

FARKLI COĞRAFYALAR, FARKLI SİYASAL SİSTEMLER ŞAŞIRTICI BENZERLİK

İngiltere ve Türkiye’de Kamu Yönetimi



Köknal KARABİBER
Samsun YİKOB Strateji ve
Koordination Müdürü

Bu çalışmada, ikisi de imparatorluk mirasçısı olan ancak biri üniter parlamenter monarşi, diğeri üniter başkanlık sistemli anayasal cumhuriyet ile yönetilen İngiltere ile Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin; kamu personeli seçme, sınıflandırma, istihdam yöntemleri, sayıları, eğitim, ödül ve ceza gibi uygulamaları İngiltere Devlet’i üzerinden temel düzeyde incelenecektir.

Siyasal araştırmalarda, birbirinden hemen her konuda çok farklı oldukları hâlde belli bir sonucun aynı olduğu vakaların birlikte incelendiği İngiliz Filozof John Stuart Mill tarafından geliştirilen tasarıma “farklı sistem tasarımı” denilmektedir. Bu yazıda en genel tanımı ile “devlet” denen olgunun sevk ve idaresini üstlenen bürokratik örgütlenme anlamına gelen “Kamu Yönetimi” sisteminin iki farklı hükümet modeline sahip Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı (Bu çalışmada İngiltere olarak ifade edilecektir.) ve Türkiye Cumhuriyeti üzerinden farklı sistem tasarımı yöntemi ile incelenmesi amaçlanmıştır.

Giriş bölümünde imparatorluk mirasçısı ancak biri üniter parlamenter monarşi diğeri üniter başkanlık sistemli anayasal cumhuriyet ile yönetilen iki ülkenin kamu personeli tanımları, istihdam yöntemleri, sayı, mesleğe giriş, sınıflandırma, mali haklar, ödül ve ceza gibi uygulamaları temel düzeyde incelenmiş, farklı ve benzer özellikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Birbirinden coğrafi bölge ve hükümet şekli gibi temel konularda farklı olan bu iki ülkenin kamu personeli seçimi, bu personele dair istihdam türleri, mali imkânları, ödül ve ceza gibi birçok konuda birbirini aynı uygulamalarının olması dikkate çekilmek istenmiştir. Sonuç bölümünde ise bu benzerliklerin nereden kaynaklandığı sorusuna yanıt aranmıştır.

GİRİŞ

Köklerini Sümer ve Mısır medeniyetlerine kadar götürmek mümkün olan kamu yönetimi kavramı 15 ve 16. yüzyıllarda modern devlet anlayışının ortaya çıkmasıyla birlikte “hükümet edenin” politikalarının hayata geçirilmesini sağlayan bürokratik örgütlenme olarak karşımıza çıkmıştır. Dünden bugüne yönetim modeli ne olursa olsun her devlet yurttaşlarına hizmet sunma, güvenlik ve düzeni sağlama gibi en temel konulardaki faaliyetlerini kamu personeli eli ile gerçekleştirmektedir. Bu sebeptir ki her dönemde kamu personeli seçme, sınıflandırma, bu personele ait mali ve sosyal haklar yönetimin öncelikli düzenlemeleri arasında olmuştur. Disiplinler arası özellik taşıyan kamu yönetimi (Public Administration) en kapsayıcı tanımıyla kamuya ait politikaları belirleme ve bunları örgütsel olarak uygulamadır.

Bu çalışmada, ikisi de imparatorluk mirasçısı olan ancak biri üniter parlamenter monarşi, diğeri üniter başkanlık sistemli anayasal cumhuriyet ile yönetilen İngiltere ile Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin; kamu personeli seçme, sınıflandırma, istihdam yöntemleri, sayıları, eğitim, ödül ve ceza gibi uygulamaları İngiltere Devlet'i üzerinden temel düzeyde incelenecek, her başlığının sonunda o konuda Türkiye Cumhuriyeti'ndeki uygulamalar ile karşılaştırma yapılarak sonuç bölümünde yönetim farklılıklarına rağmen benzer uygulamaların nereden kaynaklandığı tespit edilmeye çalışılacaktır.

