

Arap Yönetim Tarzı ve Türk Yönetim Tarzı Üzerindeki Etkisi
Arabic Management Style and Its Effect on Turkish Management Style
Feyzullah EROĞLU

Devlet Yönetimi ve Entelektüel Akıl
State Management and Intellectual Mind
Mesut MEZKİT

Televizyondaki "Kadınlık" -"Erkeklik" İdeali ve Yeniden Üretilen Roller
The Ideal Of "Manhood"- "Womanhood" On Television And The Reproduced Roles
Hüsamettin İNAÇ Emel ÇOKOĞULLAR

Nükleer Enerji: Türkiye ve Dünya Ölçeğinde Bir Değerlendirme
Nuclear Energy: An Evaluation of Turkey and World Scale
İsa ÇELİK Ali ÇEKER Rauf BELGE

Orhan Pamuk'un 'Kafamda Bir Tuhafılık' Romanı'nda Yerellik ve Geleneksellik
Localism And Traditionalism in Orhan Pamuk's 'A Strangeness in My Mind'
Ali BUDAK

Advantages of Symbiotic Organization Forms:
A Research on Companies Operating in a Shopping Centre in Çanakkale
Simbiyotik Organizasyon Biçimlerinin Avantajları: Çanakkale'de Bulunan Bir Alışveriş Merkezinde Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerine Yapılan Bir Araştırma
Ozan KAYA Serhat HARMAN Ebru KANYILMAZ POLAT

Yönetici ve İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma
A Study on the Administrators and Employees' Organizational Justice Perceptions
Öncü Yanmaz ARPACI Mutlu ARMAN

ULUSLARARASI HAKEMLİ AKADEMİK FİKİR ARAŞTIRMA DERGİSİ
International Journal of Academic Research and Studies

Yıl/Year: 6 Sayı/ Issue: 15 Temmuz - Aralık 2015 / July - December 2015
ISSN:1308-9412 www.yenifikirdergisi.com

KURULUŞ TARİHİ : 26 NİSAN 2009
THE DATE of FOUNDATION : 26 APRIL 2009

Yılda İki defa; 28 Aralık -28 Temmuz aylarında yayınlanır.
Publishing twice a year : 28th December-28th July

SAHİBİ/OWNER	YAYIN KURULU /EDITORIAL BOARD
Gönül ŞAHİN MEZKİT	Mesut MEZKİT
GENEL YAYIN YÖNETMENİ/EXECUTIVE EDITOR Mesut MEZKİT	Gönül ŞAHİN MEZKİT
EDİTÖR/ASSOCIATE /EDITOR Süleyman Faruk GÖNCÜOĞLU	Doç. Dr. Celaledin SERİNKAN
YAYIN KOORDİNATÖRÜ/YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ Rabia ÇAKI	Yrd. Doç. Dr. İsa ÇELİK
YAYIN KURULU BAŞKANI/ HEAD OF EDITORIAL BOARD Mesut MEZKİT	Süleyman Faruk GÖNCÜOĞLU
AKADEMİK DANIŞMAN/ ADVISORY OF ACADEMIC Doç. Dr. Celaledin SERİNKAN	Mükerrem KÜRÜM
	Rabia ÇAKI
	Cengiz ALTINTAŞ
	Davut TÜRKSEVER
	GRAFİK-TASARIM/GRAPH DESIGN BY: Rabia ÇAKI
	BASKI/PRESSED BY: Detay Fotokopi Zafer Mahallesi 127 Sokak No:2/B AYDIN TLF.: 0 256 215 37 30

REKLAM VE İLETİŞİM ADRESİ/COMMUNICATION

AYDIN: Adnan Menderes Bulvarı. Güzelhisar Mahallesi 37. Sokak No:5 Kat:1 AYDIN TLF.: 0256 214 48 21
İSTANBUL: Otağtepe Caddesi Timuçin Sokak Ekmekçioglu Residence No:1D: Anadoluhisari/BEYKOZ/İSTANBUL
www.yenifikirdergisi.com www.kulturtarihi.org El-mek(e-Mail): yenifikir@hotmail.com
info@yenifikirdergisi.com ISSN:1308-9412

