

KAMU YÖNETİM SİSTEMİMİZDE ÇÖZÜLMELERİ

Şinasi BÜYÜKLÜ

GİRİŞ

Milletin örgütlenmiş şekli olarak tanımlanan Devletin, çeşitli dünya görüşleri açısından amacı değişik olur. Amaçtaki farklılığın kapsama, ilkelere ve biçime yansımaları kaçınılmazdır. Fakat, değişkenler ne olursa olsun, canlı bir organizmaya benzetilen örgütlerin, her canlı gibi, yaşadıkları çevrenin koşullarından derin bir şekilde etkilendikleri de gerçektir. Devletin de ülkenin o andaki kültürel, teknolojik ve ekonomik yapısına ya da seviyesine göre şekillenmesi ve işlemesi gerekir.

Değişiklik, doğanın ve toplum yapısının temel işleyiş kuralıdır. Ne var ki, her değişikliğin belli bir maliyeti bulunur. Özellikle toplum için... Öte yandan, değişikliğe karşı durmanın da ayrı bir bedeli gerektirdiği, bir noktadan sonra koşullardaki değişikliklere uygun yenileştirmelere gitmemenin çok daha ağır masrafları zorunlu kılacağı hesaba katılmalıdır.

Devletimizin biçimsel anlamda çekirdeği sayılan Merkezî Hükûmet Teşkilâtı, yetersiz kalan ufak ve sistemsiz düzeltmeler nedeniyle, Türk toplumunun bugünkü gereklerini karşılamaktan çok uzak bir görüntü içindedir. Yapısıyla, ilkeleriyle, işleyişiyle ve gelenekleriyle.

Türk bürokrasisi, nüfusu 14 milyon, okur-yazar oranı % 20, bugünkü fiyatlarla millî geliri kabaca 40 milyar lira ve Devlet bütçesi yaklaşık 3,5 milyar lira civarında olan bir ülke için belki yeterli sayılabılırdı. Fakat bu ölçüler şimdi çok değişmiştir: Nüfus rakamı ve öğrenim oranı üç kat büyümüştür; millî gelir 17 kat artmış, daha önemlisi, Devletin ekonomi içindeki yerinin göstergesi sayılan genel bütçe ödenekleri 1923 te millî gelirin % 10 undan az iken 1976 da bu oran iki misli büyümek suretiyle % 20 yi aşmıştır.

Bu mekanizma, tarımsal bir toplumdaki sanayi toplumuna geçişin sancılarını çeken bir ülkenin ihtiyaçlarını karşılayabilecek sınırın çoktan dışında kalmıştır. Alışageldiğimiz bazı düşünce kalıplarını zorlarsa bile, toplumda gözlenen sıkıntılardan büyük kısmının bu olguya dayandığını ileri sürmek yanıltıcı olmaz sanırız.

AKSAYAN YÖNLER

«... ferdin huzur ve refahını gerçekleştirmeyi mümkün kılacak demokratik hukuk devletini **bütün hukukî ve sosyal temelleriyle...**» kuramamış ve işletememiş bir toplunda «Bu devlet gemisi devrilmiştir, fakat yapısı mantar olduğu için batmıyor» yargısı geniş bir kâbul görüyorsa durum kaygı vericidir. Tehlikenin üstüne açık yüreklilikle, sağlam bir inançla gidilmelidir. Yukarıdaki yargı kesin bir doğruyu ifade etmiyor olabilir; ama gerçeğin hiçdeğilse önemli bir kısmını yansıttığı açıktır. Çünkü Devletle ilgili hemen her şeyde yaygın bir bozulma, aksama vardır. Hastalık her yanı sarmıştır.

Uygulanacak tedavi yollarının başarısı, rahatsızlığı teşhisteki başarıyla yakından ilgilidir.

Devlet Anlayışımızın Çarpık Niteliği

Herşeyden önce devlet anlayışımızı yeniden tanımlamamız gerekiyor. Geniş anlamıyla iktidar sahipleri Devleti bir istihdam aracı olarak görmek alışkanlığından kurtulmalıdırlar. Her devirde «Devlet kapısı»na, en üst kadrolardan tabana kadar, partiliye, hemşehriye ve eşe-dosta iş bulma yeri gözüyle bakılmıştır. Bunun sonucu olarak, şişkin kadrolar bürokrasiyi hantal gövdeli acap bir yaratığa döndürmüştür.

