında birçok girişimin finanse edildiği en temel model öz kaynak ile finansman yöntemidir (Bettignies, 2008). Girişimciler, aile ve yakın çevreden finansman temin ederek ya da borçlanarak da girişimlerini eyleme dönüştürmektedirler. Geleneksel yöntemlerin dışında; leasing, forfaiting ve factoring gibi yöntemler de bazı girişim modellerinde kullanılmaktadır (Gjorgjioska ve Gorgieva, 2023). Alternatif finansman modelleri olarak ise risk sermayesi, melek yatırımcı ve mikro finansman yöntemleri kullanılmaktadır. Geleneksel ve diğer yöntemler, her alanda çok hızlı gelişim yaşayan küresel piyasalarda girişimler için her aman ulaşılabilir değildir. Girişimlerin finanse edilmesinde, teknolojinin de desteği ile yeni yöntemler keşfedilmiştir. Teknoloji ve finans alanındaki yeniliklerin akabinde, kitle fonlaması da alternatif finansman modelleri arasına girmiştir (Zhao vd., 2022).

2. ALTERNATİF FİNANSMAN YÖNTEMİ KİTLE FONLAMASI

Girişimciler tarafından girişimlerin finanse edilerek eyleme dönüştürülmesinde etkili olan birçok faktör vardır. Girişimlerin oluşmasında gereklilik doğuran unsurların en başında finansman kaynağı bulunmaktadır. En derinlerden gelen gereksinim girişim fikri olsa da bu yeterli olmamakla birlikte sonuca ulaşabilmesi için finans kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır. Doğal kaynaklara ve lokasyona bağlılık, iş gücü, rekabet, kaynakların kısıtlılığı ve girişimlerin sayısının artması, ekonomi alanında finansman kaynaklarının farklı giriş noktalarından doğmasını sağlamıştır (Kitchens ve Torrence, 2012). Farklı bakış açıları ile girişimleri değerlendiren uygulayıcılar ve politika yapımcılar, öz kaynağın farklı alanlardan elde edilebileceği fikri üzerinde yoğunlaşmaktadırlar (Mochkabad Khoramchahi, 2020). Teknoloji alanındaki gelişmelerin sonucunda günümüz iş dünyasında, yeni projelerin geleneksel yöntemlerin dışında çevrim içi kuruluşlar aracılığı ile kalabalık kitlelerle tanıştırılması hedeflenmiştir. Böylece yeni finansal yöntemlerin geliştirilmesine farklı bir bakış sağlanmıştır (Younkin ve Kuppuswamy, 2018). Sa-

dece teknolojinin sağladığı yenilikler değil aynı zamanda sosyal ve kültürel değişimler de, girişim konusunda aracısızlanma isteğini artırmıştır. Benzer gelişmeler de geleneksel finansman sistemi dışında alternatif kaynakların doğmasına katkı sağlamıştır (Correia vd., 2024). Kitle fonlamasına konu oluşumlar yalnızca ekonomi alanında sınırlı kalmamakla birlikte; ticari, kültürel, insani, sosyal, politik, çevresel ve sosyal projeler de dâhil olmak üzere çok çeşitli projeler için kullanılmaktadır (Belleflamme vd., 2014).

2.1. Kitle Fonlaması Tanımı ve Gelişim Süreci

Kitle fonlaması; girişimcilerin aracı görevi gören çevrim içi platformları kullanarak, girişimlerini başarıya ulaştırabilmek için büyük bir birey grubundan küçük miktarlarda para topladığı yeni bir finansman aracı olarak tanımlanabilir (Agrawal vd., 2016; Thies vd., 2019). Bu konudaki temel yaklaşımlardan birisi; girişimci bireylerin ya da grupların, internet tabanlı açık çağrı yöntemi ile çok fazla bireysel katılımcının girişimleri fonlamak üzere projeye erişim sağlanması ve buradan sağlanan finansmanın girişim projesinde kullanılmasıdır (Mollick, 2014). Kitle fonlaması kavramı en temel çerçeveden; bireysel ve kurumsal yatırımcılar tarafından çevrim içi olarak belirli miktar karşılığında, hisse senedi ya da tahvil gibi değerleri satmayı teklif eden girişimcilerin çağrılarına verilen yanıt olarak açıklanabilir (Lukkarinen vd., 2022).

Toplulukların işletmeleri finanse ettiği dönemler araştırıldığında, bu işlemlerin geçmişi oldukça eski dönemlere dayanmaktadır. Geçmiş dönemlerde topluluklardan destek alarak faaliyete başlayan girişimler olduğu gibi günümüzde de girişimler, teknoloji ve diğer gelişmelerin eşliğinde topluluklardan çevrim içi finansman desteği alarak faaliyetlerine devam etmektedirler (Isaak vd., 2024). Yakın dönemlerde ünlü besteci Mozart, yeni bestelerini ve konserlerini henüz gerçekleşmeden finanse etmek için ‘abonelik yöntemi oluşturarak satma yoluyla’ fon desteği sağlamıştır (Jarashinskaja, 2020). Kalabalıkların desteğine 1876 yılında Amerika Birleşik Devletlerinin ikonik anıtlarından birisi olan, New York Özgürlük Heykelinin (Statue of Liberty) yenilenmesinde de rastlanılmaktadır (Kędzińska Szczepaniak, 2019). ABD ve Fransa vatandaşlarının ortak çabaları ile düzenlenen; tiyatro gösterileri, toplantılar, sanat müzayedeleri, ödüllü yarışmalar ve mitingler gibi etkinlikler düzenlenerek anıtın yenilenmesi için gerekli finansman sağlanmıştır. Anıtı finanse etmek için mimar Frederic Auguste Bartholdi'de

kampanyalar düzenlemiş, anıt için yardım sağlayanlara minyatür anıt hediye ederek kampanyaya destek sağlamıştır (Follak, 2016).

Gazeteci Joseph Pulitze eksik kalan 250.000 dolar için New York City' in günlük gazetesi The World'de ilan yayımlayarak, geniş kitlelere ulaşmayı başarmış ve kampanya hedefine ulaşmıştır (Best ve Neiss, 2014). 1900'lerin başlarında ise ABD'de yeni kurulan işletmelerin ve girişimlerin fonlanması, zengin aileler tarafından sağlanmaktadır. Kitlelerden finansman elde edebilmek için Blue Sky Laws (Mavi Gökyüzü Yasaları) adı verilen yasalar ile eyaletlerde işlemler yapılmıştır. 1915 yılında Investment Bankers Association (Yatırım Bankaları Birliği), eyaletler arası sınırlamaları kaldırarak bütün ülkede halktan sermaye toplanmasına müsaade etmiştir. Ancak posta yöntemi ile iletişim tercih edildiği için dolandırıcılık faaliyetlerinde de artış görülmeye başlanmıştır (Amani vd., 2024). 20. yüzyılın sonlarına gelindiğinde topluluklardan finansman elde edebilme yönteminin kapsamı her geçen gün daha da genişlemiştir. 1979'da Buckinghamshire'da kurulan İngiliz Prog-Rock grubu Marillion; 1997 yılında albümlerinin ön satışını web sitelerinden başlatarak, ABD turnesini finanse etmek için 60.000 dolar toplamayı başarmıştır. Marillion grubunun kitle fonlaması yöntemini yenilikçi yaklaşımlarla ilk defa uygulaması, araştırmacılar tarafından günümüzdeki uygulamaların başlangıcı olarak nitelendirilmiştir (Rouzé, 2019; Chernukhin, 2024).

İnternet aracılığıyla çok sayıda kişiye ulaşarak belirli girişimler veya kavramlar için mali destek toplama yöntemi olan Kitle fonlaması platformlarının kökleri; Bryan Stone'un müzikseverlerin müzisyenlerin kariyerlerine yatırım yapmasına ve desteklemesine olanak tanıyan bir platform olan "ArtistShare"i tanıttığı 1997 yılına kadar uzanmaktadır. ArtistShare, Amerika Birleşik Devletleri merkezli çevrim içi ilk ticari kitle fonlaması web sitesi olarak 2003 yılında faaliyete geçmiştir (Kurnia vd., 2023; Dalla ve Handke, 2020). İnternetin daha yaygın hale gelmesiyle 2000'li yıllardan sonra çevrim içi yöntemler hız kazanmıştır. Girişim fikri olan ancak finans kaynağı bulunmayan bireyler için 2005 yılında ABD'de web tabanlı mikro kredi sağlayan çevrim içi Kiva platformu kurulmuştur. Ülkedeki bütün lokasyonlardan web sitesi aracılığı ile girişimlerine finansman sağlanması başarılmıştır (Bort vd., 2024; Sabzehzar vd., 2024). Kitle fonlaması ile ilgili yapılan araştırma ve akademik çalışmalarında etkisi ile gelişmeler, 21. yüzyılda daha da

hız kazanmaya başlamıştır. Kitle fonlaması teriminin ilk kullanımı 2006 yılında Michael Sullivan tarafından, Fundavlog'da projesine atıfta bulunarak yapılmıştır. Sullivan'a göre kitle fonlaması; 'bireylerin projeleri için çevrim içi kitle fonlama platformları veya çevrim dışı topluluklar aracılığıyla yatırımcılarından fon topladığı, yenilikçi bir finansman modelidir' (Yang vd., 2024). İnternete erişiminin artarak evlerde ve işletmelerde oldukça popüler olması, çevrim içi finansmana erişiminin daha çok yaygınlaşmasını sağlamıştır. Aynı şekilde daha fazla kalabalık kitlelere düşük maliyetle ulaşmayı da mümkün hale getirmiştir (Zhao vd., 2024).

Kitle fonlaması uygulamaları, ilk aşamada ödül ve bağış temelli olsa da bu organizasyonların dışında farklı şekillerde de görülmeye başlanmıştır. O dönemlerdeki en belirgin kampanya 2008 yılında ABD seçimlerinde başkan adayı olan, Barack Obama tarafından yapılmıştır. Çevrim içi kitle fonlaması kampanyası ile çeyrek milyar dolar fon elde edilmiştir. Bu başarı Barack Obama için başkanlık seçiminde zafere ulaştıran temel faktör olarak görülmektedir (Kappel, 2008). Ayrıca popüler gelişmeler meydana gelirken ilk modern kitle fonlama platformu olan ArtistShare'nin bu alandaki başarıları, diğer platform kurucularını da pazara çekerek platform sayılarının artmasını sağlamıştır. 2008 yılında IndieGoGo, 2009 yılında Kickstarter ve 2010 yılında Microventures kurulmuş olup bağış ve ödüle dayalı en başarılı kitle fonlama platformları olarak görülmektedir (Bort vd., 2024, Kallio ve Vuola, 2020). Ödül ve bağışa dayalı kitle fonlama platformlarının giderek yaygınlaşması ve başarılı sonuçlar elde etmesi, yakın yöntemlere başvuracak olan sermaye piyasalarının da odağı olmuştur. Gelişmeler sonrası internet tabanlı çevrim içi platformlarda, yatırım bilgilerinin daha kolay ve hızlı sunulmasıyla daha fazla kalabalığa ulaşıldığı tespit edilmiştir. Bu gelişmelere ek olarak aynı zamanda standart koşullar kullanılarak yatırım yapılan platformlar görülmeye başlanmıştır (Shneor ve Mæhle, 2020).

Kitle fonlamasının yasallaşması kapsamında 2012 yılında Amerika Birleşik Devletleri hükümeti, küçük şirketler için internet tabanlı bağış toplama-yı kolaylaştıran JOBS (İş Başlangıçlarımıza Hızlı Başlangıç) yasasını kabul etmiştir. Bu gelişme, yatırımcıların fon verdikleri şirketlerde sahiplik hissesi elde etmelerine olanak tanıyan hisse bazlı (paya dayalı) kitle fonlamasının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Jin vd., 2024). ABD'de kitle fonlaması ile ilgili gelişmeler devam ederken Birleşik Krallık, Avrupa kıtasında kitle fonlama-

sında diğer Avrupa ülkelerine nazaran daha hızlı gelişme göstermiştir. JOBS yasal gelişmesinin ABD’de yapılmasının ardından, Birleşik Krallık’ta 2014 yılında kitle fonlaması alanında yatırımcıların çıkarlarını güvence altına almak ve bu alandaki uygulamalara yön vermek üzere; Financial Conduct Authority (FCA= Finansal Davranış Otoritesi) düzenlemeleri hayata geçirmiştir (Pohulak-Zoledowska, 2024). AB komisyonu kitle fonlaması alanındaki yasal girişimlere 2013 yılında başlamış olsa da işletmeler için Avrupa Kitlemel Fonlama Hizmet Sağlayıcılarına (ECSP) ilişkin Yönetmelik 2020 yılında yürürlüğe girmiştir (Delitala, 2024:98). Birleşik Krallık bölgesinde diğer Avrupa bölgelerine istinaden kitle fonlaması faaliyetleri daha fazla hacim değerine sahiptir. Birleşik Krallık, ABD’den sonra kitle fonlaması alanında öncü ülkelerden olmayı başarmıştır.

2.2. Kitle Fonlaması Modelleri

Kitle fonlaması yöntemi ile fonlanan girişimler incelendiğinde proje yapısına ve niteliğine göre sınıflandırma yapılması gerekmektedir. Kampanyaların işleyişi, yöntemleri ve finansal sonuçlarına göre modellemeleri yapılmaktadır (Shneor ve Munim, 2019). Kitle fonlamasını genel olarak; bağışa dayalı, ödüle dayalı, borçlanmaya ve paya dayalı olarak sınıflandırmak mümkündür (Hoegen vd., 2018). Borçlanmaya ve paya dayalı kitle fonlaması türleri yatırım modelleri olarak görülürken, ödüle ve bağışa dayalı kitle fonlaması yatırım dışı modeller olarak kabul edilmektedir (Shneor ve Munim, 2019). Finansal getiri beklentisi olmayan kampanyalarda fon sağlayanlar; içsel motivasyonun sağlanması, ödül almak, hayırseverlik, çevreci tutumlar, sosyo-kültürel etkileşimler ve saygınlık kazanma gibi birçok finansal olmayan beklentiler ile fon desteği sağlamaktadırlar (Miglo ve Miglo, 2019). Finansal getiri beklentisi olan kitle fonlaması modellerinde ise kampanyalara destek sağlayan yatırımcıların; kazançlı yatırım yapma, girişim projelerinde hisse sahibi olma ve faiz kazancı sağlama gibi finansal faydalar gözeterek kampanyalara yatırım yapmaktadır (Zhu vd., 2024).

2.2.1. Bağışa Dayalı Kitle Fonlaması

Bağışa dayalı kitle fonlaması fikri yeni olmamakla birlikte, hayır kurumları yüzyıllardır topluluklardan belirli projeleri veya hayırseverlik amaçlarını finanse etmek için bağış arama faaliyeti sürdürmektedirler (Gleasure ve Feller, 2016). İnternet teknolojisinin hızlı gelişimi ve yaygın kullanımıyla

birlikte hayır kurumlarının işleyişi; geleneksel çevrim dışı bağış toplamadan zengin çevrim içi kitle fonlamasına kadar genişleyen 'internet + hayır kurumu bağış toplama' modeli olarak değişmiştir (Li vd., 2024). Finans ve teknoloji alanındaki gelişmelerin sonucunda daha fazla bağış toplama amacı ile doğan bağışa dayalı kitle fonlaması modelinde, çok fazla destekçiye ulaşılmasında lokasyon sınırı kaldırılarak daha fazla bağış toplanması hedeflenmektedir (Lisdiyono ve Noor, 2024). Çevrim içi sosyal bağış toplama yöntemi; çok sayıda kişiden küçük miktarlarda fon toplamak ve bu bağış toplama faaliyetlerini sosyal ağ oluşturma yoluyla teşvik etmek için internetin kullanılmasıdır (Li vd., 2020). Bağışa dayalı kitle fonlaması ise 'çok fazla insandan çevrim içi olarak küçük tutarlarda bağış toplanarak finansman kaynağı elde edilmesi' şeklinde tanımlanmaktadır (Belleflamme vd., 2013). Bağışa dayalı kitle fonlaması modeli olarak adlandırılan bu yöntemde, hayırseverliğe dayalı maddi katkılar sağlayan destekçiler, maddi katkıları karşılığında bir ürün veya maddi getiri almazlar. Bireylerin değerli olduklarını düşündükleri bir şeye katkıda bulunmanın tatmini dışında, hiçbir beklenti olmadan bağış yaptıkları modeldir (Li ve Wang, 2019).

2.2.2. Ödüle Dayalı Kitle Fonlaması

Ödüle dayalı kitle fonlaması modelinin temel olarak tanımı ve temel yapı taşı, isminden de anlaşılacağı üzere ödüllendirmeyi ifade etmektedir. Ödül bazlı kitle fonlaması genellikle gelecekteki bir ürünün ön satışını, finansal olmayan ödüllerle birlikte içermektedir (Dinh vd., 2024). Diğer tanımlamalara bakıldığında; "girişim projelerinin parasal olmayan bedellerle finanse edilmesi" (Kunz vd., 2017) ya da "ödül karşılığında mali kaynakların sağlanması için esasen internet aracılığıyla yapılan açık bir çağrı" (Belleflamme vd., 2013) olarak tanımlayan yazarlarda bulunmaktadır. Bu yaklaşımda fon sağlayanların bir projeyi destekledikleri için aldıkları ödül, geniş ürün yelpazesine sahip iken nakit ödüllere izin verilmemektedir (Seigner vd., 2024). Bazen de teşekkür kartı kadar basit bir şeyden ürün prototipine kadar değişkenlik göstermektedir. Belirtilen sonuçlara alternatif olarak fon sağlayanlara, fonlanan projeler tarafından üretilen ürünlere daha erken bir tarihte, indirimli olarak veya başka bir özel faydayla erişmelerine olarak tanınması gibi ayrıcalıklar da içerebilmektedir (Shneor ve Munim, 2019).

2.2.3. Borçlanmaya Dayalı Kitle Fonlaması

Bu yöntem çerçevesinde; fon sağlayanlar geri ödeme beklentisiyle paralarını başka bir kişiye veya gruba borç olarak vermektedirler. Fon arayanlar ise geleneksel kurumların aksine, çevrim içi platformların belirlediği ödeme ve faiz yöntemi ile finansman elde etmektedirler (Kukk, 2022). Fon sağlayanlar girişimleri fonlayarak içsel motivasyon sağladıkları gibi aynı zamanda faiz geliri elde etmenin sağladığı sonuç ile dışsal motivasyon da sağlamaktadırlar (Kim vd., 2020). Ayrıca fon sağlayanların; bir girişimi destekleyerek bu girişimlerin başarılı olması sonucunda yaşayacağı mutluluk duygusu gibi motivasyonlarla da borçlanmaya dayalı modeli destekleme eylemleri bulunmaktadır. Fon sağlayanların borçlanmaya dayalı modeli tercih etmelerinde birçok motivasyon unsuru bulunuyorken en güçlü motivasyon ise yüksek faiz getirisi elde etmektir (Moritz ve Block, 2016). Kitle fonlamasının bu yöntemi ile yatırımcılar, girişimcilere veya işletmelere küçük krediler yoluyla fon sağlar ve karşılığında faiz alırlar. Bu yöntem, bankaların sunabileceği kredilerden daha düşük fiyata kredi almanın bir yolu olarak görülmektedir (Hoegen vd., 2018). Bireyler ya da tüketiciler borçlanma ihtiyaçlarını Lending Club veya Prosper gibi borçlanmaya dayalı platformlarda yayınlayarak finansman ihtiyacını karşılamaktadırlar (Morse, 2015).

2.2.4. Paya Dayalı Kitle Fonlaması

Paya dayalı kitle fonlaması, fon arayanların girişimlerine finansman sağlayabilmek için fon sağlayanlara girişimin başarılı olması durumunda pay verilmesini ifade etmektedir (Vismara, 2019). Fon arayanlar, paya dayalı kitle fonlaması modelinde girişimleri için gerekli olan finansmanı elde ederek başarılı fonlama sağlandığında faaliyetlerine başlarlar. Fon sağlayanlar ise eşleşme sağladıkları girişim kampanyalarına yatırım yaparak başarılı olmasını bekledikleri işletmelerde yatırım tutarları kadar pay sahibi olmaktadır (Coakley ve Lazos, 2021). Başarılı olarak faaliyetlerine devam eden girişimler, bir süre sonra ürün ve hizmetlerin satışı karşılığında hissedarlara; kar payı verilmesi, işletme adına yeni yatırımlar yapılması yada hissedarlara bedelsiz pay verilmesi gibi olumlu gelişmelere konu olmaktadır (Hervé vd., 2019). Olumlu gelişmeler sonucunda fon sağlayanlar, yatırım tutarları karşılığında elde ettikleri payları aracı kuruluşlar nezdinde girişimlere yatırım yapmak isteyen yeni yatırımcılara devrederek de maddi kazanç sağlar-

lar (Vismara, 2019). Girişimciler açısından diğer pozitif yönü ise başarılı fonlama sonrasında ticari faaliyetlerine başlayan girişimcilerin, başarısız olmaları durumunda fon sağlayanlara herhangi bir ödeme yapılmamasıdır (Sendra-Pons vd., 2024). Fon arayanlar için belirtilen risklere ek olarak yeni nesil finansman modelinin en büyük avantajı finansman faizinin bulunmamasıdır. Fon sağlayanlar yatırım yaptıkları kampanyaların finansal risk ve avantajlarını üstlenmektedirler. Girişimin başarısız olması halinde söz konusu yatırımlarının da başarısızlıkla sonuçlanacağını farkında olarak yatırım yapmaktadırlar (Ferreira ve Pereira, 2018).

2.3. Kitle Fonlamasının Tarafları

2.3.1. Fon Arayanlar (Girişimciler)

Girişimlerini ya da niteliği ekonomik olan veya olmayan projelerini finanse etmek isteyen bireyler ya da gruplar kitle fonlaması modelinin fon arayanlarıdır (Wang vd., 2018). Kitle fonlaması bağlamında fon arayanlar yani girişimciler, amaçları belirli olan girişimlerin ve projelerin finansmanı için kamuya açık çağrı yapan herhangi bir kişi veya kuruluş olarak tasvir edilmektedir (Shneor ve Munim, 2019).

2.3.2. Fon Sağlayanlar (Yatırımcılar)

Kitle fonlaması, küçük bir bilgili yatırımcı grubundan büyük meblağlar toplamının aksine her bireyin küçük bir miktar destek sağladığı kalabalık kitlelerden potansiyel elde etme temelli bir yöntem olmasından kaynaklı, kampanyalara destek sağlayan taraf fon sağlayanlardır (Short vd., 2017). Kitle fonlaması bağlamında fon sağlayanlar; önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda projelerin finansmanı için kamuya açık bir çağrıya yanıt vererek finansman sağlayan herhangi bir kişi veya kuruluş olarak tanımlanabilir (Shneor ve Mæhle, 2020). Kitle fonlaması kampanyalarında destekçilerin farklı şekillerde anılmaları, kampanyaların modeli ile ilgili de olabilmektedir. Bağış ve ödüle dayalı kampanyalarda 'bağışçı, destekçi ve sponsor' kavramları daha sık kullanılıyorken borç ve paya dayalı kampanyalarda 'fon sağlayanlar ve yatırımcılar' kavramları daha sık kullanılmaktadır (Shneor ve Munim, 2019). Yatırımcılar, gelecekte gelir elde etmek amacıyla gelirlerinin bir kısmını kendi hesaplarına yatırım araçlarına yatıran kişiler-

dir. Bu yatırımcıların bir kısmı bilinçli yatırım yaparken, bir kısmı da hiçbir bilgisi olmadan kendi fon kaynağını yönetmek için yatırım girişiminde bulunan yatırımcılar olarak anılmaktadır (Gökoğlu ve Sevim, 2024).

2.3.3. Kitle Fonlama Platformları

Kitle fonlama platformları; girişimlerini başarılı olarak finanse etmek isteyen kampanya sahipleri ile bu kampanyalara fon sağlayan destekçileri birbirine bağlayan, önceden belirlenmiş koşullara uygun olarak alış veriş kolaylaştıran internet tabanlı çevrim içi uygulamalardır (Shneor vd., 2020). Resmi gazete yayımlanan 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nun 35/A maddesinde kitle fonlama platformları; "kitle fonlamasına aracılık eden ve elektronik ortamda hizmet veren kuruluşlardır." şeklinde tanımlanmıştır. Kitle fonlama platformları, yatırımcı ve girişimcileri buluşturmasının dışında; kampanya ile ilgili tanıtım verilerine, reklama, kampanya videolarına ve görsellerine, kampanya ile ilgili destekçilerin ilgisini ve dikkatini çekebilecek çeşitli aktivitelere de ev sahipliği yapmaktadır (Wismashanti ve Irwansyah, 2024). Kampanya sahipleri platformlar aracılığı ile destekçilere kampanyasını tanıtır ve oldukça detaylı bilgilere yer verirler. Kampanya ile ilgili duyurular, değişiklikler, yasal bilgiler ve kampanya fonlanma durumu gibi destekçilerin ihtiyaç duyabileceği gerekli verilere platformlar aracılığı ile erişilmektedir (Cumming vd., 2024). Ayrıca platformlarda, girişim kampanyaları için gerekli bütün teknik ve yasal destek hizmetleri de sağlanmaktadır (Mujumale, 2024).

2.4. Dünya’da ve Türkiye’de Kitle Fonlaması

Teknolojinin gelişerek yaygınlaşması ve finans dünyasında alternatif yöntem arayış çabaları, kitle fonlamasının doğuşuna ve gelişmesine öncelik etmiştir. Alternatif finansman yöntemi olarak ortaya çıkan bu gelişmeler öncelikle ABD, İngiltere ve Çin gibi gelişmiş ekonomilere sahip ülkelerde görülmüştür. Popülerlik kazanması ile birlikte yasal düzenlemeler de hız kazanmıştır. İlk aşamalarda kitle fonlaması faaliyetleri ABD’de yasal çerçeve olmadan yürütülse de 2012 yılında JOBS act yasası ile kitle fonlaması yasal zemine kavuşmuştur. Yasal gereksinimlerin yanı sıra küçük işletmelerin teşvik edilmesi ve desteklenmesi de hedeflenmiştir (Battisti vd., 2022). ABD’de yaşanan gelişmelerin yanı sıra İngiltere’de section 755 CA ile kitle

fonlaması alanın da yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Aynı şekilde Çin’de de 2009 yılında benzer düzenlemelere gidilerek küçük işletmelerin finansmanı konusunda teşvik edici adımlar atılmıştır (Cicchiello, 2020). AB genelinde tam anlamı ile yasal adımlar 2013 yılında atılmaya başlanmıştır. Avrupa Birliği tarafından yayımlanan; ‘Avrupa Parlamentosu ve Konseyin Yönetmeliği (AB) 2020/1503’ ile temel kıstaslar belirlemiş olup bazı devletlerde ek düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. 10 Kasım 2021 tarihine gelindiğinde Avrupa Kitle Fonlaması Hizmet Sağlayıcılarına İlişkin Yönetmeliğin (ECSP) belirlediği kurallar, doğrudan AB genelinde geçerli olmak üzere uygulamaya girmiştir. AB bölgesinde, devletler bazında teşvik edici gelişme ise; İngiltere, Fransa, Belçika, İtalya ve İspanya gibi devletlerin kitle fonlaması faaliyetlerine katılanlara vergi indirimini sağlamasıdır (Spolaore, 2024:176). Asya bölgesinde ise Çin Menkul Kıymetler Düzenleme Komisyonu, kitle fonlaması alanında yasaklı faaliyetleri sınırlamak amacıyla 2016 yılında uygulama planı yayınlamıştır. Uygulama planı ile kitle fonlaması platformu, lisanslama ve izahname gereklilikleriyle ilgili olan diğer hususları ele almamıştır. 2016 yılında Çin Hükümeti, kitle fonlaması platformları ve üçüncü taraf ödemelerinin yanı sıra diğer alanları düzenlemeyi amaçlayan internet finansal riskinin iyileştirilmesi için Özel Eylem Planını uygulamaya başlamıştır (Fang, 2024:299). Kitle fonlaması ile ilgili yasal işlemler; China Securities Regulatory Commission (CSRC) ve China Banking and Insurance Regulatory Commission (CBRC) tarafından yürütülmektedir.

Kitle fonlamasında öne çıkan dünyanın en popüler platformları; Seedrs, GofundMe, FundedByMe, StartEngine, Republic, Fundly, Bonfire, Double the Donation, Crowdfunder, IndieGogo, Classy, Jingdong, Kickstarter, Patreon, GiveSendGo, FundRazr, ArtistShare, Wefunder, GiveCampus, Kiva, Companisto, Mamacrowd, Experiment ve Onevest olarak belirtilmektedir (Apnews, 2024). Kitle fonlamasının 2023 yılı küresel verileri incelendiğinde; 17,2 milyar dolar Kuzey Amerika, 10,54 milyar dolar Asya, 6,48 milyar dolar Avrupa, 85,74 milyon dolar Güney Amerika, 68,8 milyon dolar Okyanus ülkeleri ve 24,1 milyon dolar Afrika fon elde etmiştir. Avrupa’da faaliyet gösteren kitle fonlama platformu sayısı 2023 yılı sonlarına doğru 594 adet olarak tespit edilmiştir. En fazla platforma sahip olan ülkeler; Almanya, İngiltere, Fransa ve Hollanda iken platform sayıları sırasıyla 113, 100, 96 ve 60 olarak görülmektedir. Ülke bazında kişi başına düşen platform sayılarına

bakıldığında kişi başına en fazla platform 38 ile Romanya daha sonra 36 platform Polonya, 32 platform İtalya ve 26 platform İspanya'dır (Shneor vd., 2020).

Türkiye'de kitle fonlaması faaliyetleri gelişmiş ülkelere göre daha geç başlamıştır. Gelişmiş ülkelerin birçoğunda, kitle fonlaması faaliyetleri ile ilgili yasal düzenlemeler 2010 yılından sonra yapılmaya başlanmıştır. Türkiye'de ise ilk yasal düzeleme 2019 yılında ve paya dayalı kitle fonlaması alanında yapılmıştır. Hâlihazırda bağışa dayalı ve ödüle dayalı kitle fonlaması ile ilgili herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bağışa dayalı kitle fonlaması işlemleri, bağış ve yardımseverlik kategorisi içerisinde değerlendirilmiştir. Bu nedenle bağışa dayalı işlemler 'Yardım Toplama Kanunu' ve 'Yardım Toplama Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik' kapsamında yürütülmektedir. Ödüle dayalı kitle fonlaması ile ilgili olarak herhangi bir yönetmelik ve yasal düzenleme bulunmamaktadır. Türkiye'de kitle fonlaması işlemleri ilk defa 2010 yılında bağışa dayalı olarak yapılmaya başlanmıştır. Türkiye'nin ilk kitle fonlama platformu olan Projemefon 2010 yılında kurulmuştur. Bağışa dayalı olarak faaliyet gösteren platform daha sonra 2013 yılında CrowdfON adını alarak ödüle dayalı olarak faaliyetlerine devam etmiştir (Doğan ve Bozkurt, 2024). Küresel gelişmelerin yansıması olarak kurulan ilk kitle fonlaması platformunun ardından; Fongogo, Crowdfon, Fonlabeni, BiAyda, Buluşum ve Ideanest gibi platformlar kurularak bağışa dayalı faaliyete geçmişlerdir (Kayhan, 2017). Ödüle dayalı kitle fonlaması faaliyetleri de platformlar aracılığı ile yürütülmüş olup bu platformlar; Arıkovanı, Fongogo, Fonbulucu ve CrowdfON'dur. Borçlanmaya dayalı kitle fonlama platformu henüz Türkiye'de faaliyete geçmemiş ve kurulmamıştır. Paya dayalı kitle fonlamasında küresel gelişmelere istinaden ilk yasal düzenleme olan; Paya Dayalı Kitle Fonlama Tebliği (III - 35/A.1) Ekim 2019'da çıkarılmıştır. Gelişmelerin ardından 2021 yılında, borçlanmaya dayalı kitle fonlaması faaliyetleri de tebliğe eklenerek ve paya dayalı kitle fonlamasında bazı değişiklikler yapılarak Kitle Fonlaması Tebliği (III-35/A.2) yayımlanmıştır. Paya dayalı ve borçlanmaya dayalı kitle fonlaması faaliyetleri, hâlihazırda 2021 yılında yayımlanan Kitle Fonlaması Tebliği (III-35/A.2) kapsamında yürütülmektedir.

3. TÜRKİYE'DE PAYA DAYALI KİTLE FONLAMASI

Avrupa ve Amerika'da finansal gelişmelere daha hızlı reaksiyon gösterilerek kitle fonlaması ön plana çıkarılmıştır. Türkiye'de ise kitle fonlaması alanındaki gelişmeler daha ağır seyir izlemiştir (Anbar, 2020). Türkiye'de ilk kitle fonlama platformu 2010 yılında açılmış olsa da, kitle fonlaması faaliyetleri 2016 yılından sonra devlet çabaları ve özel şirketlerin girişimiyle popülerlik kazanmıştır (Zengin, Yüksel ve Kartal, 2017). Paya dayalı kitle fonlamasının yasal gereksinimlerin sağlanması ise daha ilerleyen dönemlerde başlamıştır. Öncelikle SPK'da yapılan değişikliklerle hisse senedi gibi yatırımların finansal getirisi mümkün hale getirilmiştir. (Doğan ve Bozkurt, 2024). 05 Aralık 2017 tarihinde 7061 sayılı 'Bazı Vergi Kanunları ile Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun' ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nda yapılan değişikliklerle kitle fonlamasının doğuşuna zemin hazırlanmıştır. SPK'da yapılan bu düzenlemenin ardından kitle fonlaması alanında yasal ilk düzenleme yapılmıştır. 7061 sayılı kanunun 107. ve 111. maddeler arasında yapılan düzenlemede; 6362 sayılı SPK'nın 3., 4., 16. ve 99. maddelerinde değişikliğe gidilmiştir. Böylece paya dayalı kitle fonlaması faaliyetlerinin yapılmasına olanak sağlanmıştır.

Türkiye, paya dayalı kitle fonlamasına ilişkin düzenleme olan Kitle Fonlaması Tebliğini 2019 yılında çıkarmıştır. 03 Ekim 2019 tarihinde yayımlanan Paya Dayalı Kitle Fonlaması Tebliği (III-35/A.1) ile paya dayalı model hakkında ilk yasal çerçeve oluşturulmuştur. Diğer kitle fonlama modellerinin uygulanmasına ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Kitle fonlamasının taraflarının ve SPK'nın girişimleri neticesinde borçlanmaya dayalı kitle fonlaması ile ilgili düzenlemeler de gündeme alınmıştır. 25 Şubat 2020 tarihinde 7222 sayılı 'Bankacılık Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun' ile borçlanmaya dayalı model hakkında 6362 sayılı SPK'da değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin ardından 27 Ekim 2021 tarihinde, paya ve borçlanmaya dayalı model ile ilgili daha fazla yasal düzenlemeleri barındıran Kitle Fonlaması Tebliği (III - 35/A.2) yayımlanmıştır. Paya ve borçlanmaya dayalı kitle fonlaması faaliyetleri bu tebliğ kapsamında yürütülmekte olup, kitle fonlama platformlarının SPK'dan izin alarak faaliyete başlamaları zorunlu tutulmuştur. 2024 yılı sonu itibarı SPK'dan izin alarak paya dayalı faaliyet gösteren platform sayısı 18 olmuştur. Kitle fonlaması tebliğinin yayımlanmasından itibaren paya dayalı ola-

rak fonlanan girişim sayısı da 168'dir. Başarılı olarak fonlanan girişimlere aktarılan finansman tutarı ise yaklaşık 961 milyon liradır.

SONUÇ

Gelir dağılımındaki eşitsizliğin azaltılması, finansman sorunu olan girişimcilere olanak tanınması ve yeniliklerin ortaya çıkarılmasında, KOBİ'lerin desteklenmesi büyük önem arz etmektedir. Hâlihazırda küçük ve orta büyüklükte faaliyet gösteren işletmeler aynı zamanda geleceğin büyük işletmelerinin de adaylarıdır. Ekonomik ve sosyal etkilerinin de artması ile KOBİ'lerin önemi daha iyi kavranmaktadır. Küresel ya da ulusal olarak faaliyet gösteren bütün işletmelerin bir kuruluş aşaması bulunmaktadır. Girişimlerin kuruluş aşamasında karşılaştıkları en önemli zorluk; girişim finansmanı sağlanmasıdır. Girişimlerde sermaye kaynağının belirlenmesi için sergilenen yaklaşımlar, aynı zamanda girişimlerin geleceğinde de yön belirleyici olabilmektedir (Shneor vd., 2020). Geleneksel yöntemlerle finanse edilen girişimlerin finansman maliyeti bulunmazken, her girişimcinin geleneksel yöntemlere erişmesi mümkün değildir. Borçlanma aracılığı ile finansman sağlayan girişimler ise yüksek faiz ödemeleri sonucunda büyük sıkıntılar yaşamaktadır. Bu nedenle finansman kaynağı elde edemeyen birçok girişim sadece fikir aşamasında kalmaktadır (Mujumale, 2024). Farklı yaklaşımları bulunan girişimlerde ayırım söz konusu olsa bile, özel ve kamu teşebbüsleri olsun fark etmeksizin kuruluş aşamasında finansmana ihtiyaçları bulunmaktadır.

Girişimlerin alternatif yöntem arayışları, finansal piyasalardaki araştırmalar, akademik çalışmalar, politikacıların desteğinin sağlanması gibi unsurlar finans alanında yeni yöntemlerin doğmasına olanak sağlamıştır. Finans alanında ortaya çıkan yenilikler ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte alternatif finansman yöntemlerinin gelişmesi de hız kazanmıştır (Li vd., 2024). Finans alanındaki gelişmelerin neticesinde yeni nesil finansman yöntemi olarak da bilinen kitle fonlaması yaklaşımı, günümüzde oldukça sık başvurulmuş bir yöntem haline gelmiştir. Girişimlerin en çok mücadele verdiği aşama olan girişim finansmanı sağlanmasında, yatırımcılar ve girişimcileri çevrim içi bir araya getiren kitle fonlaması yaklaşımı büyük bir kolaylık sağlamıştır (Vismara, 2019). Girişimlerin finansmanında kitle fonlaması yöntemlerinden olan paya dayalı model, finansman maliyeti bulunmaması nedeni ile de girişimlere avantaj sağlamaktadır. Ancak, küresel olarak yaşa-

nan ekonomik gelişmeler, yüksek enflasyonun seyri ve makroekonomik gelişmelerdeki volatilité gibi etkenler girişim faaliyetlerini olumsuz olarak etkilemektedir. Girişimler, ulusal ekonomilerin temel çarkları arasında bulunmaktadır. Sosyal ve toplumsal faydalarının yanı sıra tüketicilerin ihtiyaçları doğrultusunda pazarda yenilikler sağlayan oluşumların da kaynağıdır. Bu nedenle girişimcilerin ve yatırımcıların desteklenmesi hususunda kitle fonlamanın sürdürülebilirliği büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Agrawal, A., Catalini, C. and Goldfarb, A. (2016). Are Syndicates the Killer App of Equity Crowdfunding? *California Management Review*, 58(2), 111-124.
- Amani, B., Ncube, C. B. and Rimmer, M. (2024). Coda: Blue Sky Solutions: A Transformative Vision for The 2030 Agenda. In *The Elgar Companion to Intellectual Property and the Sustainable Development Goals*, Edward Elgar Publishing, 611-632.
- Anbar, A. (2020). Girişimcinin Finansmanında Alternatif Bir Yöntem: Kitlesele Fonlama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (88), 237-254.
- Apnews, (2024). GoFundMe says \$30 billion Has Been Raised on its Crowdfunding and Nonprofit Giving Platforms. Erişim Tarihi: 04 Nisan 2024, <https://apnews.com/article/gofundme-crowdfunding-tim-cadogan-classy-non-profits-e89b4e9871b8e8bdc0173d4dce22272d>
- Battisti, E., Graziano, E. A. and Christofi, M. (2022). Equity Crowdfunding Platforms and Social Media: a Twitter Analysis. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(5), 1206-1221.
- Belleflamme, P., Lambert, T. and Schwienbacher, A. (2013). Crowdfunding: Tapping the Right Crowd. *Journal of Business Venturing*, 29(5), 585-609.
- Best J. and Neiss, S. (2014). Crowdfunding: A Guide To Raising Capital on The Internet. John Wiley & Sons., Editör Dresner, S. Chapter 1 Crowdfunding: A Historical Perspective, Printed in the United States of America.
- Bruton G., Susanna Khavul, Donald Siegel and Mike Wright (2015). New Financial Alternatives in Seeding Entrepreneurship: Microfinance, Crowdfunding, and Peer-to-Peer Innovations, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Sage Journals, 39(1). 9-26.
- Bort, J., Meoli, A. and Sullivan, D. W. (2024). Financing A Free-for-All: Crowdfunding Open-Source Software. *Small Business Economics*, 1449-1469.
- Cicchello, A. F. (2020). Harmonizing the Crowdfunding Regulation in Europe: Need, Challenges and Risks, *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32(6). 585-606.
- Chernukhin, B. C. (2024). Crowdfunding as a Strategy for the Convergence of Digital and Traditional Forms of Marketing, *Information and Innovation*, 18(4). 71-80.

- Coakley, J. and Lazos, A. (2021). New Developments in Equity Crowdfunding: A Review. *Review of Corporate Finance*, 1(3-4). 341-405.
- Correia, S., Sousa, M. and Brandão, E. (2024). What do We Know About the Choices of Entrepreneurs Before the Equity Crowdfunding Campaign?. *Small Business Economics*, 1-31.
- Cumming, D., Meoli, M., Rossi, A. and Vismara, S. (2024). ESG and Crowdfunding Platforms. *Journal of Business Venturing*, 39(1). 106362.
- Dalla Chiesa, C. and Handke, C. (2020). Crowdfunding. In *Handbook of Cultural Economics*, Third Edition, Edward Elgar Publishing, 158-167.
- Dang, C. M. and Harima, A. (2020). Dual Embeddedness and Entrepreneurial Activities of Second-Generation Ethnic Entrepreneurs: Multiple Case Studies with Vietnamese Entrepreneurs in Germany. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 6(1), 84-113.
- De Bettignies, J. E. (2008). Financing the Entrepreneurial Venture. *Management Science*, 54(1). 151-166.
- Delitala, M. A. F. (2024). Equity Crowdfunding and Mini-Bonds: A Tool for the Economic Recovery of SMEs: Ratio, Dangers and Prospective in the UK and Italian Jurisdictions. *European Business Law Review*, 35(1). 95-126.
- Dinh, J., Isaak, A. J. and Wehner, M. C. (2024). Sustainability-Oriented Crowdfunding: An Integrative Literature Review. *Journal of Cleaner Production*, 141579. 448(1).
- Doğan, B. ve Bozkurt, Ö. (2024). Girişimciler için Yeni Bir Fon Kaynağı Olarak Kitlesele Fonlama ve Kitlesele Fonlama Platformlarının Kategori Bazlı İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 6(1). 22-41.
- Fang, X. (2024), "Can Crowdfunding Creators Learn From Previous Experiences to Have a Better Future Financing Performance?", *Journal of Business & Industrial Marketing*, 39(2). 288-298.
- Ferreira, F. and Pereira, L. (2018). Success Factors in a Reward and Equity Based Crowdfunding Campaign. In 2018 IEEE International Conference on Engineering, Technology and Innovation, ICE/ITMC. 1-8.
- Follak, K. P. (2016). Crowdfunding in International and National Regulatory Frameworks. *Banking & Finance Law Review*, Toronto, 32(1). 167-181.
- Gelderen, M. V., Thurik, R. and Bosma, N. (2005). Success AND Risk Factors in The Pre-Startup Phase. *Small Business Economics*, 24(1). 365-380.
- Gjorgjioska, E. and Gorgieva, D. (2023, April). The Leasing Agreement and Possibilities of Use Among SMEs in the Republic of North Macedonia. In XIX. International Balkan and Near Eastern Congress Series on Economics, Business and Management-Plovdiv/BULGARIA, 120-131.
- Gleasure, R. and Feller, J. (2016). Does Heart or Head Rule Donor Behaviors in Charitable Crowdfunding Markets? *International Journal of Electronic Commerce*, 20(4). 499-524.

- Gokoglan, K., Sevim, H., (2024). The impact of artificial intelligence recommendations on individual investor decisions. *Journal of Business, Economics and Finance (JBEP)*, 13(1), 1-12. <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2024.1897>
- Gokoglan, K. & Kiliç, S. (2024). Stock Return Performance of Stock Holdings And Investment Firms Traded in The Sustainability Index: Case Study Example. *BILTURK, The Journal of Economics and Related Studies*, 6(2), 103-121. doi: 10.47103/bilturk.1427679
- Hoegen, A., Steininger, D.M. and Veit, D., (2018). How do Investors Decide? An Interdisciplinary Review of Decision-Making in Crowdfunding. *Electron Markets* 28(1), 339-365.
- Hörisch, J. and Tenner, I. (2020). How Environmental and Social Orientations Influence the Funding Success of Investment-Based Crowdfunding: The Mediating Role of The Number of Funders and The Average Funding Amount. *Technological Forecasting and Social Change*, 161(1). 120311.
- Isaak, A., Neuhaus, J. and Bostandzic, D. (2024). When Personality Pays: Observer Rating of Personality and Financial Success of Equity Crowdfunded Startups. *Venture Capital*, 1-31.
- Jarashinskaja, O. (2020). Alternative Financing for Entrepreneurs: Current Status of Crowdfunding. In Ştiinţă, Educaţie, Cultură. 38-41.
- Jin, S., Kimbrough, M. D., and Wang, I. Y. (2024). Privileged Information Access, Analyst Consensus Building and Stock Return Volatility: Evidence from the Jobs Act. *Advances in Accounting*, 64(1). 100729.
- Kallio, A. and Vuola, L. (2020). History of Crowdfunding in the Context of Ever-Changing Modern Financial Markets, *Advances in Crowdfunding, Research and Practice*, Palgrave Macmillan Cham: *Springer International Publishing*, 209-239.
- Kappel, T. (2008). Ex Ante Crowdfunding and The Recording Industry: A Model for the US. *Loy. LA Ent. L. Rev.* 29(1). 375.
- Kayhan, S. (2017). Fongogo: Türkiye’deki Yerel Kitleli Fonlama ve Kaynak Geliştirme Web Sitelerinin Kullanılabilirliği Üzerine Bir Vaka Çalışması. *Humanitas-Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Kędzierska-Szczepaniak, A. (2019). The Crowd Wisdom in Financing Cultural Projects. *Zarządzanie w kulturze*, Volume 20 (1). 97-115.
- Kim, M. J., Bonn, M. and Lee, C. K. (2020). The Effects of Motivation, Deterrents, Trust and Risk on Tourism Crowdfunding Behavior. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 25(3). 244-260.
- Kitchens, R. and Torrence, P. D. (2012). The JOBS Act-Crowdfunding and Beyond. *Economic Development Journal*, 11(4). 42-49.
- Kukk, M. L. and Laidroo, L. (2020). Institutional Drivers of Crowdfunding Volumes, *Journal of Risk and Financial Management*, 13(12). 326.

- Kunz, M.M., Bretschneider, U., Erler, M. and Leimeister J.M. (2017). An Empirical Investigation of Signaling in Reward-Based Crowdfunding. *Electron Commer Res* 17(1). 425-461.
- Kurnia, R. D., Raflesia, S. P. and Lestarini, D. (2023). Unveiling Insights: An In-Depth Analysis and Exploratory Study of Crowdfunding Data Using Kickstarter as a Case Study. In 2023 10th International Conference on Electrical Engineering, Computer Science and Informatics, EECSEI. 190-195.
- Li, G. and Wang, J. (2019) Threshold Effects on Backer Motivations in Reward-Based Crowdfunding, *Journal of Management Information Systems*, 36(2). 546-573.
- Li, Y. M., Wu, J. D., Hsieh, C. Y. and Liou, J. H. (2020). A Social Fundraising Mechanism for Charity Crowdfunding. *Decision Support Systems*, 129(1). 113170.
- Li, J., Zhou, Y., Hu, J. and Guo, F. (2024). Local Bias Versus Home Bias: Evidence From Debt-Based Crowdfunding. *Applied Economics*, 56(23). 2705-2719.
- Lisdiyono, E. and Noor, A. (2024). Regulatory Evolution: Addressing Challenges and Enhancing Legal Certainty in Indonesian Donation-Based Crowdfunding Services. *International Journal of Religion*, 5(4). 143-149.
- Lukkarinen, A., Shneor, R. and Wallenius, J. (2022). Growing Pains and Blessings: Manifestations and Implications of Equity Crowdfunding Industry Maturation. *Decision Support Systems*, 157(1). 113768.
- Miglo, A. and Miglo, V. (2019). Market Imperfections and Crowdfunding. *Small Bus Econ* 53(1), 51-79.
- Mochkabad Khoramchahi, K.. (2020). Equity Crowdfunding: A Systematic Review of the Literature. *Equity Crowdfunding: Essays about the Scientific Development and the Investor Perspective*, 9-78.
- Moritz, A. and Block, J. H. (2016). Crowdfunding: A Literature Review and Research Directions, *Springer International Publishing*, 25-53.
- Morse, A. (2015). Peer-to-peer Crowdfunding: Information and The Potential for Disruption in Consumer Lending. *Annual Review of Financial Economics*, 7, 463-482.
- Mollick, E. (2014). The Dynamics OF Crowdfunding: An Exploratory Study. *Journal of Business Venturing*, 29(1). 1-16.
- Mujumale, S. B. (2024). Overview Of Crowd Funding In India. *Journal of Advanced Zoology*, 1(45). 380-412.
- Pohulak-Zoledowska, E. (2024). Institutional Determinants for Developing Corporate Crowdfunding, *Wroclaw University of Economics and Business, Poland*, 1284-1293.
- Rouzé, V. (2019). Crowdsourcing and Crowdfunding: The Origins of a New System? In *Cultural Crowdfunding: Platform Capitalism, Labour and Globalization*, London: University of Westminster Press.
- Sabzehzar, A., Zhou, Y. and Hou, J. (2024). Bridge or Barrier? Digital Distance and Its Effects on Peer-to-Peer Lending., *Proceedings of the 57th Hawaii International Conference on System Sciences*, 4106-4114.

- Sendra-Pons, P., Garzón, D. and Revilla-Camacho, M. Á. (2024). Catalyzing Success in Equity Crowdfunding: Trust-Building Strategies Through Signaling. *Review of Managerial Science*, 1-23.
- Seigner, B. D. C., McKenny, A. F. and Reetz, D. K. (2024). Old But Gold? Examining the Effect of Age Bias in Reward-Based Crowdfunding. *Journal of Business Venturing*, 39(3). 106381.
- Shane, S. and Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*, 25(1). 217-226.
- Shneor, R. and Mæhle, N. (2020). "Editorial: Advancing Crowdfunding Research -New Insights and Future Research Agenda", *Baltic Journal of Management*, 15(2). 141-147.
- Shneor, R. and Munim, Z. H. (2019). Reward Crowdfunding Contribution as Planned Behaviour: An Extended Framework. *Journal of Business Research*, Volume 103, 56-70.
- Shneor, R., Zhao, L. and Flåten, B. T. (2020). Introduction: From Fundamentals to Advances in Crowdfunding Research and Practice. *Advances in Crowdfunding: Research and Practice*, 15. 1-18.
- Short, J. C., Ketchen Jr, D. J., McKenny, A. F., Allison, T. H. and Ireland, R. D. (2017). Research on Crowdfunding: Reviewing the (very recent) Past and Celebrating the Present. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(2). 149-160.
- Spolaore, P. (2024). La Partecipazione in srl tra Crowdfunding e Dematerializzazione. *Orizzonti del Diritto Commerciale*, (1). 175-197.
- Thies, F., Huber, A., Bock, C., Benlian, A. and Kraus, S. (2019). Following the Crowd – Does Crowdfunding Affect Venture Capitalists' Selection of Entrepreneurial Ventures? *Journal of Small Business Management*, 57(4). 1378-1398.
- Vismara, S. (2019). Sustainability in Equity Crowdfunding. *Technological Forecasting and Social Change*, 141. 98-106.
- Wang, T., Liu, X., Kang, M. and Zheng, H. (2018). Exploring the determinants of fundraisers' voluntary information disclosure on crowdfunding platforms: A risk-perception perspective. *Online Information Review*, 42(3). 324-342.
- Wismashanti, R. A. and Irwansyah. (2023). Komunikasi Dalam Platform Online Crowdfunding: Tinjauan Literatur Sistematis: Communication in Online Crowdfunding Platforms: A Systematic Literature Review. *Technomedia Journal*, 8(3). 378-393.
- Xie, X., Li, L. and Zhou, G. (2023). Economic Inequality and Entrepreneurship: Micro-evidence from China. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 17(1). 160-185.
- Zengin, S., Yüksel, S. ve Kartal, M. T. (2017). Kitle fonlaması sisteminin Türkiye'ye faydaları. *Bankacılık ve Sermaye Piyasası Araştırmaları Dergisi*, 1(2). 22-32.
- Zhao, L., Shneor, R. and Sun, Z. (2022). Skin in The Game: Self-funding and Reward Crowdfunding Success, *Business Horizons*, 65(1). 89-100.

- Zhao, L., Sun, Z., Chen, S., Gugnani, R. and Sahore, N. (2024). Social Media Opinion Leaders and Information Diffusion of Crowdfunding Projects: Evidence from China. *Technological Forecasting and Social Change*, 200, 123110.
- Zhu, M., Zhou, W. and Duan, C. (2024). Integrating FMEA and Fuzzy Super-Efficiency SBM for Risk Assessment of Crowdfunding Project Investment. *Soft Computing*, 28(3). 2563-2575.
- Yang, X., Wang, H. and Li, F. (2024). The Impact of Past Fundraising Experiences on the Fundraising Performance of Equity Crowdfunding Projects. *Electronic Commerce Research*, 1-21.
- Younkin, P. and Kuppaswamy, V. (2018). The Colorblind Crowd? Founder Race and Performance in Crowdfunding. *Management Science*, 64(7). 3269-3287.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:

ESTETİK EMEK VE TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE

BİR ARAŞTIRMA: GÜZELLİK MERKEZİ ÇALIŞANLARININ

DENEYİMLERİ

Hilal KOLUMAN*

GİRİŞ

Estetik, bir şeyin güzelliğın algısal kabulünü, duygu ve düşünceleri nasıl etkilediğini irdeleyen, doğada ve sanatta ‘güzel’ ve ‘yüce’ gibi izlenimlere neden olan, algısal duyu ve hislere dayalı deneyimlerle ilgilenen bir felsefe dalıdır. Daha açık söylemek gerekirse estetik, güzelliğı kavramaya çalışır.