KAMU GÖREVLİSİ TANIMI VE RAKAMLAR

İngiltere'de, Kıta Avrupası ve Ülkemizde olduğu şekliyle bir memur kavramı ve memur rejimi yoktur. Bu sebeple memur veya kamu personeli şeklinde

yasalarda bir tanım bulunmaz. Gelenekleşmiş uygulamalara göre yapılan tanıma göre kamu görevlisi: “politik veya adli organlar dışında görev yapan, devlet gücünü kullanan, maaşları parlamento tarafından onaylanan kamu ödeneklerinden alan, Kraliyet'e bağlı ve kadroya sahip görevlilerdir” (Uğuz, 2010: 132).

“Örgütlenme ve işleyişe ilişkin genel bir yasa da mevcut değildir. Ancak kamu kurumlarının personel politikalarına yön veren, kamu kuruluşlarının uymaları gereken bir takım temel esasları düzenleyen, Civil Service Code, Civil Service Management Code, Recruitment Code şeklinde adlandırılan yönetmelikler/kanunlar bulunmaktadır” (Yüzer, 2012: 1531).

İngiltere'de kamu görevlileri; memurlar, parlamento tarafından istihdam edilenler ve diğer kamu görevlileri olmak üzere üç kategoride sınıflandırılmışlardır (Civil, 2022). Sağlık çalışanları, teknik hizmet personeli, askerler, polisler, öğretmenler, hâkim-savcılar, yerel idare personeli, mali işlerle uğraşanlar, KİT ve bağımsız kurul çalışanları “kamu çalışanları” olarak adlandırılır ve sözleşmelidirler; üst düzey yöneticiler, uzmanlar ve denetim görevlileri “memur” olarak görev yapar ve kadroludurlar. “Memurlar doğrudan bakanların emrinde değil yüksek dereceli sürekli bir bürokratin emrinde çalışırlar. Bakanlar bu yüksek dereceli bakanlık sekreterine (Müsteşar) genel politik eğilimleri yansıtır, daha sonra bakanlık üst düzey yöneticisi de bunların personele aktarılmasını sağlar” (Başar, 2007: 62).

“Personel sistemine göre memurlar, milletin hizmetinde görev yapmakta, iktidardaki siyasi parti değiştiğinde memurlar görevlerinde kalarak yeni gelen siyasi parti iktidarının emrinde çalışmaktadırlar” (DPB, 2016: 16).

İngiltere'de, Kıta Avrupası ve Ülkemizde olduğu şekliyle bir memur kavramı ve memur rejimi yoktur. Bu sebeple memur veya kamu personeli şeklinde yasalarda bir tanım bulunmaz.

Bakanlıklardaki personel seçiminden sınav ve mülakat düzenlemelerine, denetimden eğitime kadar tüm personel işleri ile “Civil Service Commission” adlı bağımsız ve uzun süreli atanan kişilerden oluşan kurum sorumludur. Ülkedeki sistem ilkesel olarak süreklilik, tekdüzelik, anonimlik ve tarafsızlık üzerine inşa edilmiştir. Bu yönü ile Ülkemizdeki 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun sınıflandırma, kariyer, liyakat, ödevler ve sorumluluklar başlıklı maddeleri ile benzerlik göstermektedir.

İngiltere'de Eylül 2021 itibari ile toplam kamu çalışanı sayısı 5,71 milyon kişidir.(2020 Haziran itibarıyla nüfus 67.1 milyon) Bu rakam toplam ücretli çalışanların %17,5'ini oluştur-

İngiltere'de, Kıta Avrupası ve Ülkemizde olduğu şekliyle bir memur kavramı ve memur rejimi yoktur. Bu sebeple memur veya kamu personeli şeklinde yasalarda bir tanım bulunmaz.

İngiltere’de kamu personeli konusunda Türkiye’deki gibi doğrudan bir kanuni düzenleme olmamasına rağmen, gerek gelenekselleşmiş memur tanımı gerekse temel ilkeler noktasında iki ülke arasında ciddi benzerlikler bulunmaktadır.

maktadır. Toplam çalışanların 3.50 milyonunu merkezi hükümet çalışanı, 2,21 milyonu ise yerel ve diğer kamu kurumlarında çalışanlardan oluşmaktadır (ONS, 2021).