Öte yandan, vatandaş için Devlet birbiriyle çelişen iki tanımda şekillenmektedir: İşini uydurana göre «Devlet malı deniz» sayılır; «iş düşen» ise Devletten çektiklerine tarihsel bir tevekkül içinde Tanrının kendisine verdiği bir ceza olarak boyun eğer. Vatandaş bugün bile «hekime ve hakime» gitmekten çekinmeye, «tahsildar ve jandarma» denince korkmaya devam eder. Böyle bir ortam içinde Devlet-vatandaş ilişkisi bütün çabalara rağmen yabancılaşıklık temelinden kurtulamaz.

Kıscacası Devleti henüz ülkenin en büyük hizmet birimi olarak kabule hazır değiliz. Oysa Devlet topluma hizmet için yaratılmış bir örgüttür. İş sahibi ya da vatandaş, Devletin ve Devlet adına o işi yürütecek kamu görevlisinin «müşterisi», yani «velinimeti»dir.

Statü Çeşitliliği

İlk anda bu terim mevzuatın gereksiz ayrıntılara inen kurallarını akla getiriyor. Fakat burada üzerinde durmak istediğimiz şey, belli bir hizmet için koşullarda hiçbir farklılık olmadığı halde -ya da bulunsa bile buna uymayacak oranda- değişik yasal kalıplar bulmaktaki şaşılacak becerikliliğimizdir. Örneğin, yüksek öğrenim üniversite statüsünde kalıplaştırıldığı halde, yüksek okul, akademi ve benzeri eğitim birimleri de «yüksek öğrenim kurumları» sayılmaktadır. Üstelik, üniversitelerin katma bütçe içinde yönetilmeleri kural olarak benimsenmiş iken bu ana statünün yanında Orta Doğu Teknik Üniversitesinden Atatürk Üniversitesine kadar beş ayrı kurum tipinin neden zorunlu bulunduğunu anlamak zordur.

Devlet teşkilâtı, ilkeler, işleyiş ve örgüt biçimi yönlerinden de statü çeşitliliğinin başka örnekleriyle doludur. Bunun nedeni, Cumhuriyetten bu yana Devletin «Osmanlı» temelinde Kara Avrupası ya da Anglo-Sakson çikışlı kavram ve kurumların, uygulanacakları yapının o günkü koşullarına bakılmaksızın, ezbere yamanmış olmasıdır. Bu tutum, Devlet Teşkilâtına birbirinden kopuk, sistemsiz bir örgütler topluluğu görüntüsünü vermekle sonuçlanmıştır.

Sorunlara Yaklaşımında Tutarsızlıklar

Genel değerlendirmede üzerinde durulması zorunlu bir aksama noktasını da sorunlara yaklaşım yöntemimizde arayabiliriz. Bu temel davranışın kökenini kolay çözüm bulma, zahmetsiz başarı formülleri arama alışkanlığımıza bağlamak yanıltıcı olmaz sanırız. Yönetici kadrolar olaylardaki gelişmelere gerçekçi ve zamanında tedbirlerle yön verecekleri yerde, büyük sorunları sihirli değneklerle çözme hayali içinde zaman kaybederek olayların gerisinde kalıyorlar. Kamu yönetiminin hemen her yerinde «koruyucu hekimlik» ihmal edildiğinden tedavi olanağı kalmadığı için tehlikeli ameliyatlara götürücü durumlarla karşı karşıya kalıyoruz. Genellikle bu ameliyat kararları geniş anlamda sosyal yaşantıda, dar anlamda ise ekonomide belli dengeleri alt-üst ettiğinden maliyet, olması gerekenin çok üstünde bedelleri yansıtır. Devalüasyon kararları bu konuda ilk akla gelen örneklerdir.

Yetki Kapışması

Başka birimlere ait yetkileri ele geçirme yarışı, Devlet kuruluşlarını yıkıcı bir çekişme havası içinde görev yapmaya zorlamaktadır. Anayasal örgütler düzeyinden belli bir teşkilâtın en alt birimine kadar her kamu kuruluşu hukukî metinlerin kendisine yüklediği görevleri yeterince yapamama sıkıntısını gidermeye çalışacak yerde, başka birimlerin yetki alanlarına giren hizmetleri adeta kaparak üstlenme çabası içindedir. Sanılmaktadır ki, başka kuruluşta aksayan hizmeti çok az ek bir maliyetle daha etkin bir biçimde bu kuruluşta yürütmek mümkündür.