Estetik kavramının bir tanıma büründürülebilmesi için özellikle kavramın ortaya çıkışının, geçirdiğı tarihsel sürecin ve nasıl dönüştüğünün bilinmesi önemlidir. Estetik kavramı “güzeli sorgulayan bilim” olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle estetik, “güzel nasıl ölçülür?”, “neye güzel denir?” sorularına verilen yanıtları irdelemektedir (Özel, 2014). Bir diğer yandan estetik yalnızca güzel kavramının üzerinde çalışmalar yapan bir bilim de değildir. Estetik, “insanın çevresinde pratik etkinliğı içinde yarattığı ve gerçekliğı yansıtan tüm estetik değerlerin zenginliğini araştıran bilim” olarak da ifade edilmektedir (Kaçan; 1993).

Estetik, İlk Çağ’dan günümüze değin pek çok düşünür tarafından irde-lenmiştir. İlk Çağ’da Aristoteles ve Platon, Rönesans’ta ise Leonardo Da Vinci, Alexander Gottlieb Baumgarten ve Immanuel Kant, estetik temasına özel ilgi duymuş düşünürlerden birkaçıdır.

Bu ifade ilk defa 18. Yüzyılda ünlü düşünür Alexander Baumgarten tarafından dile getirilmiştir. Baumgarten, sezgiler vasıtasıyla algıyı, sezgisel algıyı tanımlamak için kullanılan bu ifade estetiğı, görü ve fantezi gibi ‘akla

* Öğr. Gör., Dicle Üniversitesi Teknik Bilimler MYO, Saç ve Güzellik Hizmetleri Bölümü, ORCID: 0000-0001-9093-7523, hilal.koluman@dicle.edu.tr.

analog' (akla benzer) olan bilme yetilerini incelemeye almaktadır. Daha sonra ise özellikle sanatta güzelliğin sezgilerle idrak edilmesi bağlamında kullanılmaya başlanmıştır. Kant bu kullanımı benimsemiştir ve bu ifadeyi hem sanatta hem doğadaki güzellik yargılarına uygulamıştır.

Güzel, estetik biliminin esas konusudur, onu teorik ve derinlemesine, istikrarlı bir şekilde ilk kez Platon (M.Ö. 427- M.Ö. 347) ele almıştır. Ona göre güzel; iyi ve hoşun bileşik anlamını taşımaktadır. Symposion adlı metinde, yalnızca güzel olana ve güzele karşı beslenen hoşlanıtı duygusuna köklü bir anlam verenlerin kendi düşünsel dünyasına erişebileceğini dile getirmiştir. Güzel olarak ele aldığı mana ise tüm canlılardaki sonsuzluk arzusu olmaktadır. Platon güzel kavramını bir düşünce olarak algılar ve tanrısal tanımlarla değer vererek bir anlama büründürür. Bunun için eserinde ifade etmeye çalıştığı bu kavramı madde ötesi, spesifik bir öz olarak içselleştirmiştir (Platon, 2007; Katırcıoğlu, 2017)

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Güzellik kavramını düşünsel bir bakış açısıyla yeni bi forma bürüten ilk düşünür ise yine Platon'dur. Geliştirdiği 'estetik' felsefesi akımı 'Güzel nedir?' sorusundan ortaya çıkmış ve bu akım 'güzellik metafiziği' olarak adlandırılmıştır (Tunalı, 2002). Akım olarak ilk defa Platon'un sorusuyla ses getirmiş olmasına karşın güzellik kavramının altyapısı ve içeriği Sokrates (M.Ö. 469-399) tarafından oldukça geliştirilmiştir. Güzellik kavramı estetiğin özünü oluşturmaktadır. Her çağın kendi gerçekliği doğrultusunda ifade edilmiş ve normlara uygun olan güzel şey olarak dile getirilmiştir. Güzellik kavramı, nesnenin doğası ile bağlı, nesnel bir yargı olma hali ile ifade edilirken; ünlü düşünür John Locke tarafından ilk olarak bireyin güzelliği algılama şekli yani dedike bir kavram olduğu vurgulanmıştır (Tekel, 2015).

Güzellik, bir şeyin özünde kendiliğinden barındırdığı bir nitelik değildir; kendini yalnızca onu düşleyen zihinde var eder ve her zihin aynı özde kendi öznel güzelliğini algılar. Hatta bir kişi güzelliği çirkinliğin estetiğinde görebilirken, bir başkası yalnızca salt güzelliğe karşı algısal olabilir ve her birey, başkalarının algılarını düzenlemeye çalışmadan, kendi duygularını kabul edebilmelidir (Hume, 1757). Genel geçer görüş, güzelliği matematiksel orantılarla ifade eden, parçaların bütünle olan orantısal ilişkisinin somutlaştırılması olarak ele alır; örneğin 'altın oran'. Simetri de yüz güzelliğinde

dikkate değer bir etkidir. Mümkün olduğunca simetrik yüz hatlarına sahip olmak, yine genel geçer görüşe göre her iki cinsiyet için de daha çekici olarak kabul görmeyi sağlar. Erkekler, kadınların fiziksel çekiciliğine, hemcinslerinin fiziksel çekiciliğine verdiklerinden daha fazla önem verirler. Kadınların sosyal olanakları, erkeklere nazaran fiziksel özelliklerinin daha fazla etkisinde kalıyor, haliyle kaçınılmaz bir şekilde kadınlar kabul görür güzellik algısına uyma konusunda daha fazla baskı hissediyor. Her ne kadar kadın güzelliğinin standartları görünürde iddia edildiği şekilde tek tip olmasa da tarihsel dönem, toplum ve kültüre göre fazlasıyla farklılık gösterir.

Güzellik algısının göreceliliği, Hume'un da ifade ettiği üzere, her bireyin diğerinden farklı bir güzellik anlayışına sahip olduğunu gösterir. Biri için güzel kabul edilen bir şey, bir başkası için kabul edilemez olabilir. Bu gerçek, güzelliğin göreceliliğini ve bireysel, kültürel ve sosyal farklılıklara bağlı olarak şekillendiğini gösterir. Sonuç olarak, güzellik, evrensel olmanın yanı sıra öznel de bir yargıdır. Doğa ve insan, güzelliğin iki ana unsurudur. Güzellik algısı, bireyin öznel yaşantılarına, sosyokültürel arka planına, zihinsel yapı ve yetisine göre şekil değiştirir. Güzellik, yalnızca estetik bir tecrübe değil, aynı zamanda insanın var olma gerçeğini, ölümsüzlük arzusunu, anlam arayışını ve gerçekliği algılama biçimini de yansıtır.

Emek, İşgücü; mal veya hizmet üretimi sırasında belli bir amacın gerçekleştirilmesi için insan gücünün bilinçli bir şekilde ortaya koyduğu zihinsel veya bedeni gayretlerin tümüdür. Üretimi gerçekleştirenlerin fiziksel ve düşünsel katkılarıdır (Karalar, 2001). Emek kavramı, farklı tarihsel aralıklarda farklı anlamsal değişikliklere uğramıştır. Toplumsal, ekonomik ve siyasi bağlamda farklı anlamlar kazanmıştır. Bunların içinde en göze çarpan değişim, Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Fakat sanayileşme öncesinde kölelerin olduğu ve pek çok toplumun daha ziyade kölenin emeğini kullanarak kâr ettiği bir zaman aralığı da vardır. Bu dönemi, yerleşik hayata geçerek tarım toplulukları takip etmiştir. Tarım topluluklarında, derebeyliğin hüküm sürdüğü topraklarda, toprak sahipleri ile köy halkı arasında bir emek ilişkisi söz konusudur (Yeşilyurt, 2024).

Estetik emek, çalışanların nesnel gerçekliklerine dair genetik dışavurumları, tutumları ve hissi tavırları vasıtasıyla işverenlerin karar kıldığı bir izlenimi aktarabilmeleri için sarf ettikleri çabalar bütünüdür. Bir başka söylemle, çalışanların dayanıklı ve iyi görünmeleri (Warhurst & Nickson, 2007)

umudu olarak kabul görmektedir. Estetik emek, çalışanları nesnel gerçekliklerine dair genetik dışavurumlarına göre kontrol altında tutup, değerlendirip, yönetme işlemidir. Çalışanların görünüşlerine göre işe alma uygulaması olarak da ifade edilmektedir (Mears, 2014). Etkili bir ses tonu kullanma ve düzgün bir görünüme sahip olma gibi estetik emek sergileyen çalışanların çok sayıda yüksek gelirli müşteri çekmeye meyilli oldukları da ileri sürülmektedir (Tsaur, Luoh ve Syue, 2015). Estetik emek, önceden karar kılınmış yönetim talimatları doğrultusunda hizmet sağlayıcıların nesnel gerçekliklerine dair genetik dışavurumlarını kontrol etmeyi ifade etmektedir. Estetik emek, öncelikli olarak insanın somut görünümünün yönetilme şekli üzerinde durmaktadır (Pounders, Babin ve Close, 2015).

Estetik emek nesnel gerçekliklerin genetik dışavurumunun yanı sıra “kavrama, stil, aksan ve çekiciliği” kapsayan, çalışanların “bedene bürünmüş potansiyelleri ve meziyetleri” anlamına gelmektedir. Bu meziyetler, estetik emeğin, davranışların ve nesnel gerçekliklerin genetik dışavurumunun bir bileşkesi yoluyla gerçek kılındığını göstermektedir (Gruys, 2014). Estetik emeğin en çok gözler önüne serildiği sektörler, daha ziyade kadın çalışanların çalıştırıldığı turizm, hava ulaşımı, kozmetik ve güzellik sektörü olarak sıralanmaktadır (Topateş, 2015). Estetik emeğin kadın çalışanlar için farklı bir duruma ışık tuttuğu görülmektedir. Kadınların, sahip oldukları biyolojik cinsiyetin kaçınılmaz bir getirisi olarak yorumlanan sanatsal bakış açısı, onlara belirgin istekler dayatmakta, bu da emek sürecinde kadınlar için daha sert şartların filizlenmesine sebep olmaktadır. Kadın çalışanların, aynı işi yapan erkek meslektaşlarına nazaran davranışlarına ve tutumlarına daha çok dikkat etmeleri beklenmektedir. Kadın çalışanların iş hayatında ötekileştirilmesinin ya da daha kötü muamelelere maruz kalmasının farklı sebepleri mevcuttur. Kadınların doğuştan gelen ve üzerinde bir öz kontrollerinin bulunmadığı saç yapısı, yüz yapısı ve ses tonu gibi genetik niteliklerine göre değerlendirilmeleri ve onlara iş olanakları sunulması, önyargının özelliikle keskin bir belirtisine emsal olmaktadır.

Tükenmişlik kavramı, Türk Dil Kurumu’nun Güncel Türkçe Sözlüğünde; “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Tükenmişlik, genel olarak uzun soluklu stres ve aşırı yıpranma kaynaklı ortaya çıkan bir durumdur. Kişi, duygusal enerjisini tüketmiş ve duygusal olarak boşalmış, yorgun hisseder. Bu durum, genellikle iş stresi, bireyler arası kurulan sosyal bağlarda yaşanan sı-

kıntılar veya sürekli baskı altında hissetme durumlarında görülür. Şüpheli-lik, tükenme ve mesleki yetersizlik olacak şekilde üç boyutta tanımlanır. Tükenmişliğin temel belirtileri;

* Duygusal tükenme: İş veya yaşamla ilgili her şeye karşı ilgisizlik, moti-vasyon eksikliği

* Duyarsızlaşma: İnsanlara karşı mesafeli olma, işteki başarı kaybı

* Kişisel başarı duygusunun azalması: Kendine olan güvenin sarsılması, yetersizlik hissi

Tükenmişlik sendromu ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger, tarafından tanımlanmıştır ve beklentiler karşısında yetersiz kalan mesleki aktivitenin sebep olduğu uzun soluklu veya tekrarlayan iş stresi kaynaklı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı isteğinin azaldığı psiko-lojik bir sorundur. Mesleki tükenmişliğin özelliklerini fiziksel ve davranış-sal belirtiler bağlamında şu şekilde tanımlar: Meslektaşlarının kendi üye-rindeki etkilerine ilişkin artan öfke, hayal kırıklığı, şüphe ve paranoya. Mas-lach'ın ifadesine göre tükenmişlik, "işleri nedeniyle yüksek duygusal istek-lere maruz kalan ve sıklıkla diğer insanlarla aynı ortamda çalışmaktan baş-ka seçeneği olmayan kişilerde görülen kronik yorgunluk, fiziksel bitkinlik, çaresizlik ve umutsuz hissetmenin bir sonucudur (Maslack & Jackson, 1981; Çelik, 2023) Christina Maslach tükenmişliği; iş yerindeki stressel olaylara sebep olan durumlara karşı tepkisel ifade şeklinde uzunca zamanda mey-dana gelen psikolojik bir sendrom olarak açıklamaktadır. Farklı kuramcılar olarak Aranson ve Pines (1988) tükenmişlik kavramını; hissel istekler gerek-tiren vaziyetlerle fazlaca karşı karşıya kalmanın sebep verdiği duygusal, fi-ziki ve zihni tükenme olarak açıklamaktadırlar (Schaufeli ve Van Dieren-donck, 1993).

Tükenmişlik sendromu günümüzde çokça araştırılan bir konudur. Bazı rakamlar bu iddiaya daha kesin bir anlam verebilmektedir. Schaufeli ve di-ğerleri (2009) tükenmişlik üzerine en az 6.000 çalışmanın varlığını tahmin etmektedir; Maslach ve Leiter (2014), tükenmişliğin bazı yönleriyle ilgili her yıl yaklaşık 1000 makalenin yayınlandığını iddia etmiştir; bu durum, 2014'ten 2017'ye kadar yayınlanan Burnout Research adlı özel bir bilimsel derginin oluşturulmasına yol açmıştır. (Fontes, 2020; Çelik, 2023) Tükenmiş-lik, günümüzün aktif ve engebeli çalışma hayatında uygulanan bir duruş-tur. Toplumun iş hayatlarında veya kişisel yaşamlarında çaresizlik duygu-

suyla karşılaşmasıyla, uzun vadeli sağlık sorunlarına, düşük performansa ve yaşam güvenliğinin düşmesine neden olabilir. Tükenmişlik fenomeninin görünümü ve çerçevesinde büyük önem taşıyan Maslach Tükenmişlik Modeli, bu alanda temel bir yaklaşım sunmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Akyar (2024) Ankara'da bulunan güzellik ve bakım merkezlerindeki çalışan kadın çalışanların katılımıyla bu araştırmayı gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında 12 güzellik ve bakım merkezinden toplam 336 çalışana çevrimiçi anket yöntemi kullanılarak anket uygulanmıştır. Araştırmada, Kartırcıoğlu (2017) tarafından oluşturulan Estetik Emek Performans Ölçeği Çam (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılarak katılımcıların estetik emeğe ve tükenmişliğe bakış açıları değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulguları, katılımcıların misafir etkileşimleri sırasındaki estetik emek performansları ile tükenmişlik dereceleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Temel (2024) banka çalışanlarının, yöneticilerinin estetik beklentileri ve denetimleri karşısında ne yaptıklarını ve bu süreci nasıl deneyimlediklerini incelemektedir. Örneklem seçimi için kartopu örnekleme yöntemiyle belirlenen kamu ve özel banka çalışanlarından kadın ve erkek olmak üzere toplam 20 katılımcı ile görüşülmüştür. Araştırma verileri, katılımcılarla gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Analizler bilgisayar destekli nitel veri analiz programı olan MAXQDA 22 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; çalışanlar estetik emeği sadece bedensel/görsel estetik olarak değil aynı zamanda işitsel, düşünsel ve uyum/ahenk estetiği gibi farklı açılardan bir bütün olarak değerlendirmiştir. Araştırmada; cinsiyete dayalı ayrımcılık, emeğin metalaşması, gözetim mekanizması, zorunluluk, duygusal maske, cam tavan, kendine yabancılaşma, zaman ve maliyet olarak çeşitli açılardan çalışanın estetik emek sömürüsü sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bağlamda; sektörel ve cinsiyet bazlı bir değerlendirme yapıldığında ise özel bankalarda ve kadın çalışanlarda estetik emek sömürüsü daha yoğundur.

Küçük (2022) Çalışan Kadın Öğretmenlerdeki Mesleki Tükenmişlik Durumunu Maslach Tükenmişlik Modeli İle Açıklama: AKA KOLEJİ Örneği yüksek lisans tezinde kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, mesleki kıdem, medeni durum, branş ve mesleği isteyerek yapıp yapmama kriterle-

rine göre incelenmiştir. Araştırmamanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim döneminde İstanbul Bahçelievler Aka Koleji'nde çalışan 25 kadın öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada kadın öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini belirlemek üzere Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Çalışma süresince tükenmişliğin en fazla "Duygusal Tükenme" alanında olduğu, sonrasında "Kişisel başarı" ve "Duyarsızlaşma" alanlarının bu ilişkiyi sırasıyla takip ettiği ön görülmüştür. Çalışmaya katılan kadın öğretmenlerde mesleki kıdem, branş ve medeni durum kriterleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki yok iken; mesleği isteyerek yapma kriteri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Dağlı ve Gündüz (2008) Diyarbakır il merkezi ve ilçelerindeki yatılı ilköğretim bölge okul yöneticileri ve öğretmenlerinin kendi algılarına göre tükenmişlik düzeylerini saptamak, amacıyla bir çalışma yapmış ve şu sonuçları elde etmiştir. Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yöneticilerin kendi algılarına göre "duygusal tükenme" boyutunda %31,9'unun düşük düzeyde, %23,4'ünün orta düzeyde, %44,7'sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma; boyutuna ilişkin %21,3'ünün düşük düzeyde, %42,6'sının orta düzeyde, %36,2'sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları; "kişisel başarı" boyutunda ise %31,9'unun düşük düzeyde, %23,4'ünün orta düzeyde ve %44,7'sinin de yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Gökoğlan tarafından 2010 yılında yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye'de kamu kurumlarında çalışan 129 iç denetçi analiz edilmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir; Veriler cinsiyet ile duygusal yorgunluk, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılanlardan elde edilen veriler doğrultusunda yaş ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında farklılık bulunmamıştır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunmamasına karşın, kişisel başarı hissi ile medeni durum arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Araştırmacı analizler neticesinde tükenmişlik alt boyutları ile medeni durum ilişkisini, boşanmış kişilerde kişisel başarı hissinde azalma duygusunun evli ve bekârlara göre daha fazla hissedildiği şeklinde yorumlamıştır. Sonuçlara bakıldığında, eğitim düzeyi ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında fark olmadığı görülmüştür. Çalışmada, iş deneyimi faktörü ile

duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında fark olduğunu, iş deneyimi faktörü ile kişisel başarı alt boyutu arasında ise fark olmadığı saptanmıştır. Araştırmacıya göre bu sebepten dolayı hizmet süresi arttıkça duyarsızlaşma artmakta ve aynı zamanda daha fazla duygusal tükenmişlik yaşanmaktadır (Gökoğlan, 2010: 77).

Çelik (2023) Mesleki Tükenmişlik Kavramı ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi Yüksek Lisans Tezinde Mesleki tükenmişlik boyutlarının ölçümü, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel bir yaklaşımla yürütülmüş olup, nicel araştırma yöntemlerinden yapılandırılmış soru formu (anket tekniği) veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, demografik değişkenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi üzerinde etki sahibi olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, gelir düzeyi, medeni durum, yaş, toplam kıdem ve son çalışılan işletmedeki kıdem ile genel mesleki tükenmişlik düzeyi ve üç alt boyutu arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna karşılık sadece eğitim düzeyi değişkeni ile duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma alt boyutları arasında ilişki tespit edilememiştir. Sonuç olarak demografik değişkenlerin mesleki tükenmişlik üzerinde etkisinin olması sebebi ile işletmeler, bireylerin mesleki tükenmişlik durumunu göz önüne alırken ve mesleki tükenmişlik düzeyinin düşürülmesi için çalışmalar yürütür iken demografik farklılıkların etkisini önemle dikkate almalıdır.

Meydan (2011) örgütsel ortamda tükenmişliğin izlenim yönetimi taktikleri ile ilişkisi adlı çalışmasında, örgüt içinde bireylerin davranışları ve örgütsel performans üzerinde olumsuz etkisi bulunan tükenmişlik ile izlenim yönetimi taktikleri arasındaki muhtemel ilişkiyi ortaya koymayı hedeflemiştir. Bu maksatla oluşturduğu araştırma sorularını, bankacılık sektöründe çalışan 115 bireyden toplanmış olan veri ile test etmiştir. Elde ettiği sonuçlar araştırma sorularını açıklar nitelikte olup, genel olarak değerlendirildiğinde bireylerin tükenmişlik düzeylerinin izlenim yönetimi taktikleri üzerinde etkili olduğu kanısına varmıştır. Aktuğ vd., (2006) araştırma makalelerinde, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve sosyo-demografik özellikler arasındaki ilişkinin araştırılmasını amaçlamıştır. Bu amaçla, sosyo-demografik özellikleri içeren bir form ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanmışlardır. Araştırma sonucunda; akademik unvan, çalışma yılı, çocuk durumu,

meslek seçiminin kim tarafından yapıldığı ve cinsiyet ile ölçek puanı arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Asistanların, çalışma süresi 10 yıldan az olanların, çocuk sahibi olmayanların, meslek seçimini kendisi yapmayanların ve kadınların tükenmişlik alt ölçeklerine ait puanlarının diğer gruplara göre daha olumsuz yönde olduğu görülmüştür ($P<0.05$). Duyarsızlaşma alt ölçeği açısından, asistanlarda, çalışma süresi 10 yıldan az olanlarda, çocuksuz olanlarda, meslek seçimini kendisi yapmayanlarda “orta derecede duyarsızlaşma” saptanmıştır. Elde edilen verilerin, bireysel ve kurumsal olarak tükenmişlik durumu ile başa çıkma yollarının belirlenmesinde yararlı olabileceği düşünülmüştür.

3. METODOLOJİ ve BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde çalışma ile ilgili ifadelere verilen cevapların analizi ve yorumlanması yapılmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda Diyarbakır ilinde faaliyet gösteren güzellikle merkezlerinde çalışan 112 çalışana yüz yüze anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışma verilerinin değerleri -1,5 ile +1,5 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır (Gökoğlu, 2022; Gokoglan ve Sitki, 2022).

Çalışma verilerine cro Elde edilen veriler analiz edilip tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 1: Estetik Emek ve Tükenmişlik İfadelerine Verilen Cevaplara İlişkin İstatistikî Bilgiler

İfadeler	N	Ort.	S.S.	Sıra
Müşterilerle/danışanlarla etkileşim sırasında; kendime güvenen bir duruş sergilemek zorundayım.	112	4,54	,827	1
Müşterilerle/danışanlarla etkileşim sırasında; konuşmalarımda doğru kelimeleri seçmeye dikkat etmek zorundayım.	112	4,50	,827	2
Müşterilerle/danışanlarla etkileşim sırasında; kıyafetimin düzgün olmasına dikkat etmek zorundayım.	112	4,46	,684	3
Müşterilerle/danışanlarla etkileşim sırasında; sesime ve tonlama-dikkat etmek zorundayım.	112	4,43	,732	4
Müşterilerle/danışanlarla etkileşim sırasında; dış temizliğime ve estetiğine dikkat etmek zorundayım.	112	4,39	1,051	5
Müşterilerle/danışanlarla etkileşim sırasında; diksiyonuma dikkat etmek zorundayım.	112	4,32	,851	6
Müşterilerle/danışanlarla etkileşim sırasında; Saç stilime ve makyajıma dikkat etmek zorundayım.	112	4,32	,808	7
Müşterilerle/danışanlarla etkileşim sırasında; fiziksel görünüşümün iyi olduğumdan emin olmak zorundayım	112	4,29	,924	8
Müşterilerle/danışanlarla etkileşim sırasında; duygularım gerçekte ne olursa olsun gülümsemek zorundayım.	112	4,18	,661	9

72 ■ Hilal Koluman

Güzellik merkezi sektöründe çalıştığım süre boyunca aldığım eğitimleri göz önünde bulundurduğumda; müşteri/danışan ile etkileşimim sırasında takınacağım tavır için iyi bir eğitime tabi tutulduğumu düşünüyorum.	112	4,07	,846	10
İşe alınma sürecimde; o günkü saç stilimin ve makyajımın da önemli oranda etkili olduğunu düşünüyorum.	112	3,98	,890	11
Güzellik merkezi sektöründe çalıştığım süre boyunca aldığım eğitimleri göz önünde bulundurduğumda; müşterilerle / danışanlarla etkileşimim sırasında sergileyeceğim duruş için iyi bir eğitime tabi tutulduğumu düşünüyorum.	112	3,96	,869	12
İşe alınma sürecimde; o günkü giyim tarzımın da önemli oranda etkili olduğunu düşünüyorum.	112	3,96	,998	13
İşe alınma sürecimde; o günkü fiziksel görünüşümün de önemli oranda etkili olduğunu düşünüyorum.	112	3,95	,920	14
İşimi güzellik merkezi standartlarına uygun kalitede yapabilmem için, mesai saatleri dışında; Sağlığıma dikkat etmek zorunda hissediyorum.	112	3,93	1,168	15
Güzellik merkezi sektöründe çalıştığım süre boyunca aldığım eğitimleri göz önünde bulundurduğumda; diksiyon ve telaffuz konusunda iyi bir eğitime tabi tutulduğumu düşünüyorum.	112	3,89	,981	16
Fiziksel/estetik güzelliğimin; güzellik merkezi sektöründe iş bulmamda önemli olduğunu düşünüyorum.	112	3,86	1,098	17
Güzellik merkezi sektöründe çalıştığım süre boyunca aldığım eğitimleri göz önünde bulundurduğumda; çalıştığım işletmenin marka imajını korumak için bende estetik farkındalık oluşturmaya yönelik iyi bir eğitime tabi tutulduğumu düşünüyorum.	112	3,82	,808	18
Güzellik merkezi sektöründe çalıştığım süre boyunca aldığım eğitimleri göz önünde bulundurduğumda; estetik görünümümü korumaya yönelik iyi bir eğitime tabi tutulduğumu düşünüyorum.	112	3,82	,970	19
Fiziksel/estetik güzelliğimin; işe girmemde etkili olduğunu düşünüyorum.	112	3,79	1,118	20
İşimi güzellik merkezi standartlarına uygun kalitede yapabilmem için, mesai saatleri dışında; dış görünüşüme özen göstermek zorunda hissediyorum.	112	3,79	1,086	21
Yöneticiler, mesai saatleri içinde; makyajımın ve saç stilimin güzellik merkezinin marka imajıyla örtüşmesini ister.	112	3,75	,991	22
İşimi güzellik merkezi standartlarına uygun kalitede yapabilmem için, mesai saatleri dışında; Belirli aralıklarla cilt bakımı yaptırmak zorunda hissediyorum.	112	3,54	1,154	23
Yöneticiler, mesai saatleri içinde; üniforma dışında giydiğim kıyafetlerin renk ve desenlerinin güzellik merkezinin marka imajıyla örtüşmesini ister.	112	3,50	1,155	24
İşimi güzellik merkezi standartlarına uygun kalitede yapabilmem için, mesai saatleri dışında; kilo ma dikkat etmek zorunda hissediyorum.	112	3,29	1,134	25
Ortalama		4,01	,942	
Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	112	4,25	,954	1
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	112	4,11	,775	2
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	112	4,04	,948	3
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	112	4,00	,849	4
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	112	3,96	,986	5

İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	112	3,79	,776	6
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.	112	3,68	,893	7
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	112	3,54	1,122	8
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi dinlenmiş hissedirim.	112	3,21	1,211	9
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	112	3,00	1,170	10
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	112	2,89	1,118	11
İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	112	2,82	1,232	12
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	112	2,75	1,189	13
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	112	2,64	1,177	14
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	112	2,54	1,090	15
Yaptığım işten tüendiğimi hissediyorum.	112	2,50	1,090	16
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	112	2,43	1,121	17
Bu işin beni güderek katılaştırmasından korkuyorum.	112	2,43	1,054	18
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	112	2,29	1,035	19
İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	112	2,25	1,189	20
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	112	2,11	1,181	21
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	112	2,11	1,150	22
Ortalama	112	3,06	1,059	
Genel Ortalama	112	3,54	1,011	

Tablo 1'e göre güzellik sektöründeki çalışanların fiziksel görünimleri, davranışsal tutumları ve eğitimleri ile ilgili algılarını anlamaya yönelik olabilir. Verilerin genelinde, güzellik sektörü çalışanlarının iş yerindeki fiziksel ve estetik gereksinimlere verdiği önemin, işe alım ve müşteri etkileşimleri sırasında oldukça yüksek olduğu görülüyor. Bunun yanı sıra, çalışanların fiziksel görünimleri ve estetik standartlara uyumları, profesyonel yetkinliklerinin ve marka imajının korunmasında önemli bir rol oynamaktadır. İşe Alım Süreci ve Fiziksel Görünüş: Fiziksel görünüşün işe alım sürecinde önemli olduğu algısı oldukça yüksek (ortalama 3.95 ile 4.50 arasında değişen değerlerle). Çalışanlar, iş görüşmeleri veya işe alım süreçlerinde dış görünümünün etkili olduğunu düşünüyorlar. Bu durum, güzellik sektöründe çalışmanın doğası gereği estetik beklentilerin yüksek olduğunu ve fiziksel özelliklerin mesleki başarıyı etkileyebileceği görüşünü destekler nitelikte. Saç Stili, Makyaj ve Giyim Tarzı: Saç stili ve makyaj gibi dış görünüşle ilgili unsurlar da önemseniyor. Bu, güzellik sektörü çalışanlarının sadece profesyonel becerilerinin değil, estetik görünümünün de iş süreçlerinde rol oynadığını gösteriyor.

Müşteri/Danışan İlişkisi: Çalışanların, müşteri veya danışanlarla etkileşimde ses tonu, diksiyon, doğru kelimeleri seçme, fiziksel temizlik ve estetik görünüş gibi unsurlara dikkat etmeleri gerektiği vurgulanıyor. Bu veriler, güzellik sektöründe, müşteri memnuniyetini sağlamak ve marka imajını korumak için dış görünüşün yanı sıra dil becerilerinin, duruşun ve beden dilinin de önemli bir yer tuttuğunu ortaya koyuyor. Müşteri ile kurulan güvenin ve profesyonel imajın, sektördeki başarının anahtarları arasında olduğu sonucuna varılabilir. Kişisel Bakım: Çalışanların iş dışı zamanlarında kişisel bakımlarına özen göstermeleri gerektiğine dair algı (cilt bakımı, sağlıklı kilo, sağlıklı yaşam gibi) oldukça yaygın. Bu, güzellik sektöründe çalışan bireylerin, kendi estetik bakım ve sağlıklarına ne kadar dikkat etmeleri gerektiğini gösteriyor. Fiziksel bakımla paralel olarak, işin kalitesini artırmak amacıyla sürekli bakım ve sağlıklı yaşamın teşvik edilmesi gerektiği düşünülebilir. Eğitim ve Estetik Farkındalık: Eğitimlerin, estetik farkındalık ve profesyonel davranışlar konusunda çalışanları geliştirmeye yönelik olduğu ifade ediliyor. Bu veriler, sektördeki profesyonellerin hem mesleki hem de estetik açıdan sürekli eğitime tabi tutulmalarının, hem marka imajını korumak hem de müşteri ilişkilerini güçlendirmek açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır.

İşyerindeki duygusal durumlar, tükenmişlik, stres, ve işin kişisel yaşam üzerindeki etkilerini ele alabilir. Veriler, iş yerindeki psikolojik ve duygusal durumları analiz etmek için önemli ipuçları veriyor. İşten Soğuma: İşten soğuma ve tükenmişlik duygusu, çalışanların işlerine olan bağlılıklarında azalma gösteriyor. Bu durumu yansıtan soruların ortalamaları (örneğin "İşimden soğuduğumu hissediyorum" ve "İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum") genellikle düşük (2.43 - 2.89) ve bu durum işin sıkıcı, stresli ve yorucu olduğu algısına işaret ediyor. Ruhen Tükenmişlik: Çalışanların, işin sonunda ruhsal olarak tükenmiş hissetmeleri (2.89) ve sabahları işe gitme isteksizlikleri (2.64), tükenmişlik sendromunun belirtileri olarak değerlendirilebilir. İşin fiziksel ve duygusal olarak yoğun olması, bireylerin psikolojik sağlıklarını zorlayabiliyor. İnsanlarla Çalışma Zorlukları: Veriler, çalışanların işlerinin kendilerine stres ve yıpranma verdiğini gösteriyor. Özellikle "Bütün gün insanlarla uğraşmak gerçekten çok yıpratıcı" (3.00), "Doğrudan insanlarla çalışmak çok fazla stres yaratıyor" (2.75) gibi yüksek stres algıları, insanlarla yoğun etkileşimde bulunmanın zorluklarını vurguluyor. Ayrıca, "İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil" (2.11) gibi ifadeler, duygusal tükenmişli-

ğın arttığını ve çalışanların empati kurma yeteneklerinde azalma olduğunu gösteriyor. İşin Kısıtlayıcılığı ve Çalışma Yüğü: "İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum" (3.54) ve "İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum" (2.54) gibi ifadeler de işin zorlayıcı ve aşırı yük getiren bir hal aldığını işaret ediyor.

İşin Olumlu Yönleri: Bununla birlikte, çalışanlar işin olumlu yönlerinden de bahsediyorlar. "İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım" (4.00), "Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum" (4.04), ve "Çok şeyler yapabilecek güçteyim" (4.25) gibi ifadeler, çalışanların işlerinde anlam bulduklarını ve bu işin onlara bir güç ve tatmin sağladığını gösteriyor. Başarı Hissi: "Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim" (4.11) gibi ifadeler, çalışanların profesyonel başarılarını takdir ettiklerini ve işlerinden bazı tatmin duyguları aldıklarını gösteriyor. Duygusal Katılma: "Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim" (2.29) ve "Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum" (2.43) gibi duygular, işin çalışanları üzerinde zamanla psikolojik bir etkisi olduğunu, belki de empati ve duyarlılığın azalabileceğini ve buna bağlı olarak işin kişiliği üzerinde olumsuz bir etkisi olabileceğini gösteriyor. Serinkanlılık: "İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum" (3.79) gibi yüksek bir değer ise çalışanların duygusal anlamda işlerine profesyonel bir bakış açısı getirdiklerini ve durumlar karşısında duygusal kontrol sağlayabildiklerini gösteriyor.

Tablo 2: Çalışmanın Regresyon Analizi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,327 ^a	,107	,099	,589
a. Predictors: (Constant), estetik				

Tablo 3: Çalışmanın Modeline İlişkin Anova Analizi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,571	1	4,571	13,184	,000 ^b
	Residual	38,143	110	,347		
	Total	42,714	111			
a. Dependent Variable: tükenmişlik; b. Predictors: (Constant), estetik						

Tablo 4: Çalışmaya İlişkin Regresyon Katsayıları

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,964	,320		6,145	,000
	estetik	,286	,079	,327	3,631	,000
a. Dependent Variable: tükenmişlik						

Tablo 2, 3 ve 4 e göre regresyon analizi sonuçları, estetik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemektedir. R (0.327): Bu, estetik ort ile tükenme ort arasındaki doğrusal ilişkinin gücünü gösterir. 0.327 değeri, iki değişken arasında zayıf bir ilişki olduğunu ifade eder. Bu, estetik faktörlerin tükenmişlik seviyesini tam olarak açıklamakta yetersiz kalabileceğini gösterir. R Square (0.107): Bu, estetik ort'un tükenme ort üzerindeki etkisini gösterir. %10.7'lik bir açıklama oranı, modelin yorgunluğu (tükenmişlik) açıklamada düşük bir etkiye sahip olduğunu gösterir. Yani, tükenmişliğin diğer faktörlerden de kaynaklandığı ve fiziksel görünüşün sadece küçük bir rol oynadığı söylenebilir. Adjusted R Square (0.099): Bu değer, modelin doğruluğunun düzeltilmiş halidir. Bağımsız değişken sayısı arttıkça R kare değeri daha doğru bir şekilde hesaplanır. Bu değer düşük olması, modelin sadece fiziksel görünüme dayalı olarak tükenmişliği açıklamada sınırlı olduğunu gösterir. Std. Error of the Estimate (0.589): Bu değer, modelin tahmin ettiği tükenmişlik seviyesinin gerçek değerlerden ne kadar sapma gösterdiğini belirtir. Bu değer düşük olması modelin iyi tahminler yaptığını, ancak modelin mükemmel olmadığını gösterir.

Tablo 3, regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını test eder. Bu tabloda: Regression Sum of Squares (4.571): Bu, modelin açıkladığı varyansı gösterir. Bu değer, estetik ort (fiziksel görünüş) ile tükenme ort arasındaki ilişkiyi modelin açıkladığı varyans miktarını belirtir. Residual Sum of Squares (38.143): Bu, modelin açıklayamadığı hata varyansını gösterir. Yani, modelin doğru tahmin edemediği ve dış faktörlerden kaynaklanan varyansı ifade eder. Total Sum of Squares (42.714): Toplam varyans, modelin hem açıklayabildiği hem de açıklayamadığı tüm varyansı içerir. F (13.184): Bu F değeri, modelin genel anlamlılığını test eder. Yüksek bir F değeri, modelin anlamlı olduğunu gösterir. Bu durumda F değeri (13.184) modelin, estetik ort ile tükenme ort arasındaki ilişkiyi anlamlı bir şekilde açıkladığını gösteriyor. Sig. (0.000): Bu p-değeri, modelin anlamlı olup olmadığını test eder.

0.000 değeri, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve sonuçların rastlantısal olmadığını gösterir. Yani, fiziksel görünüşün tükenmişlik ile bir ilişkisi olduğu söylenebilir.

Bu bölümde, bağımsız değişkenin (estetik) tükenmişlik üzerindeki etkisi detaylandırılır: Unstandardized Coefficients (B): (Constant): 1.964 – Bu sabit terim, estetik (fiziksel görünüş) sıfır olduğunda tükenme ort'un beklenen değeri olarak kabul edilir. Yani, fiziksel görünüşün etkisi olmadığı durumda tükenmişlik değeri 1.964 olacaktır. Estetik (0.286): Bu katsayı, estetik (fiziksel görünüş) her bir birim artışın tükenmişlik 0.286 birim artıracağını gösterir. Yani, daha iyi bir fiziksel görünüme sahip olmak, tükenmişlik seviyesini orta derecede artırmaktadır. Standardized Coefficients (Beta): 0.327 – Bu, estetik değişkeninin tükenmişlik üzerindeki etkisini daha net bir şekilde karşılaştırmak için kullanılır. Beta değeri 0.327, estetiğin tükenmişlik üzerindeki orta derecede etkili olduğunu gösterir. Bu, fiziksel görünüşün tükenmişlik üzerindeki etkisinin zayıf bir derecede önemli olduğu anlamına gelir. t-değeri (3.631): Bu t-değeri, estetiğin tükenmişlik üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir. t-değerinin büyüklüğü (3.631) etkisinin güçlü ve güvenilir olduğunu doğrular. Sig. (0.000): Bu p-değeri, estetiğin tükenmişlik üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve modelin geçerliliğini desteklediğini gösterir.

SONUÇ

Güzellik sektörü, fiziksel ve estetik gereksinimlerin yüksek olduğu bir sektördür. Çalışanlar, sadece estetik görünümlerinin değil, aynı zamanda profesyonel tutumlarının da işyerinde önemli rol oynadığına inanmaktadır. Bu durum, sektördeki "güzellik" kavramının sadece dış görünüşle sınırlı olmadığını, aynı zamanda profesyonel tutumlar, eğitim ve davranışsal yetkinliklerle bütünleştiğini ortaya koymaktadır.

Çalışanlar, işin zorlayıcı ve yıpratıcı olduğunu hissettiklerini belirtmişler, ancak aynı zamanda işlerinden tatmin oldukları ve insanlara katkıda bulundukları algısı da mevcuttur. Tükenmişlik, stres ve duygusal zorlanmalar, çalışanların işlerine karşı duyduğu bağlılık ve tatminin önündeki engeller olarak öne çıkmaktadır. Bu tür duygusal ve psikolojik durumlar, işverenlerin çalışan sağlığı ve iş tatmini üzerinde ciddi etkiler yaratabilir. İş yerinde daha fazla empati, destekleyici bir ortam ve psikolojik sağlık önlemlerinin

artırılması, bu tür olumsuz etkilerin azaltılmasına yardımcı olabilir. Çalışma verilerine göre, güzellik sektöründeki çalışanlar, işlerine dair fiziksel, estetik ve davranışsal tüm unsurların profesyonelliklerini belirlediğini düşünmektedir. Bu da, sektördeki şirketlerin, çalışanlarının sadece mesleki becerilerini değil, aynı zamanda estetik görünümelerini ve iletişim becerilerini de geliştirmeye yönelik eğitimler ve politikalar oluşturması gerektiğini gösterir. Veriler, işin hem zorlayıcı hem de tatmin edici yönlerinin bulunduğunu gösteriyor. İşyerindeki stres ve tükenmişlik duyguları, çalışanların psikolojik sağlığını etkileyebilir, ancak aynı zamanda yapılan işin değerli ve anlamlı olduğuna dair inançlar da var. Çalışanların duygusal ve fiziksel sağlıklarını korumak için iş ortamında denge, destek ve ruhsal iyileşmeye yönelik adımların atılması önemlidir.

Sonuç olarak, fiziksel görünüşün tükenmişlik üzerinde etkisi olsa da, tükenmişlik sadece görünüme bağlı değildir ve diğer psikolojik, çevresel ve bireysel faktörlerin etkisi de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu sonuçlar, fiziki görünüşün tükenmişlik seviyesini etkileyen önemli bir faktör olduğunu ancak etkisinin sınırlı olduğunu ortaya koyuyor.

Estetik (fiziksel görünüş) ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, analiz edilen regresyon sonuçlarına göre belirli bulgulara ulaşılabilir: Estetik Baskılar ve Tükenmişlik: Özellikle güzellik sektörü gibi görsel beklentilerin yüksek olduğu alanlarda çalışan bireyler, sürekli olarak dış görünüşlerine dikkat etmek zorunda kalabilirler. Bu durum, başlangıçta motivasyonu artırsa da, zamanla tükenmişlik ve stres seviyesini yükseltebilir. Sürekli olarak fiziksel görünüme yönelik baskılar, psikolojik olarak yıpratıcı olabilir ve tükenmişliğe yol açabilir. Sosyal Beklentiler ve Kişisel Yük: İnsanların dış görünüşlerine gösterdikleri dikkat, sosyal kabul ve başarıya olan bağlılıklarıyla da ilişkilidir. Bu tür beklentiler, tükenmişlik hissinin daha belirgin hale gelmesine neden olabilir. Estetik algılar üzerindeki sürekli baskılar, bireylerde içsel çatışmalara ve ruhsal tükenmişliğe yol açabilir. İçsel Memnuniyet ve Estetik: Ayrıca, bazı bireyler dış görünüşlerini geliştirmek için gösterdikleri çabaların kişisel memnuniyet sağlamadığını hissedebilir ve bu durum ruhsal tükenmişliğe neden olabilir. Kendi estetik algılarında sürekli olarak daha iyi olma çabası, tükenmişlik hissini artırabilir.

Estetik emeğin faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi, tek başına belirleyici bir faktör olmamakla birlikte, orta derecede etkili olabilir. Bireylerin

dış görünüşlerine yönelik daha fazla çaba sarf etmeleri, zaman içinde tükenmişlik hissini artırabilir, ancak tükenmişlik yalnızca estetikle ilgili değildir. Çalışma ortamındaki diğer faktörler, kişisel stres seviyesi, iş yükü ve duygusal zorlanmalar da tükenmişlik seviyesini etkileyen önemli unsurlardır. Bu nedenle, fiziksel görünüşe verilen önemin artması tükenmişliği artırsa da, bu etkiyi sadece estetikle açıklamak yeterli olmayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aktuğ, İ.Y., Susur, A., Keskin, S., Balcı, Y. Ve Seber, G. (2006). Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri, Osmangazi Tıp Dergisi
- Akyar, A, Z. (2024). Estetik Emek Ve Tükenmişlik Üzerine Bir Araştırma: Güzellik Merkezi Çalışanlarının Deneyimleri, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta,
- Çam, O., (1992), Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Araştırılması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını
- Çelik, M. O. (2023). Mesleki Tükenmişlik Kavramı Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Dağlı, A., Gündüz, H., (2008). Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği). D.Ü. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi
- Gökoğlu, K. (2010). Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Gökoğlu, K. (2022). İşletme Risklerinin Tespit ve Önlenmesinin Bağımsız Denetimin Katma Değeri Üzerine Etkisi. Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 76-86.
- Gökoğlu, K. and Sitki, A. (2022). The Effect of The Effectiveness of The Internal Control System of The Enterprises on The Value Added of Independent Audit: Diyarbakır Sample, Economics, Business and Organization Research, 4(1), pp. 72-87
- Gruys, K. E. (2014). Properly Attired, Hired or Fired: Aesthetic Labor and Social Inequality. Los Angeles: University of California, Doctor of Philosophy in Sociology.
- Kaçan, M. (1993). Estetik ve Sanat Dersleri. Ankara: imge Yayınları.
- Topateş, A. (2015). Tüketim Toplumunda Tükenen Bedenler: Kozmetik Reyonu Çalışanları ve Estetik Emek. Çalışma İlişkileri Dergisi,
- Karalar, R. (2001), Genel İşletme, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Katırcıoğlu, E. (2017). Estetik Emek ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler: Beş Yıldızlı Otellerdeki Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta,

- Küçük, F. (2022). Çalışan Kadın Öğretmenlerdeki Mesleki Tükenmişlik Durumunu Maslach Tükenmişlik Modeli İle Açıklama :Aka Koleji Örneği ,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981) The Measurement of Experienced Burnout, Journal of Occupational Behavior
- Mears, A. (2014). Aesthetic Labor For The Sociologies Of Work, Gender, And Beauty. Sociology Compass,
- Meydan, C.H., (2011). Örgütsel Ortamda Tükenmişliğin İzlenim Yönetimi Taktikleri ile İlişkisi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi,
- Özel, A., (2014). Estetik ve Temel Kuramları, Ütopya Yayınevi, Ankara.
- Pounders, K. R. & Babin, B. J. & Close, A. G. (2015). All the same to me: outcomes of aesthetic labor performed by frontline service providers. Journal Of The Academy Of Marketing Science,
- TDK, Türk Dil Kurumu Sözlük, "TÜKENMİŞLİK?". ERİŞİM 2024
- Tekel, A. (2015). Estetik Yargı ve Estetik Yargıyı Etkileyen Faktörler. Sanat ve Tasarım Dergisi,
- Yeşilyurt, H, (2024). Banka Çalışanlarının Estetik Emek Deneyimleri: Nitel Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir
- Tunalı, İ. (2002). Estetik. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Tsaur, S. H. ve Tang, W. H. (2013). The burden of esthetic labor on front-line employees in hospitality industry. International Journal of Hospitality Management
- Warhurst C., Nickson D. (2007). "A New Labour Aristocracy? Aesthetic Labour And Routine Interactive Service", Work, Employment And Society,

BEŞİNCİ BÖLÜM:

MERKEZ-ÇEVRE KALKINMASINDA KENT: MEDENİYET HAFIZASI*

Dilan AÇA**
Abdulkadir BİLEN***

GİRİŞ

Dış ticaret faaliyetleri ülke ekonomilerine büyük katkılar sağladığından, ülkelerin bu faaliyetlere ve faaliyetlerin gelişimine gösterdiği özen ve çaba son derece önemlidir. Özellikle incelemek üzere ele aldığımız ihracat faaliyetleri; ihracatın devamlılığı ve gelişmesi açısından değerlendirilmesi ve araştırılması gereken bir konudur. Ortaya çıkan bu gelişmenin en büyük artışı işletmelerin kendilerini yenilemek ve bu gelişime ayak uydurmak zorunda olmalarıdır. İşletmeler bu gelişim ve yenileme sürecinde göstereceği ihracat davranışlarında birbirinden farklı faktörlerden etkilenmektedir.

İşletmelerin ihracat faaliyetlerine karar verme sürecinde birbirine benzemeyen davranışlar ortaya koymalarına sebep olan bu davranış şekilleri aktif ve pasif şeklinde ikiye ayrılmaktadır. İhracat davranışını aktif olarak sürdüren işletmeler uzun vadeli bakış açısında sahip olmanın yanında; bilinçli bir pazarlama planlaması yaparak ve pazar olanaklarından faydalanaarak başarıyı sürekli hale getirmek için gayret göstermektedir. Pasif ihracat davranışında bulunan işletmeler ise; aktif ihracat davranışı gösteren işletmelerin tersine ihracat davranışında bulunma düşüncesi olmamasına rağ-

* Bu çalışma; Prof. Dr. Abdulkadir BİLEN danışmanlığında Dilan AÇA tarafından hazırlanan "KOBİ'lerin İhracat Davranışlarını Etkileyen Faktörler ve İhracat Etkinliğinin Arttırılmasına Yönelik Çözüm Önerileri Diyarbakır İli Örneği" adlı tez çalışması baz alınarak hazırlanmıştır.

** Dicle Ün., ORCID: 0009-0006-2350-9346, dilanok_6880@hotmail.com.

*** Prof. Dr., Dicle Üniversitesi İİBF, İşletme, ORCID: 0000-0002-2619-9391, abilen@dic-
le.edu.tr.

men, gelen müşteri siparişi üzerine ihracat davranışında bulunurlar. Karşılarına çıkan olanaklardan ise birçok zaman uzun dönemli olmayan amaçlarını gerçekleştirmek için faydalanırlar.

İşletmeler ihracat davranışı gösterirken doğal olarak etkilendiği bazı çevresel faktörlerde olacaktır. Bu faktörlerin ihracatı gerçekleştirme konusundaki uygunluğu işletmelerin ihracata başlaması ve devamı konusu üzerinde son derece etkili olmaktadır. İhracat davranışlarını etkileyen faktörlerden bazıları; ekonomik faktörler (döviz kurları, ekonomik büyüme, rekabet koşulları), politik faktörler (ticaret politikaları, uluslararası ilişkiler), ticaret ortamı ve altyapı, pazar erişimi ve rekabet, para politikası, küresel talep ve trendler, teknoloji ve inovasyondur.

1. KOBİ'LERİN İHRACAT DAVRANIŞLARI

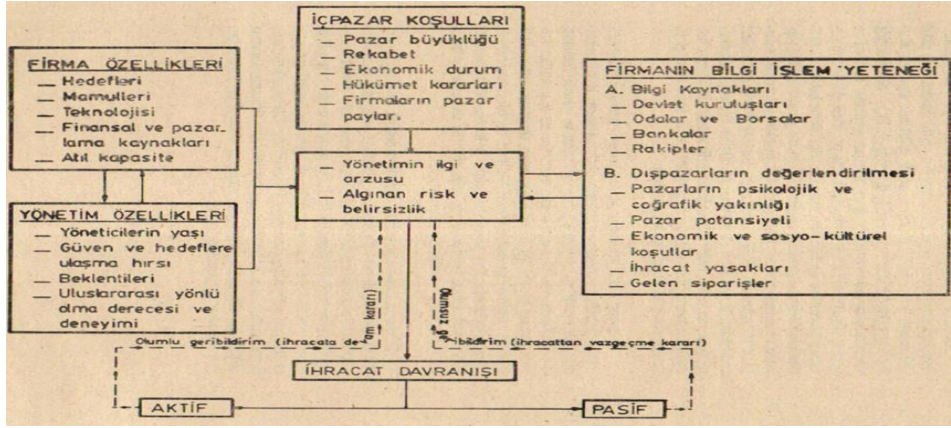
İşletmelerin ihracat davranışı, uluslararası ticaretin arz yönü ile alakalıdır (Bilkey, 1978). İhracat davranışı, işletmenin ihracata başlama imkanı ve ihracat yapan işletmelerin ihracat eğilimi şeklinde tanımlanabilir (Wakelin, 1998; Basile, 2001). KOBİ'lerin büyüklüklerinin, çalışma alanlarının ve mevcut özelliklerinin farklı olmasının yanı sıra her ülkenin birbirinden farklı özellikleri bulunduğundan, her bir KOBİ farklı ihracat davranışı sergilemektedir. KOBİ'lerin ihracat davranışları aktif ve pasif olarak iki şekilde tanımlanmış ve KOBİ'leri ihracata yönlendiren faktörlerden nasıl ve ne derece etkilendikleriyle ortaya çıkmıştır (Günalan, 2003).

Aşağıda Şekil 1'de ihracat davranışının aktif ve pasif durumu bir modelle açıklanmıştır. Modelde dahili uyarıcılar firma özellikleri ve yönetici özellikleri adı altında gösterilmiştir. Harici uyarıcılar ise iç pazardan (pazar büyüklüğü, rekabet, ekonomik ortam, teşvik programları gibi) veya dış pazarlardan (pazarın yakınlığı, dış pazar potansiyeli, gelen sipariş teklifleri gibi) kaynaklanabilir.

İşletmenin ihracat sürecinde değişik davranış biçimleri göstermesi, ihracattan elde ettiği tecrübe ve işletme yöneticilerinin ihracattan beklentilerinin gerçekleşip gerçekleşmemesine göre değişiklik gösterebilir. İhraç pazarlarından elde edilen pozitif geribildirim işletme yöneticilerinin ihracata devam kararına ve ihracatı geliştirme yoluna girmelerine yol açarken, negatif geri bildirim ise işletmenin ihracatı iyi bir seçenek olarak görmemesine ve

bunun sonucunda ihracattan vazgeçmesine yol açabilmektedir (Kavas, 1983).