DERGİ HAKEM VE DANIŞMA KURULU

BOARD OF RIVIEWERS

Prof. Dr. Abdullah İLGAZİ	Dumlupınar Üniversitesi/ University
Prof. Dr. Ahmet NAHMEDOV	Adnan Menderes Üniversitesi/University
Prof. Dr. Ayşe ÜSTÜN	Uşak Üniversitesi /University
Prof. Dr.Akif FARZALİYEV	St.Petersburg Devlet Üniversitesi/ University
Prof. Dr. Bekir DENİZ	Akdeniz Üniversitesi/University
Prof. Dr.Cemal YURGA	İnönü Üniversitesi/ University
Prof. Dr. Duran NEMUTLU	Emekli Öğretim Görevlisi/ Retired Lecturer
Prof. Dr. Fatima MATOS	Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto /University
Prof. Dr. Fatima OUTEIRINHO	Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto/ Universtiy
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	Pamukkale Üniversitesi/University
Prof. Dr. Hakkı ÖNAL	Dokuz Eylül Üniversitesi /University
Prof. Dr . Hüsamettin İNAÇ	Dumlupınar Üniversitesi/University
Prof. Dr. İsmet BARAN	İstanbul Üniversitesi//University
Prof. Dr. Maria DE FATIMA MORINHO	Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto/University
Prof. Dr.Maria DO NOSCIMENTO	Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto /University
Prof. Dr . Mehmet MARANGOZ	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/University
Prof. Dr . Mesiağa Mehmeddi Ahmed	Azerbaycan Bilimler Akademisi/ Academy
Prof. Dr.Orhan OKAY	Emekli Öğretim Görevlisi/ Retired Lecturer
Prof. Dr.Salih TUĞ	Emekli Öğretim Görevlisi/ Retired Lecturer
Prof. Dr. Yusuf DEVRAN	Yeditepe Üniversitesi /University
Prof. Dr.Yücel OĞURLU	Beykent Üniversitesi /University
Prof. Dr. Zulmira SAUTOS	Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto/ University
Doç. Dr. Assoc. Prof. Dr..Ali ELEREN	Türkiye Kırgızistan Manas Üniversitesi/University
Doç. Dr. Assoc. Prof. Dr.Bahri ERSOY	Afyon Kocatepe Üniversitesi/University
Doç. Dr. Assoc. Prof. Dr.Celaeddin SERİNKAN	Türkiye Kırgızistan Manas Üniversitesi/University
Doç. Dr. Assoc.Prof. Dr.Dilşen İNCE ERDOĞAN	Adnan Menderes Üniversitesi/University
Doç. Dr. Assoc. Prof. Dr .Doğan KUTUKIZ	Muğla Üniversitesi/University
Doç. Dr.Assoc. Prof. Dr.Esin BARUTÇU	Pamukkale Üniversitesi/University
Doç. Dr./ Assoc.Prof. Dr.Hüseyin ÜREten	Adnan Menderes Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr .Mehmet ÖNAL	İnönü Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr .Muammer ZERENLER	Selçuk Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr .Muhammet ERAT	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr .Mustafa Erkan ÜYÜMEZ	Anadolu Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr .Mustafa GÜLER	Afyon Kocatepe Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr .Sadık KARTAL	Mehmet Akif Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr .Süleyman İNAN	Pamukkale Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr .Süleyman UYAR	Akdeniz Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr .Süleyman KIZILTOPRAK	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Ün./University

DERGİ HAKEM VE DANIŞMA KURULU / BOARD OF RIVIEWERS

Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr. Şaban ORTAK	Afyon Kocatepe Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr. Talip KARAKAYA	Dumlupınar Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr. Turgay UZUN	Muğla Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Ali SATAN	Marmara Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Abdülkadir YALDIR	Pamukkale Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Adil Adnan ÖZTÜRK	Adnan Menderes Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Ali TAŞ	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Arzu ÇAKINBERK	Tunceli Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Arzu GÜRDOĞAN	Muğla Üniversitesi/ University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Aydın SARI	Pamukkale Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Bekir SAVAŞ	Kocaeli Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Erdinç YÜCEL	Selçuk Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Günver GÜNEŞ	Adnan Menderes Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Halil MUTİOĞLU	Adnan Menderes Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Halil İbrahim HAKSEVER	Uşak Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Hans WERNER SCHMDDT	Goethe Enstitüsü/Institute
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Hilmi DEMİRKAYA	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Hülya YALDIR	Pamukkale Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. İsa ÇELİK	Muğla Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. İsmail TOSUN	Süleyman Demirel Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Kazım ÇELİK	Pamukkale Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Mustafa BAYHAN	Pamukkale Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Mustafa BIYIKLI	Dumlupınar Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Neslihan COŞKUN KARADAĞ	Çukurova Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Ozan KAYA	Muğla Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU	Selçuk Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Uğur KILINÇ	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Yasin BİLİM	Necmettin Erbakan Üniversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Zubeyir BAĞCI	Pamukkale Üniversitesi/University

(ünvan ve isim sırasına göre yazılmıştır./ by academic title the names listed and alphabetically)

15.Sayımızda Katkıda Bulunan Hakemler

Prof. Dr. Birol AKGÜN	Necmettin Erbakan Üniversitesi/University
Prof. Dr. Ergün YILDIRIM	Marmara Üniversitesi/University
Prof. Dr. Oğuz CEBECİ	Yeditepe Üniversitesi/University
Doç. Dr. Kadir GÜLER	Dumlupınar Üniversitesi/University



tarafından taranmaktadır.

MAKALE YAYIM VE YAZIM KURALLARI

*Yeni Fikir dergisi iki dilde yayın yapan uluslararası sosyal bilimler bir dergidir.