Yönetimde uzmanlaşma gereğince ters düşen bu tutum bürokrasinin «atıl» görüntüsüne uymamaktadır. Ama, gaspedilen yetki bir kere yerleşik duruma kavuştu mu, buna ait hizmetin eskisinden daha yetersiz bir şekilde yürütüldüğü anlaşılır. Fakat iş işten geçmiştir artık. Görevi devretmek zorunda kalan örgütte bir değişiklik olmamasına karşılık, devralan kuruluşta yeni birimlerin eklenmesi, yeni kadroların verilmesi pahasına hizmetin kalitesi azalmış, maliyeti artmıştır.

Zorla İşletilen Hizmet Üretimi

Bürokrasinin ağır çalışması, işlemler süreci içindeki her düğüm noktasında hizmete sahip çıkan kişilerin özel ilgilerle işi yürütmek zorunda kalmışlarından ileri gelmektedir.

Sanayi işletmesi ile hizmet işletmesi arasında temelde bir fark bulunmamak gerekir. Üretimin hammaddesi işlem zincirine sokuldu mu, artık

onun önceden saptanmış belli yollardan geçerek kendiliğinden sonuca ulaşması, yani müşteri isteğine uygun tüketime ya da kullanıma elverişli mala dönüşmesi beklenir. Bir hizmet işletmesi olan Devlet kuruluşlarında ise, genellikle dilekçe ya da resmî yazı şeklindeki hammaddenin her aşamada dürtüklenip sonuca doğru itilmesi gerekmektedir. Çoğu kez hizmetin yürümesi ve hızı itici kişilerin varlığına ve becerikliliğine bağlı bulunmaktadır.

Yetkisinden Yararlanan Açık göz Görevli

İşlem zincirinin düğüm noktalarındaki görevlilerle hizmetin yürümesini isteyen kişiler arasındaki ilişkiler de işi ağırlaştırır, daha kötüsü, ahlak dışı uygulamalara zemin hazırlayan bir konudur.

Burada ilk akla gelen rüşvettir. Rüşvetin, işin kurallara aykırı biçimde görülmesini sağlayan türü yanısıra, zaten yapılması gereken bir hizmetin yürümesi için verileni giderek yaygın bir nitelik kazanmaktadır. Böylece rüşvet, vatandaş için ek bir vergi, memur için de normal gelir kaynağı durumuna dönüşmektedir. Herkesin bildiği bu olgu ile yakından ilgili ve dikkatleri çekmesi gereken iki nokta vardır. Birincisi, Devletin memura sağladığı maddî olanakların yetersizliğine bakıp, hiç değilse rüşvetin ikinci şeklinin mazur görülmesi eğilimidir ki, bu eğilimin memur ahlakı üzerindeki yıkıcı etkisi azımsanmamalıdır. İkinci nokta, çok kimsenin bilemeyeceği, bilecek durumda olanların farkına varmak istemediği bir uygulama biçimi ile ilgilidir: Kamu hizmetlerinin düğüm noktalarında bulunan birçok yetkili, yapmak zorunluğunda olduğu işlemleri kasden bekletmekte ve üst mercilerin ya da yetkili kişilerin «rica»larını «derhal» yerine getirmenin avantajlarından, en azından «iş bitirici kişi» olma şöhretinden yararlanma yolunu ustalıkla kullanmaktadır.

Bu tutum, bir yandan işleri ağırlaştırır bir etki yapmakta bir yandan da değindiğimiz türden becerikli bürokrata, işleri sessizce yapan dürtüst ve çalışkan memur yanında haksız bir üstünlük sağlamaktadır.

Kulüpçülük Uygulaması

Devlet kadrolarının hizmet için değil de iş bulma aracı olarak düşünülmesi, karmakarışık bir kulüpçülük uygulamasına zemin hazırlamıştır. Ancak eşit durumlarda tercih nedeni yapılması gereken bazı nitelikler, personel yönetiminde açık haksızlıklara dayanak yapılmaktadır. İş bulmada kullanılan parti, bölge ve şehir gibi ölçüler, özellikle kilit noktalarda yükselme olanakları için belli bir okula, derneğe, örgüte ya da birime mensup olma biçimlerini almakta ve ilgililer için ya sihirli anahtar görevi yapmakta veya ateşten gömlek olabilmektedir. Bu uygulamanın ilginç örneklerini yüksek nitelikli elemanların oluşturduğu en yeni Devlet organlarında görebilmemiz kavgı vericidir.