Şekil 1. Aktif ve Pasif İhracat Davranışı



Kaynak: Kavas, (1983).

İşletmelerin aktif ihracat davranışı mı yoksa pasif ihracat davranışı mı göstereceği işletme yöneticileri ile yakından ilgilidir. İşletmeler insanlar tarafından yönetilmektedir ve yöneticilerin kişilikleri, çevrelerindeki risk, olanak ve tehlikeleri algılayıp değerlendirebilmeleri, işletmelerin ihracat davranış kararına etki edecektir. İşletme yöneticilerinin yaşı, ihracata bakış açısı, yabancı dil bilgisi, kendine güveni ve pazar şartlarının yönetim üzerindeki etkisinin de ihracat geliştirme sürecinde önemli faktörler olduğu belirtilmiştir (Oktav, Kavas ve Tanyeri; 1990).

1.1. Aktif İhracat Davranışı

KOBİ'ler aktif ihracat davranışı gösterirken, uzun dönemli planlama kabiliyeti ve bakış açısına sahip olmanın yanında, yurt dışı pazar olanaklarından faydalanarak başarısını sürekli hale getirmek için çalışır (Günelan, 2003:73). Aktif ihracat davranışı gösteren KOBİ'lerin özellikleri (İlter, 1999; Kahraman, 2015; Kavas, 1983; Aksoy, 2019);

- Dış pazarlara açılmada yöntem seçerken iletişimin direk sağlanabileceği yöntemleri seçen,
- Yapacağı ilk ihracatı kendi talebi doğrultusunda gerçekleştiren,
- Doğrudan ihracat yapmayı tercih eden,
- Çeşitli pazarlarda aktif ve devamlı olarak ihracat yapmakta olan,

- Daha bilinçli bir şekilde yürütülen modern yönetim uygulamaları ve karar verici pozisyonundaki üst yönetimin ihracatı cazip ve karlı bulduğu,
- Hedef pazarların sistematik bir biçimde düzenli olarak araştırıldığı,
- Uzun vadede gelişime odaklı ve ileriye doğru stratejik pazarlama planı oluşturabilen,
- Kalite kontrol faaliyetlerinin iyi düzenlenmesini içselleştirmiş firmalardır.

1.2. Pasif İhracat Davranışı

Bu davranış modelinde işletme ihracat yapma düşüncesine sahip değilken, müşterilerden aldığı sipariş ile ihracata bir adım atar. İşletme bu adımdan genellikle kısa dönemli hedeflerini gerçekleştirmek için faydalanır ve bu davranış için gayret göstermesine gerek yoktur. Pasif ihracat davranışı gösteren KOBİ'ler (İlter, 1999; Kahraman, 2015; Kavas, 1983; Aksoy, 2019);

- İhracat düşüncesi ve isteği olmamasına karşın, aldığı talep üzerine ilk ihracatını gerçekleştiren,
- İhracat davranışında yalnızca bir kez bulunmuş veya birkaç pazarda düzenliliği olmayan ihracat davranışında bulunan,
- İşletme yönetiminin ihracat deneyiminin bulunmadığı ve ihracatı riskli olarak değerlendirdiği,
- Kârını kısa vadede düşünen ve gelen talep doğrultusunda ihracat yapan,
- Hedef pazarın dikkatli ve düzenli bir şekilde araştırılmadığı işletmelerdir.

2. KOBİ'LERİN İHRACAT DAVRANIŞLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İhracat davranışlarını etkileyen faktörler ihracatın gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple bu faktörler araştırılıp araştırma sonuçları incelenerek etkileri iyi yönde kullanılmaya çalışılmalıdır. KOBİ'lerin ihracat davranışlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden bazıları aşağıda açıklanmıştır (İlter, 1999; Aksoy, 2019; Kahraman, 2015):

2.1. Ekonomik Faktörler

Ülkede gerçekleşen ihracat düzeyi çoğunlukla ülkenin ekonomik performansı ile doğrudan ilgilidir. Döviz kuru, enflasyon oranları, faiz oranları, ekonomik büyüme ve işsizlik oranları ihracatı etkileyen ekonomik faktörler arasında yer alır.

2.2. Politik Faktörler

İhracat davranışları, politik istikrar ve hükümetin dış ticaret politikaları tarafından da etkilenir. Tarife politikaları, ticaret anlaşmaları, ithalat kotaları ve yaptırımlar gibi politika kararları, ülke ihracatında önemli etkilere sebep olur.

2.3. Ticaret Ortamı ve Altyapı

İhracatın gerçekleşebilmesi için ticaret ortamının uygun hale getirilmesi şarttır. Ticaret kolaylıkları, lojistik hizmetlerin etkinliği, liman altyapısı ve gümrük prosedürleri gibi faktörler ülkenin ihracat potansiyelini doğrudan etkiler.

2.4. Pazar Erişimi ve Rekabet

Yabancı pazarlara girebilmek, ihracat davranışı gösterecek işletmeler için hayati önem taşır. Kültürel farklılıklar, ticaret engelleri, rekabet ve pazar talebi gibi faktörler, ülke ihracatını şekillendirmede önemli rol oynar.

2.5. Para Politikası

Merkez bankasının para politikaları, döviz kuru istikrarı ve ihracatçı işletmelerin finansmana erişimi üzerinde doğrudan etkilidir. İhracatçıların rekabet gücünü arttırmada, döviz kuru istikrarı ve uygun finansman etkili olmaktadır.

2.6. Küresel Talep ve Trendler

İhracatçıların ürün ve hizmetlerini pazarlama stratejilerini belirlemede küresel pazar talebi ve tüketici trendleri çok önemli bir role sahiptir. Tüketicinin tercihleri ve endüstri trendleri sürekli ve hızla değiştiğinden, rekabet avantajını sürdürmek isteyen ihracatçı işletmelerin esnek olması gerekir.

2.7. Teknoloji ve İnovasyon

Teknoloji ve inovasyona yatırım yapmak, ihracatçı işletmelerin rekabet gücünü arttırması açısından çok önemlidir. Gelişmiş üretim teknolojileri, ürün kalitesi ve verimliliği arttırarak ihracat potansiyelini arttırabilir.

Bu faktörler, KOBİ'lerin ihracat davranışlarını etkileyen faktörlerden bazılarıdır. Her ülkenin kendi dinamikleri ve şartları olduğundan, ihracat davranışlarını etkileyen faktörlerin tamamı ülkeye ve sektöre göre değişebilir.

3. DİYARBAKIR'DA FAALİYET GÖSTEREN İHRACATÇI KOBİ'LER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Araştırma, Diyarbakır'da ihracat yapan KOBİ'lerin ihracat davranışlarını etkileyen faktörlerin tanımlayıcı özellikleri açısından farklılıklarını tespit etmek amacı ile gerçekleştirilmiştir.

3.1. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi

Çalışmamızda veri toplama yöntemi olarak Diyarbakır'da ihracat faaliyeti gösteren KOBİ'lere uygulanmak üzere çevrimiçi anket yöntemi belirlenmiştir. Anket formu internet üzerinden oluşturulmuş, KOBİ'lere telefon ve e- posta yoluyla ulaştırılarak veriler elde edilmiştir. Anket formu oluşturulurken literatürde bulunan çalışmalardan Kahraman (2015) ve Mihoğlu (2019)'un ölçeği araştırma konularının tutarlığı sebebiyle, üzerinde çalışmalar yapılarak kullanılmıştır. Yapılan çalışmamızda verilerin analizi için SPSS (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) 22.0 kullanılmış ve güven aralığı olarak %95 değerinde çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Anket katılımcılarının, ankette yer alan soruları doğru bir şekilde anladıkları, sorulara samimi ve gerçeğe uygun yanıtlar verdikleri varsayılmıştır. Çalışmanın en önemli kısıtlarından birisi ihracat davranışını etkileyen kabul görmüş bir faktörün bulunmamasıdır. KOBİ'lerin kendi dinamikleri ve koşulları olduğundan, ihracat davranışlarını etkileyen faktörlerin tamamı bu doğrultuda değişiklik gösterebilir. Yapılan araştırma kapsamı, zaman ve maliyet kısıtlarından ötürü sadece bir ilde ihracat yapan KOBİ'ler ile sınırlandırılmıştır. İleriki dönemde yapılması planlanan çalışmalarda, farklı illerdeki

KOBİ'lerin çalışmaya dahil edilmesiyle kıyaslama yapılabilme olasılığı doğacaktır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, bir diğer ifadeyle ana kütesini; Diyarbakır'da ihracat davranışı gösteren 290 KOBİ oluşturmaktadır. Hedef kitleye yönelik ihracatçı sayısına Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası verilerinden ulaşılmıştır. Araştırmada anakütlenin tamamına veri toplama yöntemi olarak çevrimiçi anket yöntemi ile ulaşmak hedeflenmiştir. Araştırmamızda uygun veya elverişlilik örneklem yöntemi kullanılmıştır (Kılıç, 2013).

Örneklem büyüklüğü yeterliliğini tespit etmek için Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004) çalışmasından yararlanılmıştır. Bu çalışmada yer alan bilgilere göre 1000 evren büyüklüğüne sahip olduğunda 278 örneklem büyüklüğü genelleme yapabilmek için yeterlidir. Anketimize 91 cevap alındığı için örneklem sayısı yeterli kabul edilmiştir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi

Çalışmamızda veri toplama yöntemi olarak Diyarbakır'da ihracat faaliyeti gösteren KOBİ'lere uygulanmak üzere çevrimiçi anket yöntemi belirlenmiştir. Anket formu internet üzerinden oluşturulmuş, KOBİ'lere telefon ve e- posta yoluyla ulaştırılarak veriler elde edilmiştir. Anket formu oluşturulurken literatürde bulunan çalışmalardan Kahraman (2015) ve Mıhoğlu (2019)'un ölçeği araştırma konularının tutarlığı sebebiyle, üzerinde çalışmalar yapılarak kullanılmıştır. Rektörlüğe başvurularak Etik Kurul izni alınmış ve anket uygulamaya başlanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yönetimsel özellikler, işletme özellikleri ve ihracat bilgileri yer alırken; ikinci bölümde ihracat davranışını etkileyen faktörler ve ihracat davranışı gösterirken yaşanan sorunlara yer verilmiş ve KOBİ'lerin etki düzeyleri belirlenmek istenmiştir. Bu faktörler başlıca; Ürün fiyatlandırma, Hammadde etkisi, Yatırımın büyüklüğü, Nitelikli personel, Ürün farklılığı, Nakliye süresi ve maliyeti, Pazar büyüklüğü vb.dir. Etki düzeyi olarak 5'li likert sorulara yer verilmiştir. Öyle ki; "1= Kesinlikle Etkilemiyor, 2=Etkilemiyor, 3=Kararsızım, 4= Etkiliyor, 5= Kesinlikle Etkiliyor" olarak kodlanmıştır.

3.5. Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Yöntemleri

Yapılan çalışmamızda verilerin analizi için Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (SPSS) 22.0 kullanılmış ve güven aralığı olarak %95 değerinde çalışılmıştır. İlk olarak anket verileri matematiksel verilere çevrilerek SPSS'e aktarımı gerçekleşmiştir. Daha sonra SPSS yardımı ile anket formunu dolduran bireylerin demografik yapıları, işletme özellikleri ve ihracat bilgileri durumunu belirlemek için tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, çarpıklık ve basıklık) ve normallik testleri analizleri kullanılmıştır. Bazı demografik özellikler ve işletme özellikleri ile ihracat davranışını etkileyen faktörler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla SPSS yardımı ile dağılımlar incelenmiş olup bağımsız grup t-testi, ANOVA testi ve Ki-Kare testi analizleri yapılmıştır. KOBİ'lerin ihracat davranışlarını etkileyen 18 faktöre anket cevaplayıcılarının katılım düzeyleri belirlenmiş ve ihracatı etkileyen en önemli faktörler belirlenmiştir. Ayrıca ihracat davranışlarını etkileyen 18 madde-nin işletmenin ihracat yoğunluğu ile ilişkisi Ki-Kare testi ile analiz edilmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

İlk olarak elde edilen veriler ile değişkenlerin dağılımı, ölçüm araçlarının geçerliliği ve güvenilirliği analiz edilmiştir. Analizde kullanılan terimler; N (örneklem büyüklüğü), Mean (örneklemen ilgili değişkene ait ortalaması), Std. deviation (örneklemen ilgili değişkene ait standart sapması), Df (serbestlik derecesi), T (t değeri) ve P (Sig. 2-tailed) olarak açıklanabilir (Gürbüz, Şahin; 2018).

3.6.1. Araştırma Değişkenlerinin Dağılımı

Anket cevaplayıcılarının demografik özellikleri ile işletmelerin tanımlayıcı özelliklerinin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak üzere uygulanan çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Değişkenler Dağılım Tablosu

DEĞİŞKENLER		İstatistik	Standart Hata	Dağılım Türü
CİNSİYET	Skewness (Çarpıklık)	-1,300	,253	NORMAL
	Kurtosis (Basıklık)	-,319	,500	
YAŞ ARALIĞINIZ	Skewness (Çarpıklık)	,737	,253	NORMAL

	Kurtosis (Basıklık)	-1,490	,500	
EĞİTİM DURUMUNUZ	Skewness (Çarpıklık)	-1,065	,253	NORMAL
	Kurtosis (Basıklık)	,721	,500	
İŞLETMEDEKİ POZİSYONUNUZ	Skewness (Çarpıklık)	,514	,253	NORMAL
	Kurtosis (Basıklık)	-1,230	,500	
ÇALIŞAN SAYISI	Skewness (Çarpıklık)	,288	,253	NORMAL
	Kurtosis (Basıklık)	-1,153	,500	
HUKUKİ YAPISI	Skewness (Çarpıklık)	-,498	,253	NORMAL
	Kurtosis (Basıklık)	-,032	,500	
FAALİYET ALANI	Skewness (Çarpıklık)	-,470	,253	NORMAL
	Kurtosis (Basıklık)	-1,465	,500	

Çarpıklık ve Basıklık değerlerinin (+)1.50 - (-)1.50 değerleri arasında çıkması Tabachnick ve Fidell (2013), Gökoğlan ve Sitki (2022), Gökoğlan (2022a) ve Gökoğlan (2022b)'ye göre verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret eder. Bu durumda Tablo 6'da yer alan değişkenlerimizin normal dağılım gösterdiğini görüyoruz.

3.6.2. Ölçüm Araçlarının Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmamızın ölçüm araçlarının geçerliliği ve güvenilirliği çeşitli ölçümler yapılarak tespit edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi ile geçerlilik analiz sonuçları ise Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Açıklayıcı Faktör Analizi ile Geçerlilik Analiz Sonuçları

GEÇERLİLİK ANALİZİ		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi		,908
Bartlett's Testi	Chi-Square	1028,837
	df	153
	p	,000

KMO test istatistiği için 0,5 üzeri değerler kabul görmektedir (Elma, 2019). Analiz sonucunda elde ettiğimiz değer 0,908 olarak ölçülmüştür. Bu değere göre analizimizde kullanılan verilerin geçerli olduğu sonucu elde edilmiştir. Bartlett's p değeri ise 0,00 olarak elde edildiğinden anlamlıdır.

Bu sonuçlara göre faktör analizi için verilerimizin uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamızda kullanılan verilerden elde edilen faktörler varyans analizi ile Tablo 8'de gösterilmiştir. Uygulama sonucunda araştırma verilerinden üç adet faktör oluştuğu gözlemlenmektedir. Bu faktörün toplam varyansın % 63,901'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu değerin %50'den fazla olması istenmektedir (Elma, 2019). Analiz sonucumuzda elde edilen değerle hedeflenen değere rahatlıkla ulaşıldığı görülmektedir.

Tablo 8. Elde Edilen Faktörlerin Özdeğerleri ile Açıklanan Varyans Oranları

VARYANS ANALİZİ			
FAKTÖRLER	ÖZDEĞERLER	AÇIKLANAN VARYANS	TOPLAM VARYANS
1	8,990	49,946	49,946
2	1,323	7,350	57,297
3	1,189	6,604	63,901

Araştırmamızın güvenilirlik sonuçlarına Tablo 9 verileri incelenerek ulaşılabılır.

Tablo 9. Cronbach's Alfa Güvenilirlik Analizi Sonuçları

GÜVENİLİRLİK ANALİZİ		
Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Cronbach's Alpha	N
,937	,939	18

Elde edilen verilere göre Tablo 9 değerlendirildiğinde; Cronbach's Alpha değerinin 0,937 olarak bulunduğu görülmektedir. Bulunan değerin 0,7'nin üzerinde olması kabul görmektedir (Elma, 2019; Gökoğlu vd., 2022). Hesaplanan değerden araştırmamızda kullanılan verilerin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu verisine ulaşılır (Gökoğlu, 2022b).

4. BULGULAR

Çalışmamızın bu bölümünde; anketi dolduran bireylerin demografik özelliklerine ait frekans dağılımları, işletmelerin tanımlayıcı bilgilerine ait frekans dağılımları ve işletmelerin ihracat bilgilerine ait frekans dağılımları ayrı ayrı analiz edilmiştir. Ayrıca Diyarbakır'da ihracat yapan KOBİ'lerin ihracat davranışlarını etkileyen faktörlerin işletmelerin tanımlayıcı özellikleri açısından farklılıklarını tespit etmek amacı ile uygulanan Ki-Kare Bağımsızlık testi sonuçları yer almaktadır.

4.1.1. Frekans Dağılımları

Anketi dolduran bireylerin demografik özelliklerine ait frekans dağılımları, işletmenin tanımlayıcı bilgilerine ait frekans dağılımları ve işletmenin ihracat bilgilerine ait frekans dağılımları ayrı ayrı analiz edilmiştir.

4.1.1.1. Anketi Dolduran Kişilerin Demografik Bilgilerine Ait Frekans Dağılımları

Anketi dolduran kişilerin belirli demografik özelliklerinin çalışma örneklemimiz içerisindeki dağılımı frekans analizi ile belirlenmiş ve Tablo 10-Tablo 13 arasında incelenmiştir.

Tablo 10. Anketi Dolduran Kişilerin Cinsiyetlerine İlişkin Frekans Dağılımları

CİNSİYET		
	FREKANS	YÜZDELİK
ERKEK	70	76,9
KADIN	21	23,1
TOPLAM	91	100,0

Anket uygulanan KOBİ'lerde, anketi cevaplayan kişilerin cinsiyetine ilişkin veriler Tablo 10'da verilmiştir. Tablo incelendiğinde, anketi dolduran kişilerin %76,9'unun erkek, %23,1'inin ise kadın olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen veriler anketi cevaplayanların çoğunluğunun erkeklerden oluştuğunu göstermektedir.

Tablo 11. Anketi Dolduran Kişilerin Yaşlarına İlişkin Frekans Dağılımları

YAŞ ARALIĞINIZ		
	FREKANS	YÜZDE
24-40 YAŞ ARASI	61	67,0
41-60 YAŞ ARASI	30	33,0
TOPLAM	91	100,0

Anket uygulanan KOBİ'lerde, anketi cevaplayan kişilerin yaş aralık gruplarına ilişkin veriler Tablo 11'de yer almıştır. Buna göre, anketi dolduran kişilerin %67'si 24-40 yaş aralığında, %33'ü ise 41-60 yaş aralığındadır. Tablo verilerine göre örneklem içerisinde en fazla 24-40 yaş grubundan cevaplayıcı olduğu bilgisi elde edilir. Anket uygulanan KOBİ'lerde, anketi cevaplayan kişilerin eğitim durumlarına ilişkin veriler Tablo 12'de verilmiştir. Tablo üzerindeki verilere göre, anketi dolduran kişilerin %2,2'si ilköğretim mezunu, %13,2'si lise mezunu, %6,6'sı ön lisans mezunu, %60,4'ü lisans mezunu, %17,6'sı ise lisansüstü mezunudur. Örneklem içerisinde dağılımı en fazla olan lisans mezunu olan cevaplayıcılardır.

Tablo 12. Anketi Dolduran Kişilerin Eğitim Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımları

EĞİTİM DURUMUNUZ		
	FREKANS	YÜZDE
LİSANS	55	60,4
LİSANS ÜSTÜ	16	17,6
LİSE VE DENĞİ	12	13,2
YÜKSEKOKUL	6	6,6
İLKÖĞRETİM	2	2,2
TOPLAM	91	100,0

Anket uygulanan KOBİ'lerde, anketi cevaplayan kişilerin işletmedeki pozisyonlarına ilişkin veriler Tablo 13'de verilmiştir. Buna göre, anketi dolduran kişilerin %37,4'ü işletme sahibi, %29,7'si işletme yöneticisi, %23,1'i işletme personeli, %9,9'u ise ihracat elemanıdır. Elde edilen verilere göre cevaplayıcıların çoğunun işletme sahibi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13. Anketi Dolduran Kişilerin İşletmedeki Pozisyonlarına İlişkin Frekans Dağılımları

İŞLETMEDEKİ POZİSYONUNUZ		
	FREKANS	YÜZDE
İŞLETME SAHİBİ	34	37,4
İŞLETME YÖNETİCİSİ	27	29,7
İŞLETME PERSONELİ	21	23,1
İHRACAT ELEMANI	9	9,9
TOPLAM	91	100,0

4.1.1.2. İşletmelerin Tanımlayıcı Bilgilerine Ait Frekans Dağılımları

Araştırmamıza katılan KOBİ'lere ait tanımlayıcı bilgilerin frekans dağılımları analiz edilmiş ve sonuçları Tablo 14 - Tablo 16 arasında verilmiştir. Örneklemimiz içerisinde elde edilen verilere göre işletmelerde çalışan sayısına göre frekans dağılımı Tablo 14'de verilmiştir. Tablo verilerine göre, işletmelerin %37,4'ünün 1-9 arası, %35,2' sinin 10-49 arası ve %26,4'ünün 50-249 arası çalışanı vardır. %1,1'lik oranda cevaplayıcı çalışan sayısını belirtmemiştir. Örneklemimizde çalışan sayısı üç kategoride de benzer oranlarda dağılım göstermiştir.

Tablo 14. İşletmelerin Çalışan Sayılarına İlişkin Frekans Dağılımları

ÇALIŞAN SAYISI		
	FREKANS	YÜZDE
1-9	34	37,4
10-49	32	35,2
50-249	24	26,4
BELİRTMEMİŞ	1	1,1
TOPLAM	91	100,0

Örnekleminiz içerisinde elde edilen verilere göre işletmelerde faaliyet süresine göre frekans dağılımı Tablo 15'de verilmiştir. Tablo verilerine göre, işletmelerin %26,4'ünün 5-9 yıl, %26,4'ü 10-14 yıl, %18,7'si 25 ve üzeri yıl, %17,6'sı 1-4 yıl, %9,9'u 15-19 yıl, %1,1'i 20-24 yıldır faaliyet göstermektedir. Örnekleminizin neredeyse yarısı 5-9 yıl ve 10-14 yıl faaliyet gösteren KOBİ'lerden oluşmaktadır.

Tablo 15. İşletmelerin Faaliyet Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımları

İŞLETMENİZİN FAALİYET SÜRESİ		
	FREKANS	YÜZDE
5-9 YIL	24	26,4
10-14 YIL	24	26,4
25 VE ÜZERİ YIL	17	18,7
1-4 YIL	16	17,6
15-19 YIL	9	9,9
20-24 YIL	1	1,1
TOPLAM	91	100,0

Örnekleminiz içinde yer alan işletmelerin hukuki yapısına göre dağılımı Tablo 16'da verilmiştir. Tablo incelendiğinde, işletmelerin %44,6'sının limited şirket, %24,2'sinin anonim şirket, %19,8'inin diğer, %11,0'ının adi şirket, %1,1'inin kolektif şirket olduğu tespit edilmiştir. Örnekleminiz içerisinde en fazla yer alan şirket türü limited şirkettir.

Tablo 16. İşletmelerin Hukuki Yapılarına İlişkin Frekans Dağılımları

HUKUKİ YAPISI		
	FREKANS	YÜZDE
LIMITED ŞİRKET	40	44,0
ANONİM ŞİRKET	22	24,2
DİĞER	18	19,8
ADI ŞİRKET	10	11,0
KOLEKTİF ŞİRKET	1	1,1
TOPLAM	91	100,0

4.1.1.3. İşletmelerin İhracat Bilgilerine Ait Frekans Dağılımları

Araştırmamıza katılan KOBİ'lere ait ihracat bilgileri frekans dağılımları yardımı ile analiz edilmiş ve sonuçları Tablo 17- Tablo 20 arasında verilmiştir:

Tablo 17. İşletmelerin İhracat Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımları

KAÇ YILDIR İHRACAT YAPIYORSUNUZ		
	FREKANS	YÜZDE
1-4 YIL	38	41,8
5-9 YIL	16	17,6
BELİRTMEMİŞ	15	16,5
10-14 YIL	12	13,2
15 + YIL	10	11,0
TOPLAM	91	100,0

Örnekleminiz içerisinde yer alan KOBİ'lerin ihracat süreleri Tablo 17'de verilmiştir. Tabloya göre; KOBİ'lerin %41,8'i 1-4 yıl arası, %17,6'sı 5-9 yıl arası, %13,2'si 10-14 yıl arası, %11'i 15+ yıl arası ihracat yaptığını belirtirken %16,5'i kaç yıldır ihracat yaptığını belirtmemiştir. Veriler değerlendirildiğinde 1-4 yıl ihracat yapanların büyük çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Örnekleminiz içerisinde yer alan KOBİ'lerin ihracat şekline ilişkin frekans dağılımları Tablo 18'de verilmiştir. Elde edilen verilere göre; KOBİ'lerin %53,8'i doğrudan ihracat, %19,8'i dolaylı ihracat, %9,9'u ortaklıklar şeklinde ihracat yapmakta olup, katılımcıların %16,5'i ihracat şeklini belirtmemiştir. KOBİ'lerin yarısından fazlasının doğrudan ihracat yaptığı verisi elde edilmiştir.

Tablo 18. İşletmelerin İhracat Şekline İlişkin Frekans Dağılımları

İŞLETMENİZİN İHRACAT ŞEKLİ		
	FREKANS	YÜZDE
DOĞRUDAN İHRACAT	49	53,8
DOLAYLI İHRACAT	18	19,8
BELİRTMEMİŞ	15	16,5
ORTAKLIKLAR ŞEKLİNDE İHRACAT	9	9,9
TOPLAM	91	100,0

Örnekleminiz içerisinde yer alan KOBİ'lerin ihracat davranışına ilişkin frekans dağılımları Tablo 19'da verilmiştir. Tablo verileri incelendiğinde; KOBİ'lerin %56'sının aktif, %28,6'sının pasif ihracat davranışı gösterdiği, KOBİ'lerin %15,4'ünün ise ne tür ihracat davranışı gösterdiğini belirtmediği tespit edilmiştir. Elde edilen verilerden KOBİ'lerin yarısından fazlasının aktif ihracat davranışı gösterdiği bilgisi elde edilmiştir.

Tablo 19. İşletmelerin İhracat Davranışına İlişkin Frekans Dağılımları

İHRACAT DAVRANIŞI		
	FREKANS	YÜZDE
AKTİF SÜREKLİLİK ARZ EDEN İHRACAT DAVRANIŞI	51	56,0
PASİF MÜŞTERİ SİPARİŞİ ÜZERİNE YAPILAN İHRACAT DAVRANIŞI	26	28,6
BELİRTMEMİŞ	14	15,4
TOPLAM	91	100,0

Örnekleminiz içerisinde yer alan KOBİ'lerin ihracat yoğunluğuna ilişkin frekans dağılımları Tablo 20'de verilmiştir. Tablo verileri incelendiğinde; ihracat yoğunluğunun KOBİ'lerin %35'inde %10-%30 arasında, %18,7'sinde %31-%50 arasında, %16,5'inde %51-%70 arasında, %6,6'sının %70-%90 ara-

sında, %6,6'sının %90 ve üzerinde olduğu ve %16,5'lik bir oranda ihracat yoğunluğunun belirtilmediği tespit edilmiştir. Elde edilen verilerden örneklemimizde yer alan KOBİ'lerin büyük oranda %10-%30 oranında ihracat yoğunlu gösterdiği anlaşılmıştır.

Tablo 20. İşletmelerin İhracat Yoğunluğuna İlişkin Frekans Dağılımları

İHRACATIN İŞLETMENİZİN TOPLAM SATIŞLARI İÇİNDEKİ PAYI		
	FREKANS	YÜZDE
%10-%30	32	35,2
%31-%50	17	18,7
%51-%70	15	16,5
BELİRTMEMİŞ	15	16,5
%70-%90	6	6,6
%90 VE ÜZERİ	6	6,6
TOPLAM	91	100,0

Diyarbakır'da ihracat yapan KOBİ'lerin ihracat davranışlarını etkileyen faktörlerin işletmelerin tanımlayıcı özellikleri açısından farklılıklarını tespit etmek amacı ile Ki-Kare Bağımsızlık testi uygulanmıştır. Araştırmada yer alan iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının tespiti için kullanılan Ki-Kare testinde diğer testlerden farklı olarak, ilişki kurulan değişkenlere ait verilerin her ikisi de sınıflama veya sıralama türünde veriler olabilir. Başka bir ifade ile, bu testte, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı, değişkenlerin birbirinden bağımsız olup olmadığı veya bir değişkene ait verinin diğer değişkenin farklı kategorilerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilir. Elde edilen değerlerin istatistiksel anlamlılık hesaplamalarında, sınır değer olarak kabul edilen 0.05'den küçük olması ($p < 0.05$) iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, 0.05 değerinden büyük olması ($p > 0.05$) ise değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığını gösterir (Gürbüz, Şahin; 2018).

Tablo 21. İşletmelerin Hukuki Yapısına Göre İhracat Davranışına İlişkin Bağımsızlık Testi

		İHRACAT DAVRANIŞI		TOPLAM	KI-KARE TESTİ	
		AKTİF SÜREKLİLİK ARZ EDEN İHRACAT DAVRANIŞI	PASİF MÜŞTERİ SİPARİŞİ ÜZERİNE YAPILAN İHRACAT DAVRANIŞI		X ²	P
HUKUKİ YAPISI	ADİ ŞİRKET	5	5	10	3,046	,550
		7,7%	19,2%	11,0%		
	KOLEKTİF ŞİRKET	1	0	1		
		1,5%	0,0%	1,1%		
	LIMITED ŞİRKET	29	11	40		
		44,6%	42,3%	44,0%		
	ANONİM ŞİRKET	17	5	22		
		26,2%	19,2%	24,2%		
	DİĞER	13	5	18		
		20,0%	19,2%	19,8%		
TOPLAM		65	26	91		
		100,0%	100,0%	100,0%		

*0,05 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki var.

Örnekleminiz içerisinde yer alan işletmelerin hukuki yapısına göre ihracat davranışına ilişkin bağımsızlık testi Ki-Kare analizi ile yapılmış olup Tablo 21’de gösterilmiştir. Elde edilen verilere göre; hukuki yapısı Adi Şirket olan 10 işletmeden 5’i (%7,7) aktif ihracat davranışı gösterirken 5’i (%19,2) pasif ihracat davranışı göstermektedir. Hukuki yapısı Kolektif Şirket olan 1 işletme (%1,5) aktif ihracat davranışı göstermektedir. Hukuki yapısı Limited Şirket olan 40 işletmeden 29’u (%44,6) aktif ihracat davranışı gösterirken 11’i (%42,3) pasif ihracat davranışı göstermektedir. Hukuki yapısı Anonim Şirket olan 22 işletmeden 17’si (%22,6) aktif ihracat davranışı gösterirken 5’i (%19,2) pasif ihracat davranışı göstermektedir. Hukuki yapısı Diğer Şirket türü olan 18 işletmeden 13’u (%20,0) aktif ihracat davranışı gösterirken 5’i (%19,2) pasif ihracat davranışı göstermektedir. İşletmenin hukuki yapısının ihracat davranışı durumundan bağımsız olup olmadığını belirlemek için uygulanan Ki-Kare bağımsızlık testinde $X^2=3,046$ istatistik değeri 0,05 önem seviyesinde istatistiksel olarak 0,550 olarak bulunmuş olup anlamlı değildir ($p>0,05$). İşletmenin ihracat davranışının hukuki yapısından bağımsız olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 22. İşletmelerin Çalışan Sayısına Göre İhracat Davranışına İlişkin Bağımsızlık Testi

		İHRACAT DAVRANIŞI		TOPLAM	Kİ-KARE TESTİ	
		AKTİF SÜREKLİLİK ARZ EDEN İHRACAT DAVRANIŞI	PASİF MÜŞTERİ SİPARİŞİ ÜZERİNE YAPILAN İHRACAT DAVRANIŞI		X ²	P
ÇALIŞAN SAYISI	1-9	22	12	34	1,656	,437
		33,8%	46,2%	37,4%		
	10-49	23	9	32		
		35,4%	34,6%	35,2%		
	50-249	20	5	25		
TOPLAM		30,8%	19,2%	27,5%		
		65	26	91		
		100,0%	100,0%	100,0%		

Örneklelimiz içerisinde yer alan işletmelerin çalışan sayılarına göre ihracat davranışına ilişkin bağımsızlık testi Ki-Kare testi ile yapılmış olup Tablo 22’de gösterilmiş olup; çalışan sayısı 1-9 olan 34 adet işletmeden 22’si (%33,8) aktif ihracat davranışı gösterirken 12’si (%46,2) pasif ihracat davranışı göstermektedir. Çalışan sayısı 10-49 olan 32 adet işletmeden 23’ü (%35,4) aktif ihracat davranışı gösterirken 9’u (%34,6) pasif ihracat davranışı göstermektedir. Çalışan sayısı 50-249 olan 25 adet işletmeden 20’si (%30,8) aktif ihracat davranışı gösterirken 5’i (%19,2) pasif ihracat davranışı göstermektedir. İşletmenin çalışan sayısının ihracat davranışı durumundan bağımsız olup olmadığını belirlemek için uygulanan Ki-Kare bağımsızlık testinde $X^2=1,656$ istatistik değeri 0,05 önem seviyesinde istatistiksel olarak 0,437 olarak bulunmuş olup anlamlı değildir ($p>0,05$). Bu durumda işletmelerin ihracat davranışının çalışan sayısından bağımsız olduğu verisine ulaşılmıştır.

Örneklelimiz içerisinde yer alan işletmelerin faaliyet sürelerine göre ihracat davranışına ilişkin bağımsızlık testi Ki-kare testi ile analiz edilmiş olup Tablo 23’de gösterilmiştir. Elde edilen verilere göre; faaliyet süresi 1-4 yıl olan 16 işletmeden 12’si (%18,5) aktif ihracat davranışı gösterirken 4’ü (%15,4) pasif ihracat davranışı göstermektedir. Faaliyet süresi 5-9 yıl olan 24 adet işletmeden 14’ü (%21,5) aktif ihracat davranışı gösterirken 10’u (%38,5) pasif ihracat davranışı göstermektedir.

Tablo 23. İşletmelerin Faaliyet Süresine Göre İhracat Davranışına İlişkin Bağımsızlık Testi

		İHRACAT DAVRANIŞI		TOPLAM	Kİ-KARE TESTİ	
		AKTİF SÜREKLİLİK ARZ EDEN İHRACAT DAVRANIŞI	PASİF MÜŞTERİ SİPARİŞİ ÜZERİNE YAPILAN İHRACAT DAVRANIŞI		X ²	P
İŞLETMENİZİN FAALİYET SÜRESİ	1-4 YIL	12	4	16	3,693	,594
		18,5%	15,4%	17,6%		
	5-9 YIL	14	10	24		
		21,5%	38,5%	26,4%		
	10-14 YIL	17	7	24		
		26,2%	26,9%	26,4%		
	15-19 YIL	7	2	9		
		10,8%	7,7%	9,9%		
	20-24 YIL	1	0	1		
	1,5%	0,0%	1,1%			
	25 VE ÜZERİ YIL	14	3	17		
	21,5%	11,5%	18,7%			
TOPLAM		65	26	91		
		100,0%	100,0%	100,0%		

Faaliyet süresi 10-14 yıl olan 24 adet işletmeden 17'si (%26,2) aktif ihracat davranışı gösterirken 7'si (%26,9) pasif ihracat davranışı göstermektedir. Faaliyet süresi 15-19 yıl olan 9 adet işletmeden 7'si (%10,8) aktif ihracat davranışı gösterirken 2'si (%7,7) pasif ihracat davranışı göstermektedir. Faaliyet süresi 20-24 yıl olan 1 adet işletme (%1,5) aktif ihracat davranışı göstermektedir. Faaliyet süresi 25 ve üzeri yıl olan 17 adet işletmeden 14'ü (%21,5) aktif ihracat davranışı gösterirken 3'ü (%11,5) pasif ihracat davranışı göstermektedir. İşletmenin faaliyet süresinin ihracat davranışı durumundan bağımsız olup olmadığını belirlemek için uygulanan Ki-Kare bağımsızlık testinde $X^2=3,693$ istatistik değeri 0,05 önem seviyesinde istatistiksel olarak 0,594 olarak bulunmuş olup anlamlı değildir ($p>0,05$). Yani işletmelerin ihracat davranışının faaliyet sürelerinden bağımsız olduğu verisine ulaşılmıştır. İşletmelerin ihracat davranışı ile faaliyet süreleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

KOBİ'ler sayıları, yarattıkları istihdam, katma değer, esnek üretim yapıları ile emek yoğun faaliyetleri ve dış ticaretteki payları açısından değerlendirildiklerinde tüm ekonomi dengelerinde önemli bir yere sahip oldukları söylenebilir. İhracat ise ekonominin vazgeçilmezi, işletmelerin kendi potansiyellerini keşfedip geliştirebilecekleri bir limandır. Çalışmamızda, KOBİ'lerin ihracat davranışını etkileyen faktörlerin KOBİ'lerin tanımlayıcı özellikleriyle ilişkisi olup olmadığı sorgulanmıştır. Çalışma evrenimizi Diyarbakır'daki ihracatçı KOBİ'ler, örneklemimizi Diyarbakır'daki ihracat yapan 91 adet KOBİ oluşturmuştur. Çalışmada kullanılan veriler anket yöntemi ile

toplanmış olup araştırma sonuçları genel olarak literatürdeki çalışmalara paralellik göstermiştir.

Elde edilen sonuçlara göre; cevaplayıcıların büyük çoğunluğu işletme sahibi, erkek, 25-40 yaş aralığında ve lisans mezunudur. KOBİ'lerin büyük çoğunluğu, 1-9 ve 10-49 arası çalışanı olan, hukuki yapısı limited şirket olan, faaliyet süresi 5-9 ve 10-14 yıl olan, 1-4 yıldır ihracat yapan, doğrudan ihracat şeklini tercih eden, ihracat davranışı olarak aktif ihracatı kullanan, ihracat yoğunluğu %10-%30 olan işletmelerdir. KOBİ'lerin tanımlayıcı (hukuki yapısı, çalışan sayısı, faaliyet süresi) özellikleri ile ihracat davranışlarının analiz sonuçlarına göre; birbirinden bağımsız oldukları sonucu elde edilmiştir. Yani KOBİ'lerin tanımlayıcı özellikleri ile ihracat davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. KOBİ'lerin ihracat davranışını etkileyen faktörler ve bu davranışların işletmelerin tanımlayıcı özellikleri ile ilişkisinin incelenmesinin asıl nedeni; ihracat davranışlarını etkileyen faktörlerin tespiti ile ihracat etkinliğini arttıran faktörlerin belirlenerek, KOBİ'lerin zayıf oldukları alanlar güçlü alanlara, tehditlerin de fırsatlara dönüştürülebileceği stratejiler belirleyebilmesidir.

Araştırmaya katılan ve ihracat yapmakta olduklarını belirten firmaların büyük bir bölümünün ihracatlarını doğrudan kendi imkanları ile yapmakta olduklarını belirtmişlerdir. Firmaların ihracat birlikleri ve bu birliklerin faaliyetleri ile ilgili yeterli bilgi sahibi olmamaları ayrıca aralarında işbirliği yapabilmeleri veya kümelenme oluşturma tecrübelerinin yeterli seviyede olmaması nedenleri ile dış ticarete bireysel hareket etmelerine neden olmaktadır. Yönetim kültürünün revize edilerek, işletme içerisinde yer alan ihracat iş ve işlemleri ile alakalı tüm birimleri düzenli eğitim ve toplantılarla ihracat konusu ürünler ve bu ürünlerde yapılacak yenilikler konusunda (teknolojinin sürekli bir gelişim içerisinde olduğu bilgisini de dikkate alarak) yönlendirmesi önerilmektedir. İhracat yapan işletmelerin yaşanabilecek tüm risklere karşı (salgın, doğal afet vb. dahil) finansal yeterliliğini sürekli kontrol altında tutması önerilmektedir. Yaşanabilecek finansal sorunlara karşı işletmelerin kurulmalarına, gelişmelerine ve ihracat etkinliklerinin artırılmasına yönelik kamu destekleri arttırılmalı ve geçerlilik kazandırılmalıdır.

Dış ticarete pazarlama sorunlarının azaltılabilmesi için İhracat Birliklerinin sayısı ve işlerliklerinin artırılması, sektörel birliklerin kurulması ve sa-

yılarının artırılması gerekmektedir. Günümüzde internetin gelişmiş olması nedeni ile işletmelerin birçok dış ticaret sorununun çözümü kapsamında e-ticaret yapmaları ve e-ticaretlerini artırmaları sağlanmalıdır. Özellikle KOBİ'lerin ürünlerini pazarlayabilecek e-ticaret uygulamalarının artırılması sağlanmalıdır. KOBİ'ler arasında bölgesel ve sektörel iş birliklerinin artırılması ve KOBİ'lere dış ticaret konusunda yol gösterecek ve işletme koçluğu rolü üstlenecek personelin yetiştirilmesi pazarlama sorunlarına olumlu katkı sağlayacağı gibi; KOBİ'lerin dış ticaret konusunda bilgi eksikliği sorunu, nitelikli eleman eksikliği sorununa, mevzuat engelleri ve bürokratik sorunlara, yönetim ve örgütlenme sorunlarının çözümüne katkı sağlayacaktır. KOBİ'lerin ihracat etkinliklerini artırma konusunda, alanında uzman ve ihracatta bilgi sahibi kişi ve kuruluşlardan destek alarak kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Konuyla ilgili sanayi ve ticaret odaları ve gümrük müdürlüğü ile birlikte KOBİ'lere seminer ve eğitimlerin verilmesi ile ihracat konusunda daha çok bilgi sahibi olmaları sağlanabilir.

Çalışmamız sonucunda; ihracat davranışı gösteren KOBİ'lerin ihracat konusunda elde ettikleri bilgileri, işletme faaliyetlerinin her alanında kullanacakları kanaati ile, ihracat yapmayan veya herhangi bir sebeple yapamayan KOBİ'lere olumlu rol model anlayışı geliştirecekleri düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, B (2019). Kobilerin İhracat Davranışları: Konya Otomotiv Yan Sanayi Sektöründe Kobiler Üzerine Bir Araştırma. Konya.
- Basile, R. (2001).Export Behaviour Of Italian Manufacturing Firms Over The Nineties: The Role Of Innovation. *Research Policy*,30(8), 1185-1201.doi:10.1016/S0048-7333(00)00141-4
- Bilkey, W. J. (1978). An Attempted İntegration Of The Literature On The Export Behavior Of Firms. *Journal of international Business studies*, 9(1), 33-46.
- Elma, M. (2019). Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi: Teori ve Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gökoğlu, K., (2022a). İç Denetim Etkinliğinin Belirleyicileri Üzerine Bir Araştırma. *ODÜSOBİAD*, 12(2), 949-966, Doi: 10.48146/odusobiad.1100666
- Gökoğlu, K. (2022b). İşletme Risklerinin Tespit ve Önlenmesinin Bağımsız Denetimin Katma Değeri Üzerine Etkisi. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 76-86.
- Gökoğlu, K., Bilen, A. & Güneş, Ş. R. (2022). Factors Affecting the Effectiveness of Internal Control System Implemented in Public Institutions: A Sample Research

- on Diyarbakır Province. *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 12 (2), 81-92.
- Gökoglan, K. and Sitki, A. (2022). The Effect of the Effectiveness of the Internal Control System of the Enterprises on the Value Added of Independent Audit: Diyarbakır Sample, *Economics, Business and Organization Research*, 4(1), pp. 72-87
- Günelan, M. (2003). KOBİ'lerin İhracat Davranışları: Kahramanmaraş Tekstil Sektöründeki KOBİ'lerde Ampirik Bir Araştırma. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S. ve Faruk Ş. "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri." Ankara: Seçkin Yayıncılık 271 (2018).
- İlter, B (1999). Firma İhracat Davranışı ve Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,19-34.
- Kahraman, A. Ü (2015, Kasım). Kobilerin İhracat Davranışını Etkileyen Faktörler: Aksaray Organize Sanayii Bölgesindeki Kobiler Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Konya*.
- Kavas, A. (1983). Firma İhracat Davranışını Etkileyen Faktörler ve İhracat Pazarlaması Yönetimi (Kayseri Bölgesindeki İmalatçı - İhracatçı Firmalar Üzerinde Bir Araştırma). *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(5), 139-156.
- Kılıç, S. (2013). Örneklem Yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3(1), 44-6. <https://doi.org/10.5455/jmood.20130325011730>
- Mihoğlu, A. B. (2019). KOBİ'lerin İhracat Davranışları: Konya Otomotiv Yan Sanayi Sektöründeki Kobiler Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Konya.
- Oktav, M., Kavas, A. ve Tanyeri, M. (1992). İhracatın Geliştirilmesi ve Ortak Pazarlama Grupları. Ankara: TOBB Yayınları.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.). Boston: Pearson.
- Wakelin, K. (1998). Innovation and Export Behaviour at the Firm Level. *Research Policy*, 26(7-8), 829-841. doi:10.1016/S0048-7333(97)00051-6
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Applied Scientific Research Methods*. Ankara: Detay Publishing.

ALTINCI BÖLÜM: SOSYAL GÜVENLİK REFORMU ÖNCESİNDE FARAZİ SİGORTALILIK UYGULAMALARI İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA*

Esra Bera BİLEN ÖZTÜRK**

GİRİŞ

Günümüzde yürürlükte bulunan farazi sigortalılık uygulaması, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹'nin 40. maddesinde yer alan fiilî hizmet süresi zammı uygulamasıdır. Ancak hâlen, 2008 yılı sosyal güvenlik reformu öncesinde yürürlükte olan sosyal güvenlik kanunlarında yer alan farazi sigortalılık uygulamalarının etkisi devam etmektedir. Zira, 5510 sayılı Kanun'un geçici 7. maddesine göre; 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihine kadar; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu², 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu³, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu⁴, 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu⁵ ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu⁶ ve 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesine göre sandıklara tabi sigortalılık başlangıçları

* Bu çalışma; Ekim 2024 tarihinde Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde, Esra Bera BİLEN ÖZTÜRK tarafından hazırlanan "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Fiilî Hizmet Süresi Zammı Uygulaması" adlı yüksek lisans tezi baz alınarak hazırlanmıştır.

** Bilim Uzmanı, esrabbilen.98@gmail.com, ORCID: 0009-0002-2983-4546.

1 RG. 16.06.2006/26200

2 RG. 29.07.1964/11766

3 RG. 14.09.1971/13956

4 RG. 20.10.1983/18197

5 RG. 20.10.1983/18197

6 RG. 17.06.1949/7235

ile hizmet süreleri, fiili hizmet süresi zammı, itibari hizmet süreleri, borçlandırılan ve ihya edilen süreler ve sigortalılık süreleri tabi oldukları Kanun hükümlerine göre değerlendirilirler.

1. GENEL OLARAK

Fiili hizmet süresi içinde yer almayan, ancak kanun koyucunun belirli işlerde çalışan sigortalıların emsallerine göre daha hızlı yıprandığı düşüncesiyle bu sigortalıların emekli olabilmeleri için öngörülen sürelerle eklenen varsayımsal sürelerle "farazi sigortalılık süresi" denir (Alper, 2020; Araslı, 2007; Arıcı, 2022; Başbuğ, 2013; Başterzi, 2006a; Centel, 2021; Çavuş, 2015; Elma, 2022; Ergin, 2009; Esemene, 2022; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021; Kuruca ve Özdamar, 2013; Oral, 2009; Sözer, 1998a, 2023; Sümer, 2023; Tezel, 2024; Tuncay, 2006; Tuncay, Ekmekçi ve Gülver, 2023). Bu uygulama ile ağır, yıpratıcı ve tehlikeli nitelikler barındıran bazı işlerde çalışan sigortalıların, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarından yararlanabilmeleri için gerekli olan sürelerle ve şartlara ilave "farazi sigortalılık süreleri" eklenmekte; böylece söz konusu sigortalıların, diğer sigortalılara kıyasla daha avantajlı bir konuma getirilmesi amaçlanmaktadır⁷.

Sosyal güvenlik reformu öncesinde yürürlükte olan mülga 506 sayılı Kanun'da, farazi sigortalılık uygulaması "itibari hizmet süresi" adıyla düzenlenmiştir. 5434 sayılı Kanun'da ise bu uygulama "fiili hizmet müddeti zammı" olarak yer almıştır. Ayrıca, 5434 sayılı Kanun kapsamında da "itibari hizmet müddeti (süresi)" kavramı bulunmaktadır. Ancak bu kavram, 506 sayılı Kanun'daki itibari hizmet süresi kavramından oldukça farklı bir düzenlemeyi ifade etmektedir. Zira, 506 sayılı Kanun'da itibari hizmet süresi, sigortalıların emekli olabilmeleri için öngörülen sigortalılık süresine ve yaş şartına etki ederek erken emeklilik imkânı sağlarken; 5434 sayılı Kanun'daki karşılığı, iştirakçilerin erken emekli olabilmelerine herhangi bir katkı sunmamakta, yalnızca emekli aylığı hesabında dikkate alınmaktadır. Bu çalışmanın kapsamını, genel hatlarıyla söz konusu düzenlemeler oluşturmaktadır.

⁷ Yarg. HGK., E. 2022/971 K. 2023/501 T. 24.5.2023 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/>

2. 506 SAYILI SOSYAL SİĞORTALAR KANUNU'NA GÖRE İTİBARİ HİZMET SÜRESİ

506 sayılı Kanun'da, itibarî hizmet sürelerine ilişkin iki farklı uygulama bulunmaktadır. Bu ayırım, sigortalıların çalıştıkları işlerin türüne göre yapılmıştır. Kanun'un 60. maddesinin (E) bendinde yer altında çalışan maden işçilerine; ek 5. ve 6. maddelerinde ise diğer bazı işlerde çalışan sigortalılara yönelik itibarî hizmet süreleri düzenlenmiştir.

2.1. Yer Altı İş Faaliyetlerine Özgü İtibari Hizmet Süresi Uygulaması

Maden işyerleri ve yer altı işleri, doğaları gereği birçok işe kıyasla çok daha ağır çalışma koşullarına sahiptir. Bu nedenle, hukukumuzda bu meslekleri icra eden sigortalılar açısından çeşitli ayrıcalıklar öngörülmüştür. Bu ayrıcalıklardan biri de, 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin (E) bendinde yer alan itibarî hizmet süresi düzenlemesidir (Türkcan, 2020).

İlgili Kanun maddesiyle, yer altında çalışan maden işçilerinin itibarî hizmet uygulamasından yararlanabilmeleri için belirli şartlar öngörülmüştür. Bu şartlar; sigortalıların fiilî hizmetlerini, Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinde, yer altında veya yer altı münavebeli işlerinde geçirmeleri ve bu işyerlerinde en az 1800 gün çalışmış olmalarıdır. Bu şartları sağlayan sigortalılara, itibarî hizmet süresi uygulaması kapsamında, sahip oldukları prim ödeme gün sayısının dörtte biri oranında itibarî süre eklenmektedir. 506 sayılı Kanun'un 60/E maddesi, yalnızca sigortalıların prim ödeme gün sayılarını artırmakta; bu itibarî sürelerin sigortalılık süresine eklenmesi ise mümkün olmamaktadır. Bu nedenle, doktrinde söz konusu düzenleme "itibarî prim" uygulaması olarak da adlandırılmaktadır (Başbuğ, 2017; Sözer, 1998b).

2.2. 506 sayılı Kanunun Ek Madde 5 Hükmü Kapsamında Düzenlenen İtibari Hizmet Süresi Uygulaması

2.2.1. 506 Sayılı Kanunun Ek Madde 5 Hükmü Kapsamında Düzenlenen İtibari Hizmet Süresinden Yararlanma Şartları

506 sayılı Kanun kapsamında itibarî hizmet süresine ilişkin bir diğer düzenleme Ek 5. maddede yer almaktadır. Bu maddeye göre, sigortalıların bu

haktan yararlanabilmeleri için belirli şartları sağlamaları gerekmektedir. Bu nedenle, haktan yararlanacak kişilerin doğru tespiti için söz konusu şartların ayrıntılı biçimde incelenmesi önem arz etmektedir.

2.2.1.1. Sigortalı Sayılma

İtibarî hizmet süresinin düzenlendiği 506 sayılı Kanun'un Ek 5. maddesine göre, bu haktan yararlanılabilmesi için öncelikle "506 sayılı Kanun'a göre sigortalı sayılma" şartının sağlanması gerekmektedir. Yargıtay'ın istikrar kazanmış kararlarına⁸ göre, 506 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılık şartları üç temel başlık altında toplanmaktadır. Buna göre, bir kişinin sigortalı sayılabilmesi için ilk olarak, çalışmasının ya da iş ilişkisinin kural olarak bir hizmet sözleşmesine dayanması gerekmektedir. İkinci olarak, kişinin işverene ait işyerinde veya işyeri olarak kabul edilen bir yerde fiilen çalışıyor olması gerekir. Üçüncü ve son olarak ise, 506 sayılı Kanun'un 3. maddesinde "sigortalı sayılmayanlar" başlığı altında belirtilen istisna hallerin kapsamında bulunmaması gerekmektedir (Centel, 2021).