Türkiye’de toplam kamu çalışanı sayısı ise Eylül 2021 itibariyle 4.876.203 milyon kişidir. Bütçe türüne göre istihdam edilen personel sayıları ise temelde üçe ayrılmıştır. Birinci kategoride: Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, YÖK, üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitüleri, özel bütçeli diğer idareler, düzenleyici ve denetleyici kurumlar, sosyal güvenlik kurumları, döner sermayeler ve kefalet sandıkları ve diğer kamu idareleri bulunmaktadır. Bu kategoride istihdam edilen toplam personel sayısı 3.924.287 milyondur. 233 sayılı KHK kapsamında yer alan KİT’ler, özelleştirme programında yer alan kuruluşlar, kamu bankaları ve özel kanunu bulunan kuruluşlar ikinci sınıfı oluşturmakta ve buralarda 209.217 personel istihdam edilmektedir. İl özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri ve BİT’lerden oluşan yerel yönetimler personeli sayısı olarak adlandırılır.

labilecek üçüncü grupta ise 742.699 çalışan bulunmaktadır. İstihdam türüne göre bakıldığında toplam personelin 2.985.454 milyonu kadrolu, 531.084’ü sözleşmeli, 1.193.365 milyonu sürekli işçi, 59.409’u geçici işçi ve 106.891’i de diğer personel şeklindedir (SBB, 2020).

Ülkemizde “Devlet memurlarının işe alınmalarından, adaylıklarına, maaş, izin, sosyal haklar, disiplin vb. konuları 657 sayılı Kanunla ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir” (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 61).

İngiltere’de kamu personeli konusunda Türkiye’deki gibi doğrudan bir kanuni düzenleme olmamasına rağmen, gerek gelenekselleşmiş memur tanımı gerekse temel ilkeler noktasında iki ülke arasında ciddi benzerlikler bulunmaktadır. Bunlar; iktidar değişiminden etkilenmeme, hiyerarşik yapı ve çalışanların kategorize edilmiş biçimleri, hizmet sunulan toplam nüfusa oranla personel sayıları olarak ifade edilebilmektedir.

KAMU HİZMETİNE GİRİŞ, EĞİTİM VE ŞARTLAR

İngiltere’de kamu hizmetine girme noktasında 1980’lerde değişimler gündeme gelmiş, 1991 yılında yapılan köklü bir değişiklikle yedinci derecenin altındaki tüm işe alım

Ülkemizde “Devlet memurlarının işe alınmalarından, adaylıklarına, maaş, izin, sosyal haklar, disiplin vb. konuları 657 sayılı Kanunla ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir”.

sorumluluğu bakanlıklar ve yönetim acentelerine devredilmiştir. Dolayısıyla “Whitehall ve Westminster gibi köklü ve geleneksel yapılar, yerini “esnek kamu yönetimi” yapılarına bırakmıştır” (Karatepe, vd., 2019: 85).

Personel istihdamı konusunda Ülkedeki kamu kurum ve kuruluşlarına geniş bir yetki serbestisi tanınmasına rağmen günümüzde uygulanan İşe Alma Yönetmeliği’ne göre İngiltere’de kamu kurumları söz konusu alımlarında; işe ilişkin fırsatların kamuoyuna duyurulması, seçimin her aşamasının objektif olması ve tüm adaylara adil davranılması, iş için seçilenlerin işin gerektirdiği yetenek ve ehliyete sahip olmaları, iş için en iyi adayın seçilmesi” gibi maddelere uymak zorundadırlar. Bu temel belirlemeler dışındaki işe alım ölçütleri ise kurumların insan kaynakları tarafından hazırlanmaktadır (DPB, 2016: 25).