Parçalanma ve Eşgüdüm Sorunu

Örgütlerin büyüyüp parçalanma eğilimlerini yansıtan Parkinson Kanunu, yurdumuzda da kendini duyurmaktadır. Fakat değişik biçimde.

Yukarıda sözü edilen yetki kapışması olgusundan da etkilenen bu eğitim, aynı teşkilât içinde kendi imparatorluğunu kurma heveslerini kamçılamaktadır. Doğal büyümenin dışına taşan durumlarda birimlerarası çatışmalar uluslar arasındaki bağımsızlık savaşlarını andırmakta ve örgütlerin etkinliğini büyük ölçüde azaltıcı sonuçlar doğurmaktadır.

Yeterince büyüyüp zamanında bölünememenin ya da amaç edinilen yetkilere kavuşamamanın sıkıntısı, örgütün kendi içindeki eşgüdümü (koordinasyonu) ortadan kaldırmakta, daha üst düzeydeki eşgüdümü zayıflatarak diğer kuruluşlarla ilişkilerini bozmaktadır. Bu, Devlet Teşkilâtına, dağınık birimler görüntüsünü veren başka bir etken olmuştur.

İsrafın Her Çeşidi

Devlet hizmetlerindeki çok yüksek maliyet yükünün israftan ileri geldiği bir gerçektir. Ancak, bu terimin açıkça tanımlanmamış olması kadar bu konuda güvenilir araştırmaların bulunmaması da şaşırtıcıdır.

Geniş anlamda israfın yanlış istihdam politikasından başlayıp yazı kâğıdının temizlik malzemesi olarak kullanılması alışkanlığına kadar son derece değişik örnekleri vardır.

İsraf konusunda, yasal kâhpların yetersizliğinden doğan kayıplar üzerinde durmak, «sorumsuzluk» hastalığına değinmek özel bir önem taşır. Çünkü bu dolaylı israfın maliyeti çoğu kez değerlendirmeye hiç alınmaz. Oysa, gerçek ihtiyaç karşılığı olmayan mal ve hizmet alımları ve programlanmış işlerin süresinde sonuçlandırılmaması, milli ekonomiye dolaylı olarak büyük külfetler yüklemekte, korkunç kaynak kayıplarına yol açmaktadır. Bunların hesabı sorulamamaktadır; çünkü bugünkü yasal düzenlemede «kuralara uyma,... iş görmeye üstün tutulmakta ve yeterli görülmektedir»*. Gününü gazete okumak'la, aylarını eş-dost ziyaretleri ile doldurduğu için hizmetlerin yerinde saymasına neden olan bürokratlar su-başlarını tutmaya devam edebilmekte, ama yurt ekonomisi için son derece gerekli eserlerin ortaya çıkmasında üstün çaba gösteren ve bu arada bilerek ya da bilmeyerek sayısız şekil ayrıntılarından birini atlamak durumunda kalan yöneticiler «mevzuat hazretlerinin» hismindan kurtulamamaktadır.

Personel Rejiminin Yetersizlikleri

Yukarıda değinilen aksama noktalarından bir kısmının temel nedeni olarak, bugünkü personel rejiminin bu gelişmedeki payının da ihmal edilmesinin gerekir.

Kamu görevlisi, yani memur, kamu hizmetinin kaynağıdır. İşlemlerin tümünde düşünen, hazırlayan, uygulayan ve denetleyen odur. Onun işle, yanında çalıştığı arkadaşlarıyla, astlarıyla, üstleriyle ve toplumla ilişkilerini tanımlayan «personel rejimi», işlerliği ve geçerliği ölçüsünde onun ve dolayısıyla hizmetin başarısında ana etken sayılır. Devletin «milyarlarca lira-

* İdarenin Yeniden Düzenlenmesi, TODAİE, 1972, Ankara, Sa. 15.