2.2.1.2. Hizmetlerin Belirli İşkolları ve İşyerlerinde Geçmesi

İtibarî hizmet süresinden yararlanabilmenin bir diğer şartı ise sigortalının, Kanun'da belirtilen işkolu ve işyerinde çalışıyor olmalarıdır. Bu işkolları, işyerleri ve unvanlar, 506 sayılı Kanun'un Ek 5. maddesinde ayrıntılı şekilde sıralanmıştır. Söz konusu madde, üç ana başlık altında yapılandırılmış olup, her bir başlık kendi içinde alt kategorilere ayrılmaktadır. Sigortalıların itibari hizmet süresinden yararlanabilmeleri ise çalıştıkları işin ve hizmetlerinin geçtiği yerlerin bu başlıklardan birinin kapsamında olmasına bağlıdır. İlgili madde metni şöyledir;

⁸ Yarg. 10. HD., E.2006/16493, K. 2007/473 T. 27.3.2007; Güzel vd., Sosyal Güvenlik Hukuku, 79. ; Yarg. - 21. HD., E. 2006/3175 K. 2006/9847 T. 12.10.2006; Yarg. - 10. HD., E. 1990/2547 K. 1990/2749 T. 20.03.1990; Yarg.- 10

Tablo 1: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na Göre İtibari Hizmet Süresi Uygulaması

506 sK'a göre sigortalı sayılanların, aşağıda sayılan görevlerde geçen sigortalılık sürelerine, bu sürelerin her tam yılı için, hizalarında gösterilen süreler, sigortalılık süresi olarak eklenir.		
Sigortalılar	Hizmetin Geçtiği Yer	Eklenecek Süre
I- a) 212 sayılı Kanunla değiştirilen 5953 sayılı basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetleri düzenleyen kanun kapsamına tabi olarak çalışan sigortalılar	5953 sayılı Kanunu Değiştiren 212 sayılı Kanun'un birinci maddesi kapsamına giren işyerleri	90 gün
b) Basın kartı yönetmeliğine göre basın kartına sahip olmak suretiyle gazetecilik yaparken, kamu kurumlarına giren ve bu kurumlarda meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilen sigortalılar	Basın müşavirlikleri	90 gün
II- Basım ve gazetecilik işyerlerinden 1475 sayılı Kanun ve değişikliklerine göre çalışan sigortalılar	a) Solunum ve cilt yoluyla vücuda geçen gaz veya diğer zehirleyici maddelerle çalışılan işyerleri,	90 gün
	b) Fazla gürültü ve ihtizaz yapıcı makine ve aletlerle çalışılarak iş yapılan işyerleri,	
	c) Doğrudan doğruya yüksek hararete maruz bulunularak çalışılan işyerleri,	
	d) Fazla ve devamlı adali gayret sarf edilerek iş yapılan işyerleri,	
	e) Tabii ışığın hiç olmadığı ve münhasıran suni ışık altında çalışılan işyerleri,	
	f) Günlük mesainin yarıdan fazlasının saat 20.00'den sonra çalışılarak yapılan işyerleri	
III- Gemi adamları, gemi ateşçileri, kömür-cüler, dalgıçlar.	Denizde	90 gün
IV (...) fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanlar.	1. Çelik, demir ve tunç döküm,	90 gün
	2. Zehirli, boğucu, yakıcı öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işler	
	3. Patlayıcı maddeler yapılmasında,	
	4. Kaynak işlerinde çalışanlar	

Kaynak: 506 sayılı Kanun, Ek m. 5.

2.2.1.3. Fiilen Çalışma ve Yeterli Prim Ödeme Gün Sayısına Sahip Olma

506 sayılı Kanun kapsamında itibarî hizmet süresi uygulamasından yararlanabilmenin bir diğer koşulu, Kanun'un Ek 6. maddesinde düzenlen-

miştir. Buna göre, 506 sayılı Kanun'a göre sigortalı sayılan bir çalışanın, Ek 5. maddede belirtilen iş ve meslek gruplarındaki faaliyetleri için malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak en az 3600 gün prim ödemiş olması gerekmektedir (Başbuğ, 2017; Çavuş, 2015; Tezel, 2024). Çalışmamızın 60/E maddesine ilişkin bölümünde de belirtildiği üzere, maden işçileri açısından bu süre 1800 gün olarak öngörülmüştür.

506 sayılı Kanun döneminde itibari hizmet süreleri kapsamında olan ancak 1.10.2008 tarihi sonrasında fiili hizmet süresi zammı uygulaması için 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesine dahil edilmeyen meslek gruplarında çalışan sigortalılar açısından 3600 günlük prim ödeme gün sayısının bulunması şartı aranmamıştır⁹(Başterzi, 2008; Çavuş, 2015).

2.2.2. 506 Sayılı Kanun'un Ek Madde 5 Kapsamında Düzenlenen İtibari Hizmet Süresinden Yararlanmanın Sonuçları

Genel olarak, 506 sayılı Kanun'un Ek 5. maddesinde düzenlenen itibari hizmet sürelerinin, sigortalılık süresi ile yaşlılık aylığına hak kazanmak için aranan yaş haddine etkilediği söylenebilir. (Çavuş, 2015). İtibari hizmet sürelerinin etkisi sadece sosyal güvenlik hukuku açısından bir anlam taşımakta olup sigortalıların iş hukukundan doğan, örneğin kıdem tazminatı gibi hakları için itibari hizmet süresinin uygulanması mümkün olmamaktadır (Başbuğ, 2017).

Ek 5. madde kapsamında çalışan sigortalıların kazandıkları itibari hizmet sürelerinin, sigortalılık sürelerine ekleneceği hususu Kanun'da açıkça düzenlenmiştir. Ancak bu sürelerin prim ödeme gün sayılarına etkisinin bulunup bulunmadığı tartışmalı hale gelmiş ve bu durum, Yargıtay'ın farklı dairelerinin birbirlerinden farklı kararlar vermelerine neden olmuştur. Bu konuda Yargıtay 10. Hukuk Dairesi kararında¹⁰, itibari hizmet sürelerinin hem sigortalılık süresine hem de prim ödeme gün sayısına eklenebileceğini; bu yolla, sigortalılık başlangıcının itibari hizmet süresi kadar geriye götürülebileceğini belirtmiştir. Buna karşılık Yargıtay 21. Hukuk Dairesi¹¹, söz ko-

⁹ Yarg. 10 HD. E. 2013/1241 K. 2014/669 T. 20.1.2014 (Çevrimiçi) <https://kazanci.com.tr/>

¹⁰ Yarg. 10 HD. E. 1997/3756 K. 1997/4405 T. 09.06.1997 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/>

¹¹ Yarg. 21. HD. E. 1996/7337 K. 1996/854 T. 17.2.1996 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/>

nusu sürelerin yalnızca sigortalılık süresine etki edebileceğini, prim ödeme gün sayısına ise herhangi bir ekleme yapılamayacağını, zira prim gün sayısına da ekleme yapılması hâlinde, itibarî sürenin iki kez kullanılmış olacağı anlamının ortaya çıkacağını belirtmiştir. Bu iki farklı karar sonucu ortaya çıkan uyumsuzluk, İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nda¹² görüşülmüş ve kanun koyucunun itibari hizmet sürelerine hak kazanan sigortalıların diğer sigortalılara nazaran yalnızca sigortalılık süresi kapsamında bir üstünlük öngördüğü belirtilmiş, böylece tartışmalara son vererek ek 5. maddede düzenlenen itibari hizmet sürelerinin yalnızca sigortalılık sürelerine etki edebileceğine karar verip tartışmayı sona erdirerek içtihadı birleştirmiş¹³.

Yukarıda da belirtildiği üzere, itibarî hizmet süresinin bir diğer etkisi yaş haddine ilişkindir. Bu konuya dair düzenleme, 506 sayılı Kanun'un Ek 39. maddesinde yer almaktadır. Ek 5. maddede belirtilen işlerde ve işyerlerinde çalışan sigortalıların sigortalılık sürelerine eklenen itibarî hizmet süreleri, beş yılı aşmamak kaydıyla, yaşlılık aylığına hak kazanmak için aranan yaş haddinden indirilir (Çavuş, 2015).

3. 5434 SAYILI EMEKLİ SANDIĞI KANUN'A GÖRE FİİLİ HİZMET MÜDDETİ ZAMMI VE İTİBARİ HİZMET MÜDDETİ ZAMMI

5434 sayılı Kanun'da, 506 sayılı Kanun'dan farklı olarak farazi sigortalılık uygulaması, "fiili hizmet müddeti zammı" ve "itibarî hizmet" olmak üzere iki ayrı kavram çerçevesinde düzenlenmiştir. Fiili hizmet müddeti zammı, emeklilik için aranan prim ödeme gün sayısı ile yaş haddine etki ederek erken emeklilik imkânı sağlarken; itibarî hizmet müddeti, yalnızca bağlanacak emekli aylığının miktarına etki etmektedir (Araslı, 2007; Başbuğ, 2017; Tezel, 2024).

3.1. Fiili Hizmet Müddeti Zammı

Fiili hizmet müddeti kavramı 5434 sayılı Kanun'un mülga 31. maddesinde düzenlenmiş olup iştirakçi sigortalının 5434 sayılı Kanun kapsamında yararlanmaya başladığı tarihten itibaren tam kesenek vermek suretiyle geçirdiği müddet olarak tanımlanmıştır. Fiili hizmet müddeti zammı kavramı

¹² Yarg. YİBBGK., E. 1997/1 K. 2000/1 T. 18.2.2000 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/>

¹³ Konuya ilişkin ayrıca bkz.: (Sözer, 1998a, s. 4; Tezel, 2024, s. 40)

ise, kanunda düzenlenen bazı işlerde çalışan kişiler açısından erken emeklilik imkânı sağlayan farazi sigortalılık uygulamasının 5434 sayılı Kanun bünyesindeki görünümüdür.

3.1.1. Fiili Hizmet Müddeti Zammından Yararlanma Şartları

5434 sayılı Kanun'un ve devamı maddeleri uyarınca, fiili hizmet müddeti zammından yararlanabilmek için; bu Kanun'a tabi iştirakçi olmak, Kanun'da belirtilen işkollarında çalışmak ve fiilî hizmetin, yine Kanun'da öngörülen nitelikteki işyerlerinde geçmiş olması gerekmektedir. Fiilî hizmet müddeti zammından yararlanabilmek için, 506 sayılı Kanun'daki düzenlemelerden farklı olarak, 5434 sayılı Kanun kapsamında iştirakçiler için asgarî bir çalışma süresi şartı öngörülmemiştir.

3.1.1.1. 5434 sayılı Kanun'a Tabi İştirakçi Olma

Fiilî hizmet müddeti zammından yararlanmanın ilk koşulu, ilgili maddelerde belirtilen işkolu ve işyerlerinde çalışan kişilerin, 5434 sayılı Kanun'a tabi iştirakçi olmalarıdır. Bu Kanun, diğer sosyal güvenlik mevzuatlarından farklı olarak "sigortalı" yerine "iştirakçi" terimini kullanmış ve 12. maddesinde Emekli Sandığı'ndan kimlerin yararlanabileceğini ayrıntılı şekilde düzenlemiştir (Başterzi, 2006b). Bu madde ile kanuna tabi iştirakçi olabilmek için T.C. vatandaşı olma ve 18 yaşını doldurma şartları aranmıştır¹⁴. Bu ön koşulları sağlayan kişilerin iştirakçi olabilmeleri için ise 12. maddede belirlenen yerlerde belirli işleri yapmaları gerektiği öngörülmüştür.

3.1.1.2. Hizmetin Belirlenen Meslek ve İşyerlerinde Geçmesi

Fiilî hizmet müddeti zammından yararlanabilecek iştirakçiler, 5434 sayılı Kanun'un 32. maddesinde yer alan tabloda sınırlı olarak sayılmış; söz konusu tabloda, bu iştirakçilerin hizmet sürelerinin her bir yılı için belirli oranlar öngörülmüştür. Kanunun ilgili maddesi şöyledir;

¹⁴ 18 yaşını doldurmuş olma şartı istisnası olarak ek 21. maddede düzenlenmiş olup "Bir meslek veya sanat okulunu bitirenlerden, Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre kazai rüşt kararı almak suretiyle Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına tabi ve öğrenimleri ile ilgili görevlere atananlar hakkında, 5434 sayılı Kanun'un 12 nci maddesinde yazılı 18 yaşını bitirilmiş olması şartı aranmaz." şeklindedir.

Tablo 2: 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'na Göre Fiili Hizmet Müddeti Zammı Uygulaması

İştirakçiler	Hizmetin geçtiği yerler	Ay
a) Muvazzaf, yedek ve gedikli subaylarla askeri memur ve gedikli erbaşların;	Cumhuriyet Ordusu kadrolarında	3
b) Asaleti onaylanmış olmak şartıyla Adaylıkta geçirilen süreler dahil polis, komiser yardımcısı, komiser, başkomiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensuplarının	Emniyet ve polis mesleğinde	3
c) Lokomotif, makinist ve ateşçilerinin;	Lokomotif üzerinde	6
ç) Gemi ateşçi ve kömürcüleriyle dalgıçların;	Denizde	6
d) Atelye, fabrika, havuz ve depolarda çalışanların;	I- Çelik demir ve pirinç döküm işlerinde; II- Zehirli, boğucu gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren başka işlerde; III- Patlayıcı maddeler yapılmasında; IV- Lokomotif ve gemi kazanlarının onarılması ve temizlenmesi işlerinde; V- Gemilerin (Sintine) lerinde ve (Dabilbotom) gibi kapalı sarnıçlar içindeki raspa ve boya işlerinde VI- Oksijen, elektrik kaynağı, keski, tabanca ile perçin, takım sertleştirilmesi ve kum püskürtme suretiyle raspa işlerinde;	6
e) Maden istihsalinde çalışanların;	Toprak altında maden çıkartma işlerinde;	6
f) Devlet Tiyatrosu sanatkarlarının	Devlet Tiyatrosu sanatkarlığında	3
g) Tarım Bakanlığı Zirai Mücadele ve Karantina Teşkilatı ile Veteriner Teşkilatında vazife gören memur ve hizmetlilerin;	Zirai Mücadele ve zirai karantina teknik ve idari işleri ile salgın, bulaşıcı, paraziter hayvan hastalıklarıyla mücadele işlerinde	2
h) Mesleği olan ve bu sebeple röntgen, radyum ve benzeri ve benzeri iyonizan radyasyonlarla bilfiil çalışan tabip, teknisyen, sağlık memuru, radyasyon fizikçisi ve teknisyeni ve iyonizan radyasyonla yine bilfiil çalışan bilumum personel ve yardımcıları	Mesleği icabı röntgen, radyum ve benzeri iyonizan radyasyon laboratuvarlarında	3
Yukardaki fıkra kapsamına giren iştirakçilerin fiili hizmetlerine eklenecek müddet, 5434 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra görevde bulunup da o zamandan beri iyonizan radyasyon laboratuvarlarında bilfiil çalışmış olanların emeklilik işlemlerinde uygulanır.		

i) I. Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetini yapan ve yürüten Daire Başkanı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, muhabir, redaktör spiker, redaktör, mütercim kameraman, fotoğrafçı, ışıkçı, sesci, teknisyen, teleks operatörü	Türkiye Radyo- TV Kurumu haber teleks operatörü hizmetlerinde	3
Yukarıdaki fıkra kapsamına giren iştirakçilerin fiili hizmetlerine eklenecek süre, 359 sayılı TRT Kanun'unun yürürlüğe girdiği tarihten sonra Kurumun haber hizmetlerinde bilfiil çalışmış olanların emeklilik işlemlerinde uygulanır.		
II. Basın kartı yönetmeliğine göre Basın kartı sahibi olmak suretiyle gazetecilik yapanlardan memurluğa girip de meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilenler	Basın müşavirleri	3
Yukardaki (c, ç, d, e) fıkralarında gösterilen vazifelerde bir yıl içindeki çalışma saatlerinin her sekiz saati bir gün hesaplanır.		
a) fıkrasında yazılı olanlardan müteakip fıkralarda gösterilen hizmetlerde çalışanlar yalnız (a) fıkrasında yazılı fiili hizmet müddeti zamlarından faydalanırlar.		

Kaynak: 5434 sayılı Kanun, m. 32.

3.1.2. Fiili Hizmet Müddeti Zammı Uygulamasının Sonuçları

5434 sayılı Kanun'un 33. maddesi gereğince, fiili hizmet sürelerinin emeklilik işlemlerine etkili olduğu tüm hususlar için fiili hizmet müddeti zammı da etkili olmaktadır. Örneğin, bu süreler emekli aylığı bağlanması için gerekli sürelerin tamamlanmasına, emekli aylığının hesaplanmasına ve emekli ikramiyesinin tahakkukuna doğrudan etki etmektedir. Ancak, fiili hizmet müddeti zammı toplamda sekiz yılı geçememekte; bu sınırlama ise lokomotif makinistleri ve ateşçileri için uygulanmamaktadır (Başbuğ, 2017).

3.2. İtibari Hizmet Müddeti

5434 sayılı Kanun'un 35. maddesi ve devamı hükümlerinde düzenlenen itibari hizmet müddetleri, yalnızca iştirakçiye bağlanacak emekli aylığının oranını etkilemekte; emekli aylığına hak kazanılması için gerekli olan fiili hizmet süresi ve yaş koşullarına ya da emekli ikramiyesi hesabına herhangi bir etkide bulunmamaktadır. Zira Kanun'da, itibari hizmet müddetinin fiili hizmet sürelerine ekleneceği durumlar; iştirakçiye bağlanacak aylıkların, yapılacak kesenek iadesinin ve toptan ödemelerin hesabı ile sınırlandırılmıştır. Bu yönüyle, itibari hizmet müddeti uygulamasının; fiilî hizmet müddeti zammına ve 506 sayılı Kanun'da düzenlenen itibari hizmet sürelerine kıyasla çok daha dar bir uygulama alanına sahip olduğu anlaşılmaktadır (Başbuğ, 2017).

5434 sayılı Kanunda itibari hizmet müddetine ilişkin işkolları ve hizmetin geçtiği haller iki ayrı maddede düzenlenmiş olup m.36'da savaş ve çatışma nedenli olarak, m. 37'de ise uçuş ve dalış hizmetlerinde çalışan personele özgü olarak düzenleme yapılmıştır (Sözer, 1998b). İştirakçilerin itibarî hizmet müddetinden yararlanabilmeleri için, hem ilgili işkollarında görev yapmaları hem de hizmet sürelerinin Kanun'da belirtilen koşullar altında geçmiş olması gerekmektedir. Her ne kadar Kanun'da bu uygulamanın kapsamına ilişkin bir tabloya yer verilmemiş olsa da, çalışmamızda incelemeyi kolaylaştırmak adına bu düzenlemeleri tablo hâlinde sunmaktayız (Tezel, 2024). Madde 36 ve 37'nin kapsamı ise şu şekildedir:

Tablo 2: 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'na Göre İtibari Hizmet Müddeti Uygulaması

İştirakçiler	Hizmetin Geçtiği Yerler	Müddetler
m. 36		
A) Muvazzaf ve yedek subay, ast-subay, uzman jandarma çavuş ve uzman erbaşlardan	a) Harbi doğuran genel ve kısmi seferberliğe katılanların, harbin ilanından seferberliğin bitim tarihine kadar	Hizmetin Niteliğine göre tespit edilen sürenin bir katı düzeyinde
	b) Seferberliği gerektiren iç tedip hareketlerine fiilen katılan birliklerde görevli olanların, çarpışmaların başlangıcından seferberliğin sona erdiği tarihe kadar	
	c) Harp veya seferberlik ilan edilmeden, Anayasanın 66. maddesi veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası antlaşmalar uyarınca, yabancı ülkelere gönderilen Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapanların, çarpışma meydana gelmesi halinde çarpışmanın başlangıcından bitimine veya Türkiye'ye dönüş tarihine kadar geçen fiili hizmet sürelerinin (bu tarihlerden sonra devam eden tutsaklık süreleri dahil)	
B) Kanunları gereğince aylıkları ödenmek suretiyle, kurumları ile ilgileri kesilmeyerek, (A) fıkrasının (a),(b),(c) bentlerinde yazılı hareketlerde sivil iştirakçi, er veya erbaş olarak katılanların	A bendindeki kapsamda geçen fiili hizmet sürelerinin (bu tarihlerden sonra devam eden tutsaklık süreleri dahil)	Hizmetin Niteliğine göre tespit edilen sürenin bir katı düzeyinde
C) Harp halinde düşmana tutsak düşen veya düşman tarafından enterne edilen iştirakçilerden	Kanunları gereğince, aylıkları ödenmek suretiyle, kurumları ile ilgileri kesilmeyenlerin, bu durumlarda geçen fiili hizmet süreleri	Hizmetin Niteliğine göre tespit edilen sürenin bir katı düzeyinde
m. 37		

Pilot olan ve olmayan Türk Silahlı Kuvvetleri (Jandarma Genel Komutanlığı dahil) uçucuları ile Devlet Havayolları Genel Müdürlüğü uçuşu personelinin uçuşu olarak; denizaltıcı, dalgıç kurbağa adam ve paraşütçü subay, yedek subay ve ast-subayların denizaltıcı, dalgıç, kurbağa adam ve paraşütçü iştirakçilerden	Bu görevlerinde geçirdikleri fiili hizmet müddetleri boyunca	Her bir yıl için 6 ay
--	--	-----------------------

Kaynak: 5434 sayılı Kanun, m. 36 ve m.37.

İştirakçilere tanınacak itibari hizmet müddetleri hesaplanırken, fiili hizmet müddeti zammına tabi süreler kapsam dışında bırakılmaktadır. 5434 sayılı Kanun'un 36. maddesine göre itibari hizmet müddetlerinin fiili hizmetlere ekleneceği süreler 3 aydan az ve eklenecek itibari hizmet müddetinin toplamı ise 5 yıldan fazla olamaz.

Yukarıda yer verdiğimiz düzenlemeden anlaşılacağı üzere, sigortalıların ilgili meslek ve unvanlara sahip olmaları itibari hizmet müddetini kazanmaları açısından yeterli görülmemiş, ayrıca ağır ve yıpratıcı durumun gerçekleşmesi şartı aranmıştır. Örnek olarak, m. 36'da harp ve seferberlik halinin ortaya çıkması itibari hizmet müddetinin kazanılabilmesi için tek başına yeterli görülmemiş, bu iştirakçilerin harp ve seferberliğe bizzat katılmaları da ayrıca aranmıştır (Sözer, 1998b).

4. SONUÇ

Günümüzde farazi sigortalılık uygulaması, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesinde "fiilî hizmet süresi zammı" başlığı altında düzenlenmiştir. Her ne kadar güncel uygulama bu madde kapsamında yürütülmekte olsa da 2008 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu öncesinde yürürlükte olan sosyal güvenlik mevzuatında yer alan farazi sigortalılık uygulamalarının etkisi günümüzde de devam etmektedir. Sosyal güvenlik reformu öncesinde yürürlükte bulunan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nda, farklı farazi sigortalılık uygulamalarına yer verilmiştir.

506 sayılı Kanun'da itibari hizmet sürelerine ilişkin birden fazla düzenleme yer almakta olup, bunlar Kanun'un 60/E maddesinde yeraltı işlerinde

çalışan sigortalılara ve ek 5. maddesinde diğer ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalılara yönelik hükümlerden oluşmaktadır. İlk olarak, 506 sayılı Kanun'un 60/E maddesi uyarınca, maden işyerlerinin yeraltı işlerinde en az 1800 gün çalışmış sigortalıların, bu süreler için ödedikleri toplam prim ödeme gün sayısının dörtte biri oranında itibari hizmet süresi kazanacakları hüküm altına alınmıştır.

506 sayılı Kanun çerçevesinde itibari hizmet süresine ilişkin bir diğer düzenleme Ek 5. maddede yer almaktadır. Bu madde uyarınca, sigortalıların itibari hizmet süresinden yararlanabilmeleri için bazı şartları yerine getirmeleri gerekmektedir. Buna göre, kişinin 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olması, hizmet sürelerinin Kanun'da belirtilen işlerde geçmesi ve bu işlerde en az 3600 gün prim ödemiş bulunması şarttır. Belirtilen koşulları sağlayan sigortalılara, her bir tam yıllık hizmet süresi için 90 günlük ek süre verilmekte ve bu süreler sigortalılık sürelerine ilave edilmektedir. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihe kadar kazanılan itibari hizmet süreleri, sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için öngörülen yaş hadlerinden indirilebilmektedir.

Çalışanların, 5434 sayılı Kanun çerçevesinde düzenlenen fiili hizmet müddeti zammı uygulamasından yararlanabilmeleri için öncelikle 5434 sayılı Kanun'a tabi iştirakçi olmaları ve fiili hizmet müddeti kapsamına alınmış işkollarında fiilen çalışmaları gerekmektedir. Fiili hizmet sürelerinin emeklilik işlemlerine etkili olduğu tüm hususlar için fiili hizmet müddeti zammı da etkili olmaktadır. Ancak, bu surette indirilecek sürenin toplamı 8 yılı aşmamaktadır. Bununla birlikte, söz konusu sınırlama lokomotif makinistleri ve ateşçileri açısından uygulanmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Alper, Y. (2020). *Sosyal Sigortalar Hukuku* (10. Bası.). Bursa: Dora.
- Araslı, U. (2007). İtibari Hizmetten Kimler Yararlanacak? *Sicil*, (7), 127-140.
- Arıcı, K. (2022). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (2. Bası.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Başbuğ, A. (2013). *Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Sigortalar*. Ankara: Şeker-İş.
- Başbuğ, A. (2017). *Sosyal Güvenlik Sistemimizde Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Uygulama Sorunları*. Ankara: Petrol-İş.
- Başterzi, F. (2006a). *Yaşlılık Sigortası*. Ankara: Tisk.
- Başterzi, F. (2006b). *Yaşlılık Sigortası Bakımından Sosyal Güvenlik Normlarının Uyumlaştırılması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Başterzi, S. (2008). Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler. *Sempozyum Tebliğleri Kitabı* içinde (ss. 80-101). Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, sunulmuş bildiri.
- Centel, T. (2021). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (1. Baskı.). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Çavuş, Ö. H. (2015, 1 Ocak). Sosyal Güvenlik Sisteminde Fiili (İtibari) Hizmet Süresi Zammı Düzenlemeleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(44).
- Elma, R. (2022). *Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku* (6. Bası.). Ankara: Seçkin.
- Ergin, H. (2009). 5510 Sayılı Kanunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması. *Sicil*, (15), 183-192.
- Esemen, A. (2022). *Sosyal Güvenlik Davaları*. Ankara: Seçkin.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Beta (19. Baskı.). İstanbul: Beta Basım Yayımları.
- Kuruca, M. ve Özdamar, M. (2013). *Tüm Yönleriyle Emeklilik* (2. Bası.). Ankara: Yaklaşım.
- Oral, İ. (2009). 5510 Sayılı Kanun'una Göre Fiili Hizmet Süresi Zammına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi. *Çimento İşveren*, 20-43.
- Sözer, A. N. (1998a). İtibari Hizmet Müessesesi ve İtibari Hizmet ile İlgili Bazı Uygulama Sorunları. *Çimento İşveren*, 1-9.
- Sözer, A. N. (1998b). İtibar Hizmet Müessesesi ve İtibari Hizmetle İlgili Bazı Uygulama Sorunları. *Çimento İşveren Dergisi*, 12(3), 1-10.
- Sözer, A. N. (2023). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (6. Baskı.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sümer, H. H. (2023). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (4. Bası.). Ankara: Seçkin.
- Tezel, T. Z. (2024). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Fiili Hizmet Süresi Zammı*. İstanbul: On İki Levha.
- Tuncay, C. (2006). Yeni Sistemde Fiili Çalışma İlişkinine Dayanmayan Sigortalılık. *Mercek*, 68-75.
- Tuncay, C., Ekmekçi, Ö. ve Gülver, E. (2023). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (22. Baskı.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Türkcan, C. (2020). Maden Yeraltı İşlerinde Çalışan Sigortalıların Aylığa Hak Kazanma Şartları ve Aylık Hesabı. *Lebib Yalkın*, (193).

ELEKTRONİK KAYNAKÇA

<https://kazanci.com.tr/>

<https://www.lexpera.com.tr/>

YEDİNCİ BÖLÜM:

ADLİ MUHASEBE ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Yunus BÖRÜTEÇENE*
Kadir GÖKOĞLAN**

GİRİŞ

Adli muhasebe, finansal ve ticari işlemlerle ilgili hukuki uyumsuzlukların çözülmesinde muhasebe tekniklerinin ve finansal analizlerin kullanıldığı bir alandır. Bu alan, özellikle mali suçlar, dolandırıcılık, vergi kaçakçılığı, yolsuzluklar, varlıkların değerlemesi, iş sözleşmelerinden doğan anlaşmazlıklar ve şirket birleşme-devralmalarındaki sahtekarlıkların tespit edilmesinde önemli bir rol oynar.

2000’li yılların başlarında, adli muhasebe daha çok ticaretin ve finansın gelişmiş olduğu ülkelerde, özellikle Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde yaygın olarak kullanılmaya başlamıştır. Ancak küresel ekonomik krizler, finansal dolandırıcılıklar ve şirketlerin yolsuzlukları gibi olaylar, adli muhasebenin önemini her geçen yıl artırmıştır. 2008 yılındaki finansal kriz sonrasında, pek çok ülkede özellikle finansal suçlar ve bu suçların çözülmesinde muhasebe uzmanlarına olan ihtiyaç büyük bir hızla artmıştır. 2010 yılından itibaren dijitalleşme, blockchain teknolojileri ve siber suçlarla mücadele konuları, adli muhasebe alanında önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Dijital verilerin artan kullanımı, muhasebe verilerinin analizi, veritabanı yönetimi ve yazılım tabanlı çözümler, adli muhasebenin farklı boyutlarını etkileyen temel faktörler olmuştur. Bu yıllarda yapılan çalışmalar,

*

** Doç. Dr., Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, Diyarbakır, kadir.gokoglan@dicle.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6397-8477.

dijital forensics (dijital adli tıp) ve dijital muhasebe uygulamalarının entegrasyonunun öneminin arttığı görülmektedir.

2016 yılında özellikle Avrupa Birliği'nde Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR) ve 30 Haziran 2002'de ABD'deki Sarbanes-Oxley Yasası gibi düzenlemeler, adli muhasebecilerin çalışmalarını daha da önemli hale getirmiştir. 2020'lerden itibaren, kişisel verilerin korunması, şirket içi denetimlerin güçlendirilmesi ve finansal raporlama süreçlerinin şeffaştırılması konularında önemli değişiklikler ve yeni düzenlemeler getirilmiştir. Adli muhasebe yıllar içerisinde yapılan çalışmalar ile birlikte teorik ve pratik bilgi birikimini büyük ölçüde artırmıştır. Küresel ekonomik değişiklikler, dijitalleşme, yeni yasal düzenlemeler ve teknolojinin gelişimi, adli muhasebe uzmanlarının karşılaştığı zorlukları ve fırsatları şekillendirmiştir. Adli muhasebe, sadece mali suçların tespitinde değil, aynı zamanda daha geniş anlamda finansal şeffaflık ve adaletin sağlanmasında önemli bir araç haline gelmiştir. Bu çalışmada öncelikle adli muhasebe ile ilgili kavramsal bilgilere yer verilmiş sonrasında ise adli muhasebeye ilişkin yapılan akademik çalışmalar incelenmiştir. Analizler sonucunda ise yapılan çalışmalara ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Serbest piyasada faaliyet gösteren firmalar arasında gerçekleşen karşılıklı rekabet, globalleşme ile birlikte dünya çapında serbest piyasalarda yaygın olarak görülmekte ve firmalar üzerinde etki göstermektedir. Firmalar arasında gerçekleşen rekabet ortamında “zirvede yer alma ve yüksek marjda kar elde etmek” çabası firmaları çoğu zaman farklı hile ve yolsuzluklara sevk etmektedir. Bilimsel ve teknik imkanlar da rekabet ortamında firmaların başvurduğu önemli faktörlerden biridir. Bu kapsamda adli muhasebe hem hukuk hem de muhasebe konuları ile birlikte birden fazla bilim dalının faydalandığı yöntem ve tekniklere başvurarak firmalarda ortaya çıkan hem hilelerin hem de yolsuzlukların tespit edilmesinde, bunların müdahale edilmesi ve aynı durumun yaşanmaması için girişilen hukuksal mücadelede büyük öneme sahip bir yöntemdir (Çabuk ve Yücel, 2012). Başka bir ifade ile belirtmek gerekirse adli muhasebe; belirli bir sonuca ulaşmak için muhasebe, denetim ve araştırma tekniklerinin birleştirilmesini ifade etmektedir (Chary ve Kiranmai, 2006).

Adli muhasebe mesleğinin ortaya çıkış nedenlerinin ilki, firmaların gün geçtikçe artan hilelere karşı çözüm üretememe sonucunda başvurdukları muhasebecilerden istemiş oldukları hizmet türlerinin farklılık göstermesidir. Firmalarda oluşan hem hilelerin hem de yolsuzlukların belirlenmesinde muhasebe disiplininin sorumluluğunda olduğu görülmekte ve firma bünyesinde hem denetçi hem de muhasebecilerden bu konuda hizmet beklenmektedir. Muhasebe deneticilerinin görevi genel olarak kabul edilmiş muhasebe standartlarına bağlı bir şekilde yapılan çalışmaları gözden geçirmektir. Böylelikle firmalarda hilelerin tespit edilerek ortaya çıkartılması ve önlenmesi ile ilgili konularda muhasebecilerin bilgi ve tecrübelerinde eksiklikler olduğu görülmüş ve adli muhasebecilik mesleğine gereksinimin olduğu anlaşılmıştır (Kaya, 2005). Mesleğinde başarı göstermiş bir adli muhasebecide bulunması gereken özellikler ve bir takım bireysel nitelikler taşıması gerekmektedir. Adli muhasebeci gizli bilgileri koruyabilmeli, mesleğindeki bilimsel ve teknik gelişmeleri izlemeli ve aynı zamanda meraklı bir kişiliğe sahip olmalıdır. Görevini ifa ederken karşılaştığı negatif durumlar karşısında sabırlı olmalı, hemen vazgeçmemeli ve ısrarcı olmalıdır. Sezgi ve hisleri güçlü olmalı ve işi ile ilgili konularda şüpheli olmalı, yaratıcı yönü gelişmiş olmalıdır. İkili ilişkilerinde başarılı, yazılı ve sözlü iletişim yeteneğinin kuvvetli ve aynı zamanda güven duygusunu beslemesi gerekmektedir (Pazarçeviren, 2005; Gülten, 2010).

Dünya üzerinde adli muhasebenin uygulandığı yerleri incelediğimizde kısmen Kanada ve Avrupa Birliğine üye olan devletlerde faaliyet alanı bulunan adli muhasebe temel kaynağını ABD'deki uygulamalardan aldığı görülmektedir. Adli muhasebe kavramı, Ülkemiz için ise yeni denilebilecek bir kavramdır (Gülten, 2010: 312). 21. yy'den önce tam manasıyla adli muhasebe disiplini ile ilgili olarak Türkiye Cumhuriyeti Devletinde herhangi bir çalışma olmadığı görülmüştür. Bu durumun temel nedeni Türkiye de tam manasıyla adli muhasebe disiplininin vazgeçilmezi olan dava destek danışmanı, uzman tanıklık ve hile denetçisi uygulamalarının entegrasyonunun sağlanamamasıdır. Öte taraftan ülkemizde adli muhasebe çalışma faaliyetleri ile yakından ilgi gösteren ilke ve prensiplerinin yürütülmesini sağlayan kurum ve kuruluşlar Avrupa da faaliyet gösteren benzer kuruluşlara nispeten yeni kurulmuştur (Kurt ve Elagöz, 2015).

Türkiye’de adli muhasebe ile ilgili olarak kanuni bir düzenleme yapılmamasından dolayı adli muhasebecilik mesleğini ilgilendiren konuları inceleyebilecek uygulamaların yapıldığı birden fazla kurum ve kuruluş mevcuttur. Bu kurum ve kuruluşlar denilince akla ilk gelen Maliye Bakanlığı Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı (MASAK)’ın geldiği görülmektedir. Direk Maliye Bakanına bağlı bir şekilde görev yapan MASAK, suçtan elde edilen kazançların aklanması ve terör örgütlerinin finansmanının engellenmesi konularında faaliyet göstermektedir. Öteki bir kurum ise Maliye Bakanlığı Maliye Teftiş Kurulu Başkanlığı’dır. Kamusal harcamaları, milli emlak, vergilendirme ve personel işlemlerini yürüterek teftiş kapsamında mali denetim, performans denetimi, bilgi işlem sistemi denetimi, uygunluk denetimi gibi faaliyetleri yürütmektedir. Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı ise gelirlerin toplanması, Türk vergi sisteminin basit ve anlaşılır hale getirilmesi ve vergiye olan uyumun artırılması konularıyla görevlidir. Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğü vergi incelemesi hariç inceleme, araştırma ve ekonomik analizler yapmaktadır. Hazine Müsteşarlığı Hazine Kontrolörleri Kurulu, hem kamu hem de özel sektör denetimlerini gerçekleştirmektedir. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu (BDDK), bankacılık alanında hukuk ve bilişim destekleri sağlayarak denetim faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), serbest piyasada firmalara yatırım yapan mevduat sahiplerinin hem haklarını hem de çıkarlarını muhafaza etmek, serbest piyasada faaliyet gösteren firmaların adil ve etkin çalışmasını sağlamak için gözetim ve denetim faaliyetlerini yürütmektedir (Kurt ve Uçma, 2009: 168-169). Bu bağlamda adli muhasebe, muhasebenin tüm konularını kapsamakla beraber en fazla hukuk alanına hizmet sunar (Doğan, 2018).

2. METODOLOJİ

Araştırma kapsamında web of science veri tabanında “forensic accounting”, anahtar kavramları dikkate alınarak tarama yapılmış tarama sonucunda 243 çalışma üzerinde bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamına alınan çalışmaların tamamı yabancı kökenli olup elde edilen veriler plain text file (txt) formatında kaydedilmiştir.

Bibliyometrik analiz için Web of Science veri tabanından elde edilen çalışmalar için “VosViewer” programından da faydalanılmıştır. Çalışma sonuçları tablo, şekil ve grafikler yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

3. BULGULAR

Çalışmada elde edilen veriler, bibliyografik analizlere tabi tutularak şekil ve tablolar halinde sunulmaya çalışılmıştır. Öncelikle çalışmalara yönelik genel bulgular analiz edilmiştir. Daha sonra alanda yazılan makale ve yazarları hakkında bilgi verilmiştir. Son olarak muhasebe meslek etiği alanındaki çalışmaların kavramları dikkate alınarak analizler gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

3.1. Bibliyometrik Analizlerden Elde Edilen Bulguların Analizi ve Görselleştirilmesi

Bu bölümde WOS veri tabanından elde edilen veriler üzerine bibliyometrik analiz gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

3.1.1. Adli Muhasebe Alanındaki Çalışmaların Yayınlanma Türü Kategorisi Açısından Değerlendirilmesi

Adli muhasebe alanındaki çalışmaların yayınlanma türüne göre değerlendirilmesi Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1. Adli Muhasebe Alanındaki Çalışmaların Yayınlanma Türü Kategorisi

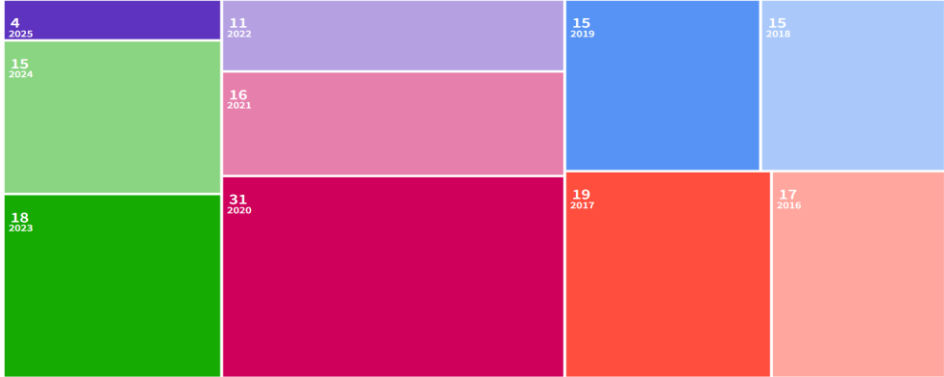


Şekil 1’e göre en fazla adli muhasebe alanında makalenin yayınlandığı görülmektedir. İkinci olarak sempozyum kitabında yayın yapıldığı tespit edilmiştir.

3.1.2. Adli Muhasebe alanındaki çalışmaların yayın yılı kategorisi

Adli muhasebe alanındaki çalışmaların yayınlanma yılına göre değerlendirilmesi Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Adli Muhasebe alanındaki çalışmaların yayın yılı kategorisi

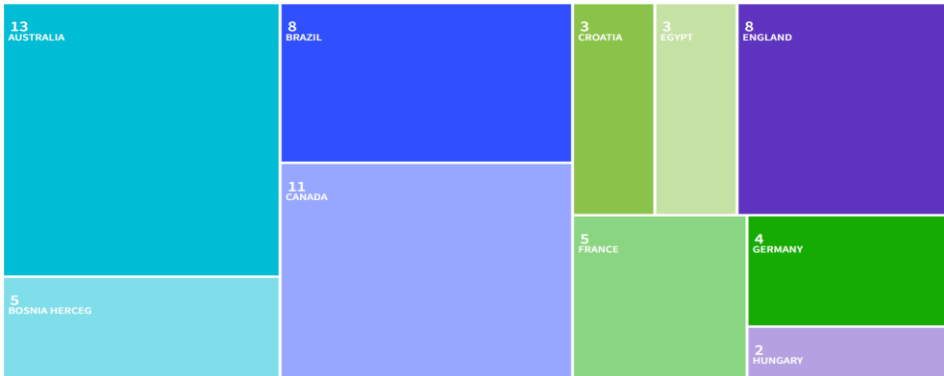


Şekil 2’ye göre en fazla adli muhasebe alanında çalışma 2020 yılında yayınlandığı görülmektedir. İkinci olarak 2017 yılında yayın yapıldığı tespit edilmiştir.

3.1.3. Adli Muhasebe alanındaki çalışmaların yayınlanan ülke kategorisi

Adli muhasebe alanındaki çalışmaların yayınlanan ülkeye göre değerlendirilmesi Şekil 3’te gösterilmiştir.

Şekil 3. Adli Muhasebe alanındaki çalışmaların yayınlanan ülke kategorisi



Şekil 3'e göre en fazla adli muhasebe alanında çalışma Avusturalya'da yayınlandığı görülmektedir. İkinci olarak Kanada'da yayın yapıldığı tespit edilmiştir.

3.1.4. Adli Muhasebe alanındaki çalışmaların Web of Science Index kategorisi açısından değerlendirilmesi

Adli muhasebe alanındaki çalışmaların WOS İndeksine göre değerlendirilmesi Şekil 4'te gösterilmiştir.

Şekil 4. Adli Muhasebe alanındaki çalışmaların WOS İndeksi kategorisi

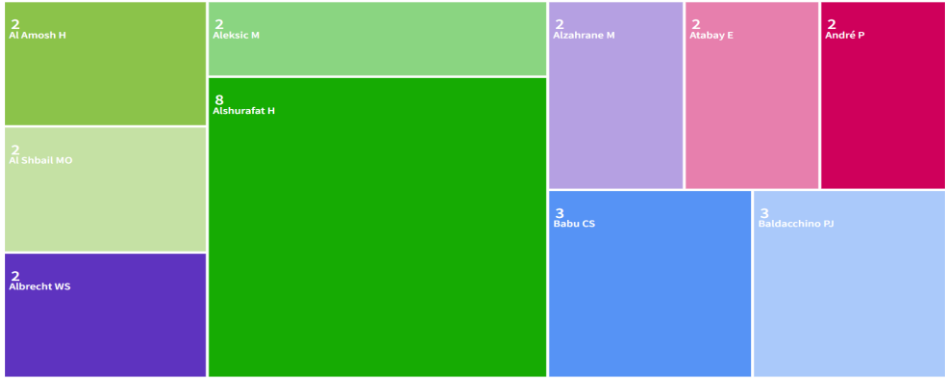


Şekil 4'e göre en fazla adli muhasebe alanında çalışma Emerging Sources Citation Index (ESCI) olarak yayınlandığı görülmektedir. İkinci olarak Social Sciences Citation Index (SSCI) yayın yapıldığı tespit edilmiştir.

3.1.5. Adli Muhasebe alanındaki çalışmaların yazar kategorisi açısından değerlendirilmesi

Adli muhasebe alanındaki çalışmaların yazar kategorisine göre değerlendirilmesi Şekil 5'te gösterilmiştir.

Şekil 5. Adli Muhasebe alanındaki çalışmaların yazar kategorisi



Şekil 5'e göre en fazla adli muhasebe alanında yayın yapan yazarın Alshurafat H. olarak görülmektedir. İkinci olarak Grima S. yayın yaptığı görülmektedir.

3.2. Adli Muhasebe Alanı ile İlgili Atıf Analizi

Bu bölümde muhasebe ve denetim alanındaki çalışmalar ilişkin atıf analizi yapılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda görsel haritalama yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler VOSviewer programında görselleştirilerek yorumlanmaya çalışılmıştır.

Şekil 6. Adli Muhasebe Atıf Bilgileri

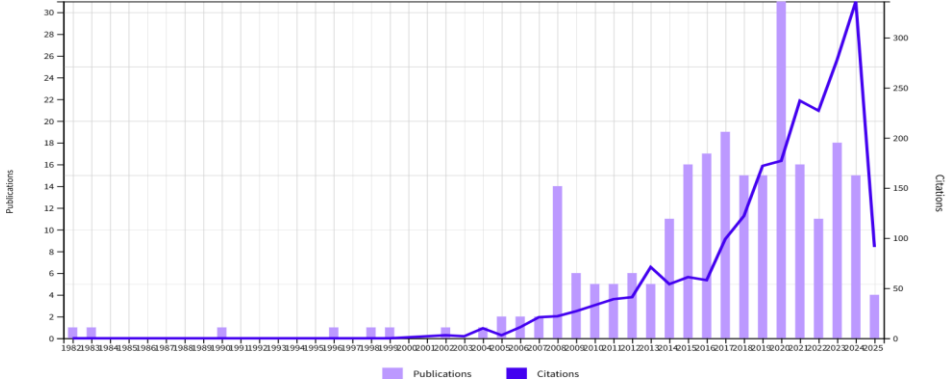
Publications	Citing Articles	Times Cited	H-index
243 Total From 1982 to 2025	1,619 Analyze Total 1,524 Analyze Without self-citations	2,198 Total 9.05 Average per item 1,759 Without self-citations	23 H-index

Genel atıf durumu dikkate alındığında 1982-2025 yılları arasında toplamda 243 yayın yapılmıştır. Bu sayı, alanın henüz gelişmekte olduğunu veya çok niş bir konuyu temsil ettiğini göstermektedir. Özellikle pandemi döneminde yapılan güncel çalışmaların artması bu sayıyı son yıllarda yukarı çekmiş olabilir. Bu yayınlara toplamda 1.619 farklı makale atıf yapmıştır. Öz atıflar hariç tutulduğunda 1.524 farklı çalışma bu yayınları kaynak olarak göstermiştir. Bu da araştırma alanının diğer disiplinler ya da çalışmalar tarafından ilgi gördüğünü ve takip edildiğini gösterir. Yayınlar toplamda 2.198 kez atıf almıştır. Öz atıflar hariç tutulduğunda 1.759 atıf, bu alandaki yayınların etkili olduğunu göstermektedir. Makale başına ortalama atıf sa-

yısı 9.05, yani her bir yayının ortalama olarak 9 defa atf aldığı görülmektedir. Bu oldukça iyi bir göstergedir ve alandaki yayınların etkili olduğunu gösterir. H-indeks değeri 23, bu alanda en az 23 yayının her birinin en az 23 kez atf aldığını gösterir. H-indeks, bir araştırma alanının etki gücünü ve sürekliliğini temsil eder. Bu bağlamda 23, orta düzeyde güçlü bir etkiyi göstermektedir.

Araştırma alanı, özellikle pandemi döneminden itibaren ivme kazanmış olabilir. Makale başına düşen atf ortalaması yüksek ve bu durum, yayınların kaliteli dergilerde yer aldığını ya da yaygın olarak kullanıldığını göstermektedir. H-indeksin 23 olması, alandaki bazı çalışmaların uzun vadede bilimsel etki yarattığını kanıtlar niteliktedir. Toplam yayın sayısı daha yüksek alanlara kıyasla düşük kalsa da, etki bakımından dikkat çekici bir performans söz konusudur.

Şekil 7. Adli Muhasebe Atf Grafiği



Şekil 7'ye göre 2000 yılı öncesi: Adli muhasebe konusu akademik literatürde oldukça sınırlı bir şekilde yer almış; bu dönemde yılda yalnızca 1-2 yayınlı iletilmiştir. 2005-2010 arası: Alanın yavaş yavaş gelişmeye başladığı görülmüştür. Bu yıllarda yılda 5-10 yayına çıktığı görülmüştür. 2015-2022 dönemi: Bu yıllar, adli muhasebe alanında en yoğun yayın yapılan dönem olmuştur. 2022 yılı yaklaşık 30 yayınlı zirve noktası. 2023-2025: Azalma var gibi görünse de, 2025 verilerinin yıl tamamlanmadan alındığı düşünülmelidir. 2010'a kadar oldukça düşük atıf sayıları mevcut. Bu da alanın başlangıçta sınırlı etkiye sahip olduğunu gösteriyor. 2015 sonrası atıflarda istikrarlı bir artış var. Özellikle 2020-2023 arası patlama yaşanmış ve atıf sayısı 300'ün üzerine çıkmıştır. Bu, yapılan çalışmaların alan uzmanları ve araştırmacılar

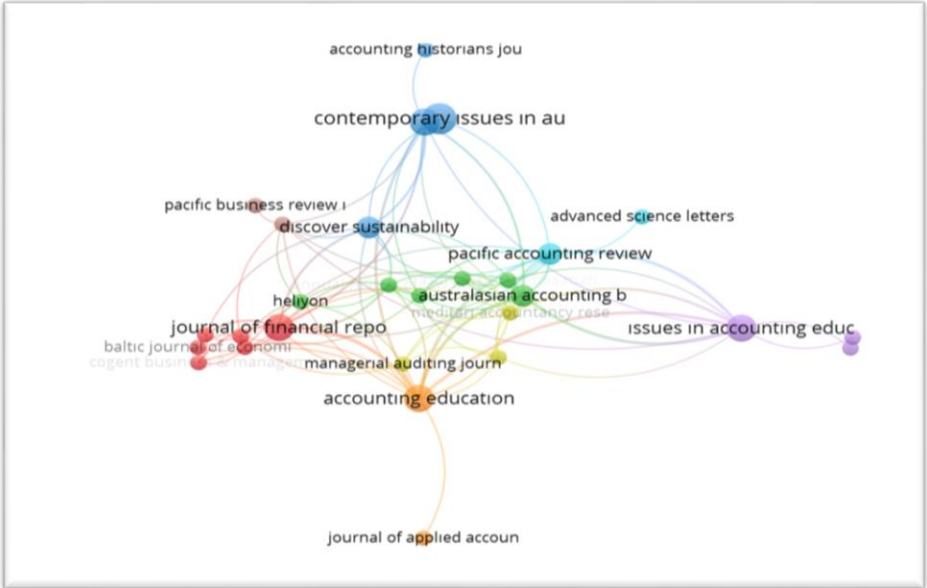
tarafından aktif olarak referans alındığını gösteriyor. Atıf başına ortalama oran (9.05) da oldukça yüksek. Bu da yayınların kaliteli ve etkili olduğunu işaret ediyor. H-indeksi, adli muhasebe literatüründe belirli sayıda çalışmanın yüksek sayıda atıf aldığını gösteriyor. Bu da alanın olgunlaşma aşamasına geçtiğini ve kalıcı bir akademik ilgi oluşturduğunu gösterir.

Adli muhasebe, özellikle finansal dolandırıcılık, beyaz yaka suçları, denetim açıkları ve iç kontrol zayıflıkları gibi konuların ön plana çıkmasıyla önem kazanmıştır. COVID-19 sonrası kurum içi suiistimallerin artması, uzaktan çalışma koşulları, dijital dolandırıcılık gibi faktörler adli muhasebe konularını daha da kritik hale getirmiş olabilir. Yayın ve atıf artışı, alanın yalnızca akademide değil, uygulamada da talep gördüğünün bir göstergesidir. Bu eğilimler doğrultusunda adli muhasebe, interdisipliner çalışmalara açık, gelecekte de büyümesi beklenen bir araştırma alanı olarak değerlendirilebilir.

3.2.1. Adli Muhasebe Alanındaki En Çok Atıf Alan Dergiler

Adli muhasebe alanındaki çalışmaların en çok atıf alan dergilere göre değerlendirilmesi Şekil 8’de gösterilmiştir.

Şekil 8. Adli Muhasebe Alanında Atıf Alan Dergilerin Ağ Haritası



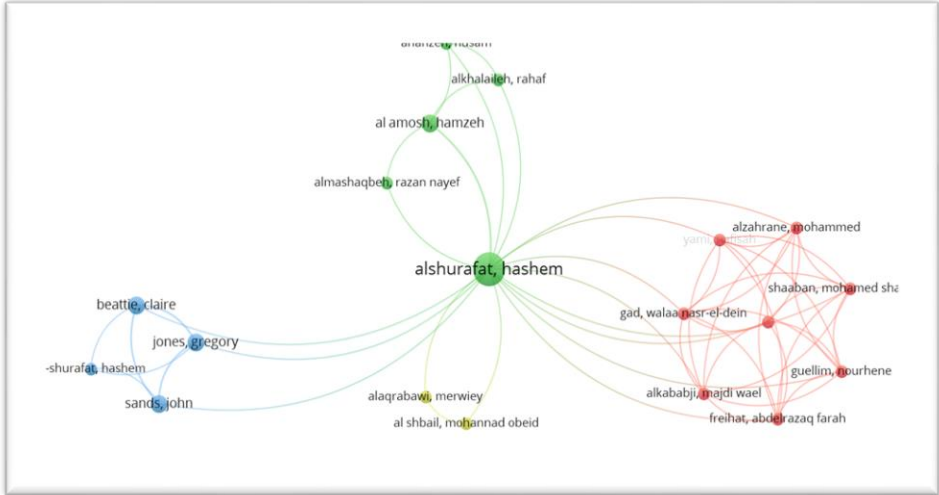
Şekil 8, akademik dergiler arasındaki atıf ilişkilerini (co-citation analysis) gösteren bir ağ haritasıdır. Düğümler (noktalar), dergileri temsil ederken; aralarındaki çizgiler, bu dergiler arasında sık gerçekleşen eşzamanlı atıf ilişkilerini ifade etmektedir. "Contemporary Issues in Auditing", ağın merkezinde yer alıyor ve farklı kümelerle bağlantılıdır. Bu, dergi adli muhasebe alanında kilit bir rol oynadığını göstermektedir.