Ülkemizde ise 1999 yılında Kamu Personeli yasasında yapılan değişikliklerle bazı istisnalar dışında memur temini merkezden yapılan DMS, KPSS, EKPS gibi sınavlar vasıtasıyla sağlanmaktadır. İngiltere’de personel alımının nispeten özel kuruluşlarca yapılması, bağımsız bir yargıç yardımcısının işe alım aşamasındaki tüm süreçlere katılması, kamu kurumlarına bu noktada geniş yetki tanınması ülkemizden farklı olsa da iki ülkede de genel şartların kanunlarla düzenlenip özellerin ise ihtiyaç durumuna göre ilgili kuruma bırakılması, yaş, eğitim, sağlık, kısıtlılık, adaylık, adaylık süresi, vatandaşlık şartı, yazılı sınav ve mülakat gibi konulardaki uygulamalar iki ülkede de benzerlik göstermektedir.

MALİ HAKLAR, ÜCRETLENDİRME VE PERFORMANS

İngiltere’de kamu kurum ve kuruluşları personel ücretlendirmele-

rini hükümet politikaları ve kamu sektörü ücret politikaları ile tutarlı olmak koşulu ile (üst düzey personel ve emeklilik maaşları hariç) kendileri belirleme yetkisine sahiptir. Ücret artışları Eşit Fırsatlar Komisyonu'nun "Eşit Ödemeye İlişkin Uygulama Yasası" ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmektedir (DPB, 2016: 30). Kamu görevlilerinin ücretleri derece, kadro ve hizmet sınıflarına göre farklılık gösterir. Yerel idare, sağlık ve eğitim hizmetleri ise farklı derecelendirme ve ücret sistemine sahiptirler. Üst dereceye terfi etmede herhangi bir yasal sınırlama yoktur. En alt dereceden başlanıp en yüksek dereceye kadar yükselmek mümkündür.

Bazı durumlarda aynı yardımlar yapılsa da genelde ücretler nakdi ödeme şeklindedir. Üst düzey kamu görevinde olanların ücretleri ödeme grupları şeklinde düzenlenmiş olup en düşük ve en üst limitleri hükümet tarafından belirlenir. Yerel yönetimlerde ise ücret ve zam belirlemeleri sendika sözleşmeleri ile yapılmaktadır.

Ülkede, performans değerlendirme memurun görev yaptığı kurumda yapılır ve değerlendirme düzenlemeleri Kamu Hizmet Kodu'nda (Civil Service Management Code) yer alan zorunluluklar dikkate alınarak yapılmak durumundadır. "Buna göre her bir kamu görevlisinin performansı kendi kurumu içinde yıllık olarak değerlendirilir. Yılın sonunda yapılan değerlendirmede görevlerin ne derece başarılıp başarılmadığı, hedef ve amaçlara ulaşıp ulaşılamadığı ve performansın genellikle "kişisel nitelikler" olarak bilinen yönleri değerlendirilir" (Uğuz, 2010: 138).

Ülkemizde kamu personeli maaşlarının nasıl belirleneceği ve hesaplanacağı temel olarak 657 sayılı yasa ve alt mevzuatla düzenlense de artış ve maaş farkı değişimleri İngiltere

örneğinde olduğu gibi hükümet ve sendikalarca belirlenmektedir. Ücretlerin nakdi olarak ödenmesi, aynı yardımlar, emeklilik, hizmet sınıfları arası ücret farklılıkları, sendikalar haklar ve kısmen performans değerlendirmesi ise benzerlik gösteren uygulamalardır.

DİSİPLİN VE CEZA UYGULAMALARI

İngiltere'de bakanlıklar ve kurumlar kamu personeline uygulanacak disiplin kurallarını merkez tarafından belirlenmiş temel ilkelere uymak koşulu ile belirlemede serbesttirler. Ancak bu belirlemede "disiplin suçu sayılacak uygulamaların ve bunlara verilecek cezaların neler olduğunu, ceza vermeye yetkili makamların isimlerini, hangi durumlarda ceza verileceğini ve personelin başvuru hakkını nasıl kullanabileceğini açık bir şekilde belirtmeleri gerekmektedir" (Karatepe, vd., 2019 : 88).