lık fedakârlığına rağmen kimseyi memnun edemeyen» bugünkü düzenleme hakkında çok şey söylendi; söylenecek de. Gerçekten, testiği kıranın, suya testisiz gidip gelenin, suya hiç gitmeyenin, testiği boş getirenin, su getirmek isteyene çelme takanın,..., suyu getirenle bir tutulduğu böyle bir düzenlemede kişilerin, değil hepsinin, bir kısmının bile su taşımalarını beklemek sadece avuntu olur. Buna rağmen biraz su gelmeye devam ediyorsa, bu çelişik sonucu sağlam devlet geleneğine ve her şeye rağmen temiz ve dürüst kalabilme savaşına devam edenlerin varlığına borçlu olduğumuzu bilmeliyiz.

Ç Ö Z Ü M Y O L L A R I M I Z

İşin Kolayı

Değinen olumsuz niteliklere bakarak durumun umutsuz olduğunu bu geminin batmış bulunduğunu söylemek çözümlerin en kolayına, çaresizlik içinde işleri olurluna bırakmaya götürür bizi.

Zahmetsiz çözüm için sihirli formüller aramanın ya da perakende tedbirler peşinde koşmanın ulaştıracağı yerler de pek farklı olmayacaktır. Şunu açık yüreklilikle kabul edelim ki, «en kolay»ın dışındaki çözüm yollarına kolayca yaklaşmıyoruz. Kısa sürede milyoner olmak sevdasına düştüğü için kınadığımız vurguncu ile mucize bekler gibi sosyal ve ekonomik değişimlerin bir gecede gerçekleşmesini uman «aydın» arasında büyük benzerlik vardır.

Ama değinen aksaklıklar bu gemiyi kurtarmak gereğini kesin çizgilerle ortaya koymaktadır. Bu gerçeği görmezlikten gelemeyiz. Sorunun ancak pahalı, üzücü, alınteri ve zaman isteyen bir girişimle çözülebileceğini de bilmeliyiz.

Maliyet — Fayda Karşılaştırması

Modern karar verme sürecinde vazgeçilmez bir yöntem olan maliyet - fayda karşılaştırmasını sorunumuzda uygulamaya gerek bile yoktur. Çünkü, bu konuda karar vermemenin, başka bir deyişle Devlet örgütünü yeniden düzenlememenin maliyeti bir anlamda sonsuza uzanabilir. Buna rağmen kaba bir yargı ile şu sonuca ulaşmak mümkündür: Çok geniş kapsamlı bir yeniden düzenlemenin, kaynakların daha rasyonel kullanımı nedeniyle, Millî Gelire yapacağı katkı, gerçekten yüksek fiyatlar taşıyacağı anlaşılan maliyet faturasından çok daha fazla olacaktır. En azından şunu düşünebiliriz: Eğitim ve güvenlik personeli ile özel bazı hizmet yürütücüleri dışındaki Devlet memurlarından önemli bir bölümü 'tasarruf' edilebilir. Böyle bir girişimin işsizlik sorununu daha zorlaştıracığı ileri sürülebilir. Yanlış bir yargıdır bu. Çünkü konu üzerinde derinliğine düşünüldüğünde, ekonomi bilimindeki azalan verim kanununun bir ölçüde tersine de işlediği görülür. Ekonomik olmayan oranda fazla işgücünün çalıştığı bir işletmede işten çıkarılan her işçinin üretime katkısı (+) işaretli bir değer taşır. Artık personel açısından ekonomiyi bir bütün olarak ele aldığımızda bu katkının üç yönlü olacağı

olacağı anlaşılır: (1) Birtakım hizmetler daha ucuza gelir. (2) Hizmetler daha çabuk görülür. (3) Bu iki etkenin milli gelirde yol açacağı genişleme, işten çıkarılana gerçek istihdam olanakları sağlar.

Bu nokta, çok önemli olmakla birlikte, ele alınacak tek konu değildir. İşlemlerin kısaltılması, formların basitleştirilmesi, kuralların açıklığa kavuşturulması, altınlerine karşılığının verilmesi,... gibi çeşitli araştırma ve geliştirme çalışmaları, yapılacak girişimin kapsamını bütün açıklığı ile belirlemeye yetmektedir.