"Journal of Financial Reporting" ve "Managerial Auditing Journal", adli muhasebe ile doğrudan bağlantılı sayılabilecek dergilerdir. Bu dergilerin merkezde olması, finansal raporlamadaki hata, hile ve etik sorunların akademik literatürde önemli olduğunu gösteriyor. "Accounting Education" dergisiyle olan güçlü bağlar, adli muhasebe konularının muhasebe eğitimiyle de entegre çalışıldığını gösteriyor. Bu, özellikle muhasebe meslek mensuplarının etik ve sahtekârlıkla mücadele eğitimi açısından kritiktir. Literatürde adli muhasebe alanı belirli dergiler etrafında yoğunlaştığını (özellikle "Contemporary Issues in Auditing", "Managerial Auditing Journal", "Journal of Financial Reporting") ortaya koymaktadır.

3.2.2. Adli Muhasebe Alanındaki En Çok Atıf Alan Yazarlar

Adli muhasebe alanındaki çalışmaların en çok atıf alan yazarlara göre değerlendirilmesi Şekil 9'da gösterilmiştir.

Şekil 9. Adli Muhasebe Alanında Atıf Alan Yazarların Ağ Haritası



Şekil 9, akademik yayın yapan yazarların atıf ilişkilerini gösteren bir ağ haritasıdır. Şekil 9'a göre en fazla Alshurafat H.'nin etrafında yoğunlaşmış bir atıf sistemi görülmektedir. Belirtilen yazar adli muhasebe alanının öncülerinden biri olduğu görülmektedir.

3.2.3. Adli Muhasebe Alanındaki En Fazla Kullanılan Kelimeler

Adli muhasebe alanındaki çalışmaların en fazla kullanılan kelimelere göre değerlendirilmesi Şekil 10'da gösterilmiştir.

nun, adli muhasebe araştırmalarında daha da ön plana çıkması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Chary, S. T. ve Kiranmai, J. (2006). Forensic Accounting: The Panacea for Corporate Ills; The Management Accountant. *Official Organ of The Institute of Cost and Works Accountants of India*, 41(4).
- Çabuk, A. ve Yücel, E. (2012). Adli Muhasebecilik Mesleği ve Türkiye’de Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (54): 27-50.
- Doğan, A.F. (2018). Yargı Denetiminde Adli Muhasebecilik ve Hile İncelemesi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Gülten, S. (2010). *Adli Muhasebe Kavramı ve Adli Müşavirlik Mesleği*, Ankara Barosu Dergisi, 68 (3), 311-320.
- Kaya, U. (2005). Muhasebe Mesleğinde Adli Muhasebe Uzmanlığı ve Türkiye Açısından Gerekliliği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 50-55.
- Kurt, A. ve İ. Elagöz. (2015). 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Perspektifinden Adli Muhasebecilik Mesleğine Bakış. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 10(1), 213-238.
- Kurt, G. ve Uçma, T. (2009). Adli Muhasebecilik Mesleği ve Adli Muhasebeci Olabilme Sürecinin Türkiye’deki ve Amerika’daki Yasal Düzenlemeler Açısından Karşılaştırılması, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 160-178.
- Pazarçeviren, S. Y. (2005). Adli Muhasebecilik Mesleği. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 1-19.

SEKİZİNCİ BÖLÜM:

ADLİ DENETİM KAVRAMI: KAVRAMSAL BİR ÇERÇEVE

Meryem KÖK*
Kadir GÖKOĞLAN**

GİRİŞ

Finansal tablolar işletme yönetimine aldıkları ve alacakları kararlar için yol göstermektedir. Ancak finansal tablo düzenleyicileri veya işletme yönetimi bazen etik olmayan bazı yolları kullanarak işletme veya firma hakkında olmasını umut ettikleri sonuçları oluşturmaktadır. Bunu da finansal tablolarda hile ve yolsuzluk gibi birtakım yöntemler ile gerçekleştirmektedirler. Hile kavramı; işletme yönetiminden sorumlu olanların, işletmede çalışan personelin veya işletme dışı bağlantıda olunan şahısların kendileri adına ya da işletme adına fayda sağlamak için kasıtlı olarak gerçekleştirdiği, yasal olmayan bir davranış biçimi olmaktadır. Burada dikkat çekilmesi gereken nokta kasti olarak eylemin gerçekleştiriliyor olmasıdır (Bayraktar, 2007). Hile, bireyin kendi menfaati için haksız kazanç sağlaması amacı taşımaktadır ve gizli, planlı olarak gerçekleştirilmektedir (Bunget & Dumitrescu, 2009). Tüm bu sebeplerle işletmelere faaliyetlerini yürütmeleri, güven oluşturmaları, devamlılığını sağlamaları noktasında oldukça zorluk oluşturan hile en temel sorun olmaktadır (Perri & Brody, 2012).

Yakın tarihte gerçekleşmiş olan muhasebe skandalları hilenin oluşturduğu olumsuzluğu gözler önüne sermiştir. McKesson & Robbins (1938), muhasebe skandalı öyle etkili olmuş ki AICPA denetçilerin işletmenin alacak ve stok kayıtlarını tasdik etmelerini talep eden birtakım standartların kabul edilmesini sağlamıştır. Enron (2001), Arthur Andersen muhasebe firması

* Bilim Uzmanı, Diyarbakır, kokmrym@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8013-1240.

** Doç. Dr., Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, Diyarbakır, kadir.gokoglan@dicle.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6397-8477.

tarafından 1992'den beri denetlenen Enron firmasının şirketin oldukça yüksek olan borcunu ve oluşan zararı finansal tablolarda göstermediğini ve bunu gizlediğini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca Financial Corporation of America (1988), Global Crossing (2002), Adelphia Communications Corp. (2002), WorldCom (2002), Madoff (2008), İmar Bankası, Emlak Bank gibi daha nice-leri bu anlamda skandallara imza atmıştır. Bu skandallarla birlikte yatırımcıların piyasalara olan güveni azalmıştır. Sadece işletme içi değil hem ülke ekonomisi hem de küresel ekonomi zarar görmüştür (Manurung & Hardika, 2015). Zaman içerisinde teknolojik gelişmelerin ilerlemesi, yaşamı kolaylaştıran dijital hamlelerin atılması ile yeni hile ve yolsuzluk yöntemleri meydana gelmiştir. Bunların tespiti ve önlenmesi oldukça önemli olmaktadır. Bu nedenle hile gibi olumsuzlukları gidermek maksadıyla muhasebe ve denetim alanlarında yeni uygulamalar meydana getirilmiştir. Adli muhasebe ve adli denetim gibi yeni meslek alanları oluşmuştur (Pamukçu, 2017).

İşletmelerde hile eyleminin ortaya çıkarılması meydana gelen yüksek maliyetler nedeniyle işletme yönetimini zorlayan bir durum olmaktadır. Bu nedenle hileli eylemin meydana gelmeden tespit edilmesi ve önlemlerin alınması elzem olmaktadır. Etkin bir iç kontrol ile beraber hile eylemi kontrol altında tutulabilmektedir. Çünkü hileler genel olarak yakalanılmayacağı düşüncesiyle gerçekleştirilmektedir (Abiola & Oyewole, 2013; Biegelman & Bartow, 2012). Ayrıca denetim faaliyetlerinin işletme sistemine entegre edilmesi ile de finansal raporlar üzerinde gerçekleştirilen hile eyleminin tespiti, değerlendirilmesi ve gerekli adımların atılması noktasında yönetim kademesine fayda sağlayacaktır (Kaya & Uzay, 2018). Bu da etkin bir iç kontrol ile işletmeye ait finansal verilerin muhasebe ilke ve kurallarına uygunluğuna, mali tabloların doğru, güvenilir ve tam bir şekilde sunulmasını zorunlu kılmaktadır. Usuls zl ğ n tespit edilmesi noktasında doğru ve tam bir uygulama adımı olmaktadır. Bununla beraber bağımsız bir dış denetim uzmanı ile de kontrol aşamasının sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi sağlanabilmektedir (Petraşcu & Tamas, 2013).

Denetim faaliyetinde belli periyotlarla gerçekleşen mali tabloların mevzuata uygunluğuna bakılmakta, hile tespiti için özel bir analiz gerçekleştirilmemektedir. Yasal olan mevzuat üzerinde ve zorunlu olarak belli tarih aralıklarında gerçekleştirilmesi gereken işlemlerin oluşturduğu bir denetim faaliyeti olmaktadır. Oysa adli denetim faaliyeti, Tüm bu prosedürlerin gerçekleştirilmesi neticesinde muhtemel hile eyleminin olma olasılığının y k-

sek olduğu ve belli kırmızı bayrakların olduğunun görülebildiği durumlarda hile eylemini raporlarla ifade etmek için talep üzerine gerçekleştirilen yargı yolunun da dahil olduğu bir denetim faaliyeti olmaktadır. Denetim faaliyeti, mali bilgilerdeki hileli işlemlerin, mali belgelerle yanlış ve yanıltıcı beyanlarda bulunmanın risklerini minimize etmek, güvenilir ve dürüst bilgilerin teminini sağlamak amacı ile hareket etmektedir. Denetim faaliyetini yerine getiren denetçi ise muhasebe, mali tablo analizi ve denetim işlemi konusunda uzman olan gerekli ve yeterli eğitimlerle kendini kanıtlamış uzman kişi olmaktadır (Moyes vd., 2006). Denetçi bağımsız denetim işlemini gerçekleştirirken farkındalık, teori ve metodoloji yöntemleri doğrultusunda hareket etmektedir (Vona, 2012);

Bağımsız denetim; ekonomik faaliyet ve durumlarla alakalı amaçların önceden belirlenmiş mevzuat ve işleyişe göre uygunluğunu incelemek, ortaya çıkan sonuçları ve kanıtları ilgili bilgi kullanıcılarına sunmak, güvenilir, dürüst, sistemli ve yasal bir denetim süreci olmaktadır. Yani gerçekleştirilmiş olan mali işlemlerin denetimlerinin sağlanması, güvenilir ve verimli olup olmadığının kontrollerinin yapılması süreci olmaktadır. Bağımsız denetim faaliyeti, alanında uzman biri tarafından kurum adına mali raporlardaki işlemlerin güvenilirliğini inceleyen birbirleri ile bağlantılı bir dizi finansal faaliyet raporunun bir sistem içerisinde incelenmesi olmaktadır (Kleyman, 2006).

1. ADLİ DENETİM KAVRAMI

Tüm dünyada her alanda meydana gelen gelişmeler gibi muhasebe ve denetim anlamında da adli olarak iyileştirme meydana gelmeye başlamıştır. Adli muhasebe, adli denetim gibi kavramlar meydana gelmiştir. Adli denetim mesleği, adli muhasebe ile aynı anlama gelecek şekilde kullanılsa da durum öyle değildir. Adli muhasebe, adli denetim faaliyetini de içeren geniş bir yelpaze olmaktadır. Adli Denetim; mali analizler sonucu ortaya çıkan hileli eylemin, araştırılması, incelenmesi, gerekli kanıtların toplanması, muhasebe ve hukuk bilgisi ile harmanlanması süreci olmaktadır ya da bir diğer ifade ile denetime dair sonuçların yargı ile birlikte değerlendirilmesi süreci olmaktadır. Singleton & Singleton (2010)'a göre adli denetim; davranış şekillerinin ve insan psikolojisinin bilinci ile hileye dair kanıtların ve kırmızı işaretlerin farkındalığı ile diğer mali birçok bileşen ile değerlendirilen bir denetim süreci olmaktadır. Genel olarak vurgulandığı üzere adli de-

netim, işletmeye ait fonların ya da varlıkların kanunsuz yollar ile ve yetkisiz bir şekilde kullanılıp kullanılmadığını belirlemek ve sorumlu olan şahısların kimliklerini belirleyerek denetime ait prosedürler çerçevesinde değerlendirmeye alınması ve sonuçlarının mahkemeye intikal etmesi durumu olmaktadır (Karausta, 2013).

Adli denetim faaliyeti hem finansal hem de finansal olmayan bilgilerin toplanmasını gerektirebilmektedir. Bu faaliyetin bir sonucu olarak ise zimmet, nafaka hilesi, yolsuzluk gibi birçok hukuki sonuç içeren eylemin finansal iddia tarafında ilgili taraflara dava aşma ihtiyaı ile mahkeme sürecine dahil olabilmektedir. Adli denetimin mahkeme etabını işermesi, bilhassa geręekleřtirilmiř olan suşun kovuşturulmasını ifade etmektedir. Muhtemel hile eyleminin araştırılması, kapsamlı bir denetim faaliyetinin geręekleřtirilmesi ile yargısal bir sonuç oluşturması adli denetim faaliyetinin amacını yerine getirdiğini göstermektedir (Brooks ve Labelle, 2006).

Adli denetim mesleği, denetim ve hukuk disiplinleri ile temasta yürütülen, muhtemel hile eylemini inceleyen ve bilinen denetim işlemine göre daha kapsamlı ve sistemli olan aynı zamanda da yargı yolu ile destek bulan bir denetim alanı olmaktadır (Chariri, 2007). Adli denetçi protokoller, süreçler, kanıt toplama gibi birçok süreç hakkında yeterli bilgiye haiz olmalıdır. Ayrıca finansal olmayan bilgilerden olan taraflar arasında geręekleřtirdiđi görüşmeler, şüphelinin hile fırsatını kollayıp kollamadığını tespit etme, gizli bir anlaşmanın var olup olmadığını belirleme, hile eyleminin geręekleřtirdiđi yerde bırakılan kanıtlar, şüphelinin geręekleřtirmiř olduğu yorumlar, kanıtları yok etme girişimleri gibi birçok şekilde bilgi toplayabilmektedir (Forensic Auditing, 2008).

Adli denetim, birçok disiplin ile yakın temas içerisinde olmaktadır. Hukuk, kriminoloji, adli bilimler, muhasebe alanı, dış denetim bilgisi, iş denetim bilgisi, adli muhasebe disiplini, denetim gibi birçok alan ile ilişkili olarak faaliyetini sürdürmektedir. Mesela adli denetim, hileye dair oluşan sorunun c z m nde muhasebe, denetim ve hukuk bilgisinin yanı sıra sosyoloji, psikoloji, bilgi teknolojileri, kriminoloji gibi birçok faaliyet alanına ait bilgi ve uzmanlığa hâkim olmak ve bu alanlar ile temas içerisinde olmak zorunda olmaktadır. Öte yandan hile eyleminin derin bir şekilde araştırılmasında ve c z mlenmesinde hangi mahkemenin yetkili olacağı, toplanacak olan kanıtların yasal olup olmadığı hangi aşamada yasalara başvurulacağı gibi birtakım sorular da faaliyet alanı ile birlikte sorulmaktadır (Albrecht

vd., 2009). Bundan dolayı adli denetim uzmanı, gerekli protokollere, süreçlere hâkim olmalı, yasaların gerektirdiği yetkinliğe ulaşmış olmalıdır.

Adli denetim ile iç denetim amaçları bakımından ortak olmaktadır. İki faaliyet alanı da operasyonel risklerin ortaya çıkması, hilelerin oluşması ve gelirden meydana gelen azalmanın önüne geçmek amacıyla hareket etmektedir. Ancak iç denetim uzmanları hilenin tespit edilmesi noktasında tek başlarına sorumluluk sahibi değildirler. Sorumlu oldukları alan muhtemel hilenin yapılması olasılığını, risklerin büyüklük derecesini öngörebilmek ve bunların ortaya çıkarılmasında etkin bir iç denetim faaliyetini yürütmek, akabinde uygun denetim prosedürlerini meydana getirerek, benzer durumları yönetmeye yönelik bir temel oluşturmaktır (Rezaee 2005 & Küçük, 2009). İç denetim uzmanları işletmenin içerisinde yer alan çalışanlar olduğundan zaman ile alakalı bir sınırlamaları bulunmamaktadır ve işletmeye daha az maliyet oluşturmaktadır. İşletmenin içerisinde olmaları riskleri önleme noktasında fayda sağlarken, yönetime bağlılıkları açısından finansal verilerin hileli gerçekleştirilmesi noktasında hilenin tespit edilmesini zorlaştıracaktır (Moyes vd., 2006). Ancak adli denetim bağımsız bir şekilde görevini yerine getirmektedir ve iç denetçiye göre daha fazla deneyime ve bilgiye sahip olmaktadır.

Adli denetim ve dış denetim arasında soruşturmanın yürütülmesi safhasında birçok benzerlik bulunmaktadır. Planlama, kanıt toplama, inceleme ve raporlama gibi safhalar açısından benzerlik oldukça yoğun olmaktadır. Ancak iki denetim açısından da neden, amaç, yöntem ve hedefler bakımından ciddi anlamda farklılıklar bulunmaktadır. Yine adli denetim uzmanı diğer denetim alanlarına göre hile eylemi ve sonucunda oluşan yargı yolu ile oldukça fazla dirsek teması içerisinde bulunmaktadır (Akyel, 2009). Bağımsız denetim faaliyeti, işletmelerin veya örgütlerin faaliyetlerine dair bilgilerin önceden belirlenmiş meslek kurallarına göre gerçekleştirilmiş olup olmadığını belirlemek, gerekli denetim işlemlerinden sonra (inceleme, kanıt toplama, değerlendirme) oluşan sonucu ilgililere raporlayarak rutin olarak gerçekleşen denetim faaliyetini yerine getirmektedir. Yalnızca hile eylemini değil aynı zamanda varlıklardaki usulsüzlük ve yolsuzluk da dahil olmak üzere birçok olumsuz durumu da incelemektedir. Ancak adli denetim faaliyetinde bir rutin bulunmamaktadır. Hile eyleminin olması muhtemel durumlarda talep olması ile yani şikâyet unsuru ile gerçekleşmektedir (Arens & Loebbecke, 1991). Şikâyet unsuru da denetimi gerçekleştiren uzman de-

net inin yeterliliği ve dikkatiyle hile unsurunu öngörebilmesi ve araştırılmasının talep edilmesinin istenmesi demektir. Özetle dış denetim finansal tablolar açısından denetime dair sistemler ve yöntemler üzerinde dururken, adli denetim ise denetim faaliyeti kapsamında yasaları ihlal eden bireyleri hedef almaktadır (Johnson & Rudesill, 2001).

Adli denetim faaliyeti ciddi bir araştırma basamağı olmaktadır. İlk önce iç denetim daha sonra bağımsız denetim faaliyeti ile işletme faaliyetlerinde herhangi bir sorunun olmadığı sonucuna varılsa dahi bu durum belgeler üzerinde yanlışlıkların olmadığı tüm işlemlerin usulüne uygun olarak gerçekleştirildiği konusunda net bir güven vermemektedir. Zira hilenin doğası gereğince hataların ve yanlışların ortaya çıkarılmasında uygulanan prosedürler, hileli eylemin tespit edilmesi noktasında etkin bir sonuç oluşturmayabilir (Gray, 2008). Bu nedenle adli denetim uzmanı devreye girer ve gerçekleştirdiği araştırma sonucunda ortaya çıkan delilleri yasal süreç ile birlikte tanıklık yaparak hilenin var olup olmadığının tespiti için adli makamlara sunarlar.

Bologna & Lindquist (1996)'ya göre, adli denetçi finansal işlemlerin gerçekleştirilmesi esnasında ortaya çıkan davranış şekilleri, iç denetim faaliyetinin güvenilirlik noktasında zayıf olması hasebiyle bu denetim faaliyetinden kaçınma yollarının ne olduğu üzerinde, hayal güçlerini de devreye koyarak aynı eylemi ger ekleştirmiş gibi bir algı ile harekete ederek faaliyette bulunmaktadır. Ayrıca adli denetçi hem muhasebe hem de hukuk bilgisine ciddi derece de v kıf olmalıdır. 5N1K soruları doğrultusunda hileli eylemin gerçekleşmesine imk n verecek tüm yolları irdeleyerek olabilecek muhtemel tüm eylemleri dikkate alarak yani suçlunun düşünme eğilimi ile mantıklı çıkarımlar ve süreğen değerlendirmelerle hareket etmektedir. Çünkü adli denetim uzmanları, denetim faaliyetinin nasıl ve ne şekilde suistimal edileceği konusunda yetkin olmaktadırlar (Toraman vd., 2009).

2. ADLİ DENETİM VE ADLİ MUHASEBE

Adli denetim ve adli muhasebe kavramları çoğunlukla birbirleri yerine kullanılmaktadır. Çünkü kavramsal olarak benzerlik göstermektedirler. Ancak adli denetimde hile denetçiliği sertifikasına sahip olma zorunluluğu ve kapsam açısından farklılık göstermeleri ile ayrı iki kavram olduğu aşık r olmaktadır. Adli denetim faaliyeti, hile eyleminin önlenebilmesi noktasında uygulamaların gerçekleştirilmesini, finansal belgelerin hileli eylemin varlığı

söz konusu olduğunda incelenmesini, hilenin maddi sonucunun ortaya konmasını ve sonuçların ilgililere sunulması ya da talep edilmesi ile adli makamlara bildirilmesi faaliyetlerini içermektedir. Adli muhasebe kavramı, hile denetimi, uzman tanıklık, dava destek gibi adımları bulunan muhasebe uzmanlarının kendi alanlarındaki bir dizi incelemeyi kapsamaktadır. Adli muhasebe kavramının içerisinde yer alan hile denetimi işte tam da bu noktada adli muhasebe ve adli denetimin karıştırılmasını kolaylaştırmıştır. Çünkü adli muhasebe adli denetim faaliyetini de kapsayan oldukça geniş yelpazeye sahip olan bir alan olmaktadır. Ancak adli denetim kavramını adli muhasebe kavramı ile eş anlamlı olarak kullanabilirsek dahi adli muhasebe kavramını adli denetim kavramı yerine kullanamayız (Akyel, 2009).

İşletmelerin içerisinde gerçekleşen hileli eylemler ve finansal skandallar neticesinde denetim faaliyetinden beklenen etki ve yeni denetim alanları artış göstermiştir. Özellikle adli denetim kavramı yeni bir disiplin olarak gündeme gelmiştir. Adli denetim kapsamında finansal tablolardaki hileler, yolsuzluklar gibi birçok işletme için olumsuz eylemlerin tespit edilmesi işlemi tarafların talepleri doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Adli denetim faaliyeti denetim müşterilerine, mahkemelere ve devlet kurumlarına kanıt toplamaktadır. Hileyi inceleme, hileyi önleme, hileden caydırma, hileyi tespit etme ve hileyi iyileştirme hususlarında ilgili birimlere hizmet vermektedir (Golden vd., 2006).

Hile inceleme, denetim işleminin başından sonuna kadar hilenin çözüme kavuşturulması için kanıtların toplanması, incelemelerin yapılmasıyla raporun düzenlenmesi ve yargı sürecinde de bilirkişilik yapılmasını içermektedir. Hilenin caydırılması ve hilenin önlenmesi safhalarında en son adım olmaktadır. Diğer denetim safhalarından sonuç alınamaması durumunda hile inceleme safhasından yararlanılmaktadır. Hile önleme, hile ile gerçekleştirilmiş faaliyetlerin minimize edildiği, fayda ve maliyet bütünlüğünün oluşturulduğu, hile eylemi için oluşan fırsatların ortadan kaldırıldığı, sürdürülebilir bir önleme faaliyetinin oluşturulduğu safha olmaktadır. Bu safhada mağdur açısından hileli eylemden sonra oluşan maliyet önlenmiş olacaktır. Hile caydırma, hileli eylemden sonra işletmenin ve bireylerin karşılaşacağı olumsuzlukları ve maddi yükleri öngörerek engellenmesi için meydana getirilmiş ilk safha olmaktadır. Hem bireylerin hile eylemini gerçekleştirilmesinde uygun çevreyi yok etme ve caydırıcılık sağlama hem de eylemin de-

vam etmesi durumunda cezai işlemin daha ağır olacağı iletisi bu safhada topluma bildirilmektedir. Hile tespiti, planlamanın iyi yapıldığı iç denetim, gözetim sistemleri ile var olduğu iddia edilen hile eyleminin belirlenmeye çalışıldığı safha olmaktadır. Hile iyileştirme, hileli eylemlerin neticesinde oluşan zararların karşılanması ve denetim sürecinin iyileştirilmesini kapsayan bir safha olmaktadır (Karausta, 2013).

3. ADLİ DENETİM VE Dİş DENETİM

Hile eyleminin tespit edilmesi noktasında adli denetim faaliyeti, iç denetim faaliyeti ve dış denetim faaliyetleri birbirlerinin kapsama alanına dahil olan çalışma alanları olmaktadır. İç denetim işletme içi bir çalışma alanında olduğundan hem hilelerin tespit edilmesinde hızlı hem de yönetim ile ilişkili olabileceğinden hassas bir konumda olmaktadır. Öte yandan dış denetimin asli görevi hilenin tespit edilmesi olmasa da finansal verilerin doğru ve güvenilir bir şekilde gerçekleştirildiğini belgelemekte ve işletmenin kredibilitesini artırmaktadır. Ancak bu iki denetim faaliyeti de güvenli görülmektedir. Tam da bu noktada adli denetim devreye girerek her iki denetim faaliyetlerindeki kısıtları tamamlayarak denetim faaliyetinde tamamlayıcı bir rol üstlenmektedir. Adli denetim ve dış denetim arasındaki farklar genel olarak şu şekildedir (Pollock & Summer, 2009; O'Really-Allen & Zikmund, 2009):

Tablo 1: Adli Denetim ve Dış Denetim Arasındaki Farklar

	Dış Denetim	Adli Denetim
Amaç	Finansal tablolarla ilgili görüş ifade etmek amaçlanır.	Hilenin yapılp yapılmadığını ortaya çıkarmak amaçlanır.
Zaman	önceden planlanmıştır ve belirli aralıklarla tekrarlanır.	İddia ve suçlamaya binaen başlar, tekrarı iddia ve talebe bağlıdır.
Kapsam	Finansal verilerin denetimidir.	Özel iddiaları çözüme ulaştırmak için tüm veriler değerlendirilir.
İş Planı	Tanımlanmış iş planı vardır.	Zaman içinde duruma göre sık sık değişen iş planı vardır.
Kullanılan Belgeler	Kurum belgeleri kullanılır.	İnceleme ve arka plan kontrolleri dâhil kurum ve çalışan belgeleri kullanılır
Hile Planları	Planlama süresince göz önünde bulundurulur.	İddia edilen planların tespiti ve sayısı-niceliği sürekli göz önünde bulundurulur.
Metodoloji	Finansal veriler incelenerek ve destekleyici kanıt aranarak yapılır.	Belgeler ve dışarıdan elde edilen veriler incelenerek ve mülakatlarla yapılır.
Mülakat Stili	Gerçekleri bulma	Gerçekleri bulma ve soruştırma
Niyet Tespiti	G�z önünde bulundurulmaz.	Soruşturmanın ayrılmaz parçasıdır.

Örnekleme	Sıklıkla kullanılır.	Nadiren kullanılır.
-----------	----------------------	---------------------

Kaynak: (Pollock & Summer, 2009; O'Really-Allen & Zikmund, 2009).

Adli denetim faaliyetinin soruşturmasındaki ilerleyiş dış denetim faaliyetinde kullanılan süreçlerle benzerlik göstermektedir. Denetim faaliyetinin planlama safhası, kanıt toplama safhası, inceleme safhası ve raporlama safhası gibi safhalarla benzerlik göstermektedir. Ancak adli denetim faaliyeti ile dış denetim faaliyeti arasında yapıma nedeni, yapıma amacı, yapıma yöntemi ve gerçekleştirilmek istenen hedef açısından çok önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklar arasında en önemli olanı, denetim mesleğini icra ederken adli denetçilerin hile ve yargı ile oldukça fazla haşır neşir olmalarıdır. Dış denetimin sistem ve yöntemleri, adli denetimin ise yasaları ihlal eden kişileri hedef alması bir diğer farklılığı olmaktadır (Johnson & Rudesill, 2001). Adli denetim süreci şu şekilde gerçekleşmektedir;

- Müşteri Seçimi ve İşin Alınması
- Denetimin Planlanması
- Denetimin Yürütülmesi
- Belgelendirme
- Denetimin Tamamlanması ve Raporlanması

Adli denetçilik meslek standartları, Uluslararası Suistimal İnceleme Uzmanları Birliği (ACFE) üyesi olan tüm meslek mensuplarının uyması gereken standartları kapsamaktadır. Meslek mensuplarının bu standartların getirmiş olduğu sorumlulukları karşılaması gerekmektedir. Denetim mesleğini yürütmekte olan meslek mensubunun dürüst ve tarafsız olması, mesleki yeterliliğe sahip olması, mesleki özenle hareket etmesi, müşterinin isteklerini anlaması, müşteri ile iletişimini doğru ve güvenilir bir şekilde yürütmesi, gizlilik içerisinde, mesleki standartlar neticesinde faaliyetini sürdürmesi gerekmektedir (Çankaya & Gerekan, 2009). *Adli Denetçide Bulunması Gereken Nitelikler* (Bozkurt, 2009; Akyel, 2009);

- Yoğun
- bir işletme, muhasebe ve denetim bilgisi
- Hukuk bilgisi
- Psikoloji ve Sosyoloji
- Kriminoloji
- Teknolojik yetenekler

- Analitik Yetenekler
- İletişim Yetenekleri
- Ş p he
- Etik
- Eleştirel D ş n ce
- Merak
- Kararlılık-İsrar
- Yaratıcılık
- Sezgi
- Ketumluk
- Güvenilirlik
- Bağımsızlık

4. SONUÇ

Denetim, belli periyodlarla gerçekleşen işletmelerin finansal durumlarını ortaya koyan, genel kabul görmüş standartlar doğrultusunda mali analizlerin yapılmasını sağlayan bir faaliyet alanı olmaktadır. Amacı hile, yolsuzluk gibi durumları belirlemek veya bunlar için önlem almak değildir. Adli denetim ise tüm bunların yanı sıra belli periyotlarla değil ancak talep edildiğinde denetlemenin yapıldığı ve hile, yolsuzluk gibi olumsuz durumların var olduğunun d    n ld ğ  durumlarda gerçekleştirilmektedir. Adli denetim, adli muhasebenin içerisinde yer alan daha spesifik bir konu ve özel bir araştırma alanı olmaktadır. Dünya çapında meydana gelen finansal skandallar ile gündeme gelmiştir. Bu skandallar çerçevesinde yeni bir düzenlemenin var olması farklı bir disiplinin var olması ihtiyacı ile gündeme gelmiştir. Adli denetim, hileli eylemler neticesinde talep üzerine gerçekleştirilen bir faaliyet olduğu için hilenin tespiti, hilenin önlenmesi, hilenin incelenmesi ve hileden cayma gibi hileli eylemin gerçekleşmeden önlenmesini sağlayan çalışmalar gerçekleştirmektedir. Adli denetçi, gerçekleşen hileli eylem sonucunda ise yargıya belge sunma, kanıt toplama, mülakat gerçekleştirme ve tanıklık etmektedir. Adli denetçi denetim faaliyetini gerçekleştirmek için yeterli donanımına sahip olmalı, alanında yetkin olmalı, birçok disiplin ile özellikle muhasebe ve hukuk alanlarında yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmalıdır.

Adli denetim kavramı dünya için bilinen bir çalışma alanı olsa da Türkiye'deki çalışma alanında henüz yeterli ilgiyi görmemektedir. Adli muhasebe kavramı ile aynı anlamda kullanılması adli denetim kavramının karıştırılmasına ve adli denetim kavramının tam manasıyla açıklanamamasına neden olmuştur. Aktaş ve Kuloğlu (2008), Adli muhasebe kavramını ve adli muhasebeciliği kavramsal olarak ele almıştır. Çetinoğlu ve Bakar (2017), yeni bir kavram olarak Türkiye çalışma alanına giren adli muhasebe kavramını eğitim boyutu üzerinde durmuştur. Dumlupınar Üniversitesi'nde gerçekleştirdikleri çalışma ile muhasebe bölümü öğrencilerinin adli muhasebe konusunda farkındalık sağlamalarını amaçlamışlardır. Boztepe (2024), 2000 yılından sonra yazılmış olan yüksek lisans tezleri doğrultusunda adli muhasebe, hile ve hile denetimi konuları üzerinde durarak teorik bir analiz gerçekleştirmiştir. Bu anlamda farkındalık oluşması üzerine adımlar atılması ve eğitimlerin verilmesi önerisinde bulunmuştur. Dobrowolski (2020), çalışmasını adli denetim esnasındaki zayıf sinyaller üzerinde gerçekleştirmiştir. Adli denetim faaliyeti gerçekleştirilirken zayıf sinyallerin nasıl kullanılacağını açıklamıştır. Polo vd., (2023), çalışmalarında adli denetim faaliyetini bir otomotiv firmasının muhasebe yönetimi üzerinde uygulamışlardır. Kurumsal sahtekarlığı tespit etmek ve finansal riskleri minimize etmek için adli denetim faaliyetinin hayati bir öneme sahip olduğunu belirtmişlerdir. Karausta (2013), çalışmasında adli denetim kavramını teorik olarak ele almış ve denetçilere meslekin hilenin varlığı konusunda sorular yöneltmiştir. Türkiye'deki mesleki hilenin varlığını, hilelere karşı işletmelerin tutumlarını, kontrol mekanizmasını, adli denetimin gerekli olup olmadığını belirlemeye çalışmıştır. Mesleki hile ve adli denetim faaliyetinin bir problem olduğu ve iyileştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Baird & Zelin (2008), çalışmalarında hile eyleminin tespit edilmesi noktasındaki engellere dikkat çekmişlerdir. Hile hakkındaki bilgilerin yetersizliği, hile algısı ve önlenmesi noktasında farkındalık oluşturulması gerektiği sonucuna varmışlardır. Şengür (2011), çalışmasında Türkiye'de faaliyet gösteren işletmeler üzerinden denetim faaliyeti esnasında ortaya çıkan hile eyleminin önlenmesine yönelik denetim firmalarına yönlendirdiği sorularda bağımsız denetim elemanının sertifikalı olması, etik davranışlar sergilemesi, hileli eylem gerçekleştir-

ren bireylerin ceza almaları gibi birtakım gerekliliklerin olması gerektiği sonucuna varmıştır.

KAYNAKÇA

- Bunget, O. C., & Dumitrescu, A. C. (2009). Detecting and reporting the frauds and errors by the auditor, *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 11(1), 117-125.
- Manurung, D. H., & Hardika, A. L. (2015). Analysis of factors that influence financial statement fraud in the perspective fraud diamond: Empirical study on banking companies listed on the indonesia stock exchange year 2012 to 2014. *Proceedings of the International Conference on Accounting Studies (ICAS)*, Johor Bahru, Johor, Malaysia, 279-286.
- Perri, F. S., & Brody, R. G. (2012). The optics of fraud: affiliations that enhance offender credibility, *Journal of Financial Crime*, 19(3), 305-320.
- Abiola, I., & Oyewole, A. T. (2013). Internal control system on fraud detection: Nigeria experience, *Journal of Accounting and Finance*, 13(5), 141-152.
- Kaya, H. P., & Uzay, Ş. (2018). Hileli finansal raporlama ve bağımsız denetçinin sorumluluğu, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, (20), 721-740.
- Biegelman, M. T., & Bartow, J. T. (2012). *Executive roadmap to fraud prevention and internal control: creating a culture of compliance*. New Jersey: John Wiley&Sons, Inc.
- Petraşcu, D., & Tamas, A. (2013). Internal audit versus internal control and coaching, *Procedia Economics and Finance*, (6), 694-702.
- Akyel, N., (2009). *Adli Muhasebecilik ve Türkiye’de Uygulanabilmesi İçin Altyapı Bileşenlerinin Mevcut Durumu. Değerlendirilmesi ve Öneriler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bayraktar, A., (2007). *Türkiye’de Muhasebe Hileleri Tarihi*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bozkurt, N., (2009). *İşletmelerin Kara Deliği Hile Çalışan Hileleri*. 1. Basım, (Nisan 2009), Alfa Yayınları, İstanbul.
- Chariri, A., (2007). The Relevance of Forensic Accounting in Detecting Financial Frauds. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 3 (2). 81-88.
- Çankaya, F. & Gerekan B., (2009). *Hile Denetçiliği Mesleği ve Sertifikalı Hile Denetçiliği Mesleki Standartları ve Ahlâk Kuralları*. Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi. 93-108.
- Golden, T. W., Skalak, S. L., Clayton, M. M., & Pill, J. S. (2006). *A Guide to Forensic Accounting Investigation*. e-kitap http://www.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=7eiRrqpIC&oi=fnd&pg=PT21&dq=Revisiting+the+integration+of+forensic+accounting+and+the+auditing+paradigm.&ots=vgwVQ69zkU&sig=CMsF0fVsiQeB6fmGJuOUxIXctEw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false, (31.12.2024).
- O'Really-Allen, M. & Zikmund, P.E., (2009). *Whose Responsibility is it to Deter and Detect Fraud? The Role of Management, The Auditor and The Fraud Examiner*. <http://www.jgbm.org/page/5%20Marge%20Allen.pdf>, 1-4. (31.12.2024).

- Singleton, T. W. & Singleton, A. J., (2010). Fraud Auditing and Forensic Accounting: Background of Fraud Auditing and Forensic Accounting. Chapter 1, Fourth Edition, 1-38, http://books.google.com.tr/books?id=eUgZhZac-4sC&pg=PA1&lpq=PA1&dq=Background+of+fraud+auditing+and+forensic+accounting+chapter+1&source=bl&ots=UVwKRsaahx&sig=mI_q00K7LoDAaCLeLraYTg7gf5E&hl=tr#v=onepage&q=Background%20of%20fraud%20auditing%20and%20forensic%20accounting%2C%20chapter%201&f=false. (31.12.2024).
- Forensic Auditing: Relevant to ACCA qualification Paper P7. Student Accountant, September, (2008), _auditing.pdf, (31.12.2024).
- Pollock, J. M. & Summer, D. W., (2009). The New Fraud Detectives, *Internal Auditor*, 66 (5). 44-48.
- Johnson, G. G. & Rudesill, C. L., (2001). An Investigation into Fraud Prevention and Detection of Small Businesses in the United States: Responsibilities of Auditors, Managers and Business Owners”, *Accounting Forum*, 25 (1). 56-78.
- Vona, L. W. (2012). *Fraud risk assessment: building a fraud audit program*, New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Karausta, T. (2013). *Mesleki Hile, Adli Denetim ve Türkiye’de Adli Denetim Mesleğinin Gerekliği Üzerine Bir Araştırma*. Akdeniz Üniversitesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Pamukçu, A. (2017). Adli Muhasebe ve Bağımsız Denetim Sürecine Etkisi. *Öneri Dergisi*, 12(48), 227-244. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.vi.331672>.
- Kleyman, Y., (2006). A Course in Forensic Accounting. College Thesis, 1-23, digitalcommons.pace.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1041&context... (31.12.2024).
- Moyes, G. D., Lin, P., Landry, R. M. & Vicdan, H. (2006). Internal Auditors’ Perceptions of the of Red Flags to Detect Fraudulent Financial Reporting. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=961457. (31.12.2024).
- Brooks, L. J. & Labelle, R. (2006). Education for Investigative and Forensic Accounting. *CAP Forum on Forensic Accounting in the Post-Enron World*, 5 (2). 287-306.
- Albrecht, W. S., Albrecht C. C., Albrecht, C. O. & Zimbelman M., (2009). *Fraud Examination*. Third Edition, http://www.amazon.com/Fraud-Examination-W-Steve-Albrecht/dp/0324560842#reader_0324560842. (31.12.2024).
- Akyel, N., (2009). *Adli Muhasebecilik ve Türkiye’de Uygulanabilmesi İçin Altyapı Bileşenlerinin Mevcut Durumu, Değerlendirilmesi ve Öneriler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Arens, A. & Loebbecke, J., (1991). *Accounting: An Integrated Approach*, Prentice Hall International Edition. Inc.1991.
- Gray, D., (2008). Forensic Accounting and Auditing: Compared and Contrasted to Traditional Accounting and Auditing, *American Journal of Business Education*, 1 (2).
- Küçük, E., (2009). *Hileli Finansal Raporlamanın Engellenmesinde Kurumsal Yönetim ve Dış Denetimin Rolü: Türkiye’deki Denetim Firmalarına Yönelik Bir Araştırma*. Erciyes Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri.

- Moyes, G. D., Lin, P., Landry, R. M. & Vicdan, H. (2006). Internal Auditors' Perceptions of the of Red Flags to Detect Fradulent Financial Reporting. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=961457. (31.12.2024).
- Rezaee, Z., (2005). Causes, Consequences, and Deterrence of Financial Statement Fraud, Critical Perspeectives on Accounting 16.
- Toraman, C., Abdioğlu, H., & İşgüden, B. (2009). Aklama Suçunun Önlenmesine Yönelik Çabalar: Adli Muhasebecilik Mesleği ve Uygulamaları, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi. XI (I).
- Aktaş, H., & Kuloğlu, G. (2008). Adli Muhasebe ve Adli Muhasebecilik Mesleği. Muhasebe ve Denetime Bakış (25), 101-120.
- Boztepe, E. (2024). Türkiye’de Adli Muhasebe Alanında Yayımlanmış Tezlerin Analizi. International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal, 10(1), 102-117.
- Çetinoğlu, T. & Bakar, Ö. (2017). Türkiye’de Adli Muhasebe Eğitiminin Gerekliliği: Dumlupınar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksek-Kokulu Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Farkındalıkları Üzerine Bir Araştırma. The Journal of Academic Social Science.
- Dobrowolski, Z. (2020). Forensic Auditing And Weak Signals: A Cognitive Approach And Practical Tips.
- Polo, O. C., Charris, N. N., Perez, E. B., Tovar, O. O., & Cantillo, I. F. C. (2023). Forensic Audit: A Case of Automotive Company, Legal and Accounting Aspect. Journal of Law and Sustainable Development, 11(12), e2715. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i12.2715>.
- Baird, J. E. & Zelin, R. C., (2008). Understanding Employee Perceptions of Fradulent Activities and Their Propensity to Report Those Activities Using Anonymous Tip Lines: The Influence of Fraud Type, Propetrator Gender, and Observer Demographics, Southern Business Review, 33(1).
- Şengür, E. D., (2011). İşletmelerde Hile, Hilelerin Önlenmesi, Hileli Finansal Raporlama ile İlgili Düzenlemeler ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

DOKUZUNCU BÖLÜM:

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA *

Esra Bera BİLEN ÖZTÜRK**

GİRİŞ

Günümüzde iş hayatı, artan meslek çeşitliliği ve yoğun çalışma temposu ile birlikte çeşitli mesleki riskleri de beraberinde getirmektedir. Çalışanlar, yürüttükleri mesleki faaliyetler neticesinde hem fizyolojik yıpranmalara hem de psikolojik zorluklara maruz kalabilmektedir. İş yaşamının bireylerin hayatında merkezi bir konuma sahip olduğu dikkate alındığında, bu risklerin tespit edilmesi ve sigortalılar açısından telafi edilmesine yönelik uygulamaların sosyal güvenlik hukuku bağlamındaki önemi giderek artmaktadır. Bu çalışmanın temel konusunu oluşturan fiili hizmet süresi zammı, Türk sosyal güvenlik hukukunda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesi ile "Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" kapsamında düzenlenmiştir. Çalışmamızda, sigortalıların hangi şartlarla bu uygulamadan yararlandığı, uygulamanın sigortalılar ve işverenler açısından sonuçları ve getirdiği ek yükümlülükler üzerinde durulmuştur.

* Bu çalışma; Ekim 2024 tarihinde Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde, Esra Bera BİLEN ÖZTÜRK tarafından hazırlanan "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması" adlı yüksek lisans tezi baz alınarak hazırlanmıştır.

** Bilim Uzmanı, esrabbilen.98@gmail.com, ORCID: 0009-0002-2983-4546.

1. 5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI

1.1. Genel Olarak

2008 yılında ülkemizde gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu ile 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamda, farazi sigortalılık kurumu Kanun'un 40. maddesi ve "Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile "fiili hizmet süresi zammı" adı altında yeniden düzenlenmiştir¹⁵.

5510 sayılı Kanun'un 40. maddesi kapsamında düzenlenen fiili hizmet süresi zammı uygulaması, sigortalıların kanunda belirlenen işlerde geçirdikleri her bir tam yıl için, 60 ile 180 gün arasında değişen ek fiili hizmet süresi zammı kazanacaklarını öngörmektedir. (Centel, 2021; Karabacak, 2017; Tuncay, Emekçi ve Gülver, 2023). 5510 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelikte, sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için belirli şartları yerine getirmeleri gerektiğine hükmedilmiştir. Bu şartların sağlanması, fiili hizmet süresinden faydalanabilmenin temel koşulunu oluşturmaktadır. Bu nedenle, öncelikli olarak bu şartların incelenmesi gerekmektedir. Şartların detaylı bir şekilde ele alınmasından sonra, uygulamanın sigortalılara sağladığı avantajlar ve sunduğu imkanlar değerlendirilecektir. Bu sıralama hem uygulamanın anlaşılmasını kolaylaştıracak hem de sigortalılar açısından sağladığı yararları daha net bir şekilde ortaya koyacaktır.

1.2. Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlanma Koşulları

Çalışanların, 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesi kapsamında fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmelerinin ön koşulu, 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmaları ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışmalarınıdır. Bu şartları sağlayan sigortalıların, fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için 40. maddede sınırlı sayıda belirtilmiş işkollarından birinde, öngörülen işler kapsamında çalışmalarını gerekmektedir. Ayrıca ilgili düzenlemede, bazı işkolları için hizmet sürelerinin belirli işyerlerinde geçirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu işkollarında çalışan sigortalılar, yalnızca söz konusu işyerlerinde geçen fiili hizmet süreleri için zamdan yararlanabilmektedir. Dolayısıyla, sigortalılar öngörülen ağır ve yıpratıcı işleri

¹⁵ RG., 27.09.2008/27010

yürütüyor olsalar dahi, eğer bu süreler belirlenen işyerlerinde geçmemişse fiili hizmet süresi zammından faydalanmaları mümkün olmamaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinin ilk fıkrasında, yukarıda belirtilen şartları sağlayan sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için, ilgili işlerde fiilen çalışmaları ve bu süreçte belirtilen risklere fiilen maruz kalmaları gerektiği hükme bağlanmıştır. Bir başka deyişle, sigortalının yalnızca ilgili işkolunda istihdam edilmesi veya belirli bir unvana sahip olması hakkın kazanımı açısından tek başına yeterli kabul edilmemektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021). Ayrıca Yönetmeliğin 5. maddesinde sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için bu kapsamda geçen hizmet sürelerine ait prim ödeme gün sayıları ile 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesinde belirlenen prim tutarlarını prim belgesiyle birlikte Kuruma bildirmeleri gerektiği belirtilmiştir.

Burada sıralamış olduğumuz bu şartların tamamı daha ayrıntılı açıklamalara muhtaçtır. Bu nedenle çalışmamızda, 5510 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlanabilme koşullarının her birini ayrı başlık altında incelemekteyiz.

1.2.1. 5510 sayılı Kanuna Tabi Sigortalı Sayılma

Fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmek için kişilerin öncelikle 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olarak çalışmaları gerekmektedir. Anılan Kanun'un 4. maddesinde sigortalılar, üç ana kategori altında sınıflandırılmıştır. Buna göre; 4/1-a bendinde hizmet sözleşmesine tabi olarak çalışanlar, 4/1-b bendinde bağımsız çalışanlar, 4/1-c bendinde ise kamu görevlileri yer almaktadır (Alper, 2022). Fiili hizmet süresinden yararlanabilmenin ilk şartı ise 5510 sayılı Kanun'un m 4/1-a ve 4/1-c bentlerine tabi olarak sigortalı olmaktır (Başterzi, 2008). Bu sebeple 5510 sayılı Kanun m. 4/1-b bendi kapsamında yer alan sigortalılar fiili hizmet süresi zammından yararlanamamaktadırlar (Altındal ve Şentürk, 2013; Güzel vd., 2021).

Kişilerin 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a bendine tabi sigortalı olmaları açısından Yargıtay'ın yerleşik kararlarında aranan temelde üç şart bulunmaktadır¹⁶. Bu şartların ilki yukarıda da bahsettiğimiz üzere kişilerin çalışmala-

¹⁶ (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021; Kayık Aydınalp ve Mülayim, 2019, s. 810; Sözer, 2023, s. 71) Yarg.- HGK., E. 2015/1862 K. 2019/280 T. 12.3.2019; Yarg. HGK., E. 2015/1891 K. 2019/316 T. 19.3.2019; Yarg. - 10. HD., E. 2013/20874 K. 2014/3446 T.

rının bir hizmet sözleşmesine dayanıyor olmasıdır. Bir diğeri ise hizmet sözleşmesine dayanan işin, işverene ait işyerlerinde veya işyeri olarak kabul edilen yerlerde iş organizasyonu içerisinde yapılıyor olmasıdır. Aranılan son şart ise 5510 sayılı Kanun'da sigortalı sayılmayanlar başlığı altında düzenlenen 6. maddede belirlenen istisna hallerden birinin bulunmamasıdır. (Alper, 2022; Güzel vd., 2021; Korkusuz ve Uğur, 2022). 5510 sayılı Kanun'un 4/1-c bendinin ise genel anlamda kamu çalışanları için ayrıldığını söylemek mümkündür¹⁷.

1.2.2. Uzun Vadeli Sigorta Kollarına Tabi Olarak Çalışma

Sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmesinin diğeri bir şartı, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışmaktır (Sözer, 2023, s. 424). Nitekim 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinde açıkça düzenlendiği üzere, kazanılan fiili hizmet süresi zammı, uzun vadeli sigorta kolları kapsamında prim ödeme gün sayısına eklenmektedir. Uzun vadeli sigorta kolları ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasıdır.

Yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına tabi olan çalışmalar fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilmemektedir. Ayrıca, ilgili Yönetmeliğin 5. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, emekli olduktan sonra yaşlılık aylığı kesilmeksizin sosyal güvenlik destek primine tabi olarak yürütülen çalışmalar, fiili hizmet süresi zammı uygulaması kapsamında değerlendirilmemektedir. (Tezel, 2024)¹⁸.

1.2.3. Kanunda Belirlenen İşler ve İşyerlerinde Çalışanlar

2008 öncesinde yürürlükte olan sosyal güvenlik kanunlarında olduğu gibi, 5510 sayılı Kanun döneminde de fiili hizmet süresinden yararlanabilecek iş ve meslek grupları, kanunda sınırlı sayıda belirlenmiş ve tablo sistemi ile sıralanmıştır (Centel, 2021, s. 133). Fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmenin diğeri bir şartı, 5510 sayılı Kanun'un m. 4/1-a ve m. 4/1-c bentlerine tabi sigortalıların, Kanun'un 40. maddesinde belirtilen sigortalılar arasında yer almaları ve hizmet sürelerini yine bu maddede tanımlanan iş-

24.2.2014; Yarg. HGK., E. 2015/822 K. 2019/351 T. 26.3.2019 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/>

¹⁷ Konuya ilişkin daha ayrıntılı bilgi için bkz. (Güzel ve diğerleri, 2021, ss. 72-73).

¹⁸ Yarg. 21. HD., E. 2019/4127 K. 2020/2322 T. 15.6.2020 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/>

ler ve işyerlerinde geçiriyor olmalarıdır. 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinde yer alan tablo şu şekildedir:

Tablo 1: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Göre Fiili Hizmet Süresi Zammı

Kapsamdaki İşler/İşyerleri	Kapsamdaki Sigortalılar	Eklenecek Gün
1) Kurşun ve arsenik işleri	1) Kurşun üretilen galenit, serüzit, anglezit gibi cevherlerin çıkarılmasına ilişkin maden ocağı işlerinde çalışanlar.	60
	2) Kurşunlu madenlerden yahut içinde kurşun bulunan kül, maden köpüğü, kurşun fırın kurumu, üstübeç artığı ve benzeri maddelerden kurşun üretimi için yapılan izabe işlerinde çalışanlar.	
	3) Antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işlerinde çalışanlar.	
	4) Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde çalışanlar	90
2) Cam fabrika ve atölyeleri	1) Cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz haline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işlerinde (bu işleri yapmak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar.	60
	2) Eritme işlerinde (otomatik besleme fırınlarıyla çalışılmadığı takdirde) çalışanlar.	
	3) Ateşçilik işlerinde çalışanlar.	
	4) Üfleme işlerinde (tamamen otomatik makinelerle yapılmadığı takdirde) çalışanlar.	
	5) Basınçla yapılan cam işlerinde (cam tazyiki işleri) çalışanlar.	
	6) Ayna camı sanatında potalı cam dökümü işlerinde (potalar kalıp masasına mekanik araçlarla taşınmadığı takdirde) çalışanlar.	
	7) Camı fırın başından alma işlerinde çalışanlar.	
	8)Yayma fırınlarında düzeltme işlerinde çalışanlar.	
	9) Traş işlerinde çalışanlar.	
	10) Asitle hak ve cilalama işlerinde çalışanlar.	
	1) Basınçlı havayla kum püskürten cihazlarla yapılan işlerde (çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar.	
	12) Pota ve taş odalarında görülen işlerde çalışanlar.	