Uygulamada; "Meslektaşlarına ya da vatandaşlara kaba davranılması, zamanın verimsiz kullanılması, telefonun amaç dışı kullanımı, düşük performans, bilgi teknolojilerinin uygun olmayan kullanımı" gibi durumlar ikincil derecedeki disiplin suçları iken; "Kurum kaynaklarının ve teçhizatının uygunsuz kullanımı, işyerinde şiddet, kurumun malvarlığına ve bilgisine bilinçli bir şekilde zarar verme, ciddi itaatsizlik, cinsel ya da ırksal taciz ve mobbing" ciddi disiplin suçları olarak nitelendirilmiştir. Bu suçlara karşılık olarak memurlara en hafiften ağıra doğru; kınama, performans ücretinin kesilmesi, zarar ve kaybın tazmini, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, rütbe tenzili ve işten çıkarma cezaları uygulanabilmektedir (Uğuz, 2010: 141).

Ülkemizde kamu personelinin disiplinine ilişkin ilke, iş ve işlemleri yine

İngiltere'de kamu kurum ve kuruluşları personel ücretlendirmelerini hükümet politikaları ve kamu sektörü ücret politikaları ile tutarlı olmak koşulu ile (üst düzey personel ve emeklilik maaşları hariç) kendileri belirleme yetkisine sahiptir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmiştir. Hangi davranışın hangi suça karşılık geldiği de bahsi geçen Kanun'da detayları ile belirtilmektedir. İngiltere'deki gibi "ciddi" ve "ikincil" suçlar şeklinde bir ayırım bulunmasa da gerek suçlar gerekse bu suçlara karşılık verilebilecek cezalar iki ülkede neredeyse birebir aynıdır.

Ülkemizde kamu personeli maaşlarının nasıl belirleneceği ve hesaplanacağı temel olarak 657 sayılı yasa ve alt mevzuatla düzenlense de artış ve maaş farkı değişimleri İngiltere örneğinde olduğu gibi hükümet ve sendikalarca belirlenmektedir.

SONUÇ

İngiltere ve Türkiye ilişkilerinin diplomatik köklerini 16. yüzyılın son çeyreğinde İngiltere'nin Osmanlı İmparatorluğu nezdinde ilk Büyükelçiyi atmasına kadar götürmek mümkündür. (1797 Yusuf Agâh Efendi) Bu dönemde ve sonrasında iki ülke ekonomik ve siyasi ilişkilerini genişletmiş hatta İspanya ve Fransa'ya karşı işbirliği yapmışlardır. Birinci Dünya Savaşı'nda farklı cephede olmaları karşın Cumhuriyetin ilanı ve yeni kurulan Devletin yüzünü Batı'ya dönmesi ile birlikte ilişkiler yeniden barış temeline oturmuş ve günümüze kadar gelişerek devam etmiştir.

Esasında İngiltere ve Türkiye yönetim modeli ve özellikle yürütmenin işleyişi bakımından birbirlerinden ciddi farklılıklar gösteren iki ülkedir. Yazılı bir Anayasası bile olmayan, monarşi ile yönetilen bir ülkenin siyasal ve yönetsel olarak dünyada en çok örnek alınan ülkelerden biri olması ise ayrıca incelenmesi gereken bir konudur. Ancak kamu yönetimi örgütlenmesi noktasında yazıda da ifade edilmeye çalışıldığı üzere Ülkemizle şaşırtıcı derecede benzerlikler bulunmaktadır.

Şüphesiz benzerliklerin oluşmasında burada ifade edilemeyen başka birçok faktör de bulunmaktadır. Ancak en büyük etkinin iki ülke arasında yüzyıllardır süregelen diplomasi ve buna bağlı olarak her alanda gelişen "iletişim" olduğu açıktır. Tarihsel süreçte ekonomik ve siyasi birçok konuda işbirliğinde bulunmuş iki devletin kamu yönetimi örgütlenmelerinin benzer olmasını yaşanan süreçlerin doğal sonucu olarak değerlendirmek mümkündür. Bir diğeri de Ülkemizde bugünkü kamu yönetimin örgütsel yapısı, genel hatları itibarı ile imparatorluk dönemindeki yapıya benzemektedir. Yeni Devletin İstanbul'daki bakanlıklar örnek alınarak merkez örgütü kurulmuş ve merkezin taşra örgütüyle yerel yönetim kuruluşları bazı ufak değişikliklerle olduğu gibi benimsenmiştir (Berkün, 2017: 654).