Çalışmaların Yöntemi

Yeniden düzenlemenin teknik yöntemi olarak tüme-varımın, daha ucuz, kolay ve uygulama ile bağıntısını sürdürebilmesi açısından daha pratik bir yol olduğu düşünülebilir. Nevarki, kapsam genişliği, yani girişimin birbiri ile bağıntılı çok sayıda araştırmayı bir anda ilgilendirmesi eşgüdümü zorlaştıracaktır; bütünle ilişkilerin kaybedilmesi olasılığı büyüyecektir. Sonunda, yapılan çalışmaların organik bir bütün içinde değerlendirilememesi durumu ile karşı karşıya gelinebilecektir. Zaman ve emek kaybının yanısıra, yeni bir başarısızlık, Personel Kanunu denemesinden de yıkıcı etkilere açık bir ortam yaratacaktır.

Bu nedenle, konunun bir bütün olarak işlenmesi ve sonuçlandırılması amacına daha yatkın bir yöntemin benimsenmesinde zorunluk vardır. Sistem yaklaşımı diyebileceğimiz bu yöntemde kamu hizmetleri, kamu sektörünün bir alt-sistemi olarak ele alınacaktır. Kamu sektörü de milli ekonominin bir alt sistemi olduğundan, ülkenin bütünü ile Devlet hizmetleri arasındaki bağlar koparılmadan, en modern olmasa bile, koşulların belirlediği en uygun düzenlemelere gitme olanakları belirecektir. Bu noktanın önemi, Devlet içinde çok mükemmel biçimde örgütlenmiş bazı birimlerin uygulamadaki sıkıntılarını gözleyenlerin yabancısı değildir. En modern düzeyde düşünülüp kurulan ve günün en ileri olanakları ile donatılan örgütlerin de ha başlangıçta bekleneni veremediği, zamanla ise içinde görev yaptığı ortamın ortak hastalığı olan «bürokrasi» illetinin etki alanına girerek rahata yöneldiği ve amacından uzaklaştığı çok görülmüştür.

Farklı zaman kesitlerinde yapılmış, birbirinden bağımsız ve habersiz, ülkenin özelliklerinden soyutlanmış girişimlerin bir fayda getirmeyeceği açıkça bilinmelidir.

Öte yandan, «gemisini kurtardan kaptan» anlayışının, sorunun çözümünü değil sistemin 'çözülmesini' çabuklaştırdığı kabul edilmelidir. Son birkaç yıldır hızlanan bu çözülme eğiliminin Devleti nereye götürmekte olduğunu kestirmek zor değildir.

Ümit Noktaları

Kamu yönetim sistemimizle ilgili bu karamsar görüntüyü değiştirebilecek olanakların varlığını belirtmek uygun düşecektir. Herşeyden önce, durumun önemini kavrayanlar ve «bana ne!» diyemeyecek toplum bilinci-

ne erişenler hızla çoğalmaktadır. Türkiyenin «beyin» potansiyeli sınırlarının ötesinde bile kendini duyurmaya başlamıştır. Zamanına göre ileri sayılabilecek büyük devletler yönetmiş olmanın mirası ayrı bir olumlu noktadır. Nihayet, konunun bugünkü boyutlarını ortaya koymaya yarayan «yerli malı» pek çok araştırma ve öneri vardır. Bu çalışmaların, sorunla ilgili hazırlık değerlendirmesi aşamasında büyük zaman tasarrufları sağlaması çok mümkündür.

S O N U Ç

Devlet teşkilâtındaki yetersizliklerin doğurduğu bu sorunun çözümünde, yukarıda belirtildiği üzere, başka seçenek yoktur. Bu nitelik ise konuyu partiler düzeyinde alınacak kararlardan ayırmaktadır. Çünkü, millî bir politika amacıdır sorun. Çözümün zaman bakımından maliyeti de bir seçim döneminden büyük olabilir. Bu bakımdan da belirli bir siyasî kadronun başlattığı işi, iktidar değişikliği sonucunda, diğerlerinin durdurması ya da amacından uzaklaştırmaması için, kamu kesimini yeniden düzenleme olayının «asgarî müşterek» bir dava biçiminde ele alınması zorunluğa benimsenmelidir.

Unutulmasın ki, oynanan oyunun kurallarına da açıklık getirecek olan oyun alanındaki yenileştirme, bugünkü engebeli ve sınırları belirsiz alandan şikâyet eden her takıma yarar sağlayacaktır.