3) Cıva üretimi işleri sanayii	1) Cıva izabe fırınlarında görülen işlerde çalışanlar.	90
	2) Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işlerde çalışanlar.	
4) Çimento fabrikaları	1) İlkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma işlerinde çalışanlar.	60
	2) Otomatik fırınlarda pişirme işlerinde çalışanlar.	
	3) Klinkeri öğütme, eleme, torba ve fiçılara koyma işlerinde (otomatik olarak tozun etrafa yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde) çalışanlar.	
5) Kok fabrikalarıyla termik santraller	1) Ateşçilik, ocak temizliği, jeneratör, doldurma, boşaltma ve temizleme işlerinde çalışanlar.	60
	2) Kimyasal arıtma işlerinde çalışanlar	
	3) Gazın geçtiği cihaz ve boruların onarılması ve temizlenmesi işlerinde çalışanlar.	
	4) Kok fabrikalarında kömür ve ocak işlerinde çalışanlar.	
	5) Elektrik enerji üretim santrallerinin kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar.	
	6) Termik santrallerle her çeşit buhar kazanlarının kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar.	
6) Alüminyum fabrikaları	1) Alüminyum oksit üretimi işlerinde çalışanlar.	60
	2) Alüminyum bronz hazırlama işlerinde çalışanlar.	
	3) Alüminyum madeni üretimi işlerinde çalışanlar	
7) Demir ve çelik fabrikaları	1) Demir izabe fabrikalarında cevherin demire çevrilmesi işleriyle boru fabrikalarının fırın ve döküm dairelerinde yapılan işlerinde çalışanlar.	90
	2) Çelikhanelerin çelik yapılan fırınlarıyla bunların teferruat ve eklentilerinden olan ikinci derecedeki fırınlarda ve konvertörlerde yapılan işlerinde çalışanlar.	
	3) Sıvı haldeki demir ve çeliğin tesisat ve teçhizatla veya mekanik olarak taşınmasına ilişkin işlerde çalışanlar.	
	4) Sıcak veya sıvı haldeki cürufun taşınması ve işlenmesi işlerinde çalışanlar.	
	5) Haddehanelerde (soğuk demirle çalışılan haddehaneler hariç), fırınlarda, hadde serilerinde, haddehaneyi kızgın veya sıvı çelik yahut demirle besleyen tesisat ve araçlarla görülen işlerle kızgın halde olan yarı mamul parçaların kesilmesi ve hazırlanması işlerinde çalışanlar.	

8) Döküm fabrikaları	1) Döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar. 2) Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınlarının döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar. 3) Maden eritme ve dökme işlerinde çalışanlar.	60
9) Asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler	1) Asit için hammaddelerin hazırlanması işlerinde çalışanlar. 2) Asidin yapılma safhalarındaki işlerinde çalışanlar. 3) Baca gazlarından asit elde edilmesi işlerinde çalışanlar.	90
10) Yer altı işleri	Maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlar.	180
11) Radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler	Doğal ve yapay radyoaktif, radyoionizan maddeler veya bütün diğer korpusküler emanasyon kaynakları ile yapılan işlerde çalışanlar.	90
12) Su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler	1) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 20- 35 metreye kadar derinlik veya 2-3,5 kg/cm2 basınçta yapılan işlerde çalışanlar. 2) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm2 basınçta yapılan işlerde çalışanlar. 3) Dalgıçlık işinde çalışanlar.	60

8) Döküm fabrikaları	1) Döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar.	60
	2) Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınlarının döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar.	
	3) Maden eritme ve dökme işlerinde çalışanlar.	
9) Asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler	1) Asit için hammaddelerin hazırlanması işlerinde çalışanlar.	90
	2) Asidin yapılma safhalarındaki işlerinde çalışanlar.	
	3) Baca gazlarından asit elde edilmesi işlerinde çalışanlar.	
10) Yer altı işleri	Maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlar.	180
11) Radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler	Doğal ve yapay radyoaktif, radyoiyonizan maddeler veya bütün diğer korpusküler emanasyon kaynakları ile yapılan işlerde çalışanlar.	90
12) Su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler	1) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 20- 35 metreye kadar derinlik veya 2-3,5 kg/cm2 basınçta yapılan işlerde çalışanlar.	60
	2) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm2 basınçta yapılan işlerde çalışanlar.	
	3) Dalgıçlık işinde çalışanlar.	
13) Türk Silâhlı Kuvvetlerinde, Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında*	Subay, yedek subay, astsubay, yedek astsubay, uzman jandarma, uzman erbaşlar ve sözleşmeli erbaş ve erler.	90

14) Emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilâtında	Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dahil polis memuru, başpolis memuru ve kıdemli başpolis memuru, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Milli İstihbarat Teşkilâtı mensupları.	90
15) İtfaiye veya yangın söndürme işleri	Yangın söndürme işlerinde çalışanlar.	60
16) Basın ve gazetecilik mesleğinde	9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanun'una göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanlar.	90
17) Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu basın kartı sahibi olmak suretiyle;	Basın Kanun'una göre Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetinde fiilen çalışanlar.	90
18) Türkiye Büyük Millet Meclisi ile Cumhurbaşkanlığı	Yasama organı üyeleri ile Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanlar.	90
19) Ceza infaz kurumlarında	Ceza infaz kurumu müdürü, idare memuru, infaz ve koruma başmemuru, infaz ve koruma memuru unvanlı kadrolarda bulunanlar ile Adalet Bakanlığı taşra teşkilatına tahsisli kadro veya pozisyonlarda bulunup ceza infaz kurumlarında görev yapan ve ceza infaz kurumlarında hükümlü ve tutuklularla bilfiil irtibat içinde olan diğer görevliler,	90
20) İnsan sağlığına ilişkin işler	11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Kanun, 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu ve 18/12/1953 tarihli ve 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun kapsamında sağlık meslek mensubu sayılan ve insan sağlığı için koruyucu, teşhis, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerde çalışanlar.	60

Kaynak: 5510 sayılı Kanun. m. 40.

Ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalıların maruz kaldığı riskleri önlemek amacıyla öngörülen tek uygulama, fiili hizmet süresi zammı değildir. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az

Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelikle¹⁹, bazı iş kollarında çalışan sigortalıların günlük çalışma süreleri sınırlandırılmıştır. Bu sınırlamalarla, ilgili işlerde karşılaşılabilecek tehlike ve risklerin en aza indirilmesi hedeflenmiştir. Söz konusu işkolları, fiili hizmet süresi zammı uygulaması kapsamında yer alan meslek gruplarıyla büyük ölçüde örtüşmektedir. Görüldüğü üzere ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalıların fiili çalışma süreleri hem iş sağlığı açısından kısıtlanmış hem de fiili hizmet süresi zammı uygulaması ile farazi artışlar yapılarak aylığa hak kazanmaları kolaylaştırılmıştır²⁰.

1.2.4. Fiilen Çalışma ve Mesleki Risklere Maruz Kalma Şartı

Yukarıda belirtilen işkollarında ve işlerde çalışan sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için aranan bir diğer şart, bu kişilerin ilgili mesleklerde fiilen çalışıyor olmaları ve mesleki risklere maruz kalmalarıdır. Bu durum, fiili hizmet süresinin kazanılabilmesi için kritik bir koşuldur. Sigortalıların, yalnızca belirtilen meslek gruplarında çalışmalarını değil, aynı zamanda bu işlerin getirdiği risklere maruz kalmaları da gerekmektedir. Dolayısıyla hem fiili çalışma hem de mesleki risk faktörü, fiili hizmet süresi zammının uygulanabilmesi açısından önemli bir yere sahiptir (Başbuğ, 2017; Çavuş, 2015; Güzel vd., 2021; Sümer, 2023).

İlk olarak, 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinin birinci fıkrasında açıkça belirtildiği üzere, sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için, belirtilen işlerde fiilen çalışmaları gerekmektedir. Bu fiili çalışma zorunluluğu nedeniyle; yıllık izinler, ücretli veya ücretsiz izinler, sıhhi izinler, meslek içi eğitim veya kurs süreleri ile 17.3.1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun²¹ kapsamında yer alan resmi tatil günleri, fiili hizmet süresi zammı kapsamına dahil edilmemektedir. Dolayısıyla, fiili hizmet süresi zammı hesaplamalarında öncelikle sigortalının fiilen çalışmadığı sayılan günlerin belirlenmesi ve bu sürelerin hesaplamadan çıkarılması gerekmektedir. Bu yaklaşım, düzenlemenin amacına uygunluk açısından büyük önem taşımaktadır. Zira fiili hizmet süresi zammı, çalışılan işin yıpratıcı ve riskli niteliğinden kaynaklanan bir telafi

¹⁹ RG. 16.07.2013/28709.

²⁰ İrem Yayvak Namli, "Radyasyonla Çalışan İşçilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma", Türkiye Barolar Birliği Dergisi 174 (2024), 447.

²¹ RG. 19.03.1981/17284

mekanizması olup, yalnızca fiilen yapılan çalışma karşılığında tanınmalıdır (Başterzi, 2008).

5510 sayılı Kanun'un 40. maddesi bu durumun istisnası olarak Emniyet teşkilatı, TSK, MİT çalışanları ile yasama organı üyeleri, Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanlar belirlenmiştir. Ancak, Emniyet teşkilatı, TSK ve MİT çalışanlarının ücretsiz izin süreleri fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilmemektedir. Ayrıca 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinin ilk fıkrasında, yer altı işlerinde çalışan sigortalılar için sıhhi izin, yıllık ücretli izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile eğitim, kurs, iş öncesi ve sonrası hazırlık sürelerinde fiilen çalışma ve riske maruz kalma şartı aranmaksızın fiili hizmet süresi zammı kazanacakları düzenlenmiştir (Başbuğ, 2017; Çavuş, 2015; Tezel, 2024).

2008 öncesinde yürürlükte olan sosyal güvenlik kanunlarında farazi sigortalılık uygulaması açısından fiili çalışma zorunluluğu açıkça düzenlenmemiştir. Bu nedenle, 1.10.2008 tarihinden önce sigortalı olanlar için fiilen çalışma şartı, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren geçerli olacaktır²².

İkinci olarak fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmenin bir diğer şartı ise sigortalıların, çalıştıkları işlerde mevcut mesleki risklere maruz kalmalarıdır. Kanun'da belirtilen tabloda, genel olarak sigortalıların fiili hizmet süresi zammını kazanabilmeleri için çalışmanın geçmesi gereken işler ve işyerleri açık bir şekilde belirtilmiştir. Sigortalıların çalışmaları belirlenen işte ya da işyerinde geçmiyorsa fiili hizmet süresi zammı kazanabilmeleri mümkün değildir (Alper, 2022; Çavuş, 2015; Güzel vd., 2021; Tuncay vd., 2023).

²² “Dosyanın incelenmesinden, 03/07/1997 tarihinden beri röntgen teknisyeni olarak görev yapan ve görevi nedeniyle 5434 sayılı Kanun hükümleri uyarınca fiili hizmet süresi zammından yararlandırılan davacının, 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra fiili hizmet süresi zammının sözü edilen yasa hükümlerine göre fiilen çalışılan süreler esas alınarak ödendiği, davacının sekiz yılın altında eksik hesaplanan fiili hizmet süresi zammının, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'na göre her yıl için 90 gün olmak üzere hesaplanması istemiyle yaptığı başvurunun dava konusu işlem ile, 15/10/2008 tarihinden itibaren 5434 sayılı Kanuna göre yılına 3 ay fiili hizmet süresi zammı verilmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle reddedildiği” İstanbul BİM, 8. İDD, E. 2020/871 K. 2020/1124 T. 6.10.2020 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/>

Sigortalıların fiili hizmet süresinden yararlanabilmeleri için öncelikli olarak çalıştıkları işyeri ve yaptıkları işin mesleki riskler taşıması gereklidir. Bu hususta bir uyuşmazlık olması halinde, Yönetmeliğin 6. maddesinin 2. fıkrası gereğince Kurum, konuya ilişkin inceleme yapması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan talepte bulunabilmektedir. Bakanlığın iş müfettişleri veya İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından görevlendirilen kişiler, uyuşmazlığa konu olan işyerinde inceleme gerçekleştireceklerdir. İnceleme sonucunda, görevliler bir rapor düzenleyecek ve bu rapor, uyuşmazlığın çözümünde esas alınacaktır. Ayrıca, Kurum, dilerse Bakanlıktan inceleme talebinde bulunurken konuya ilişkin yazılı görüşlerini de sunabilmektedir. Bakanlık görevlileri, öncelikle ilgili işin fiili hizmet süresi zammı kapsamında belirlenen işkollarından biri olup olmadığını tespit edecek, ardından sigortalının fiilen çalışıp çalışmadığını belirlemek için gerekli incelemeleri yapacaklardır (Başterzi, 2008).

Fiili hizmet süresi zammına hak kazanılıp kazanılmadığına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu olduğunda, Yargıtay ilgili kararlarında, gereken hallerde sigortalının çalıştığı işyerinde keşif yapılmasını ve bu konuda tanık ve bilirkişi dahil her türlü delilin incelenmesinin gerektiği belirtmiştir. Ayrıca Yargıtay, somut olaya ilişkin ayrıntılı şekilde inceleme yapılması gerektiğini vurgulamış ve eksik yapılan incelemeyi bozma sebebi olarak değerlendirmiştir²³.

²³ “işyerindeki incelemeden elde edilen bulgular somut verilere dayalı olarak belirlenmeli ve öncelikle çalışılan alandaki cihazların radyasyon üreten ve ortama radyasyon yayma özelliği olup olmadığı belirlenmeli, çalışılan alanın Türkiye Atom Enerjisi Kurulu tarafından denetimli alanı olarak belirlenip belirlenmediği, davacının, denetim alanında çalışıp çalışmadığı, bu alanda geçici mi sürekli mi çalıştığı, çalışılırken koruyucu ve muhafaza kullanılıp kullanılmadığı, kullanılmasına rağmen radyasyona maruz kalıp kalmadığı, çalışılırken radyasyona maruz kalınmamak için özenle hareket edilip edilmediği, dozimetre cihazının bulunması gereken yerde olup olmadığı, maruz kalınan radyasyon miktarının dozimetri ölçüm değerlerinin üzerinde olup olmadığı, davacının bu iş dışında başka iş yapıp yapmadığı, mesai boyunca ne kadar saat bu işi yaptığı, çalışılan ortamda bulunan radyasyonun normal değerler üzerinde olup olmadığı, işin risklerine maruz kalıp kalmadığı ve 5510 sayılı Kanun'un 40 maddesinin (11) numaralı sırasında düzenlenen kapsamdaki iş/işyerlerinden ve sigortalılardan olup olmadığı hususu açıklığa kavuşturulduktan sonra yaptığı iş kapsamında radyasyona maruz kaldığı etki ve süreler somut olaya özgü olacak şekilde tespit edilmeli” Yarg. 10. HD., E. 2023/13365 K. 2024/1006 T. 8.2.2024 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/>

Riske maruz kalma şartı her işkolu için aranan bir şart değildir. Kanun ve Yönetmelikte, fiilen çalışma şartında olduğu gibi; Emniyet teşkilatı, TSK ve MİT çalışanları ile yasama organı üyeleri, Cumhurbaşkanlığı yardımcılığı ve bakanların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için çalışmaları sırasında mesleki risklere maruz kalma şartı aranmamaktadır. Zira Yönetmeliğin 5. maddesinin 2. fıkrasında açıkça bu sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için çalışmalarının ilgili kamu idaresinde ve belirtilen kadro ve unvanlarda geçmesinin yeterli olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca yer altı işlerinde çalışan sigortalılar için; sıhhi izin, yıllık ücretli izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile eğitim, kurs, iş öncesi ve sonrası hazırlık sürelerinde mesleki risklere maruz kalma şartı aranmamaktadır(Çavuş, 2015).

1.2.5. Fiili Hizmet Süresi Zammına İlişkin Primler

Yönetmeliğin 5. maddesinin 3. fıkrasında, sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için, bu kapsamda geçen hizmet sürelerine ait prim ödeme gün sayılarının ve 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesinde belirlenen prim tutarlarının prim belgesiyle birlikte Kuruma bildirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Prim, sosyal güvenlik sisteminin en önemli gelir kaynağıdır. Prim, kişisel sorumluluk ilkesi gereğince hem sigortalılardan hem de işverenlerden alınmaktadır(Aslanköylü, 2003; Esen, 2018; Öztürk, 2015; Polat, 2011; Şakar, 1987). Sigortalıların ve işverenlerin ödemesi gereken prim oranları 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının prim oranları prime esas kazancın %20'sidir. Bu %20'lik oranın %9'u sigortalıdan %11'i ise işverenden alınmaktadır. Ancak fiili hizmet süresi zammı uygulaması işverenlere ek prim yükü yüklemiştir. Başka bir deyişle fiili hizmet süresi zammına tabi işyerlerinde çalışan sigortalıların işverenleri için prim oranları arttırılmıştır(Bulut, 2013; Korkusuz ve Uğur, 2022; Öztürk, 2015; Tezel, 2024). Bu uygulama doktrinde işverenin üzerinde yersiz bir mali külfet yüklediği gerekçesiyle eleştirilmiştir(Tuncay ve diğerleri, 2023, s. 510). Fiili hizmet süresi zammına ilişkin prim oranları sigortalıların tabi oldukları m. 4/1-a ve m. 4/1-c bendine göre ve bir yıllık çalışma için öngörülen fiili hizmet süresi zammı oranına göre değişiklik göstermektedir(Karabacak, 2017). Daha anlaşılır olması amacıyla, 81. maddenin 1. fıkrasında düzenlenen hükmü tablo şeklinde sunmayı tercih et-

tik(Altındal ve Şentürk, 2013, s. 8). 5510 sayılı Kanunun m. 81/1-b bendine göre Kanun'da öngörülen prim oranları şu şekildedir:

Tablo 2: Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlanan Sigortalılardan Tahsil Edilecek Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Prim Oranları

5510 sayılı Kanun 4/1-a Bendine Tabi Olanlardan			
Süre	Sigortalı	İşveren	Toplam
60 Gün	%9	%12	%21
90 Gün	%9	%12,5	%21,5
180 Gün	%9	%14	%23
5510 sayılı Kanun 4/1-c Bendine Tabi Olanlardan			
Süre	Sigortalı	İşveren	Toplam
60 Gün	%9	%14,33	%23,33
90 Gün	%9	%16	%25
180 Gün	%9	%21	%30

Kaynak: 5510 sayılı Kanun m. 81

Görüleceği üzere Kanun'da fiili hizmet süresi zammından yararlanan sigortalılar açısından ek prim ödeme yükümlülüğü öngörülmemiştir. Bu durum fiili hizmet süresi zammı uygulamasının sigortalı açısından ödüllendirme ve maruz kaldığı riskleri telafi etme amacıyla örtüşmektedir. Zira aksi takdirde primler, sigortalıya tanınan erken emeklilik hakkı için ek bir yük haline gelecekti. Ancak uygulamanın amacı, sigortalılara yük getirmek değil, çalıştıkları ağır ve yıpratıcı işler dolayısıyla üstlendikleri yükleri hafifletmektir(Ömer, 2022).

5510 sayılı Kanun'un 40. maddesi kapsamında yer alan işkollarında, ayın belirli günlerinde fiili hizmet süresi zammına tabi işlerde bazı günlerde ise kapsamın dışındaki işlerde çalışan sigortalıların bulunması mümkündür. Bu kapsamda çalışan sigortalılar için iki ayrı aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirim yapılmaktadır. Ancak Kuruma bildirilen prim ödeme gün sayısının toplamı 30 günü geçmemelidir(Başbuğ, 2017).

1.3. Fiili Hizmet Süresi Zammından Yararlanmanın Sonuçları

1.3.1. Genel Olarak

Fiili hizmet süresi zammı uygulaması, belirtilen şartları sağlayan sigortalıların prim ödeme gün sayısına ve emeklilik yaş haddine doğrudan etki etmektedir. Bu uygulama, sigortalıların hem prim gün sayısının artmasına hem de emeklilik yaş haddinin düşmesine imkan sağlayarak, daha erken emekli olmalarını mümkün kılmaktadır(Sözer, 2023).

5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinde fiili hizmet süresi zammından yararlanabilecek işkolları sıralanmış ve bu işkollarında çalışan sigortalıların bir yıllık çalışmaları için eklenecek fiili hizmet süresi zammı gün sayısı belirlenmiştir. Bu sebeple ilgili sigortalılar bağlı oldukları işkoluna verilen oran üzerinden fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmektedir.

1.3.2. Prim Ödeme Gün Sayısına ve Emeklilik Yaş Haddine Etkisi

5510 sayılı Kanun 40. maddesi kapsamına giren sigortalıların her bir yıllık çalışmaları için belirlenen fiili hizmet süresi zammı, prim ödeme gün sayılarına eklenmektedir. 5510 sayılı Kanun'un m. 4/1-a ve m. 4/1-c bentlerine tabi sigortalıların, Kanun'un 40. maddesinde belirtilen işyerleri ve işlerde geçen her 360 günlük çalışma sürelerine, tabloda karşılık gelen gün sayısı kadar fiili hizmet süresi zammı eklenir. Fiili hizmet süresi zammı uygulaması, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 1.10.2008 tarihinden sonraki dönemlerde geçen çalışmalar için geçerlidir. Sigortalının çalıştığı iş, bu tarihten önce de farazi sigortalılık uygulaması kapsamında ise o dönem için tabi olduğu Kanun'un ilgili maddeleri uygulanmaktadır²⁴.

Sigortalıların, çalıştıkları işlerde risklere maruz kaldıkları süreler her zaman tam bir yılı doldurmayabilir. 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinin ilk fıkrası gereğince, 360 gün olarak kabul edilen bir yılı tamamlamayan, yani 360 günden eksik kalan çalışma süreleri için, fiili hizmet süresi zammı orantılı olarak hesaplanmakta ve 360 gün için eklenen fiili hizmet süresi

²⁴ "ihtilaf konusu olan 27/03/2007-30.09.2008 tarihleri arasında 506 sayılı Yasanın Ek 5. Maddesinin yürürlükte olduğu, fiili hizmet süresi zammını öngören 5510 sayılı Yasanın 40. maddesinin 01.10.2008 tarihinden itibaren yürürlüğe girdiği gözetilmeksizin ve infazda tereddüt oluşturacak şekilde "Davacının çalışmalarının fiili hizmet zammı kapsamında olduğu ve davacının 27/03/2007 tarihinden itibaren fiili hizmet süresi zammından yararlandırılması gerektiğinin tespitine," karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir." "Hüküm fıkrasının 2. bendinin silinerek, yerine, "Davacının davalı işverene ait işyerinde 27/03/2007-30.09.2008 tarihleri arasında davalı işyerindeki geçici ve daimi kadroyla çalışılan, sigorta primi ödenmiş günleri x 0,25 formülüyle hesaplanan 544x0,25=136 gün itibari hizmet süresi bulunduğunun ve bu sürenin davacıya ait sigortalılık süresine itibari hizmet süresi olarak eklenmesi gerektiğinin tespitine, 01/10/2008-31.07.2011 tarihleri arasında davalı işyerindeki geçici ve daimi kadroyla çalışılan, sigorta primi ödenmiş günleri x 60/360 formülüyle hesaplanan 1019x60/360=170 gün fiili hizmet süresi zammının bulunduğunun ve bu sürenin davacının prim ödeme gün sayısına fiili hizmet süresi zammı olarak eklenmesi gerektiğinin tespitine" cümlesinin yazılmasına..." Yarg. - 10. HD., E. 2012/22721 K. 2014/16122 T. 30.6.2014 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/>

zammı ile orantılı olarak belirlenmektedir(Centel, 2021). Örneğin yer altı işlerinde çalışan sigortalıların 360 gün fiilen çalışmaları için 180 gün fiili hizmet süresi zammı verilmesi öngörüldüğünden bu sigortalıların tam yılı doldurmayan fiili çalışmalarının yarısı fiili hizmet süresi zammı olarak hesap edilecektir²⁵.

Fiili hizmet süresi zammı, her işkolu için prim ödeme gün sayısına aynı oranda etki etmemektedir. Bu zammın prim ödeme gün sayısına etkisi, 5510 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelik ile sınırlandırılmıştır. Başka bir deyişle, sigortalının kazandığı fiili hizmet süresi zammının tamamının prim ödeme gün sayısına eklenmesi mümkün değildir. Fiili hizmet süresi zammı, TSK, Emniyet Teşkilatı ve MİT bünyesinde çalışan sigortalılar için 8 yılı, diğer sigortalılar için ise 5 yılı geçmemek kaydıyla prim ödeme gün sayılarına eklenmektedir. Bu sınırlamanın olmadığı tek meslek grubu yer altı işlerinde çalışan sigortalılardır(Arııcı, 2022; Korkusuz ve Uğur, 2022; Sözer, 2023). 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesi ile bu hususta istisnai bir hüküm getirilmiş ve yer altı işlerinde çalışan sigortalıların kazandıkları fiili hizmet süresi zammının tamamının prim ödeme gün sayılarına ekleneceği düzenlenmiştir(Tuncay vd., 2023). Fiili hizmet süresi zammı prim ödeme gün sayılarına etki ettiğinden dolayı olarak sigortalıya bağlanacak aylığa ve alacağı toptan ödemenin hesabına da etki etmektedir(Başbuğ, 2017).

Fiili hizmet süresi zammına tabi çalışanların bu sürelerinin prim ödeme gün sayısına eklenmesi için herhangi bir ek şart aranmamaktadır. Ancak bu sürelerin emeklilik yaş haddine etkisi için Kanun, ek bir şart öngörmüştür. Buna göre, sigortalıların fiili hizmet süresi zammının emeklilik yaş haddinden indirilebilmesi için, bu uygulamanın kapsamında yer alan işlerde en az 3600 gün çalışmış olmaları gerekmektedir. Yer altı işlerinde çalışan sigortalılar için ise bu şart hafifletilmiş ve 1800 günü doldurmaları yeterli kabul edilmiştir(Alper, 2022; Centel, 2021; Sözer, 2023). Bunun yanı sıra, Kanun,

²⁵ "...360 günden eksik sürelerle ait fiili hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiili hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir. ..." hükmü ile davacının çalışmalarının geçtiği işyeri ve anılan maddenin 2. fıkrasının 5. bendinde öngörülen 360 gün karşılığı 60 gün fiili hizmet süresi zammı gözetilerek, davacının 01/10/2008-31.07.2011 tarihleri arasında davalı işyerindeki geçici ve daimi kadroyla çalışılan, sigorta primi ödenmiş günleri x 60/360 formülüyle hesaplanan 1019x60/360=170 gün fiili hizmet süresi zammının bulunduğu" Yarg.- 10. HD., E. 2012/22721 K. 2014/16122 T. 30.6.2014 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/>

yasama organı üyeleri, Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanları bu şarttan muaf tutarak, kazandıkları fiili hizmet süresi zammının yaş haddinden indirilebilmesi için asgari çalışma süresi şartı aramamıştır.

Yönetmelikte 1.10.2008 tarihi öncesinde sigortalı olanlar için birçok geçiş hükmü öngörülmüştür. Hem fiili hizmet süresi zammı kapsamında çalışan hem de 1.10.2008 tarihi öncesinde itibari hizmet süresi kapsamında çalışmış sigortalılar açısından, yukarıda bahsettiğimiz 1800/3600 günlük prim ödeme süresi şartının hesabında, itibari hizmet süresine tabi çalışmalar da dikkate alınmaktadır. Ancak prim ödeme gün sayısına ve emeklilik yaş haddine etki edebilecek süreler yalnızca fiili hizmet süreleri ile sınırlıdır. 5510 sayılı Kanun'un geçici 9. maddesinin 2. fıkrası gereğince, 506 sayılı Kanun döneminde itibari hizmet süresinde çalışan 1.10.2008 sonrasında ise fiili hizmet süresi zammı kapsamına alınmayan sigortalılar için 3600 günlük prim ödeme gün sayısı şartı aranmamaktadır. 5434 sayılı Kanun döneminde fiili hizmet müddeti zammı kapsamında çalışıp 1.10.2008 tarihi sonrasında fiili hizmet süresi zammına tabi çalışan sigortalıların da 1800/3600 günlük prim ödeme süresi şartının hesabında fiili hizmet müddeti zammına tabi çalıştıkları süreler dikkate alınmaktadır. Ayrıca bu sigortalıların 1.10.2008 öncesindeki fiili hizmet müddeti zammı süreleri, bu tarihten sonra elde edilen fiili hizmet süresi zammına eklenir. Ancak fiili hizmet müddeti zammı süreleri, 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinde belirlenen üst sınırı aşıyorsa, sigortalının yalnızca ilgili tarihten önceki fiili hizmet müddeti zammı süreleri değerlendirilebilecek, 40. madde kapsamındaki fiili hizmet süresi zammı değerlendirilemeyecektir. Başka bir deyişle sigortalıların 5434 sayılı Kanun döneminde kazanmış olduğu fiili hizmet müddeti zammı 5 yıldan az ise 5510 sayılı Kanun döneminde 5 yıla tamamlanuncaya kadar fiili hizmet süresinden yararlandırılmaya devam edilmektedir. Hak edilen fiili hizmet müddeti zammı süresi 5 yıldan fazla ise bu sürenin tamamı hizmet hesabında değerlendirilecek ancak 5510 sayılı Kanun döneminde geçen hizmetleri için fiili hizmet süresi zammı verilmeyecektir²⁶.

Buna göre; 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce 5434 sayılı kanun uyarınca hak edilmiş olan fiili hizmet süresi zammı 5 yıldan az ise 5 yıla tamamlanuncaya kadar fiili hizmet süresinden yararlandırılmaya devam

²⁶ Ankara BİM, 11. İDD, E. 2019/1958 K. 2020/1095 T. 20.2.2020 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/>

edileceği, 5 yıldan fazla ise söz konusu süresinin tamamı hizmetinde değerlendirileceği ancak bundan sonra geçen süreler için fiili hizmet süresi zammı verilmeyeceği anlaşılmaktadır.

Belirli bir süre çalışma şartını sağlayan sigortalılar için, kazandıkları fiili hizmet süresi zammının emeklilik yaş haddinden indirilebilecek miktarı da sınırlandırılmıştır. Kanun'a göre, emeklilik yaş haddinden indirilebilecek süre, 3 yılı geçmemek şartıyla kazanılan fiili hizmet süresi zammının yarısıdır (Sözer, 2023)²⁷. Ancak yasama organı üyeleri, Cumhurbaşkanlığı yardımcılar ve bakanlar için bu sınır farklıdır; bu kişilerde yaş haddinden yapılacak indirim, 3 yılı geçmemek kaydıyla kazandıkları fiili hizmet süresi zammının tamamı üzerinden yapılmaktadır.

Son olarak, yer altı işlerinde çalışan sigortalıların kazandıkları fiili hizmet süresi zammının emeklilik yaş haddinden indirilmesinde herhangi bir sınırlandırma bulunmamaktadır (Sümer, 2023).

2. SONUÇ

Her işin kendine özgü yükümlülükleri vardır. Ancak bazı işlerde ve işyerlerinde çalışan sigortalılar, diğerlerine kıyasla daha fazla zorlukla karşılaşabilirler. Bu zorluklar, işin doğasından veya teknolojik eksiklikler gibi dış etkenlerden kaynaklanabilir. Bu nedenle, bu sigortalılar daha ağır ve yıpratıcı işlerde çalışmak zorunda kalabilir ya da daha yüksek risk içeren görevleri yerine getirebilirler. Bu durum da onları, çalışma koşulları ve dolayısıyla yaşam standartları açısından diğer sigortalılara göre daha dezavantajlı bir duruma getirmektedir. Çalışmamızın temelini oluşturan fiili hizmet süresi zammı, bu ağır ve yıpratıcı nitelikteki bazı işlerde çalışan sigortalıların, di-

²⁷ “1 numaralı bendin fiili hizmet süresi zammının tespitine yönelik 3. paragrafının tamamen silinerek, yerine, “5510 sayılı Yasanın 40. maddesi uyarınca, davacının, davalı işverenin termik santral işyerinde, kimyasal arıtma işindeki 01.10.2008 – 07.01.2013 tarihleri arasındaki çalışmalarında sigorta primi ödenmiş günleri x 60/360 (2. fıkra 5. bent) formülüyle hesaplanan $1.537 \times 60 / 360 = 256$ gün fiili hizmet zammı süresi bulunduğu, bu sürenin prim ödeme gün sayısına fiili hizmet süresi zammı olarak eklenmesi gerektiğinin, 256 gün fiili hizmet süresi zammının, üç yılı geçmemek üzere yarısının aynı işyeri ve işte 3.600 gün çalışması koşuluyla emeklilik yaş haddinden indirileceğinin tespitine,” cümlesinin yazılmasına, gerekçenin ve hükmün bu şekliyle düzeltilerek onanmasına” Yarg. - 10. HD., E. 2014/1219 K. 2014/27009 T. 16.12.2014 (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/>

ğer sigortalılara kıyasla emekli aylığına daha erken hak kazanmalarını sağlamayı amaçlayan bir sosyal güvenlik hukuku düzenlemesidir.

Çalışanların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için belirli şartlar öngörülmüştür. Bunlar kısaca 5510 sayılı Kanun'un m 4/1-a ve 4/1-c bentlerine tabi olarak sigortalı olmaları, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışmaları, kanunda belirlenen işler ve işyerlerinde fiilen çalışmaları ve mesleğin getirdiği risklere maruz kalmaları olarak sıralanabilir.

Fiili hizmet süresi zammının sigortalılara sağladığı iki temel yarar vardır. Bunlar sigortalıların prim ödeme gün sayılarına yapılan ekleme ve emeklilik yaş haddinden yapılan indirimdir. Prim ödeme gün sayısına eklenecek süreler Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet ve Milli İstihbarat teşkilatında çalışanlar için 8 yıl, diğer sigortalılar içinse 5 yıl ile sınırlıdır. Ancak yer altı maden işlerinde çalışan sigortalılar açısından sınırlandırma bulunmamaktadır.

Fiili hizmet süresi zammı sürelerimin emeklilik yaş haddinden indirilebilmesi için yer altı işlerinde çalışan sigortalıların 1800 günlük, diğer sigortalıların ise 3600 günlük prim ödeme gün sayılarının bulunması gerekmektedir. Ancak yasama organı üyeleri ile Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanların yaş haddinden yapılacak indirim için ek bir süre şartı aranmamıştır. Ayrıca 3 yılı geçmemek şartıyla sayılan sigortalıların fiili hizmet sürelerinin tamamı, diğer sigortalıların ise fiili hizmet sürelerinin yarısı yaş şartından indirilecektir. Ancak yer altı işlerinde çalışan sigortalıların hiçbir üst sınır bulunmaksızın fiili hizmet sürelerinin tamamı yaş haddinden indirilebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alper, Y. (2022). *Sosyal Sigortalar Hukuku* (12. Baskı.). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Altındal, A. ve Şentürk, F. (2013). Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, (4).
- Arıcı, K. (2022). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (2. Baskı.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aslanköylü, R. (2003). *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*. Ankara: Nurol Matbaacılık.
- Başbuğ, A. (2017). *Sosyal Güvenlik Sistemimizde Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Uygulama Sorunları*. Ankara: Petrol-İş.
- Başterzi, S. (2008). Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler. *Sempozyum Tebliği Kitabı* içinde (ss. 80-101). Çimento Sektöründe

İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, sunulmuş bildirisi.

- Bulut, M. (2013). *Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamalar* (2. Baskı.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Centel, T. (2021). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (1. Baskı.). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Çavuş, Ö. H. (2015, 1 Ocak). Sosyal Güvenlik Sisteminde Fiili (İtibari) Hizmet Süresi Zammı Düzenlemeleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(44).
- Esen, B. (2018, Ocak). Yıllık İzin Süresinde Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulanır mı? *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, (169).
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Beta (19. Baskı.). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Karabacak, E. (2017). *Prim Ödeme Yükümlülüğüne Aykırılığın Hukuki Sonuçları*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kayık Aydınalp, A. ve Mülayim, B. O. (2019). Hizmet Tespiti Davalarında İş Sözleşmesi ile Adi Ortaklık Sözleşmesinin Tespitine İlişkin Ölçütler. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27(3), 809-843.
- Korkusuz, M. R. ve Uğur, S. (2022). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (8. Baskı.). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Ömer, U. (2022). *İş Sözleşmesiyle Çalışanlar Bakımından Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlılık*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk, B. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Polat, G. (2011). *Yaşlılıkta Gelir Güvencesi (Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Yeniden Yapılandırılması Açısından)* (Birinci Bası.). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Sözer, A. N. (2023). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (6. Baskı.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sümer, H. H. (2023). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (4. Bası.). Ankara: Seçkin.
- Şakar, M. (1987). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tezel, T. Z. (2024). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Fiili Hizmet Süresi Zammı*. İstanbul: On İki Levha.
- Tuncay, C., Emekçi, Ö. ve Gülver, E. (2023). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (22. Baskı.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Yayvak Namı, İ. (2024). Radyasyonla Çalışan İşçilerin çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (174), 445-469.

ONUNCU BÖLÜM: KAMU İHALE SÖZLEŞMELERİ KANUNUNDA SÖZLEŞMENİN RIZAÎ DEVRİ

Muammer Fatih ÖZTÜRK*

GİRİŞ

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 205. maddesinde sözleşmenin devri kurumu düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre, sözleşmenin devri, sözleşmeyi devralan ile devreden ve sözleşmede kalan taraf arasında yapılan ve devreden bu sözleşmeden doğan taraf olma sıfatı ile birlikte bütün hak ve borçlarını devralana geçiren bir anlaşma olarak ifade edilmiştir. Borçlar Kanunu'ndaki bu genel hükmün özel görünüm biçimleri de bulunmaktadır. Kira sözleşmesinin devri, iş sözleşmesinin devri, hizmet sözleşmesinin devri, vekalet sözleşmesinin devri, kat karşılığı inşaat sözleşmesinin devri ve kamu ihale sözleşmesinin devri sözleşmeleri, sözleşmenin devrinin özel görünümlerine örnek olarak verilebilir. Biz de çalışmamızda bu özel görünümlerden biri olan kamu ihale sözleşmesinin rızaî devrini (KİSK m.16) irdelemeye çalışacağız. Çalışmamız kapsamında ilk olarak kamu ihale mevzuatına kısa olarak değinilecek akabinde ikinci bölümde kamu ihale sözleşmesi tanıtılacak son olarak ise üçüncü bölümde kamu ihale sözleşmesinin devri hukuki açıdan değerlendirilmeye çalışılacaktır.

1. GENEL OLARAK KAMU İHALE MEVZUATI

Kamu ihalelerinde 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu uygulanmaktayken 01.01.2003 tarihinden itibaren ihale hukukuna 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu dahil edilmiştir.

* Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi, ORCID:0000-0001-5252-3119, fatihhozturk@sakarya.edu.tr.

2886 sayılı Devlet İhale Kanunu alım, satım, hizmet, yapım, kira, trampa, sınırlı ayni hak tesisi ve taşıma işlerini kapsamakla birlikte; alım, hizmet, yapım, kiralama ve taşıma işleri kamu harcaması yapılmasına yönelik işler olduğundan bu işlerin ihaleleri, yürürlüğe girmesi ile birlikte, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri kapsamında gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Buna karşılık satım, kiraya verme, trampa, sınırlı ayni hak tesisi işleri kamuya gelir sağlanmasına yönelik olduğundan söz konusu işlere ilişkin ihalelerde 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu uygulanmaktadır.

Avrupa Birliğine uyum süreci çerçevesinde yapılan bu düzenlemelerle birlikte idarenin mal, hizmet alımları ile yapım işleri konularına uygulanmak üzere saydamlık, rekabet, eşit muamele, güvenilirlik, gizlilik, kamuoyu denetimi, ihtiyaçların uygun şartlarla ve zamanında karşılanması ve kaynakların verimli kullanılmasının sağlanmakla sorumlu olunması gibi ilkelelere yer verilmiştir.

2. KAMU İHALE SÖZLEŞMESİ

2.1. Tanımı

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na göre yapılan ihalelere ilişkin sözleşmelerin düzenlenmesi ve uygulanması ile ilgili esas ve usulleri belirlemek amacıyla 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu çıkarılmıştır. Bu Kanunun tanımlar kenar başlıklı üçüncü maddesinde, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunundaki tanımlara gönderme yapılmıştır. 4734 sayılı Kanunda ise kamu ihale sözleşmesi, *“mal²⁸ veya hizmet²⁹ alımları ile yapım³⁰ işlerinde idare ile*

²⁸ Satın alınan her türlü ihtiyaç maddeleri ile taşınır ve taşınmaz mal ve hakları ifade eder. (m.4)

²⁹ Bakım ve onarım, taşıma, haberleşme, sigorta, araştırma ve geliştirme, muhasebe, piyasa araştırması ve anket, danışmanlık, tanıtım, basım ve yayım, temizlik, yemek hazırlama ve dağıtım, toplantı, organizasyon, sergileme, koruma ve güvenlik, mesleki eğitim, fotoğraf, film, fikri ve güzel sanat, bilgisayar sistemlerine yönelik hizmetler ile yazılım hizmetlerini, taşınır ve taşınmaz mal ve hakların kiralınmasını ve benzeri diğer hizmetleri ifade eder. (m.4)

³⁰ Bina, karayolu, demiryolu, otoyol, havalimanı, rıhtım, liman, tersane, köprü, tünel, metro, viyadük, spor tesisi, alt yapı, boru iletim hattı, haberleşme ve enerji nakil hattı, baraj, enerji santrali, rafineri tesisi, sulama tesisi, toprak ıslahı, taşkın koruma ve dekapaj gibi her türlü inşaat işleri ve bu işlerle ilgili tesisat, imalat, ihzarat, nakliye, tamamlama, büyük onarım, restorasyon, çevre düzenlemesi, sondaj, yıkma, güçlendirme ve montaj işleri ile benzeri yapım işlerini ifade eder. (m.4)

yüklenici arasında yapılan yazılı anlaşma” olarak tanımlanmıştır. Bu noktada ihale tabirinden anlaşılması gerekeni de ifade etmek isabetli olacaktır. İhale “bu Kanunda yazılı usul ve şartlarla mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinin istekliler arasından seçilecek birisi üzerine bırakıldığını gösteren ve ihale yetkilisinin onayını müteakip sözleşmenin imzalanması ile tamamlanan işlemleri” ifade etmektedir. Özetle, kamu ihale sözleşmesi, kamusal ihtiyacın niteliğine bağlı olarak yapım işi, mal ve hizmet alımına ilişkin olarak idare tarafından başlatılan ihale süreci neticesinde idarenin ihaleyi kazanan yüklenici ile yazılı olarak yaptığı anlaşmadır (Bilir, 2011; Demirboğa, 2013; Özbek, 2022).

2.2. Tarafları

2.2.1. İdare

Kamu ihale sözleşmesinin bir tarafı idaredir. 4734 sayılı Kanun kapsamında idare kavramı *“İhaleyi gerçekleştiren 4734 sayılı Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlar”* şeklinde tanımlanmıştır. Bu kapsamda söz konusu kurum ve kuruluşlar şu şekildedir:

- Genel bütçedeki idareler ile özel bütçesi bulunan, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı; döner sermayesi olan kuruluşlar, birlikler (meslekî faaliyet gösteren kuruluşlar ile bunlara ait üst kuruluşları hariç), tüzel kişiler.

- Kamu iktisadi kuruluşları ile İDT’ den oluşan kamu iktisadi teşebbüsleri.
- Sosyal güvenlik kuruluşları, fonlar, özel yasalarla kurularak kamu görevi verilmiş tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar (meslekî kuruluşlar ve vakıf yükseköğretim kurumları hariç) ile bütçesi bağımsız olan kuruluşlar. Oda-lar ve borsalar, bankalar ile özel üniversiteler de bu kapsam haricinde bırakılmıştır (Özbek, 2022; Tuna, 2013).

2.2.2. Yüklenici

Kamu ihale sözleşmelerinin diğer tarafı ise yüklenicidir. 4734 sayılı Kanun kapsamında yüklenici kavramı *“üzerine ihale yapılan ve sözleşme imzalanan istekli”* şeklinde tanımlanmıştır. İstekli kavramı ise aynı Kanun kapsamında *“mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinin ihalesine teklif veren tedarikçi, hizmet sunucusu veya yapım müteahhidi”* şeklinde tanımlanmıştır.

Yüklenici gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi ortak girişim de olabilir. Bu durum 4734 sayılı Kanunun 14.maddesinde hüküm altına alınmıştır. Bu

hükme göre ortak girişimler iş ortaklığı veya konsorsiyum şeklinde iki türlü oluşturulabilir. İş ortaklığı üyeleri, hak ve sorumluluklarıyla işin tümünü birlikte yapmak üzere, konsorsiyum üyeleri ise, hak ve sorumluluklarını ayırarak işin kendi uzmanlık alanlarıyla ilgili kısımlarını yapmak üzere ortaklık yaparlar. 4734 sayılı Kanunun 15.maddesinde öngörüldüğü üzere ihale konusu işin özelliği nedeniyle ihtiyaç görülmesi halinde, işin bir bölümü veya tamamı alt yüklenicilere yaptırılabilir. Ancak bu durumda, alt yüklenicilerin yaptıkları işlerle ilgili sorumluluğu yüklenicinin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Nitekim 4735 sayılı Kanunun 30.maddesinde de yapım işlerinde yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin birlikte sorumlu olduğu hüküm altına alınmıştır.

2.3. Konusu ve Türleri

4735 sayılı Kanunun beşinci maddesinde, uygulama birliğini sağlamak üzere mal veya hizmet alımları ile yapım işlerine ilişkin Tip Sözleşmelerin Resmi Gazetede yayımlanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu hükmün gereği olarak da hizmet alım, mal alım ve yapım işlerine ait tip sözleşmeler Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliği, Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği ve Mal Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği gibi yönetmeliklerin ekleri olarak Resmî Gazetede yayımlanmıştır. İdarelerce yapılacak sözleşmeler Tip Sözleşme hükümleri esas alınarak düzenlenecek, mal ve hizmet alımlarında, Kurumun uygun görüşü alınmak kaydıyla istekliler tarafından hazırlanması mutakat olan sözleşmeler kullanılabilir (KİSK m.5/2). Kamu ihale sözleşmelerinde sözleşme konusu bir mal alımı veya bir hizmet alımı ya da bir yapım işine ilişkin olur. Bu noktada kamu ihale sözleşmelerini konusuna göre temelde üçe ayırabiliriz. 4735 sayılı Kanun “sözleşme türleri” kenar başlıklı 6.maddesinde düzenlenen sözleşmeler beşe ayırılarak ortaya konulmuştur³¹.

³¹ a) Yapım işlerinde; uygulama projeleri ve bunlara ilişkin mahal listelerine dayalı olarak, işin tamamı için isteklinin teklif ettiği toplam bedel üzerinden anahtar teslimi götürü bedel sözleşme,
b) Mal veya hizmet alımı işlerinde, ayrıntılı özellikleri ve miktarı idarece belirlenen işin tamamı için isteklinin teklif ettiği toplam bedel üzerinden götürü bedel sözleşme,
c) Yapım işlerinde; ön veya kesin projelere ve bunlara ilişkin mahal listeleri ile birim fiyat tariflerine, mal veya hizmet alımı işlerinde ise işin ayrıntılı özelliklerine dayalı

2.4. Hukuki Niteliği

Malum olduğu üzere, günümüzde idareler hem özel hukukta yer alan kişiler ile hem de kamu kuruluşları ile özel ve kamu hukuku sözleşmeleri yapmakta ve yapılan bu sözleşmelere genel olarak ‘idare sözleşmeleri’ denilmektedir (Çağlayan, 2019; Gözler, 2019; Tan, 2017). Bu durum idarenin yapmış olduğu sözleşmelerin hangi hukuk disiplini bağlı olduğu ve bu sözleşmelerden kaynaklı uyuşmazlıklarda hangi yargı kolu mahkemelerinin görevli olduğunun ayırt edilerek tespiti noktasında büyük önem arz etmektedir (Çağlayan, 2019, s. 439). İncelemeye tabi tuttuğumuz kamu ihale sözleşmelerinin devri noktasında da çıkabilecek uyuşmazlıklarda, uyuşmazlığı çözüme kavuşturacak mercinin idari yargı mı adli yargı mı olduğunu saptamak konumuz açısından da öneme sahiptir.

İdarenin taraf olduğu bir sözleşmenin özel hukuk sözleşmesi olarak kabul edilmemesi için sözleşme konusu bir kamu hizmetinin yürütülmesi olmalı ve kamu hizmetinin yürütülmesinden kaynaklı olarak idareye özel hukuku aşan üstün yetkiler tanınmış olmalıdır (Gözler, 2019).

Doktrinde baskın görüş kamu ihale sözleşmelerinin özel hukuk sözleşmesi olduğu yönündedir (Çağlayan, 2019; Gözler, 2019). Zira Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu m.4/3’te “*Bu Kanun kapsamında yapılan kamu sözleşmelerinin tarafları, sözleşme hükümlerinin uygulanmasında eşit hak ve yükümlülüklere sahiptir. İhale dokümanı ve sözleşme hükümlerinde bu prensibe aykırı maddelere yer verilemez. Kanunun yorum ve uygulanmasında bu prensip göz önünde bulundurulur.*” denilerek idarenin üstün yetkileri olmadığı, sözleşmenin diğer tarafı olan yüklenici ile aynı seviyede olduğu ifade edilmiştir. Yine 4735 sayılı Kanunun 36.maddesinde “*bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağı*”nın” hüküm altına alınması kamu ihale sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olduğu göstermektedir.

olarak; idarece hazırlanmış cetvelde yer alan her bir iş kaleminin miktarı ile bu iş kalemleri için istekli tarafından teklif edilen birim fiyatların çarpımı sonucu bulunan toplam bedel üzerinden birim fiyat sözleşme,

d) Yapım işlerinde; niteliği itibarıyla iş kalemlerinin bir kısmı için anahtar teslimi götürü bedel, bir kısmı için birim fiyat teklifi alma yöntemleri birlikte uygulanmak suretiyle gerçekleştirilen ihaleler sonucunda karma sözleşme,

e) Çerçeve anlaşmaya dayalı olarak idare ile yüklenici arasında imzalanan münferit sözleşme

2.5. Kuruluşu

Genel olarak sözleşmelerin kuruluşu; sözleşme taraflarının karşılıklı olarak birbirine uygun irade beyanını açıklaması ile gerçekleşir. İdare sözleşmelerine bakıldığında ise idarenin sözleşme yaparken belirli usul kurallarına bağlı olmasının zorunlu olduğu kabul edilmektedir. Bu husus bilhassa 4734 sayılı Kanunda düzenlenen ihale aşamasının anlık değil belli süreçlerin gerçekleşmesi neticesinde kurulan kamu ihale sözleşmelerinde görülmektedir. Bu bağlamda idare tarafından uzmanlık gerektiren ihtiyaçların tespiti sonucu hazırlık dönemini takiben ihaleye çıkılması kamu ihale sözleşmesi bakımından icaba davet ve idarenin ihale ilanı neticesinde isteklilerin teklif sunması ise icap olarak kabul edilmelidir. İsteklilerin sunduğu teklif üzerine yapılan değerlendirme sonucu idarenin ihale koşullarını sağlayan ve ekonomik açıdan en avantajlı olduğu belirlenen teklifi veren istekli lehine verdiği kararı üzerine sözleşmeye daveti kabul anlamına gelmektedir(Buz, 2007; Demirboğa, 2013; Özbek, 2022).

İhale sözleşmesinin kurulması için sırası ile idarenin ihaleye hazırlanması, ihaleye çıkması, isteklilerin teklif sunması ve bu tekliflerin değerlendirmesi sonrasında idarenin ihaleye ilişkin olarak karar vermesi ve nihayetinde ihale kurumunun kabul beyanı aşamalarının tamamlanması ile gerçekleşir. İhale sürecine ilişkin olarak belirtmiş olduğumuz hususlardan da anlaşılacağı gibi her ihale süreci sözleşmeye bağlanarak sonuçlanmayı amaçlamaktadır.

2.6. Şekli

Kamu ihale sözleşmelerinde geçerlilik şartı yazılı şekildir. Zira kamu ihale sözleşmesinin tanımlandığı maddede sözleşme yazılı anlaşma olarak ifade edilmiştir. Yine Kamu İhale Kanunu m.46'da *"Sözleşmeler idarece hazırlanır ve ihale yetkilisi ile yüklenici tarafından imzalanır. Yüklenicinin ortak girişim olması halinde, sözleşmeler ortak girişimin bütün ortakları tarafından imzalanır. İhale dokümanında aksi belirtilmedikçe sözleşmelerin notere tescili ve onaylattırılması zorunlu değildir."* denilerek sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerektiği ifade edilmiştir.

4735 sayılı Kanunda bulunan düzenleme çerçevesinde ihale sözleşmeleri Kamu İhale Kurumunun yayınladığı uygulama yönetmelikleri ekinde bu-

lunan tip sözleşme taslaklarına bağlı olarak idareler tarafından düzenlenmektedir (Demirboğa, 2013; Özbek, 2022).

3. KAMU İHALE SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ

3.1. Genel Olarak

Kamu ihale sözleşmelerinin devri 4735 sayılı Kanunun 16.maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, kamu ihale sözleşmesi, *“zorunlu hallerde ihale yetkilisinin yazılı izni ile başkasına devredilebilir. Ancak, devir alacaklarda ilk ihaledeki şartların aranması zorunludur. Ayrıca, isim ve statü değişikliği gereği yapılan devirler hariç olmak üzere, bir sözleşmenin devredildiği tarihi takip eden üç yıl içinde aynı yüklenici tarafından başka bir sözleşme devredilemez veya devir alınmaz. İzinsiz devredilen veya devir alınan veya bir sözleşmenin devredildiği tarihi takip eden üç yıl içinde devredilen veya devir alınan sözleşmeler feshedilerek, devreden ve devir alanlar hakkında 20, 22 ve 26 ncı madde hükümleri uygulanır.”* Kendisine gönderme yapılan 20. 22. ve 26. maddeler idarenin sözleşmeyi feshetmesi, feshe ilişkin düzenlemeler ve ihalelere katılmaktan yasaklanmaya ilişkindir.

4734 sayılı Kanunun m.53/b-2 hükmü kapsamında Kamu İhale Kurumu tarafından çıkarılan; Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinin Ek-8’indeki Yapım İşleri Genel Şartnamesinin 46.maddesinde, Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinin Ek-8’indeki Hizmet İşleri Genel Şartnamesinin 52.maddesinde, Mal Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinin Ek-7’sindeki Mal Alımlarına Ait Tip Sözleşmenin 32.maddesinde ve Kamu İhale Genel Tebliğinin 27.maddesinde de sözleşmenin devri müessesesi düzenlenmiştir.