Buradan hareketle benzerliklerin bir sebebinin de iki ülkenin imparatorluk geçmişi olmasından kaynaklanabileceği söylenebilir. Her iki ülke de uzun yıllar imparatorluklar şeklinde geniş coğrafyalarda hüküm sürmüş, buraların siyasi ve idari ola-

rak kontrolünü sağlamaya çalışmışlar, bu amaçla sistemler ve kurumlar oluşturmuşlardır. Bu dönemde elde edilen sayısız tecrübe ve kazanımlar 19. yüzyılın sonlarına doğru iki devletin de "yönetim" mekanizmalarının temelini oluşturmuştur.

Özellikle Ülkemiz açısından bakıldığında Cumhuriyet öncesi ve sonrası yapılan "düzeltim ve yenileşme" çalışmalarında Fransız yönetim birimleri örnek alınsa da örgütsel yapının görece imparatorluk kurumları üzerine inşa edildiği bilinmektedir. İngiltere için de bakıldığında dönem dönem kamu yönetimine dair ciddi reformlar yapılmış ancak imparatorluktan kalma örgüt yapısının büyük bölümü ise geliştirilerek muhafaza edilmiştir.

Sonuç olarak farklı yönetim modeline sahip İngiltere ve Türkiye'de kamu yönetimi uygulamalarının birbirlerine benzer olmasını; iki ülke ilişkilerinin çok uzun bir tarihi geçmişe dayanması ve ikisinin de yönetim örgütlenmelerini imparatorluk gelenekleri üzerine inşa etmeleri şeklinde açıklamanın mümkün olabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Başar, Ö. (2007). *Bazı Batı Ülkeleri (Amerika Birleşik Devletleri, Federal Almanya, İngiltere Ve Fransa) İle Karşılaştırmalı Olarak Türk Kamu Personel Yönetiminde Sınıflandırma Ve Ücretlendirme Sistemleri*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Berkün, S. (2017). Kamu Açısından Yönetim. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi Cilt: 6 Yıl: 6 Sayı:16 (2017/3)*
- Civil (2022). *UK Civil Service* Erişim: 03 Ocak 2022, <http://www.civilservant.org.uk/information-definitions.html>, 2022
- DPB İngiltere Kamu Yönetimi Ve Kamu Personel Sistemi (2016). Ankara: Devlet Personel Başkanlığı (DPB).
- Kalkınma Bakanlığı (2018). On Birinci Kalkınma Planı Kamuda İnsan Kaynakları Çalışma Grubu Raporu. Erişim: 16 Kasım 2020, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KamudaInsanKaynaklariCalismaGrubuRaporu.pdf>
- Karatepe,S., S.Kurnaz (2019, Şubat). "Kamu Yönetiminde Liyakat İlkesi: İngiltere Örneği Üzerinden Türkiye İçin Bir

Değerlendirme". 16. Kamu Yönetimi Forumu'nda (KAYFOR 16) sunulan ve özet metin olarak yayımlanan bildirinin genişletilmiş hali, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Kayseri

- ONS. (2021, Eylül) *Office of National Statistics* Erişim: 10 Aralık 2021, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/publicsectorpersonnel/bulletins/publicsectoremployment/latest>
- SBB. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2022, Ocak) *Kamu Sektörü İstihdam Sayıları*. Erişim: 03 Ocak 2022, <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>
- Uğuz, H. (2010). İngiliz Kamu Personel yönetimine Genel Bir Bakış: Kamu Hizmetlerine Giriş, Performans Değerlendirme ve Disipline İlişkin Düzenlemeler. *Sayıştay Dergisi*, Sayı:78.
- Yüzer, D. (2012). İngiliz Hukukunda Performansa Dayalı Ücret Sistemi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 12. s1531-1549*