Kamu ihale sözleşmesinin devrinin yapılması *“kamu ihale sözleşmesinin devri sözleşmesi”* olarak isimlendirebileceğimiz bir başka sözleşme ile yapılabaktır. Bu noktada biz, sırasıyla devir sözleşmesinin taraflarını, şeklini, şartlarını, hüküm ve sonuçlarını incelemeye tabi tutacağız.

3.2. Devir Sözleşmesinin Tarafları

3.2.1. Sözleşmeyi Devreden Yüklenici

Devir sözleşmesinin ilk tarafı sözleşmeyi devreden yüklenicidir. Yüklenicinin sözleşmeyi devredebilmesi için zorunlu hallerin varlığı gerekmektedir. Zorunlu hallerin varlığının takdiri idareye bırakılmıştır. Zorunlu haller

sözleşmeyi ifada zorlanmak, maddi olarak acze düşmek, sözleşmede kararlaştırıldığı şekilde işin yapılmasına güç yetirememek olabilecektir(Kuluçlu, 2003; Tuna, 2013).

3.2.2. Sözleşmeyi Devralan Yüklenici

Devir sözleşmesinin ikinci tarafı sözleşmeyi devralan yüklenicidir. Kamu ihale sözleşmesinin yeni tarafı olan yüklenici artık tüm sözleşme ve eklerinden idareye karşı sorumlu olacaktır. Devir sözleşmesinin bir şartı olarak sözleşmeyi devralan yeni yüklenicinin ilk ihaledeki şartları sağlıyor olması gerekecektir.

3.2.3. Sözleşmede Kalan İdare

Kamu ihale sözleşmesinde kalan taraf olan idarenin devir sözleşmesi açısından taraf durumu doktrinde tartışma konusu olmuştur. Doktrinde *Tuna*, devir sözleşmesinin iki taraflı olduğunu, devreden ile devralan arasında imzalandığını, idarenin fonksiyonunu devir sözleşmesinin yapılmasına izin vermekten ibaret olduğunu ifade etmiştir(Tuna, 2013). *Arapgirli* ise, devir sözleşmesinin üç taraflı bir sözleşme olduğunu çünkü sözleşmede ihale yetkilisinin, devreden ve devralanın imzalarının birlikte olması gerektiğini ifade etmiştir(Arapgirli, 2013).

TBK m.205/1’de devir sözleşmesi, sözleşmeyi devralan ile devreden ve sözleşmede kalan taraf arasında yapılan bir anlaşma olarak ifade edilmiş buna ilaveten TBK m.205/2’de de sözleşmeyi devralan ile devreden arasında yapılan ve sözleşmede kalan diğer tarafça önceden verilen izne dayanan veya sonradan onaylanan anlaşmanın da sözleşmenin devri hükümlerine tabi olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu açıdan, kamu ihale sözleşmesinin devri sözleşmesi bize göre, TBK m.205/2 kapsamında olup sözleşmede kalan tarafın önceden verilen iznine dayalı olarak, devreden ve devralan arasındaki iki taraflı bir sözleşme niteliğinde olacaktır. Zira 4735 sayılı Kanunun 16.maddesinde üç tarafı olan bir sözleşmeden bahsetmemekte, idare (ihale yetkisi) tarafından önceden verilmesi gereken bir izinden bahsetmektedir. Bu izin sözleşmenin kurulmasının şartı olarak hüküm altına alınmıştır.

Burada kamu ihale sözleşmesinin tarafı olan ve sözleşmede kalan idare, devir sözleşmesinin doğrudan tarafı olmayacaktır. Zira idare devir sözleşmesinin tarafı olarak, devir sözleşmesini akdedenlerden biri olmayacak, de-

vir sözleşmesinin kurulmasından önce bir ön şart olarak bu devre izin veren taraf konumunda olacaktır. Ancak, Kamu İhale Kurumu tarafından hazırlanan ve Resmi Gazetede yayımlanan uygulama yönetmeliklerden biri olan Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinin Ek-8’indeki Hizmet İşleri Genel Şartnamesinin 52.maddesinde şöyle denilmektedir: “Sözleşmenin devri, zorunlu hallerde ihale yetkilisinin yazılı izni alınmak kaydıyla mümkündür. İdare, sözleşmenin devredilmesine ilişkin talepleri değerlendirirken öncelikle 4735 sayılı Kanunun 16 ncı maddesi kapsamında engel bir durumun olup olmadığını tespit edecektir. İhale yetkilisince gerekli iznin verilmesinin ardından düzenlenecek devir sözleşmesinde ihale yetkilisi, devreden ve devir alanın imzaları ile devreden ve devir alanın 4735 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinde belirtilen durumlarının olmadığına ilişkin beyanlarının bulunması ve devir alacakların ilk ihaledeki şartları gerçekleştirmesi zorunludur.”

Bu noktada konusu hizmet alımı olan kamu ihale sözleşmelerinin devri sözleşmesinde üç tarafından da imzası olacak³², bu açıdan idarenin devir sözleşmesinin tarafı olduğu ileri sürülebilecek ya da idarenin buradaki imza fonksiyonun devir şartlarının gerçekleştiğini ortaya koymaktan ibaret olduğunu, bu ihtimalde de devir sözleşmesinin tarafı olmadığı zira önceden verilen bir izin olduğu ileri sürülebilecektir.

Toparlamak gerekirse, bize devir sözleşmesi TBK m.205/2 kapsamında önceden verilen izne dayalı olan iki taraflı bir sözleşme olup idare bu sözleşmede taraf değildir. Bununla birlikte konusu olan hizmet alımı olan kamu ihale sözleşmelerinin devri sözleşmelerinde, sözleşmenin üç taraflı olduğu ve idarenin de sözleşmenin tarafı olduğu ileri sürülebilir. KİSK m.16 kapsamında, sözleşmenin yüklenici tarafından devri hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte devir sözleşmesinde izin makamı konumunda olan idarenin de sözleşmeyi devretmesi söz konusu olabilir. 4734 s.K.m.2’de sayılan kamu kuruluşlarından birisi olan idare özelleştirilebilir veya bir kanun değişikliğiyle ortadan kaldırılabilir, başka bir kuruma dahil edilebilir ya da o idarenin yetki alanı değiştirilebilir. Örneğin bir belediyenin imzaladığı ka-

³² Benzer uygulama yönetmelikleri olan Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinin Ek-8’indeki Yapım İşleri Genel Şartnamesinin 46.maddesinde, Mal Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinin Ek-7’sindeki Mal Alımlarına Ait Tip Sözleşmenin 32.maddesinde ve Kamu İhale Genel Tebliğinin 27.maddesinde de sözleşmenin devri müessesesi düzenlenmiş ancak devir sözleşmesinde üç tarafından da imzası bulunması gerektiği hüküm altında alınmamıştır.

mu ihale sözleşmesine dayanılarak sürdürülen yapım işini ele aldığımızda, daha sonra belediyenin sınırlarının değişmesi durumunda yeni yetkili olan belediye sözleşmeyi devralabilmelidir. Çünkü artık kamu hizmetlerinin devamlılığı ilkesi gereği o mahalden sorumlu tutulacak olan yeni belediyedir (Tuna, 2013). Ancak bu tarz bir devir sözleşmenin rızaî devri kapsamında olmayacaktır. Bununla birlikte bize göre, kamu ihale sözleşmesinin idare tarafından devri önünde bir engel bulunmamaktadır.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi'nin kararına yansıyan bir olayda, konusu yapım işi olan bir kamu ihale sözleşmesinde sözleşme bir kamu kurumu tarafından başka bir kamu kurumuna devredilmiş ve sözleşmede kalan yüklenici de kendisine bildirilen bu devre itiraz etmemiştir. İlgili kararda kararı onanan ilk derece mahkemesi *"4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 'Sözleşmenin Devri' başlıklı 16.maddesinde, işi alan yüklenicinin işi bir başka yükleniciye devredebileceğinden bahsedildiğinden huzurdaki davada meydana gelen idarenin devri konusuna açıklık getirmediği, idarelerin sözleşme devri konusuna ilişkin olarak aynı Kanunun 'Hüküm Bulunmayan Haller' başlıklı 36.maddesindeki 'Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır' hükmü dikkate alınarak idarelerin sözleşme devirlerinin Borçlar Kanunu'nun ilgili maddesi çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 'Sözleşmenin Devri' başlıklı 205.maddesi uyarınca sözleşmenin devrinin hukuken gerçekleşebilmesi için sözleşmede kalan tarafın devre onayı gerektiği, somut olayda sözleşmede kalan taraf olan davacının onayı alınmadan devrin gerçekleştiği,..."* demiştir³³. Bu açıdan mahkeme kamu ihale sözleşmesinin TBK m.205 kapsamında sözleşmenin tarafı olan idarece de devrinin mümkün olduğu, bu devirde TBK m.205'in gereği olarak sözleşmede kalandan onay alınması gerektiğini aksi takdirde devreden sözleşmede kalan tarafa yönelik sorumluluğun devam edeceğini ifade etmiştir.

3.3. Devir Sözleşmesinin Şekli

TBK m.205/3 gereğince sözleşmenin devrinin geçerliliği devredilen sözleşmenin şekline bağlıdır. Bu noktada geçerlilik şartı yazılı şekil olan kamu ihale sözleşmesinin devri sözleşmesinin de yazılı şekilde yapılması gerekecektir. Yazılı şekilde yapılmayan devir sözleşmesi geçerli olmayacaktır. İkinci bir şekil şartı olarak devir sözleşmesinin kurulmasından önce sözleş-

³³ Ankara BAM, 31. HD., E. 2021/125 K. 2021/398 T. 22.4.2021 (Lexpera)

mede kalan taraf olan idarenin devir sözleşmesine izin verdiğine dair beyanı da yazılı şekilde alınmalıdır.

Ayrıca Kamu İhale Genel Tebliği m.27/3'te devir tarihinin devir sözleşmesinin noterce onaylandığı tarih olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu noktada devir sözleşmesinin noterce onaylanması gerektiği de ifade edilebilir(Arapgirli, 2013; Bilir, 2011).

3.4. Devir Sözleşmesinin Şartları

Geçerli bir devir sözleşmesinden bahsedebilmek için ilk olarak ortada geçerli ve mevcut bir sözleşme olmalı, bu sözleşmeye dayalı bir borç ilişkisi olmalı, sözleşme devredilebilir nitelikte olmalı ve taraf değişikliğine ilişkin bir devir sözleşmesi yapılmalıdır(Daha Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz.: Ayrancı, 2003; Çayan, 2016; Ayrıca Bkz.: Yılmaz, 2022). 4735 sayılı Kanun'un 16.maddesinde sözleşmenin devredilebilmesi için bazı özel şartlar da öngörülmüştür. Nitekim TBK m.205/4'te de kanundan doğan halefiyet hâlleri ile diğer özel hükümler saklı tutulmuştur. Bu noktada 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununda ihdas edilen özel şartları şu şekilde sıralayabiliriz:

3.4.1. Sözleşmenin Devrini Gerektirecek Zorunlu Bir Halin Varlığı

İdare ilk önce sözleşmenin devrini gerektirecek zorunlu bir halin mevcudiyetinin bulunup bulunmadığına bakacaktır. Ancak bu zorunlu hallerin nelerden ibaret olduğu ve sınırlarının/kapsamının ne olduğu noktasında 4735 sayılı Kanun'da bir izahat bulunmamaktadır. Zorunlu hal kavramı genel olarak, iyi niyetine rağmen yüklenicinin işe devam etmesini güçleştiren veya olanaksız hale getiren, kendi isteği dışındaki zorluklar olarak tanımlanabilir(Arapgirli, 2013; Bilir, 2011; Doğanyigit, 2014).

Bu noktada ihale yetkilisi, zorunlu halin takdirinde öncelikli olarak sözleşmeyi devredecek tarafın sözleşmeyi gereği gibi ifa edebilme ihtimalinin bulunup bulunmadığına bakacak, buna ilaveten uygulama, mevcut ekonomik koşullar, idarenin çıkarları gibi hususları da dikkate alacaktır(Tuna, 2013). KİSK m.10'da mücbir sebepler sayılmıştır. Zorunlu halleri Kanunda sayılan mücbir sebeplere hasretmek de isabetli olmayacaktır. Sözleşmenin devrinde aranan zorunlu hallerin kapsamı mücbir sebeplerden daha geniş tutulabilecektir(Arapgirli, 2013; Kuluçlu, 2003).

3.4.2. Devralan Tarafta İlk İhaledeki Şartların Bulunması

Sözleşmenin devrini gerektirecek zorunlu hallerin varlığının kabulünden sonra idare sözleşmeyi devralacak olan yeni yüklenicinin ilk ihaledeki şartları sağlayıp sağlamadığını kontrol edecektir. Sözleşmeyi devralacak tarafın, ilk ihaledeki şartları taşıması gerekmektedir. Örnek olarak ilk ihalede iş deneyim belgesi istenilmişse sözleşmeyi devralacak yeni yüklenicinin de iş deneyim belgesine sahip olması gerekecektir (Arapgirli, 2013; Kuluçlu, 2003).

Devredenle devir alan yüklenicide aynı şartların bulunması, ihale dokümanında aranan yeterli kriterleri dikkate alınarak değerlendirilir. Bu kriterler ekonomik ve mali yeterlik, mesleki ve teknik yeterlik ve hukukî duruma ilişkin yeterlik (yasaklılık, ihaleye katılma engelleri vs.) olarak üç grupta toplanmaktadır. Devir alanın bu üç grupta, ihale dokümanında belirlenen şartları karşılaması gerekmektedir (Bilir, 2011; Demirboğa, 2013).

3.4.3. Devir Sözleşmesinin Taraflarından Birinin Geriye Dönük Üç Sene İçinde Herhangi Bir Kamu İhale Sözleşmesini Devretmemiş Olması

Zorunlu halin varlığının saptanmasından ve ilk ihaledeki şartların devralan tarafça da sağlandığının tespitinden sonra devir yasağının³⁴ bulunup bulunmadığı incelenecektir. Devir yasağına göre, bir sözleşmenin devredildiği tarihi³⁵ takip eden üç yıl içinde aynı yüklenici tarafından başka bir sözleşme devredilemeyecek veya devir alınamayacaktır. İdare bu şartın da gerçekleşip gerçekleşmediğini inceleyecektir³⁶.

³⁴ Devir yasağı, 4735 sayılı Kanun m.16 hükmündeki “bir sözleşmenin devredildiği tarihi takibeden üç yıl içinde aynı yüklenici tarafından başka bir sözleşme devredilemez veya devir alınamaz” yasaktır.

³⁵ Kamu İhale Genel Tebliği m.27/3 gereği devir tarihi devir sözleşmesinin noterce onaylandığı tarihtir.

³⁶ Kamu İhale Genel Tebliği m.27’de bu durum daha ayrıntılı şekilde açıklamıştır: “İdarelerin sözleşmenin devrine ilişkin işlemi onaylamadan önce, sözleşmeyi devreden ve devralanın son üç yıllık süre içerisinde başka bir sözleşmeyi devredip devretmediğini, İKN’si Kamu Satın Alma Platformu üzerinden alınmış olan ihalelerde Kurumumuz internet sayfasında bulunan Kamu Satın Alma Platformunu, İKN’si Elektronik Kamu Alımları Platformu üzerinden alınmış olan ihalelerde ise Elektronik Kamu Alımları Platformunu kullanarak elektronik ortamda teyit ettirmeleri gerekmektedir. Teyit işleminden sonra, Sözleşme Devir Teyit Belgesinin çıktısı alınarak ihale işlem dosyasında muhafaza edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, 4735 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinde öngörülen fesih ve müeyyide hükümlerinin uygulama-

Doktrinde *Bilir*, anılan hükümde üç yıllık devir yasağının sözleşmeyi devreden yüklenici için mi, yoksa sözleşmeyi devralan yüklenici için mi geçerli olduğu hususunda tam bir açıklık olmamakla birlikte, hükmün amacı ve yazılış şekline, yasağın sadece devreden yüklenici açısından söz konusu olduğu, sözleşmeyi devralan bakımından üç yıllık bir süre kısıtlamasının bulunmadığının anlaşıldığını ileri sürmektedir(*Bilir*, 2011). Benzer şekilde *Arapgirli*, üç yıllık devir yasağının devreden bakımından mı yoksa devreden ve devralanın her ikisi açısından mı geçerli olduğu hususunun doğrudan anlaşılmadığı Kanun hükmünün lafız ve amacına göre bu devir yasağının sadece devreden bakımından geçerli olacağını ileri sürmüştür(*Arapgirli*, 2013).

Ancak, Kamu İhale Kurumu tarafından hazırlanan ve Resmi Gazetede yayımlanan uygulama yönetmeliklerinden olan Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nin Ek-8'indeki Hizmet İşleri Genel Şartnamesinin "sözleşmenin devri" kenar başlıklı 52.maddesinde "...*bu sözleşmenin devredildiği tarihten itibaren ileriye veya geriye dönük olarak üç (3) yıl içinde yüklenici tarafından başka bir sözleşmenin devredildiği veya devralındığının idare tarafından belirlenmesi halinde, sözleşme feshedilerek, devreden ve devir alan hakkında 4735 sayılı Kanunun 20, 22 ve 26 ncı madde hükümleri uygulanır.*" denilerek üç yıllık devir yasağının devralan açısından da geçerli olduğu hüküm altına alınmıştır. *Arapgirli*'ye göre, KİSK m.16'nın lafzındaki "sözleşmenin devredildiği tarihi takip eden üç yıl içinde" sözleşmenin devredilmesine vurgu yapmakta ve devralınmasını kapsamamakta bundan ötürü de ilgili şartname hükmü Kanun'a aykırılık teşkil etmektedir(*Arapgirli*, 2013). Doktrinde *Tuna* ise, devir yasağının hem devredeni hem devralanı kapsadığını ifade etmektedir(*Tuna*, 2013).

Bizim kanaatimize göre ise, ilgili devir yasağı sadece devreden bakımında hüküm ifade etmektedir. Zira m.16 lafzında "aynı yüklenici tarafından" ibaresi olması, buna ilaveten Kamu İhale Genel Tebliği m.27/-b hükmünde "sözleşmeyi devreden yüklenici tarafından" lafzı olması ve de anılan hükmün konuluş amacı dikkate alındığında burada sözleşmeyi devreden yüklenicinin üç sene devir yasağına tabi olacağı hüküm altına alındığı anlaşılmakta-

ması söz konusu olacaktır. Devir sözleşmesi yapıldıktan sonra, idarece Sözleşme Devri Bildirimi Belgesi doldurularak elektronik ortamda Kuruma bildirilir. Sözleşme Devir Belgesinin de çıktısı alınarak ihale işlem dosyasında muhafaza edilir."

dır. Fikrimizce bu muğlaklığın giderilmesi için en isabetli yol, kanun koyucunun iradesini daha açık bir şekilde ortaya koymasıdır.

3.4.4. İhale Yetkilisinin Yazılı İzninin Bulunması

Sözleşmenin devrinde bu şartların tamamına uyulup uyulmadığının takdiri idareye bırakılmıştır. Devir sözleşmesinin dördüncü ve son şartı, ihale yetkilisinin (idare), sözleşmenin devrine yazılı olarak izin vermesidir. İhale yetkilisi 4734 sayılı Kanun'da *"idarenin, ihale ve harcama yapma yetki ve sorumluluğuna sahip kişi veya kurullar ile usulüne uygun olarak yetki devri yapılmış görevliler"* şeklinde tanımlanmıştır(Daha Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz.: Tuna, 2013). Bu noktada ihale yetkilisi, zorunlu bir halin gerçekleşip gerçekleşmediğini, devralanın ilk ihaledeki şartları taşıyıp taşımadığını devir ya sağına tabi bir işlemin olup olmadığını değerlendirecektir(Tuna, 2013).

3.5. Devir Sözleşmesinin Hüküm ve Sonuçları

3.5.1. Geçerli Bir Devir Sözleşmesinin Hüküm ve Sonuçları

Kamu ihale sözleşmesinin devrinin hukuki sonuçlara geçmeden önce genel olarak sözleşmenin devri müessesesinin taraflar açısından hukuki sonuçlarına değinmek isabetli olacaktır.

Geçerli bir devir sözleşmesinin sonucu olarak sözleşmenin tarafı değişecek ve bu taraf sıfatına bağlı olarak tüm hak ve borçlar devreden taraftan devralan tarafa geçecektir. Sözleşmenin devri ile kural olarak sözleşmeyi devreden sözleşme ilişkisinden kurtulacak ve sözleşme kapsamında sözleşmede kalana karşı olan sorumluluk, sözleşmeyi devralan üzerinde olacaktır.

Doktrinde, devir işleminin, devreden ve sözleşmede kalan arasındaki ilişkiyi başka herhangi bir işleme gerek olmadan kendiliğinden ileriye dönük olarak sonlandırdığı kabul edilmektedir(Ayrancı, 2003; Bahadır, 2013; Çayan, 2016; Duman, 2021; Öztürk, 2016; Yılmaz, 2022). Yine sözleşmenin devriyle birlikte devreden devre konu sözleşmedeki taraf sıfatı ve sözleşmeden kaynaklı tüm hak ve borçları sona ereceğinden ötürü devreden ve sözleşmede kalan arasında devirden itibaren birbirlerine karşı sözleşmeden kaynaklı herhangi bir alacak veya borçtan sorumluluğunun olmayacağı kural olarak kabul edilmektedir(Ayrancı, 2003; Bahadır, 2013; Çayan, 2016; Duman, 2021; Yılmaz, 2022). Bununla birlikte istisnai olarak devreden sorumluluğu taraf iradeleri ya da kanundan kaynaklı olarak devam edebil-

mektedir. Devreden taraf, sorumluluğunun devam edeceğini ayrıca taahhüt ederse bu durumda borçlardan devralanla birlikte sorumlu olur. İş yeri kirasında kiracı tarafta taraf değişikliği hali de, devreden sorumluluğunun devam etmesinin kanundan kaynaklanan haline örnek olarak verilebilir. TBK m. 323/3 hükmünde³⁷ bir durumda devreden kiracının belirli bir süre daha devralanla birlikte sorumlu olacağı belirtilmiştir(Çayan, 2016).

Borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde sorumluluğun kimin üzerinde olacağına dair doktrinde ikili ayrıma giderek cevaplandırılmaya çalışılmıştır. İlk olarak hiç veya gereği gibi ifa edilememesi hali devirden sonra gerçekleşmişse bu durum devralanının sorumluluğunda olacaktır. İkinci olarak bu hal devirden önce gerçekleşmişse yine ikili bir ayrım yapılarak cevap verilecektir. Eğer sözleşmeden doğan hak ve borçlar; devir anında münferit olarak doğup muaccel olduysa ifanın eksik yapılması veya yapılmaması devralanı etkilemeyecektir. Ancak ikinci ihtimal olarak, eğer ki sonuçlardan meydana gelen hak ve borçlar münferit olarak doğmamışsa devralan bu durumlar nedeniyle de hak ve borç sahibi olacak, sorumluluk devralan üzerinde kalacaktır(Ayrancı, 2003; Çayan, 2016; Yılmaz, 2022).

Sözleşmenin devrinde devralan devreden taraf sıfatı ile devre konu sözleşmeden kaynaklı tüm hak ve borçlarını bir bütün halinde devralır. Devir işlemi geleceğe etkili bir işlem olduğu için kural olarak devirden önce doğmuş olacak ve borçlardan devralanın değil devreden sorumlu olacağı ancak tarafların aksini kararlaştırabileceği ileri sürülmektedir(Ayrancı, 2003; Bahadır, 2013; Çayan, 2016; Öztürk, 2016). Aksi görüş olarak doktrinde, devir sözleşmesinde taraf sıfatı ile hak ve borçlar bir bütün halinde devredildiğinden bu hak ve borçları devralan açıkça belirtmedikçe devirden önce doğanları dışarıda bırakacak şekilde bir ayrıma tabi tutmak yerine devralanın bu konuyu sınırlandıracak açık bir beyanı bulunmadıkça bir bütün olarak düşünüp sözleşmeye bağlı ve devir kapsamında olan tüm hak ve borçlardan devralanın sorumlu tutulacağı da ileri sürülmektedir(Arslanoğlu, 2006).

Öğretide bir görüş de Bauer'den mülhem olarak borca aykırılık halinde sorumluluğun kimde olacağının belirlenmesine, zamansal bakımdan sınırlandırılmış ve zamansal bakımından sınırlandırılmamış sözleşmeler olarak

³⁷ m.323/3: "İşyeri kiralarında devreden kiracı, kira sözleşmesinin bitimine kadar ve en fazla iki yıl süreyle devralanla birlikte müteselsilen sorumlu olur."

ikili bir ayırım yaparak cevap vermektedir(Bauer, 2010; Oğuz, 2020). Bu görüşe göre zamansal bakımdan sınırlanmamış sözleşme devrinde, devralanın üstlenmesi geçmişe etkili sonuç doğurur. Üstlenen kişi, taraf durumunu geçmişe dönük olarak, temel sözleşmenin yapıldığı sırada kendisi mevcutmuş gibi kazanır. Devralan, varsa devirden önce yerine getirilmiş olan edimlerden de sorumlu olur(Bauer, 2010; Oğuz, 2020). Zamansal bakımdan olan sınırlanmış sözleşme devrinde ise, devralan, temel sözleşmeden doğan hak ve yükümlülüklerin bir kısmını üstlenir. Diğer kısım, sözleşmeden ayrılan tarafın üzerinde kalır. Burada üstlenenin (sözleşmeyi devralanın) haliyet, yalnızca ileride ifa edilecek olan edimler ve kazanılacak olan haklara ilişkindir. Şayet ifa edilmiş olan edimler varsa ayrılan taraf bunlardan sorumlu kalmaya devam eder(Bauer, 2010; Oğuz, 2020). Sözleşmenin zamansal bakımından sınırlandırılmış mı yoksa sınırlanmamış mı olduğunun tespitinde ise tarafların iradesine bakılır(Ayrancı, 2003 Früh, 1944; Oğuz, 2020).

Devir sözleşmesinden bu irade açık bir şekilde ortaya konmamışsa yorum yoluyla tarafların iradeleri ortaya konmaya çalışılır(Bauer, 2010; Oğuz, 2020). Yorum yolu ile de bir sonuca ulaşılamıyor ise temel sözleşmenin hukuki niteliğine bakılması gerekecektir. Buradan da bir sonuca ulaşılmaz ise devir sözleşmesinin zamansal bakımdan sınırlanmış olduğu varsayılmalıdır. Ani edimli sözleşmelerde henüz asli edim yükümlülüklerinin yerine getirilmediği süreçte, taraflar arasında zamansal bakımdan sınırlanmamış bir devir sözleşmesinin varlığı kabul edilmelidir(Früh, 1944; Oğuz, 2020). Eğer asli edimler yerine getirilmiş ise devir zaman itibarıyla sınırlanmış kabul edilmeli ve sözleşmeyi devralan tarafın menfaatlerinin korunması gerekmektedir(Bauer, 2010). Sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerde ise kural olarak sözleşmenin devrinin zamansal olarak sınırlandırılmış olduğu kabul edilmelidir. Örneğin, eser sözleşmesinin yüklenici tarafından devrinde, devralan yüklenici, kural olarak, devir tarihine kadar devreden yüklenici tarafından gerçekleştirilen imalatlar açısından sorumlu olmayacak; aksine zamansal bakımdan ileriye dönük olarak sadece henüz tamamlanmamış işlerden sorumlu tutulacaktır(Bauer, 2010; Oğuz, 2020).

Bu genel açıklamalardan sonra kamu ihale sözleşmesinin devrinin sonuçlarına gelecek olursak, öncelikli olarak taraf sıfatının değişikliğinden ötürü taraf sıfatına bağlı olarak tüm hak ve borçlar yeni yükleniciye geçecektir. Devreden ve devralanın sözleşmede kalan idareye karşı sorumlu-

luğu noktasında yukarıda açıklanan yaklaşımlardan herhangi biri savunulabilir. Yani, devirle birlikte sözleşmeyi devreden yüklenicin taraf sıfatını yitirmesi ile sözleşmede kalan idareye karşı herhangi bir sorumluluğunun olmayacağı veya yalnızca devirden önce doğmuş ve muaccel olmuş borçlar açısından sorumlu olacağı ya da zaman bakımından sınırlama kıstası ile bir sonuca varılacağı ileri sürülebilir.

KİSK'te sözleşmenin devrinin hukuki sonucuna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nin Ek-8'indeki Hizmet İşleri Genel Şartnamesinin m.52/3 fıkrasında *"sözleşmenin devrinin ihale yetkilisi tarafından onaylanmasının, devredeni, devir tarihine kadar yapmış olduğu işlere ilişkin sorumluluktan kurtarmayacağını"* hüküm altına alınmıştır. Bu şartname hükmü yaklaşımının yukarıda alıntılan görüşlerden zaman bakımından sınırlama kıstasına yakın olduğu ileri sürülebilir. Zira devir sonrasında devreden sorumluğu devam etmektedir. Bununla birlikte ilgili hükmün sadece Hizmet İşleri Genel Şartnamesinde olması, Yapım İşleri Genel Şartnamesi ile Alım İşleri Genel Şartnamesi içeriğinde benzer bir hükmün bulunmaması bir muğlaklık bırakmakta, ilgili hükmün konusu hizmet işleri olan kamu ihale sözleşmelerinde uygulanacağı fikrini güçlendirmektedir.

Sözleşmenin devrinde idareye verilen teminatların sonucuna ilişkin de bir düzenleme öngörülmüştür. 4734 sayılı Kanun'un 43.maddesinde *"taahhüdün sözleşme ve ihale dokümanı hükümlerine uygun olarak yerine getirilmesini sağlamak amacıyla, sözleşmenin yapılmasından önce ihale üzerinde kalan istekliden ihale bedeli üzerinden hesaplanmak suretiyle %6 oranında kesin teminat alınacağı"* hüküm altında alınmıştır. Sözleşmenin devrinin sonucunda, teminatların akıbetinin ne olacağı akla gelmektedir. Sözleşmenin devri durumunda, sözleşmeyi devreden ilk yükleniciye ait kesin ve varsa ek kesin teminatlar iade edilir. Sözleşmeyi devralan yeni yüklenici ise işin tamamından sorumlu olacağı için işin bütününe kapsayacak şekilde teminat kesin teminat sunmak zorunda kalacaktır (Arapgirli, 2013). Nitekim, Mal Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nin Ek:7'sindeki Mal Alımlarına Ait Tip Sözleşmenin m.32/2 hükmüne göre: *"İhale yetkilisince gerekli iznin verilmesi üzerine devir sözleşmesi imzalanmadan önce, sözleşmeyi devralan Yüklenici, 4734 sayılı Kanunda sayılan değerler üzerinden sözleşme bedelinin %6'sı oranında kesin teminatı İdareye vermek zorundadır. Bu durumda İdare, devredenden almış olduğu kesin teminatı, devir sözleşmesinin imzalanmasını takip eden ilk iş günü içinde kendisine iade eder."*

Devrin diğer bir sonucu olarak devredilen işlerde belli koşullarda iş deneyim belgesi düzenlenebilmektedir. Nitekim Kamu İhale Kanununun m.10/1-e bendinde *“devredilen işlerde sözleşme bedelinin en az %80’inin tamamlanması şartıyla, son on beş yıl içinde geçici kabulü yapılan yapım işleri ile kabul işlemleri tamamlanan yapımla ilgili hizmet işleri ve son beş yıl içinde kabul işlemleri tamamlanan mal ve hizmet alımlarıyla ilgili deneyimi gösteren belgelerin istenebileceği”* hüküm altına alınmıştır (Arapgirli, 2013; Doğanıyigit, 2014).

3.5.2. Geçersiz Bir Devir Sözleşmesinin Hüküm ve Sonuçları

Devir şartları oluşmadığı halde, kamu ihale sözleşmesinin devredilmesi hali söz konusu olabilir. Burada, hem kamu ihale sözleşmesini izinsiz devreden hem de izinsiz devir alanlar için yaptırım öngörülmüştür.

4735 sayılı Kanun m.16’da *“izinsiz devredilen veya devir alınan veya bir sözleşmenin devredildiği tarihi takibeden üç yıl içinde devredilen veya devir alınan sözleşmeler feshedilerek, devreden ve devir alanlar hakkında 20, 22 ve 26 ncı madde hükümleri uygulanacağı”* hüküm altına alınmıştır. Yine Kamu İhale Genel Tebliği m.27/6’ya göre, ihale yetkilisinin izni olmadan sözleşmenin devredilmesi veya devir alınması ve sözleşmenin devredildiği tarihi takip eden üç yıl içinde sözleşmeyi devreden yüklenici tarafından başka bir sözleşmenin devredilmesi veya devralınması durumlarında sözleşme feshedilecek ve devreden ve devralanlar hakkında 4735 sayılı Kanunun 20, 22 ve 26 ncı maddeleri uygulanacaktır. Yine 4735 sayılı Kanun m.25/1-g bendinde *“sözleşmenin 16 ncı madde hükmüne aykırı olarak devredilmesi veya devir alınması”* yasak fiil ve davranışlardan sayılmış, yine aynı Kanunun m.21/1 fıkrasında *“yüklenicinin, ihale sürecinde Kamu İhale Kanununa göre yasak fiil veya davranışlarda bulunduğu sözleşme yapıldıktan sonra tespit edilmesi halinde, kesin teminat ve varsa ek kesin teminatların gelir olarak kaydedileceği ve sözleşmenin feshedilerek hesabın genel hükümlere göre tasfiye edileceği”* hüküm altına alınmıştır.

Toparlamak gerekirse, kamu ihale sözleşmesini idarenin izni olmadan fiili bir şekilde devredilmesi halinde ya da gerekli şartların sağlanmadığı ancak bir şekilde idarece izin verilmesi ve bu eksikliklerin sonradan fark edilmesi halinde ortada geçerli bir şekilde kurulmuş devir sözleşmesinden bahsedilemeyecektir. Buna ilaveten kamu ihale sözleşmesi de feshedilmiş sayılacaktır. Devir yasağına aykırı olarak, sözleşmenin devredilmesi halinde, tespit tarihi itibarıyla kamu ihale sözleşmesi feshedilmiş sayılacaktır. Sözleşmenin sona ermesiyle ilgili olarak, idare devrin tespit tarihinden iti-

baren yedi gün içinde fesih kararı alacak ve beş gün içinde yükleniciye tebliğ edecektir (KİSK m. 22). Ancak sözleşmenin sona erme tarihi devrin tespit edildiği tarihtir. *Demirboğa'ya* göre bu husus, feshin ya da dönmenin yenilik doğurucu bir hak olması niteliği ile bağdaşmamaktadır. Yenilik doğuran hakların ortak özelliği olan karşı tarafa ulaştıktan sonra hüküm ve sonuçlarını doğurma ilkesi terkedilmiştir. Özellikle burada idare tarafından tek taraflı olarak belirlenecek devrin tespit tarihi karşı tarafın haklarını ve hukukî güvenliğini ihlal eder niteliktedir (Demirboğa, 2013).

Özetle, izinsiz ya da şartlara uymayan devrin sonucu olarak sözleşme sona erdirilerek, kesin teminat gelir kaydedilir. İzinsiz devredenler ile devir alanlar hakkında ihalelere geçici olarak katılmaktan yasaklama kararı verilir.

4. SONUÇ

Avrupa birliği uyum sürecinin bir mahsulü olan Kamu İhale Kanunu ve Kamu İhale Sözleşmeleri Kanuna göre kamu ihale sözleşmeleri; kamusal ihtiyacın niteliğine bağlı olarak yapım işi ya da mal veya hizmet alımına ilişkin olarak idare tarafından başlatılan ihale neticesinde idarenin ihaleyi kazanan yüklenici ile yazılı olarak yaptığı özel hukuk sözleşmesi niteliğindeki anlaşmadır.

Kamu ihale sözleşmelerinin devri KİSK m.16 kapsamında devir sözleşmesi ile yapılmakta, idarece önceden verilen iznin mevcudiyetinden hareketle bu devir sözleşmesinin tarafları eski ve yeni yüklenici olacaktır. Sözleşmenin idarece devredilmesi halinde KİSK m.16 değil TBK m.205 uygulama alanı bulacaktır. Devir sözleşmesi genel kural gereği asıl sözleşmenin şekline bağlı iken kamu ihale sözleşmesinin devri sözleşmesinde ayrıca noterce onaylanma şartı da aranmaktadır. Kanunun öngördüğü şartlar açısından sözleşmenin devri halinin aslında istisnai bir durum olarak kabul edilmek istenildiği anlaşılmaktadır. Devri gerektirecek zorunlu hal aranması ve devir yasakları öngörülmesi de bu yaklaşımın bir sonucudur. Kamu ihale hukukunda pek çok uygulama yönetmelikleri, şartnameler, tebliğler gibi ikincil mevzuat bulunmakta, bu noktada bazı hükümlerin Kanunla çelişir gözükürken noktalarının düzeltilmesi ya da en azından kanun koyucunun iradesinin daha aşikar şekilde ortaya konulması daha isabetli olacaktır.

Geçerli bir devir sözleşmesinin sonucu olarak taraf sıfatına bağlı olan tüm hak ve borçlar devredenden devralana geçecektir. Sözleşmenin devrinin sonucu olarak devreden tarafın tamamen sorumluluktan kurutulup kurtulmayacağı noktasında doktrinde farklı görüş ve kıstaslar ileri sürülmüştür. Bizim kanaatimize göre ise özellikle konusu yapım işi ve hizmet alımı olan ve sürekli edim içeren kamu ihale sözleşmeleri özelinde devreden devirden önceki edimlerinden ötürü idareye karşı olan sorumluluğu devirle birlikte ortadan kalkmayacaktır.

KAYNAKÇA

- Arapgirli, M. (2013). İhale Hukukunda Sözleşmenin Devri Müessesesi. *Terazi Hukuk Dergisi*, 8(80), 73-80.
- Arslanoğlu, A. (2006). İş Sözleşmesinin İradı Devri ile İşverenin Değişmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (10), 533-545.
- Ayrancı, H. (2003). *Sözleşmelerin Yüklenilmesi*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Bahadır, Z. (2013). Sözleşmenin Devri ve Sözleşmeye Katılma. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1-28.
- Bauer, C. (2010). *Parteiwechsel im Vertrag: Vertragsübertragung und Vertragsübergang*. Zürich/St. Gallen.
- Bilir, D. (2011). *Kamu İhale Mevzuatına Tabi İnşaat Sözleşmelerinin Sona Ermesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Buz, V. (2007). *Kamu İhale Sözleşmelerinin Kuruluşu ve Geçerlilik Şartları*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Çağlayan, R. (2019). *İdare Hukuku Dersleri* (7.Baskı.). İstanbul: Adalet Yayınevi.
- Çayan, G. (2016). *Sözleşmenin Devri* (1. bs.). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Demirboğa, D. A. (2013). *Kamu İhale Sözleşmesinin Feshi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Doğanyigit, S. (2014). *Açıklamalı – İçtihatlı – Sorun Çözümlü Kamu İhale Kanunu ve Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu* (13. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Duman, İ. H. (2021). *İnşaat Hukuku* (10. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Früh, P. (1944). *Die Vertragsübertragung im schweizerischen Recht*. Zürich.
- Gözler, K. (2019). *İdare Hukuku 2. Cilt* (3. Baskı.). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kuluçlu, E. (2003). Özel Hukukta ve Kamu Hukukunda Sözleşmelerin Devri. *Sayıştay Dergisi*, (49).
- Oğuz, C. (2020). Sözleşmenin Devrinin Hukuki Sonuçları. *ÇÜHFD*, 5(1), 2417-2436.
- Özbek, Z. (2022). *Kamu İhale Sözleşmelerinin Yükleniciden Kaynaklı Sona Erme Halleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Öztürk, B. (2016). Sözleşmenin Devri. *TBB Dergisi*, (125), 263-296.
- Tan, T. (2017). *İdare Hukuku* (6.Bası.). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Tuna, M. O. (2013). *Kamu İhale Sözleşmelerinin Değiştirilmesi ve Devri*. (Yayımlanmamış

yüksek lisans). İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.

Yılmaz, G. Y. (2022). *Sözleşmenin Devri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

ONBİRİNCİ BÖLÜM:

ETKİN VERGİLENDİRMEDE SMMM MESLEĞİNİN ÖNEMİ: DİYARBAKIR SMMM ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ahmet ÜŞEN*
Esat ATALAY**

GİRİŞ

Vergileendirme, devletlerin ekonomik faaliyetlerini düzenleme, kamu harcamalarını finanse etme ve toplumsal refahı sağlama işleviyle en kritik kamu politikalarından biridir. Ancak vergi sistemlerinin etkinliği, sadece vergi oranlarıyla değil, aynı zamanda vergi tahsilatının doğruluğu, vergi uyumunun sağlanması ve adaletli bir vergi dağılımının oluşturulması ile de ölçülür. Bu bağlamda, vergi sisteminin etkinliğini artırmak, ekonomik büyümeyi desteklemek ve kaynakların verimli bir şekilde tahsisini sağlamak için doğru politika ve uygulamalar gereklidir. Etkin bir vergi sistemi oluşturulmasında önemli bir rol oynayan profesyonel hizmetler, özellikle mali müşavirlik mesleği ve bağımsız denetim, vergi uyumunun sağlanmasında, vergi mükelleflerinin vergi yükümlülüklerini doğru şekilde yerine getirmesinde, vergi adaletinin sağlanmasında kritik bir işlev görmektedir.

Mali müşavirlik mesleği, vergi danışmanlığı, mali planlama ve vergi uyumu sağlama alanlarında uzmanlaşarak, hem işletmelere hem de bireylere doğru vergi stratejileri geliştirmede rehberlik eder. Ayrıca, bağımsız denetim, finansal raporların doğruluğunu ve şeffaflığını sağlamakla birlikte, vergi uyumunu denetleme ve vergi kaçakçılığını önleme açısından önemli bir rol oynar. Bu iki unsuru birleştiren bir kurumsallaşma süreci, vergi sis-

* YL. Öğrencisi, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, smmmahmetusen@gmail.com ORCID: 0009-0003-3660-4623.

** Dr. Öğr. Üyesi, Batman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, esat.atalay@batman.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4095-1583.

temlerinin etkinliğini artırma ve vergi mükelleflerinin yasal sorumluluklarını yerine getirmelerini kolaylaştırma açısından önemli bir gerekliliktir.

Bu çalışma, etkin vergilendirmenin sağlanmasında mali müşavirlik mesleğinin kurumsallaşmasının ve bağımsız denetimin rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, mali müşavirlik mesleğinin, vergi uyumunu artırma, vergi stratejilerinin geliştirilmesi ve denetim süreçlerinde nasıl bir etki sağladığını, aynı zamanda bağımsız denetim uygulamalarının vergi sistemlerinin etkinliğini artırmada nasıl katkı sunduğunu ele alacaktır. Ayrıca, mali müşavirlerin vergi planlaması ve danışmanlık süreçlerinde nasıl bir rol üstlendikleri, bu süreçlerin vergi adaletine ve vergi mükelleflerinin doğru vergi ödemesine nasıl katkıda bulunduğu tartışılacaktır.

1. ETKİN VERGİLEME

Vergileme, devletin kamu giderlerini karşılamak amacıyla bireylerden ve kurumlardan vergi toplama sürecidir. Daha geniş bir ifadeyle, vergileme; verginin koyulması, toplanması ve kullanılmasıyla ilgili tüm hukuki, idari ve ekonomik işlemleri kapsar.

Devlete mecburi ödeme aracı olarak kanunların ve anayasanın gücüne dayanarak kanun ile belirlenmiş vergi uygulamalarının en muhim boyutu na vergilemede etkinlik denmektedir. Verimlilik ve etkinlik çoğu kez aynı anda değerlendirmekle beraber, değişik özelliklere haiz öğelerdir. Bu sebeple, verimlilik ve etkinlik öğelerinin üstlendikleri farklı manaların gün yüzüne çıkarılması icap etmektedir. Verimlilik vergilendirme süreci üzerinde girdiler ile çıktılarla üzerine uğraş sarf ederken, etkinlik ise çıktılar, neticeler ile bunların bıraktığı tesirlerle uğraşmaktadır. Aslında, verimlilik üretim sürecine dahil olan kaynaklarının hangi oran da faydalı kullanıldığını belirlerken, etkinlik hedeflerin hangi oran da sonuçlandığını tayin etmekte yani belirlemektedir. Bu duruma karşılıklı ilişkili bir fikir olarak, verimlilik kıstaslarının bir yapının üretim durumlarının etkinliğinin objektif kriterleri olduğu dile getirmiştir (Çoban, 2007).

Verimlilik teşkilatın iç etkinlik alanlarının tamamıyla alakadar iken, etkinlik bu durum ile beraber, farklı sosyal yapılar da olduğu gibi bir işin gerçekleştirilmesi ile beraber başlar. Bu durumda verimlilik nasıl en temel derece olarak kabul edilse bile etkinlik her şeyden önce gelir ve verimliliğin bu durumda etkinliğe destekçi olarak kullanılması ve yararlanılması gerek-

mektedir. Bu düzlemde etkinliğe bakıldığında kısa vadeli bir yaklaşım iken verimlilik uzun vadeli ihtiva eden bir yaklaşım olarak kabullenilmektedir (Ekinci ve Yılmaz, 2002). Etkinlik kavramı iki farklı biçimde irdelenebilir. Bu etkilerden biri idari etkinlik, bir diğeri ise iktisadi etkinliktir.

Etkin vergileme, vergi yasalarının uygulanmasında mükelleflerin vergilendirme avantajlarından yararlanarak vergi yüklerini minimize etme yolu olarak tanımlanabilir. Etkin vergileme genellikle yasalara uygun bir şekilde, vergi avantajlarını kullanarak gelirin en üst düzeyde korunması ve vergi maliyetlerinin en aza indirilmesi anlamına gelir. Bu, vergi planlaması, vergi optimizasyonu ve vergi tasarrufu stratejilerini içerebilir. Ancak, bu stratejilerin uygulanmasında yasalara uygunluğun sağlanması önemlidir çünkü vergi kaçakçılığı veya vergi kaçırma suç teşkil edebilir.

2. BAĞIMSIZ DENETÇİLİK, MALİ MÜŞAVİRLİK VE VERGİ DENETİMİ

Bağımsız denetçi, işletmelerin finansal tablolarında yer alan bilgilerin kabul görmüş muhasebe ilke ve temel kavramlar çerçevesinde oluşturulup oluşturulmadığı ve bu bilgilerin güvenilir olup olmadığı konusunda bir görüşü temsil etmektedir (Gökoğlan, 2021; Gökoğlan ve Çemberlitaş, 2021). Denetçinin bağımsızlığı, müşterilerinin talep ettiği bütünlük, kişisel hesap verebilirlik ve zamanında hizmet ile birlikte önemli bir diğer alandır. Denetçiler tarafından elde edilen bilgilerin belirli bir değere sahip olması kaliteli denetim faaliyetlerine, dolayısıyla katma değerli denetim faaliyetlerinin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Tanç ve Gökoğlan, 2018).

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleği tarifi itibarıyla değerlendirilip bakıldığında işletme sahibi vergi mükelleflerinin vergi dairesi ile muhatap alınmasını gerektiren her hususta mali müşavirden vazgeçilmez bir şekilde destek alabilecekleri de görülmektedir. Bu doğrultudaki mükellefler ile idarenin işleyişi arasındaki bilgi alışverişi bir ölçüde halledebilecek doğrultuda olduğu görünmektedir. Amma velakin işleyişte mali müşavirlik mesleğinin icra edilmesine ait sorun, sıkıntılar ve bu müşavirliğin işletmenin işleyişi konusunda yaşanan sıkıntı ve sorunları yüzünden mesleğin fonksiyonelliği beklendiği ölçüde ve çapta gerçekleşmemektedir. Bu durumun asıl sebebi mali müşavirlerin müşterileri olan mükellefler ile olan bağı ve vergi idaresine karşı mesuliyetindeki belirsizliklerdir. Mesuliyet ve sorumluluk bakımından bir resmi vazife gibi tanımlanan ve böyle görünen

meslek alanı, mükellef olan müşteriyle alakalı finansal ilişkisi yüzünden belirsiz bir duruma hapsedilmiş olmaktadır.

Vergi denetiminde esas alınan temel hedef vergiyi tabana yayarak vergi tabanını olabildiğince yayarak, oluşacak vergi kayıp ve vergi kaçacağını en düşük seviyelere indirmek, mümkün olduğunca sıfıra çekmektir. Belli bir vergi dönemi için vergi yasaları çerçevesinde ifa edilmesi lüzumlu verginin yekûn tutarı ile istekli ve gönüllülük esaslı ifa edilen vergiler yekûnu içerisindeki fark, gayrisafi vergi açığı ifade eder. Bazen çalışmalarda, bu açığa “uyum açığı” ismi altında da (compliance gap) yer verilir.

Vergi incelemesi, vergi yasaları ile vergiye bağımlı kişi ve işlerin tam ve yeteri olarak anlaşılabilmesi ve vergi dairesi ile vergi tabi kişilerin hali hazırda olan vergi düzeninde mevcutta yer alan prensip ve kaidelere uygun bir şekilde davranılıp davranılmadığını tayin etmeye yönelik olan ve vergi idaresi eliyle yürütülen iş ve işlemlerin tamamıdır. Bu tarifte inceleme faaliyetinin finansal boyutta olduğu rastlansa da, bu gayeye ilave olarak yani ek olarak kayıt dışı ekonominin önünün alınması ile vergileme işlemlerinde sosyal, adalet ve eşitlik prensibini de içereceğini de bilinmelidir.

3. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI

Vergilemede etkinliği yakalayabilmek için geleneksel denetim, tekniklerin ve süreçlerin, veri analitiği ve dijital teknolojilerin kullanılması, geliştirilmesi ve dönüştürülmesi sürecine dijital denetim denilmektedir. Dijital denetim, iç kontrol ve finansal raporlama sistemlerinin güvenilirliğini ve doğruluğunu değerlendirmeyi odak noktası haline getirirken analiz ve süreçleri de otomatikleştirerek daha kapsamlı bir veri analizi sağlamaktadır. Bu daha kapsamlı aktarılan veriler ışığında daha etkin bir vergilendirme süreci ortaya çıkacaktır. Bu çalışmada mali müşavirler, ekin vergilendirmedeki rolleri incelenmesi amaçlanmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI

Çalışmada ana kütle olarak, 2023-2024 yılları arasında faaliyette olan Diyarbakır ilinde yer alan mali müşavirler ele alınmıştır. Araştırmada etkin vergilendirmede mali müşavirlerin etkisini dikkate alınmıştır.

Mali müşavirlerin mesleklerini icra ederken yapmış beyannameler ve vergisel danışmanlıklarında mesleki bilgi, beceri ve tecrübeleri üzerinde

durulmuş olup bu mesleki bilgi, beceri ve tecrübelerin etkin vergiye katkısı üzerinde durulmuştur.

5. ARAŞTIRMANIN DİZAYNI

Araştırma kapsamı içerisinde ana kütlenin bütününe ulaşabilmek için Diyarbakır Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler odasından destek alınarak Diyarbakır ilindeki mali müşavirlere ulaşılmaya çalışılıp, mali müşavirlerin telefon numaraları ve e-posta adresleri doğrultusunda mali müşavirlerden randevu alınmaya çalışılmıştır. Çalışmaya 615 SMMM'nin katıldığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada güvenlik seviyesinin araştırılması için Alfa katsayısını (Crombach's Alpha) değeri dikkate alınabilmektedir. SMMM'ler için hazırlanan 20 adet ifadenin Cronbach's Alpha değeri 0,74 olarak bulunmuştur. Bu değer çalışmanın yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir (Gökoğlu, 2022).

6. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR

Diyarbakır ilinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler üzerinde uygulanan anket formundan elde edilen veriler doğrultusunda analizler gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında belirtilmiş olan ifadelere katılımcı denetçilerin vermiş oldukları cevaplar neticesinde ilgili analiz sonuçları ve bu sonuçların yorumlanması yapılmaya çalışılmıştır.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Yaş	n	%
20-30 arası	66	10,7
31-40 arası	372	60,5
41-50 arası	108	17,6
51 ve üzeri	69	11,2
Toplam	615	100,0
Cinsiyet	n	%
Bayan	207	33,7
Erkek	408	66,3
Toplam	615	100,0
Mesleki Deneyim	n	%
3 yıl ve altı	120	19,5
4-10 yıl	303	49,3
11-20 yıl	99	16,1
21yıl ve üzeri	93	15,1
Toplam	615	100,0
Eğitim Düzeyi	n	%
Lisans	354	57,6
Yüksek Lisans	261	42,4
Toplam	615	100,0

Tablo 1'e göre Araştırmaya katılmış olan SMMM'lerin yaş dağılımları ile ilgili bilgiler Tablo 16'da görülmektedir. Bu verilere göre araştırmaya katılmış olan SMMM'lerin %10,7'si 30 yaş ve altı, %60,5'i 31-40 yaş arası, %17,6'sı 41-50 yaş arası ve %11,2'i 50 ve üzeri yaş arasındadır. Araştırmaya katılmış olan SMMM'lerin cinsiyetleri ile ilgili bilgiler Tablo 17'de görülmektedir. Bu tabloya göre araştırmaya katılmış olan SMMM'lerin %33,7'si bayan, %66,3'ü erkektir. Araştırmaya katılmış olan SMMM'lerin denetim sektöründe sahip oldukları deneyim itibarıyla dağılımları Tablo 18'de görülmektedir. Tabloya göre %19,5'i 3 yıl ve daha düşük deneyime sahipken, %49,3'ü 4-10 yıl arası, %16,1'i 11-21 yıl arası ve %15,1'i 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılmış olan SMMM'lerin öğrenim düzeyleri ile bilgiler Tablo 19'da görülmektedir. Tab-

İldeki bilgilere göre araştırmaya katılan denetçilerin %57,6'sı lisans mezunu, %42,4'u yüksek lisans eğitim düzeyine sahiptir.

Tablo 2. SMMM'lerin Çalışma İfadelerine Verdikleri Cevaplara İlişkin İstatistikî Bilgiler

İfadeler	N	Ort.	Std. Sap.
Mali müşavirlere yönelik meslek içi eğitimler yeterlidir.	615	2,70	1,192
Mali müşavirlerin en iyisi mükellefe az vergi ödetendir.	615	2,23	1,286
Mükellefler vergi konusundaki yükümlülüklerini bilir.	615	2,31	1,194
Mali müşavirlik mesleği kurumsallaşmalıdır.	615	3,91	1,239
Mali müşavirler maddi açıdan mükelleflere bağımlı değildir.	615	2,37	1,234
Mali müşavirin görev tanımı mükellefler tarafından bilinir.	615	2,18	1,144
Verginin hesaplanmasında mali müşavir mükellefe göre davranır.	615	2,82	1,269
Mali müşavir vergi mevzuatını eksiksiz uygulamaktadır.	615	2,93	1,147
Vergi muhasebesi ile uygulama arasında çok fark vardır.	615	3,53	1,058
Vergi suç ve cezalarında en büyük pay mükellefidir.	615	3,48	1,164
En az vergi ödeten mali müşavir en çok tercih edilendir.	615	3,15	1,242
Mali müşavirin gelirinin tamamı mesleki faaliyetten elde edilmektedir.	615	3,47	1,062
Vergi dairelerinde yolsuzluk ve rüşvet yaygındır.	615	3,43	1,075
Mali müşavir mesleğinde şirketleşmek devlet tarafından teşvik edilmelidir.	615	3,65	1,093
Mali müşavir mesleğinin geleceği açısından bağımsız denetim büyük öneme sahiptir.	615	3,75	1,047
Bağımsız denetim yetkisi detaylı sınavlar ve uygulamalar sonucunda verilmelidir.	615	3,76	1,064
İşletmelerin sürekliliği için bağımsız denetim şarttır.	615	3,78	,963
Bağımsız denetim bir ekip işidir.	615	3,91	1,049
Bağımsız denetim faaliyetleri kanunlarda belirtildiği gibi yapılmaktadır.	615	3,33	1,016
Bağımsız denetim, mesleki yeterliliği en üst seviyede olanlar tarafından yapılmalıdır.	615	3,65	1,084
ORTALAMA	615	3,19	1,134

Tablo 2 SMMM'lerin çalışma ifadelerine verdikleri cevaplara ilişkin istatistikî bilgileri içermektedir. Tablo 8 e göre 3,91 ortalama ile en yüksek ifade

"Bağımsız denetim bir ekip işidir." olmuştur. İkinci en yüksek ortalamaya sahip 3,78 ortalama ile "İşletmelerin sürekliliği için bağımsız denetim şarttır." olmuştur. Üçüncü en yüksek ortalamaya sahip ifade ise 3,76 ortalama ile "Bağımsız denetim yetkisi detaylı sınavlar ve uygulamalar sonucunda verilmelidir. Bu ortalamalar dikkate alındığında SMMM'lerin genellikle bağımsız denetimin bir ekip işi olduğunu, işletmelerin sürekli bağımsız denetime tabi olmaları gerektiği ve bağımsız denetim ruhsatının sınavlar ve belli eğitimlerle verilmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Mesleki kurumsallaşma ve bağımsız denetimin önemi üzerine yüksek düzeyde bir farkındalık olduğu görülmektedir. "Mali müşavirlik mesleği kurumsallaşmalıdır" (Ort. = 3,91) ve "Bağımsız denetim bir ekip işidir" (Ort. = 3,91) ifadeleri en yüksek ortalamalara sahip olup, mesleğin sistemsel ve örgütsel altyapısının güçlendirilmesine duyulan ihtiyacı yansıtmaktadır. Aynı şekilde, "Bağımsız denetim, mesleki yeterliliği en üst seviyede olanlar tarafından yapılmalıdır" (Ort. = 3,65) ve "Bağımsız denetim yetkisi detaylı sınavlar ve uygulamalar sonucunda verilmelidir" (Ort. = 3,76) gibi bulgular da, kalite temelli bir denetim anlayışına vurgu yapmaktadır. Buna karşılık, mükelleflerin vergi bilinci ve mali müşavirlere yönelik yanlış algılar önemli bir sorun alanı olarak öne çıkmaktadır. "Mükellefler vergi konusundaki yükümlülüklerini bilir" (Ort. = 2,31) ve "Mali müşavirin görev tanımı mükellefler tarafından bilinir" (Ort. = 2,18) ifadeleri, toplumsal düzeyde vergi kültürünün ve mesleki farkındalığın yetersiz olduğunu göstermektedir. Bu durum, meslek mensuplarının kamusal rolünü yeterince görünür kılamadığına işaret etmektedir.

Ayrıca, "Mali müşavirlerin en iyisi mükellefe az vergi ödetendir" (Ort. = 2,23) ve "Verginin hesaplanmasında mali müşavir mükellefe göre davranır" (Ort. = 2,82) gibi ifadeler verilen düşük düzeydeki katılım, mali müşavirlerin etik kurallar çerçevesinde hareket ettiklerini ve mesleki bağımsızlığa önem verdiklerini düşündürmektedir. Araştırmanın genel ortalaması (Ort. = 3,19) dikkate alındığında, katılımcıların görüşlerinin büyük oranda olumlu bir düzeyde seyrettiği söylenebilir. Bununla birlikte, meslek içi eğitimlerin yetersizliği (Ort. = 2,70) ve mükelleflere maddi bağımlılık (Ort. = 2,37) gibi bazı olumsuz bulgular, mesleki gelişim alanında yapısal reformların ve destek mekanizmalarının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılım Düzeyindeki Farklılıklar

Faktörler	Eğitim Düzeyi Grupları	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Eğitim Düzeyi	Lisans	3,22711	,37890	3,299	,012
	Yüksek Lisans	3,20287	,44285		

Araştırmada, mali müşavirlerin eğitim düzeyine göre (lisans ve yüksek lisans) bazı temel faktörlere ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre: Lisans mezunlarının ortalaması 3,227, standart sapması ,378 olarak belirlenmiştir. Yüksek lisans mezunlarının ortalaması ise 3,202, standart sapması ,442’dir. t değeri 3,299 olup, p değeri 0,012’dir. Bu bulgular, $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Yani, eğitim düzeyine göre mali müşavirlerin belirli faktörlere ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Her ne kadar aritmetik ortalamalar birbirine yakın görünse de, bu farkın anlamlı olması; lisans ve yüksek lisans mezunu mali müşavirlerin bazı konulara yaklaşımında farklı düşünce yapılarının olabileceğini göstermektedir. Bu fark, özellikle mesleki etik, bağımsız denetim algısı, meslek içi eğitim yeterliliği gibi alanlarda daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin daha eleştirel ya da farkındalığı yüksek bir bakış açısına sahip olmasından kaynaklanabilir. Sonuç olarak, eğitim düzeyinin mesleki algılar üzerinde belirli bir etkisi olduğu görülmekte olup, bu durum meslek içi eğitimlerin planlanmasında dikkate alınması gereken bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Tablo 4. Yaş Değişkenine Göre Katılım Düzeyindeki Farklılıklar

ANOVA					
Yaş	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
	4,892	3	1,631	10,285	,000
Between Groups					
Within Groups	96,867	611	,159		
Total	101,758	614			

Tablo 4 SMMM’lerin yaş değişkeni ile etkin vergilendirme ve bağımsız denetim üzerindeki algıları arasındaki farklılıkların belirlenmesi amacıyla Anova analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların yaş değişkeni ile

etkin vergilendirme ve bağımsız denetim üzerindeki algıları arasında anlamlı ve istatistiksel olarak bir farklılık tespit edilmiştir. Belirlenen farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey HSD Testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5. Yaş Değişkenine İlişkin Tukey HSD Testi

(I) Yaşınız	(J) Yaşınız	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
20-30 arası	31-40 arası	-,04879	,05318	,796	-,18579	,08821
	41-50 arası	-,15972	,06220	,051	-,31998	,00053
	51 ve üzeri	-,30543*	,06855	,000	-,48203	-,12883
31-40 arası	20-30 arası	,04879	,05318	,796	-,08821	,18579
	41-50 arası	-,11093	,04352	,054	-,22304	,00118
	51 ve üzeri	-,25664*	,05219	,000	-,39109	-,12219
41-50 arası	20-30 arası	,15972	,06220	,051	-,00053	,31998
	31-40 arası	,11093	,04352	,054	-,00118	,22304
	51 ve üzeri	-,14571	,06136	,083	-,30379	,01236
51 ve üzeri	20-30 arası	,30543*	,06855	,000	,12883	,48203
	31-40 arası	,25664*	,05219	,000	,12219	,39109
	41-50 arası	,14571	,06136	,083	-,01236	,30379

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 5 dikkate alındığında 51 yaş ve üzeri SMMM'lerin diğer yaş gruplarına göre etkin vergilendirme ve bağımsız denetim konusunda daha duyarlı oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6. Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Katılım Düzeyindeki Farklılıklar

ANOVA					
Eğitim Düzeyi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Between Groups	4,606	3	1,535	9,655	,000
Within Groups	97,153	611	,159		
Total	101,758	614			

Tablo 6 katılımcıların mesleki deneyim değişkeni ile toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme algıları arasındaki farklılıkların belirlenmesi amacıyla Anova analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların mesleki deneyim değişkeni ile toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme algıları arasında anlamlı ve istatistiksel olarak bir farklılık tespit edilememiştir. Belirlenen farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey HSD Testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7. Mesleki Deneyim İlişkin Tukey HSD Testi

(I) Mesleki Deneyim	(J) Mesleki Deneyim	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
3 yıl ve altı	4-10 yıl	-,07939	,04300	,253	-,19019	,03140
	11-20 yıl	-,20132*	,05414	,001	-,340797	-,06185
	21yıl ve üzeri	-,25826*	,05508	,000	-,40018	-,11635
4-10 yıl	3 yıl ve altı	,07939	,04300	,253	-,03140	,19019
	11-20 yıl	-,12193*	,04616	,042	-,24084	-,00301
	21yıl ve üzeri	-,17887*	,04727	,001	-,30064	-,05709
11-20 yıl	3 yıl ve altı	,20132*	,05414	,001	,06185	,34079
	4-10 yıl	,12193*	,04616	,042	,00301	,24084
	21yıl ve üzeri	-,05694	,05758	,756	-,20528	,09140
21yıl ve üzeri	3 yıl ve altı	,25826*	,05508	,000	,11635	,40018
	4-10 yıl	,17887*	,04727	,001	,05709	,30064
	11-20 yıl	,05694	,05758	,756	-,09140	,20528

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 7 dikkate alındığında 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olan SMMM'ler diğer gruplara göre etkin vergilendirme ve bağımsız denetim konusunda daha duyarlı oldukları tespit edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışma, serbest muhasebeci mali müşavirlerin (SMMM), etkin vergilendirme sürecindeki rolünü ve katkılarını Diyarbakır ili örneğinde incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizler ve elde edilen bulgular, SMMM'lerin yalnızca beyanname düzenleme ve vergi hesaplama gibi klasik görevlerle sınırlı kalmadığını; aynı zamanda mükelleflerin vergiye gönüllü uyumunu teşvik eden, kayıt dışılıkla mücadelede kritik görevler üstlenen ve vergi sisteminin şeffaflığına katkı sunan uzmanlar olarak konumlandığını ortaya koymuştur.

Araştırma bulgularına göre, Diyarbakır'daki SMMM'ler, vergi mevzuatındaki değişiklikleri yakından takip etmekte ve mükelleflere rehberlik ederek olası vergi risklerini minimize etme konusunda aktif bir rol oynamaktadır. Ayrıca SMMM'lerin mesleki etik ilkelerine bağlılığı ve denetim bilincinin yüksek oluşu, vergiye gönüllü uyumu artırmakta ve mükellef davranışlarında pozitif etkiler yaratmaktadır. SMMM'lerin genellikle bağımsız denetimin bir ekip işi olduğunu, işletmelerin sürekli bağımsız denetime tabi olmaları gerektiği ve bağımsız denetim ruhsatının sınavlar ve belli eğitimlerle verilmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, meslek mensuplarının karşılaştığı bürokratik engeller, mevzuat karmaşası ve teknolojik dönüşüme adaptasyon gibi bazı yapısal sorunlar, etkinliklerini sınırlayan unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda, vergi sisteminin etkinliği ile SMMM mesleğinin kurumsal kapasitesi arasında doğrudan bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Vergi idaresi ile SMMM'ler arasındaki iş birliğinin geliştirilmesi, mesleki eğitimlerin güncel tutulması ve dijital dönüşüm desteklerinin artırılması, etkin vergilendirme sürecinin daha sağlıklı işlemesine katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışma, SMMM'lerin etkin vergilendirmedeki rolünün artırılması için mesleki kurumsallaşmanın güçlendirilmesi, bağımsız denetim süreçlerinin desteklenmesi ve kamuoyu nezdinde vergi bilincinin artırılması gerektiğini göstermektedir. SMMM'lerin etkin vergilendirme sisteminde stratejik bir pozisyonda yer aldığı ve bu mesleğin güçlendirilmesinin, hem kamu maliyesi açısından hem de kayıtlı ekonomi hedefi doğrultusunda büyük önem taşıdığı görülmektedir. Ayrıca, mesleki etik, sürekli eğitim ve teknolojik donanım gibi konularda yapılacak yatırımlar, hem meslek

mensuplarının niteliğini artıracak hem de vergi sisteminin daha şeffaf ve etkin işlemesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Çoban, O. (2007). Türk Otomotiv Sanayiinde Endüstriyel Verimlilik ve Etkinlik. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(29).
- Ekinci, H., & Yılmaz, A. (2002). Kamu Örgütlerinde Yönetmel Etkinliğinin Artırılması Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(19), 35-50.
- Gökoğlan, K. & Çemberlitaş, İ. (2021). Denetimin Değışen Yüzü; Geleceğın Denetçisi. *Bulletin of Economic Theory and Analysis*, 6(2), 115-129.
- Gökoğlan, K. (2021). Bağımsız Denetçilik Mesleğı Üzerine Bir Araştırma. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(11) 66-78.
- Gökoğlan, K. (2022). İşletme Risklerinin Tespit ve Önlenmesinin Bağımsız Denetimin Katma Değeri Üzerine Etkisi. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 76-86.
- Gökoğlan, K. ve Tanç, A. (2018). Denetçi bağımsızlığının denetimin katma değeri üzerine etkisi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20 (Özel Sayı), ös377ös390

ONİKİNCİ BÖLÜM: MURABAHA AKDİ VE ZAMAN İÇİNDEKİ DEĞİŞİMİ

Muammer Fatih ÖZTÜRK*

GİRİŞ

İslam ekonomisinin, insanların malını haksız yöntemlerle almanın, bir işlemdeki aşırı belirsizlik durumu anlamındaki gararın, kumar anlamına gelecek işlemlerin yasak olması, belirli mal ve hizmetlerin alım satımına izin verilmeyişi ve faizin kesin olarak haram kılınması gibi onu diğer sistemlerden ayıran çok önemli ilkeleri bulunmaktadır. Bu prensipler içinde günümüz itibariyle en çok önem taşıyan faizin haram olmasıdır denilebilir. Bu nedenledir ki İslam'da iktisadi sistemin büyük bir kısmı buradan hareketle düzenlenir, kurumların ve işlem türlerinin meşruiyet tartışmalarında genellikle ilgili işlemde faiz olup olmadığı gündeme gelir.

Bu durumun çeşitli devirlerde farklı yansımaları olmuştur. Tarihte faizsiz olarak nitelenen, bir kısmı ortaklık ve doğrudan ticaret gibi tartışmasız; bir kısmı da meşruiyeti konusunda ihtilaflar bulunan bazı uygulama türleri ortaya çıkmıştır. Bankacılık sisteminin gelişmesiyle, faizsiz finansman sağlama noktasında yeni usul ve yöntemler gelişmiştir. Bunlardan biri ve hatta en yaygın olanı, çalışmamızın da konusu olan modern murabaha sözleşmesidir.

Modern murabaha muamelesi, klasik fıkıh literatüründeki murabaha akdinin revize edilmesi ile oluşturulan ya da başka bir tabir ile ilhamını klasik murabadan alan bir fon kullandırma yöntemidir. Zaman içinde şartların, hayatın ve iktisadi kabullerin değişmesi ile murabaha muamelesi de bir değişim ve dönüşüme maruz kalmıştır. Bu noktada modern murabaha; ortaya çıkış biçimi, geçirdiği süreç, bünyesindeki problem noktaları ve hak-

* Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi, ORCID:0000-0001-5252-3119, fatihhozturk@sakarya.edu.tr.

kindaki tartışmalar açısından oldukça farklı boyutlara sahip bir sözleşme-
dir. Bu açıdan modern murabahanın tarihsel incelemek, geçirdiği aşamalara
mercek tutmak ve bünyesindeki problem noktaları hakkındaki tartışmaları
irdelemek umumen İslam iktisadı ve hususen modern akitler sahasında
mühim bilgiler sunmaktadır.

Bizde çalışmamızda ilk bölümde klasik murabahayı, ikinci bölümde mo-
dern murabahayı, üçüncü ve son bölümde ise değişim konusu olan mura-
baha muamelesini ele almaya çalıştık.

1. KLASİK MURABAHA

1.1. Kavram

Sözlükte “artma, kâr, ticarî kazanç” anlamındaki ribh kökünden türeyen
ve “kazandırma, kâr hakkı tanıma” anlamına gelen murabaha, terim olarak
bir malın alış fiyatı veya maliyeti üzerine belirli bir kâr konarak satılmasını
ifade etmektedir (Dönmez, 2006; Turay, 2019).

Klasik fıkıh literatüründe murabaha akdi *güven esasına dayalı* bir satım
sözleşmesi olarak incelemeye tabi tutulmuştur. Şöyle ki; satış sözleşmesi,
müşteriye malın alım fiyatı veya maliyeti hakkında bilgi verilip verilmeme-
sine göre *emânet* ve *müsâveme* olarak ikili bir ayrıma tâbi tutulmaktadır. Bu-
na göre alış fiyatı veya maliyet hakkında müşteriye bilgi verilmeyen satışlar
müsâveme, diğerleri ise *emanet* satışı olarak isimlendirilmiştir. *Emânet* satışla-
rı da kendi içinde kabaca kârlı satış anlamındaki *murabaha*, karsız satış an-
lamındaki *tevlîye* ve zararına satış anlamında *vadia* olarak üçe ayrılmaktadır
(Bilmen, 1990; Dönmez, 2006; Zuhaylî, 1994). Güvene dayalı satış olan ema-
net akitlerinin mukabilinde bulunan müsaveme ise “*satış bedelinin, alış fiya-
tından bahsedilmeden ve pazarlıkla belirlendiği satış türü*” olarak ifade edilmek-
tedir (Kallek, 2006). Farklı bazı özellikler taşısa da temel özellikleri açısın-
dan satış sözleşmesi içinde değerlendirilebilecek olan murabaha akdinin
meşruiyeti için satış sözleşmesinde (bey’ akdinde) ileri sürülen deliller söz
konusu olabilecektir (Bilmen, 1990; Cebeci, 2010; Kuru, 2015).

1.2. Şartları

1.2.1. İlk Akdin Geçerli Olması

Murabaha akdinin sahih olarak kurulabilmesi için ilk satış sözleşmesinin
sahihsiz olarak kurulması gerekmektedir. Zira murabaha akdi, önceki satış

akdindeki satım bedeli esas alınarak yapılan bir sözleşmedir. Hanefiler dışındaki cumhura göre fasid akid mülkiyetin nakli sonucunu doğurmayacağı için ilk akdin fasid olması halinde murabaha akdi yapılması mümkün olmayacaktır. Hanefilere göre fasid akidde mülkiyetin nakli söz konusu olsa da belirlenen fiyat değil satış konusu şeyin kıymeti veya misli dikkate alınacaktır. Hanefiler cumhurun aksine fasid yolla elde edilmiş mebî üzerinde – yeme ya da giyme gibi yararlanma kapsamı dışındaki- satış vb. tasarrufları kabul etmektedir (Cebeci, 2010; Feyyaz, 1999; Kâsânî, 1982; Zuhaylî, 1994).

1.2.2. İlk Semeninin (Alış Fiyatının) Bilinmesi

Murabaha akdinde ilk semenin ikinci müşteri tarafından bilinmesi şarttır. Bu şart murabahaya benzer satış türleri olan tevliye ve vadiayı da kapsar. Zira bu satışlar güven esasına dayanan akitler olup birinci sözleşmedi semenin bilinmesi esasına dayanmaktadır. Murabahada alış fiyatı akid meclisi dağılmadan önce müşteriye bildirilmezse sözleşme geçersiz olacaktır (Cebeci, 2010; Kâsânî, 1982; Zuhaylî, 1994).

1.2.3. Alış Fiyatı Üzerine Eklenen Kârın Bilinmesi

İlk semenin diğer bir tabirle alış fiyatının bilinmesi şartı gibi alış fiyatı üzerine eklenen kârın da bilinmesi gerekmektedir. Çünkü kâr satış bedelinin bir kısmını oluşturmaktadır ki satış bedelinin bilinmesi bey akdinin şartlarından (Cebeci, 2010; Dönmez, 2006; Feyyaz, 1999).

1.2.4. Semeninin Misliyyattan Olması

Hanefilere göre murabaha akdinde ilk semenin para, mekîlât, mevzûnât ve adeddiyyât-ı mütekârîbe gibi misli mallardan olması şart koşulmaktadır. Zira murabaha önceki semenin üzerine kâr konularak yapılan bir satım akdi olduğundan ötürü ilk semenin kıymetli bir mal olması değerinin tam olarak bilinmemesi sonucunu ve doğal olarak murabaha semenin belirsiz olması neticesini doğuracaktır (Bilmen, 1990; Cebeci, 2010; Dönmez, 2006; Kuru, 2015; Zuhaylî, 1994).

1.2.5. İlk Akitteki Semeninin ve Karşılığının Ribevî Mallardan Olmaması

Murabaha öncesinde kurulan ilk sözleşmede semen aynı türden ribevî bir malla mübadele edilmiş olmamalıdır. Ribevî malların kendi cinsleriyle

eşit miktarda ve peşin değiştirilmesi koşunun mevcudiyetinden ötürü murâbahalı satılması durumunda alınan fazlalık kâr değil faiz olur(Bilmen, 1990; Cebeci, 2010; Dönmez, 2006; Kâsânî, 1982; Zuhaylî, 1994).

2. MODERN MURABAHA

2.1. Genel Olarak

Günümüzde katılım bankalarında uygulama alanı bulan modern murabaha, klasik murabadan büyük ölçüden ayrılan ve banka müşterisinin talebi üzerine peşin mal alıp taksitle satma bakımından alıcıya (müşteriye) borçlanma yoluyla finansman sağlayan bir metot haline gelmiştir(Cebeci, 2010; Dönmez, 2006; Kuru, 2015; Turay, 2019,).

Modern murabaha işlemi kabaca şu şekilde gerçekleşmektedir. Finansmana ihtiyacı olan kişi, satın almak istediği malın satıcısı ile görüşüp akdi kesinleştirmeden, bu malı satın almak istediğini katılım bankasına bildirir. Katılım bankası müşterisinin bu talebini olumlu karşılırsa, müşterisinin almak istediği söz konusu malı peşin bedelle satıcısından satın alıp satış bedeli olan parayı satıcıya öder. Sözleşme konusu malı da müşterisine teslim etmesini satıcıdan ister. (Türkiye özelinde banka müşterisi bankanın vekili olarak malı banka adına satıcıdan satın alır, daha sonra kendine banka vekili olarak satar.) Satıcıdan malın satın alma işlemi bittikten sonra banka, maliyetinin üzerine vade farkı ilave ederek, bu malı müşteriye taksitle satar. Böylece müşteri malı bankadan taksitle satın almış olur ve taksitlerini bankaya öder(Durmuş, 2018; Turay, 2019).

Modern murabaha metodu, alım satımı caiz olan her türlü mal ihtiyacının finansmanında kullanılan bit yöntem olup faizsiz bankacılık temelinde faaliyette bulunan finans kurumlarının işlem hacmi içinde en büyük paya sahiptir(Cebeci, 2010; Dönmez, 2006; Durmuş, 2018; Turay, 2019).

2.2. Ortaya Çıkması

Faizsizlik esasına dayanan bankacılık fikri 1970'li yıllarda hayata geçirildiğinde (müşareke ve müdarebe gibi) ortaklık temelli akitler zemininde faaliyet gösterilmesi ön plana idi. Bununla birlikte, ekonomik ve sosyal şartların değişmesinden ötürü, bu tarz sözleşme tiplerinin uygulamaya dökülmesinde bazı zorluk ve problemlerinden mevcut olduğu anlaşıldı. Fıkhi kaideler uygun, piyasada uygulanabilir ve alternatifi olan konvansiyonel banka-

cılık sistemi ile rekabet edebilecek arayışlara girildi. Bu arayışta tabii olarak klasik fıkıh metinleri ilk başvuru kaynakları arasında görülmüştür.

Alternatif bir çözüm arayışı sürecinde, Mısır'da Sami Hasan Hammûd adında biri, 1976'da doktora çalışması esnasında, İmam Şâfiî'nin önemli fûrû fıkıh eseri olan el-Ümm'de -ikili klasik murâbaha dışında- çıkış yolu olabilecek bir yöntemle/modelle rastladığını ifade etti ve ilgili metindeki "Bir adam başka bir adama malı gösterse ve "Bunu satın al, ben de senden şu kadar kârla satın alayım" dese, o adam da alsa bu alım caizdir..." kısmına dikkat çekti. Müşteri'nin talebi üzerine, murâbâhın (işlemde kâr edecek olan satıcının) talep anında elinde bulunmayan bir malı satın alıp muayyen bir kârla müşteriye satması şeklinde de ele alınan bu modelden hareket eden Hammûd, *murâbaha li'l-âmir bi's-sirâ* adıyla yeni bir yöntem uygulamayı önerdi. Üç taraftan oluşan bu modelde/hukuki ilişkide, faizsiz finansman aracı olarak kullanılan modelin temelini oluşturdu. Bu yaklaşımıyla Hammûd konvansiyonel bankaların muamelelerine karşı ve müşâreke (sermaye ortaklığı) ve mudârabeden (sermaye-emek ortaklığı) daha geniş ve çağın ihtiyaçlarını karşılamada daha etkin bir muamele olarak yeni şekliyle (modern) murâbahayı pratik bir çözüm olarak ele almış oldu(Cebeci, 2010, 2017; Hammûd, 1976).

Bu noktada modern murabahanın İmam Şâfiî'nin eserinde geçen hukuki ilişki şekli ile tamamen aynı olmadığını vurgulamak gerekmektedir. Zira yukarıda alıntılanan ibarenin devamında malı ikinci defa satın almak isteyen kişinin satın alıp almama noktasında muhayyer olduğu, yine malı satın alan kişinin malı alıp sonrasında kendisine satmasını teklif eden kişiye satması noktasında da muhayyer olacağı ifade edilmiştir(Cebeci, 2017; eş-Şâfiî, 2001).

2.3. Klasik Mudarebeden Ayrılan Yönleri

Klasik ve modern murabaha işlemi arasında pek çok fark bulunmaktadır. Bu farkları şu şekilde sıralayabiliriz:

Klasik murabaha alıcı ve satıcı arasında gerçekleşen iki taraflı bir işlem iken modern murabaha malı talep eden müşteri, malı müşterisine vadeli şekilde satmak üzere alan banka ve malın satıcı şeklinde üç taraflı bir muameledir. Bunun yanında banka malı önceden alıp müşterisini beklememekte, aksine müşterisinin talebi ve alım vaadi üzerine malı satın alıp akabinde

müşterisine vadeli olarak satmaktadır(Cebeci, 2017; Ebû Zeyd, 2004). Klasik murabahada işleminde sözleşme konusu olan malı peşin şekilde alıp yine peşin fiyatla satmak anlamlı ve imkan dahilinde olduğu halde çağdaş/modern murabahada sadece vadeli ya da taksitli satışın anlamı olmaktadır. Zira aksi takdirde finansman sağlama fonksiyonu ortaya çıkmamaktadır(Cebeci, 2017).

Klasik murabahada vaadleşme söz konusu değilken modern murabaha işlemi vaadleşme üzerine bina edilmektedir. Klasik murabaha akit meclisindeki tek bir akitten oluşmakta iken modern murabaha, vaadleşme ve akitleşmeden oluşan iki merhaledir(Cebeci, 2017; Ebû Zeyd, 2004). Klasik murabahada semene neyin dahil edileceği tartışmalı iken modern murabahada katılım bankaları her türlü masraflarını semene eklemektedirler(Cebeci, 2017). Klasik murabahada kişi, malı alma, satma, özelliklerini araştırma konusunda doğrudan etkin bir durumdadır. Halbuki çağdaş murabahada katılım bankası genellikle sözleşme konusu olan malın piyasadaki fiyatı ve özellikleri hakkında doğrudan bilgi sahibi değildir. Müşterinin bilgi ve beyanına göre malı almakta ve önceden anlaştıkları fiyatla müşterisine satmaktadır(Cebeci, 2017).

Bir diğer önemli fark ise tarafların sözleşme ilişkisine girme noktasındaki hedefleri ve sözleşmenin amacıdır. Klasik murabahanın normal bir satın akdinden çok bir farkı bulunmamakta olup bu işlem satıcının tecrübesinden istifade etmek ve müşteriye korumak amacına matuftur. Modern murabaha da ise müşterinin amacı belirli bir malı satın alma noktasında finansman açığını gidermektir(Cebeci, 2017; Turay, 2019).

2.4. Yeni Tür Bir Akit Olma Durumu

Klasik ve modern murabaha arasında haylice farkın bulunması, akıllara modern murabaha sözleşmesinin klasik murabaha akdinin bir devamı/uzantısı olmasından ziyade farklı ve yeni bir akit türü olup olmadığı sorusunu getirmektedir. Yukarıda bu iki hukuki işlem türünün unsurlarını hem de farklı yönlerini ifade ettik. Buradan hareketle modern murabaha olarak isimlendirilen hukuki ilişkinin, klasik fıkıh literatüründe geçen (klasik) murabahanın revize edilmiş hali olmasından ziyade yeni bir hukuki ilişki türü olduğu fikrimizce ileri sürülebilir. Pek tabii bu yeni hukuki ilişki türü ilhamını klasik murabaha sözleşmesinden almıştır, ancak bugün giden haliyle yeni ve farklı bir sözleşme olduğu ileri sürülebilir. Bu noktada,

murabaha akdinin tarih içinde değişim sürecinden ziyade, ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar neticesinde üretilen yeni bir akdın unsurları (bağlayıcı vaad, vekalet, riskin minimize edilmesi, kabz, mürekkebe akit vb.) özelinde yaşanan değişimler söz konusu olmuştur. Zira klasik haliyle murabaha akdi çok fazla değişikliğe uğramamış, bankacılık sektörünün ortaya çıkması ve gelişmesiyle, kendisinden ilhamla ortaya atılan modern murabaha işleminin bünyesinde bulunan hukuki hükümlerin değişikliğe uğraması mevzu bahis olmuştur³⁸.

3. DEĞİŞİMİN KONUSU OLARAK MURABAHA AKDİ

3.1. Genel Olarak

Yukarıda da aktarmaya çalıştığımız üzere, bugün modern murabaha sözleşmesi olarak ifade ettiğimiz hukuki ilişki, temelini klasik fıkıh metinlerimizde yer alan güven esasına dayalı satış türü olan (klasik) murabaha akdinden ve özellikle İmam Şâfiî tarafından ileri sürülen üçlü murabaha ilişkisinden almıştır. Bununla birlikte modern murabaha işlemi kendi içinde farklı ve girift hukuki ilişki ve hükümler barındırmaktadır. Buradan hareketle de modern murabahanın klasik murabahanın bir uzantısı olmaktan ziyade yeni ve nevi şahsına münhasır bir (isimsiz) sözleşme olduğu ileri sürülebilecektir.

Modern zamanda Müslümanların hayatına giren modern murabaha uygulaması bir sözleşme türünün zaman içinde değişimi, modern dönemdeki fikhî çıkarımların keyfiyeti, fikhî mirasın günümüze taşınması ve pratiğe aktarılması, İslam hukuku bilginlerinin klasik fıkıh mirası ile ilişki biçimi ve içtihad usulleri gibi noktalarda bizlere çeşitli veriler sunmaktadır. Bu noktada değişim ve değişime bakış bağlamında bazı çıkarımların yapılması mümkün hale gelmektedir.

3.2. Modern Murabahanın Klasik Fıkıh Temelli Üretilmesi Meselesi

Yukarıda klasik fıkıh bağlamında klasik murabaha kavramını, şartlarını, modern murabahadan farklarını anlatmaya çalıştık. Yine modern muraba-

³⁸ Antıparantez olarak günümüz hukukunda katılım bankalarınca bir fon kullandırma faaliyeti olarak sunulan murabaha sözleşmesi, meri hukuk açısından bir satış sözleşmesi olarak görülmemekte daha çok bir kredi sözleşmesi olarak kabul edilmektedir.

hanın ortaya çıkış sürecini aktardık. Bu noktada iktisadi tikanıklık ve akıp giden hayatın doğurduğu bir ihtiyaçtan ortaya çıkan bu modelin temelini klasik bir fıkıh eserinde mevcut olan istisnai bir modelden geliyor olması değişim konusunda bazı ipuçları bizlere vermektedir. Bu noktada klasik fıkıh literatürümüzde mevcut olan klasik halinin neden revize edilip değiştirildiği, ibaha prensibine rağmen niçin yeni bir akit üretilmediği ve bu değişim ve dönüşümünün boyutunun ne olduğu soruları akla gelmektedir(Cebeci, 2017).

Murabaha akdinin neden tamamen klasik fıkıhtaki şekliyle kullanılmadığı ve revize edildiği sorusuna cevap olarak; zaman, şartlar ve ihtiyaçlar gibi unsurların değişmesi neticesinde akdin klasik şeklinin günümüz şartlarında ve hususen finansal sistem içinde uygulanmasının zor olacağı, sürdürülebilir olmayacağı, istenen verimin alınamayacağı gibi hususların etkili olduğu söylenebilir(Cebeci, 2017).

Bu sorunun devamında yeni ihtiyaçlar karşısında neden yeni bir akit türetilmediği sorusu gelmektedir. Zira İslam hukukunda ibaha prensibi söz konusu olup sözleşme özgürlüğü prensibi hakimdir. Ancak buna rağmen toplumsal bir ihtiyacın karşılanmasında söz konusu çözüm klasik bir akit temelli olarak bulunmuştur. Bu noktada, klasik fıkıh eserlerinin ve fakihlerinin itibarının yüksek oluşu ve bu noktada ileri sürülen görüşe meşruiyet kazandırdığı hususunun etkili olduğu ileri sürülebilir. Buna ilave olarak, daha önce tartışma konusu yapılmış, etraflıca hükümleri ifade edilmiş ve altyapısı oluşmuş bir akit üzerinden hareket etmenin konforu da etkili olmuş olabilir. Yine modern zamana kadar Müslümanların hayatında köklü değişiklikler yaşanmadığı için yeni akit tiplerine fazla ihtiyaç duyulmadığı ve ortaya çıkan ihtiyaçlarda eski akit tiplerinden çözüm arayışı noktasında bir alışkanlık ve temayül olduğu da ileri sürülebilir(Cebeci, 2017).

Aklan gelen üçüncü soru ise değişimin boyutunun ne olduğu noktasındadır. Bu soruya cevap sadedinde klasik ve modern halinin farkları yukarıda açıklanmıştı. Burada kanaatimce asıl önemli fark, modern murabahanın normal bir satış sözleşmesinden ziyade finansman temin etme hedefini taşıyan bir sözleşmeye evrilmesidir. Bunlara ilave olarak bu değişim ve dönüşüm neticesinde ortaya çıkan modern murabahada günümüzde tartışma konusu olan noktalar vadin bağlayıcılığı, vekalet ilişkisinin eklenmesi, bir satış içinde iki satış yasağının mevzu bahis olması, kabzın etkisi ve ris-

kin asgari düzeyde üstlenilmesi gibi noktalardır. Ayrıca mezkur değişim noktalarına temas ederken hedefimiz bu hususlarda bir fikhî neticeye varmaktan ziyade, değişim ve dönüşüme işaret etmek olacağından, bu noktalara biraz daha muhtasar temas etmiş olacağız.

3.3. Modern Murabahanın Değişim ve Tartışma Konusu Olan Noktaları

3.3.1. Vaadin Bağlayıcılığı

Modern murabaha başlığı altında en fazla tartışma konusu olan ve klasik murabadan farklılık arz etmesine sebep olan nokta karşılıklı vaatlerin bağlayıcı olup olmayacağıdır. Tabi biz burada İslam hukukunda vaadin bağlayıcı olup olmamasındaki tartışmaları aktarmaktan ve bununla ilgili bir neticeye varmaktan ziyade tarihi tecrübe içinde yaşanan değişime temas etmek istiyoruz.

Öncelikli olarak bugünkü modern murabaha işleminin temeli olan İmam Şafiî'nin ilgili metnindeki ibarede vaadin bağlayıcı olmayacağı, muhayyerliğin söz konusu olduğu ifade edilmiştir(eş-Şâfiî, 2001). Yine mezhep görüşleri bağlamında Hanefî, Şâfiî, Hanbelî ve Zâhirîler ile bazı Mâlikîlere göre vaade vefa göstermenin müstehap olduğu, ancak kazaen bağlayıcı olmadığı ifade edilir(Feyyaz, 1999). Bununla birlikte günümüz İslam hukuku bilginlerinin çoğunluk kısmı vaadin en azından taraflardan biri için kazaen bağlayıcı olması gerektiğini ifade etmektedir. Vaadin kazaen bağlayıcı olup olmaması noktasındaki hükmün günümüzde bir kırılma yaşadığını buradan hareketle pek tabîi olarak ileri sürebiliriz. Bu noktada günümüz araştırmacıları, vaadin bağlayıcı olmasının tarafların maslahatına daha uygun olduğunu ifade etmektedir(Cebeci, 2010). Bununla birlikte günümüzde bir kısım kimse de pratikleri sonuçlarına ehemmiyet vermeden ilgili delilleri kendi içinde değerlendirerek maslahat düşüncesinin biraz uzağında, gelenekteki haline daha sıkı sarılarak yorumlar getirebilmektedir(Cebeci, 2010).

3.3.2. Bir Akit İçinde İki Akit Yasağı

Modern murabaha özelinde tartışma ve değişim konusu olan bir diğer nokta ise bir satış içinde iki satış yasağının murabaha akdi açısından konunun ne olacağıdır. Yusuf Kardavî ve Nezih Hammad gibi bir kısım fıkıhçılar, bu yasağın bey'u'l-ine bağlamında değerlendirilmesi gerektiği, mo-

dern murabaha kapsamında olmayacağı, ilgili hadislerin temel hedefinin hile ile ribaya ulaşılmasının önüne geçilmesi olduğu görüşünü ileri sürmüşlerdir (el-Kardavî, 1987; Hammâd, 2005). Bunun yanında murabahayı bu yasak kapsamında değerlendirenlerde olmuştur. Murabahanın yasak kapsamında olmadığını söyleyen kimseler söz konusu hadislerin mevcut yorumlarını dile getirip, bu yorumlar hakkında değerlendirme yaparak neticeye ulaşmaktadırlar (Cebeci, 2010). Buradan hareketle bu yorumlar özelinde bir gelişim ve değişim olduğu da ileri sürülebilir.

3.3.3. Kabz

Hanefi mezhebine göre malın helak olma ihtimaline binaen garar endişesi söz konusu olduğu için menkul malda kabzdan önce tasarruf caiz değildir (Zuhaylî, 1994). Malikî ve bazı ufak farklarla Hanbelî mezhebine göre, gıda maddelerinin kabzından önce satılması caiz değildir, bunun haricindeki malların ise kabz edilmeden önce satışı caizdir. Şâfiî mezhebine göre ise hem taşınır hem de taşınmaz hiçbir malın kabzdan önce satılması caiz değildir (Cebeci, 2010).

Modern murabaha özelinde dönen tartışma ise, malı müşterisine satmak üzere asıl satıcıdan satın alan bankanın malı satın aldıktan sonra ve müşterisine satmadan önce hükmî ya da hakikî olarak malı kabz edip etmemesine noktasındadır. Bankalar satım konusu olan malı kabz etme ve elde tutma hususunda gönülsüz davranmaktadır. Bankanın, aldığı mal konusunda bu tarz bir tutum göstermesinin nedeni malı kendisi için değil, müşterisinin vaadine binaen ve ona satmak üzere satın almış olmasıdır. Bunun sebebi ise, masrafları minimize etmek, olası risklerden kaçınmak ve alternatif bankalar karşısında daha rekabetçi bir ortam oluşturmaktır. Ayrıca malın kabz edilmesi muamelenin şekillikten kurtulması için mühim bir nokta olarak değerlendirilmektedir.

3.3.4. Vekalet

Türkiye özelinde katılım bankaları murabaha işlemlerinde müşterisine sözlü vekâlet vermekte ve bu vekâletle müşteri malın asıl satıcıyla görüşüp sözleşme akdederek malı kendi adına tescil ettirmektedir. Bankası ise sözleşme konusu olan malın bedelini müşterisine değil satıcıya ödemektedir. Bir kişinin sözleşmenin iki tarafını temsil etmesi fikhî açıdan problemli bir konu olarak değerlendirilmekte yalnızca istisnai hallerde caiz görülmekte-

dir. İstisnai olarak caiz görülen hallerde ise iki farklı sözleşme mevzu bahis olmayıp, sadece bir tek sözleşme içerisinde vekilin, müvekkilinin oluru ve izniyle bir malı kendisine satması söz konusu olmaktadır (Turay, 2019).

Murabaha muamelesinde ise, müşteri haddizatında kendisine almak istediği bir malı bankanın vekili olarak bankaya almakta, daha sonra banka karşısında müşteri mevkiine geçerek banka adına aldığı bu malı kendisine satmaktadır.

Bununla birlikte, kaide olarak modern murabaha akdi içinde vekaletin yer almasını kabul edenler kendi içinde caiz olan vekalet akdinin murabaha akdi içinde geçerli olması için bir sakınca görmemektedirler (Cebeci, 2010). Buradan hareketle şöyle bir çıkarımda bulunmak hatalı olmayacaktır: Vekalet akdinin modern murabahada kullanılması, klasik fıkıhta geçerli olan bir akdin farklı ve hususen birden çok aşamalı (mürekkep) ve yeni bir muamele içinde kullanılması halinde hükmün aynı kalması ya da değişmesi açısından kayda değer bir örnektir (Cebeci, 2010). Burada daha bütüncül değerlendirmelerin yapılması isabetli olacaktır.

3.3.5. Riskin Üstlenilmemesi

Risklerin minimize edilmesi noktasında değişim ve tartışma konusu olan husus, bankaların aldığı tedbirlerle zarar etme ihtimalini/riskini neredeyse ortadan kaldırarak ve gerçek bir satış yapmayarak para kazandığını ve muamelenin sanki bir faizli finansman işlemine dönüştüğüdür. Örnek olarak satılan malın ayıplı çıkması durumunda bankaların bir sorumluluğuna gidilememektedir. Bu noktada bankacılık sektörünün gelişim çizgisi açısından yüksek risk içeren mudarabe ve müşareke tipi işlemler yerine çok daha az risk barındıran murabaha işleminin tercih edilmesi ve bu uygulamada da riskin minimize edilmeye çalışılması değişim ve dönüşümün mecrası hakkında ipuçları vermektedir.

3.4. Değişim Karşısındaki İki Bakış Açısı

Günümüzde modern murabahaya yönelik tartışmalarda birbirinin karşısında duran iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar *Cebeci* tarafından zaruret/maslahat temelli yaklaşım ve sedd-i zerâi temelli yaklaşım olarak ifade edilmiştir (Cebeci, 2010, 2017). Biz de bu isimlendirmeden hareketle çalışmamıza devam edeceğiz. Yine murabaha akdi özelinde de bu

iki yaklaşımın önde gelen isimleri olarak Yusuf el-Kardavi ve Refik el-Mısri'nin yaklaşımlardan hareket etmeye çalışacağız.

3.4.1. Zaruret ve Maslahat Temelli Yaklaşım Cephesi

Bu yaklaşımın savunucuları ve takipçileri; meseleleri sırf fikhî boyutu olmadığına farkında olan, bunun ötesinde yönlerinin olduğunu kabul eden, Müslüman topluluğunun maslahatı için faal ve yürüyen bir bankacılık sisteminin mevcudiyetini zarurî gören ve bu noktada çıkmazları giderebilmek için mevcut naslar için çeşitli yorumlar arayan, ihtiyaç hissedilmesi durumunda pek itibar edilmemiş kavilleri ön plana çıkaran, farklı mezhepler arasında tercihler yapan ve bazı hallerde de zamanın ihtiyaç ve zaruretlерinin bir neticesi olarak içtihat yoluna müracaat eden ve kolaylık kaidesine vurgu yapan kişiler olarak ifade edilebilir(Cebeci, 2010; 2017).

Murabaha literatüründe etkili isimlerden ve zaruret/maslahat temelli yaklaşımı savunanlardan biri de Kardâvî olmuştur. Kardâvî, klasik fıkıhta belirtilen her hükmün doğrudan nakledilmesine karşı çıkmış, güncel muamelelerin caiz olduğuna dair sürekli klasik fıkıhtan kavil aramanın isabetli bir yaklaşım olmadığını ifade etmiş, değişim ve içtihadın üzerinde durmuş, ilgili noktaların köklerine inmeye çalışmış ve mezhep görüşlerini olduğu gibi almadan bu görüşlerin delillerini tartıştığını ifade etmiş, klasik fıkıhtaki değişim örneklerinden de kendisine destek olacak örnekleri ortaya koymuştur (Cebeci, 2017; el-Kardavî, 1987).

3.4.2. Sedd-i Zerâi Temelli Yaklaşım Cephesi

Bu yaklaşımın savunucuları ve takipçileri, klasik fıkıh eserlerindeki ana görüşlere daha bağlı ve naslarda ortaya konulan unsurları ve kabul edile gelen yorumları olduğu gibi kabul etmeye daha meyillidirler. Zaruret ve maslahat temelinde çıkarımlarda bulunmak noktasında ise daha çekingen oldukları görülmektedir. Bu yaklaşımın takipçileri pratik hayattan hareket ederek maslahat ve zaruret temelli hüküm üretenlerin bulduğu çözümlerin bazen başlı başına caiz olsa bile tehlikeli bir konumda olması ve hususen faize sebep olacak sakıncalı işlemler için kullanılmaya son derece müsait olması nedeniyle bu yaklaşıma mesafeli durmaktadırlar(Cebeci, 2010; 2017).

Modern murabaha bağlamında sedd-i zerâi yaklaşımının temsilcilerinden biri olan ve maslahat temelli yaklaşımın savunucusu olan Kardavî'ye sık sık karşı çıkanlardan biri de Refik el-Mısri'dir. Mısri modern murabaha-

da uygulamadaki pek çok noktaya itiraz etmekte, vaadin bağlayıcı olmasının caiz olmadığını, teysir ve ibaha anlayışının kişiye yanlışa götüreceğini, modern murabahanın hiyel ile bağlantılı bir hal alacağını, alternatifi olan konvansiyonel bankacılık işlemlerinden çok bir farkı kalmayacağını ileri sürmektedir (Cebeci, 2017; el-Mısırî, 1985).

Modern murabaha özelinde İslam hukuku bilginlerinin klasik delilleri kullanma usulü; klasik fıkıh mirası ile ilişkiyi ve değişimin mecrasını ortaya koyan ipuçlarındandır. Örnek olarak sedd-i zerâi' yaklaşımı, bazı hadisleri kabul edilegelen yorumuyla değerlendirmekte ve bunlar üzerinden söz konusu uygulamalara itirazlar ve çekinceler getirmekte iken zaruret ve maslahat temelli yaklaşım ise hadisleri, metin ve senet eleştirisine tabi kılıp hadislerin çerçevesini değerlendirmek, söz konusu farklı yorumları belirgin kılarak ya da daha üst veya karmaşık bir muamele için kullanmak yoluna gidebilmektedir(Cebeci, 2010). Bir başka örnek olarak, vaadin bağlayıcılığı olmasını müdafaa edenler vaatleri yerine getirmeye vurgu yapan bazı âyetlere ve münafıkların alametlerinden bahseden hadislere atıf yaparken (el-Kardavî, 1987) vaat konusunda muhayyerliği müdafaa edenler ise ma'dûmun satışı ve safkateyn hadislerini ön plana çıkarmaktadır. Vaadin bağlayıcı olduğunu savunanlar ise konu ile ilgili hadisleri çeşitli şekillerde değerlendirmektedir (Cebeci, 2010).

4. SONUÇ

Zaman içinde şartların, hayatın ve iktisadi kabullerin değişmesi ile murabaha muamelesi de bir değişim ve dönüşüme maruz kalmıştır. Bu noktada modern murabaha; ortaya çıkış biçimi, geçirdiği süreç, içerdiği problem noktaları ve hakkındaki tartışmalar açısından oldukça farklı boyutlara sahip bir akitir. Böyle bir akdin tarihsel gelişimini ele almak, geçirdiği merhaleleri takip etmek ve taşıdığı problem noktaları hakkındaki tartışmaları incelemek genel olarak İslam iktisadı ve özellikle modern akitler alanında önemli bilgiler sunmaktadır.

Klasik ve modern murabaha sözleşmeleri arasında şekli ve işlevsel olmak üzere pek çok fark bulunmaktadır. Modern murabaha muamelesi her ne kadar klasik murabaha akdinin revize edilmiş bir uzantısı/devamı olarak telakki ediliyor olsa da bugün modern murabaha olarak isimlendirdiğimiz hukuki ilişki daha çok nevi şahsına münhasır yeni bir hukuki ilişki türü haline gelmiştir. Bu noktada klasik ve modern murabaha arasındaki

farklardan hareketle değişim ve dönüşümün boyutunu mercek altına almaktan ziyade modern murabaha muamelesinin unsurlarını oluşturan hususlar (vaadin bağlayıcılığı, safkateyn yasağı, vekalet, karz, riskin durumu) özelinde değişim ve dönüşümü incelemek daha isabetli olacaktır.

Modern murabaha uygulaması modern dönemdeki fikhî çıkarımların keyfiyeti, fikhî mirasın günümüze taşınması ve pratiğe aktarılması, İslam hukuku bilginlerinin klasik fıkıh mirası ile ilişki biçimi ve içtihad usulleri gibi noktalarda bizlere çeşitli veriler sunmaktadır. Bu noktada toplumsal bir ihtiyacın karşılanmasında söz konusu çözümün klasik bir akit temelli olarak bulunması, klasik fıkıh eserlerinin ve fakihlerinin itibarının yüksek oluşu ve bu noktada ileri sürülen görüşe meşruiyet kazandırdığı hususunun etkili olduğu ileri sürülebilir.

Genel olarak modern akitlerde özelde modern murabahada değişim ve dönüşüm karşısında zaruret ve maslahat temelli yaklaşım ve sedd-i zerâî temelli iki ana bakış açısı bulunmaktadır. Bu iki yaklaşımdan zaruret-maslahat temelli yaklaşımın günümüzde daha baskın olduğu ve pratik işleyle irtibatlı olarak daha fazla devreye sokulduğu görülmekte, bununla birlikte, sedd-i zerâî' yaklaşımının endişelerinin de dikkate alınması, denge unsuru açısından önem arz ettiği tarafımızca düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Bilmen, Ö. N. (1990). *Hukuk-ı İslamiyye ve Istilahat-ı Fikhiyye Kamusu* (C. 1-8, C. 6). İstanbul: Bilmen Yayınevi.
- Cebeci, İ. (2010). *Modern İslam İktisadî Literatüründe Murabaha Tartışmaları*. (Yayımlanmamış doktora). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Cebeci, İ. (2017). Murâbaha Akdi Bağlamında Fıkıh Mirası ile İlişki Biçimimiz. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (53), 73-96.
- Dönmez, İ. K. (2006). Murâbaha. *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*. İstanbul: TDV Yayınları.
- Durmuş, A. (2018). Katılım Bankacılığı İşlemleri ve Faiz. R. Cici ve S. Sayar (Ed.), *İktisadi Hayatta ve İslam'da Faiz içinde*. İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Ebû Zeyd, A. (2004). *Bey'u'l-murâbaha ve tatbikâtuhu'l-muâsıra fi'l-mesârifü'l-islâmiyye*. Şam: Dâru'l-fikr.
- el-Kardavî, Y. (1987). *Bey'u'l-murâbaha li'l-âmir bi's-şirâ kemâ tücrîhi'l-mesârifü'l-İslâmiyye*. Kahire: Mektebetü Vehbe.
- el-Mısırî, R. Y. (1985). *Bey'u'l-murâbaha li'l-âmir bi's-şirâ kemâ tücrîhi'l-mesârifü'l-İslâmiyye*. *Mecelletü'l-ümm*, (61), 25-28.
- eş-Şâfiî, E. A. M. b. İ. b. A. (2001). *Kitâbü'l-Ümm – Mevsûatü'l-İmam eş-Şâfiî*. Beyrut: Dâru

ihyâi't-türasi'l-Arabî.

- Feyyaz, A. S. (1999). *Et-Tatbikâtü'l-masrafiyye li-bey'i'l-murâbaha fî dav'i'l-fıkhi'l-İslâmî*. Kahire: Dârü'n-Neşr li'l-Câmiât.
- Hammâd, N. (2005). *El-Ukûdü'l-Mürekkebe fî'l-fıkhi'l-islâmî*. Dımeşk.
- Hammûd, S. H. (1976). *Tatvîru'l-a'mâli'l-masrafiyye bimâ yettefikû ve's-şerâte'l-İslâmiyye*. (Yayımlanmamış doktora). Kahire Üniversitesi.
- Kallek, C. (2006). *Müsâveme. Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*. İstanbul: TDV Yayınları.
- Kâsânî, E. B. A. E. B. b. M. b. A. el-Hanefî. (1982). *Bedâ'ü's-sanâi' fî tertibi's-şerâi'* (C. 5). Beyrut.
- Kuru, H. (2015). *Geçmişte ve Günümüzde Finansman Yöntemi Olarak Murabaha*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Turay, F. (2019). *Finansal Açıdan İslâm Borçlar Hukuku (İslâmî Finans Teorisi)* (1. Baskı). İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Zuhaylî, V. (1994). *İslâm Fıkıh Ansiklopedisi* (C. 1-8). Feza Yayıncılık.