*Yeni Fikir dergisinin akademik yazıları hakemlidir.

*Akademik tarzda yazılan araştırma ve inceleme yazıları ilgili heyetlerin tetkikinden sonra yayımlanabilir.

*Hakem Kurulu yayım düzeni www.yenifikirdergisi.com adresinden incelenebilir.

*Yeni Fikir dergisi gizli hakemlilik prensibini esas almıştır.

*Hakem heyetine gönderilen yazının yazarının ismi gönderilmez.

*Hakemler, birbirinden bağımsız olarak yazıyı inceler ve raporlarını ona göre verirler.

*Dergiye gönderilen makalelerin metni Palatino Linotype 10 punto, tek aralıklı olarak, iki yana yaslı, paragraf öncesi ve sonrası 6 nk boşluk bırakılmalı ve makale başlığı ilk harfleri büyük ve ortalanmalıdır.

Yazar/yazarların isim ve soy isimleri, e-posta adresleri başlığın altında ortalanmış olarak yazılmalıdır. Ünvan, kurum ve e-posta adresleri için özel dipnot için yıldız "" işareti eklenmeli ve sayfanın altına bilgiler yazılmalıdır.

*Öz , Abstract ve Kaynakça kısmı (ilk harfler büyük) Palatino Linotype 11 punto ve tek aralıklı olmalıdır. Türkçe Başlık (İlk harfler büyük diğerleri küçük harf-italik) Palatino Linotype 18, İngilizce Başlık (İlk harfler büyük diğerleri küçük harf-italik) Palatino Linotype 16, Şekiller ve tablolar, 10 punto ve tek aralıklı olmalıdır. Bunlarda 6 nk boşluk bırakılmayacaktır. Bölüm ve Alt Bölümler, normal rakamlarla numaralandırılır. Bu düzenlemede, bölümler sırasıyla 1, 2, 3, .. (Kalin yazı tipi, Büyük harflerle, 13 punto). şeklinde numaralandırılırken, alt bölümler ve onların da altındakiler için normal rakamlar 1.1., 1.2., 1.3 (Kalin yazı tipi, ilk harfler büyük, 12 punto),, ..., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.3 (Kalin yazı tipi ,ilk harfler büyük, 11 punto),, ..., 1.1.1.1., 1.1.1.2., 1.1.1.3. (Kalin yazı tipi , ilk harfler büyük, 10 punto), ... gibi birden çok haneli olacak şekilde verilir.

*Kaynak gösterimi metin içinde olmalıdır. Eğer dipnotta kaynak verilecekse Palatino Linotype 9 punto ve tek aralıklı, boşluk bırakılmadan verilmelidir. Kaynakçada makaleler: soyisim(büyük harflerle), isim, (yıl), başlık şeklinde devam etmelidir.

* Gönderilecek yazılarda sosyal bilimlerde yaygın ve kabul edilebilir kaynak gösterme usullerinde (MFL, Harvard , Chicago, APA gibi) herhangi biri, kendi içinde tutarlı olmak şartıyla kullanılabilir

* Yeni fikir Dergisine gönderilecek yazılar , A4 boyutunda 15 sayfayı geçmeyecek şekilde düzenlenmelidir.

*Yayımlanmak üzere gönderilen yazının aynısı veya benzerinin başka bir yerde yayınlanmamış olması gerekir. Özgün çalışmalarda yazarların, yazının uluslararası bir yerde (Türkiye dahil) yayınlanmadığına dair imzalı beyanını içeren bir belge başvuruya eklenmelidir.

*Yazılar belirlenen yazı ölçülerinde 80 gramlık A4 boyutunda beyaz kâğıda çıktısı dergi adresine, ayrıca e-posta adresine de gönderilmelidir.

*Dergi, Türkçe-İngilizce olmak üzere iki dilde yayın yapacaktır

*Akademik yazılar, komisyonlarımız tarafımızdan tercüme edilecektir.

*Çeviri ve inceleme yükümlülükleri ile hakem heyetine gönderilecek yazıların yükümlülükleri yazara aittir..

*Çeviri, inceleme ve hakem heyetine gönderilecek yazıların kargo yükümlülükleri yazara aittir.

*Yazarın talebi doğrultusunda ayrıca farklı dillerde de yayımlanabilecektir.(Rusça-Fransızca-Arapça-İspanyolca-İtalyanca gibi)

*Akademik yazıların dışında seviyeli yorum, görüş, tartışmalara da yer verilecektir.

*Yazıların sorumluluğu yazarlarına, reklamların sorumluluğu da reklam verenlere aittir.

*Gönderilen yazılar yayımlansın yayımlanmasın iade edilmez.

*Derginin ve yazarın ismi kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

* Yeni Fikir dergisinde yayınlanacak çalışmaların imlâ ve noktalama yazının tercihi geçerli olmakla birlikte gerekli görüldüğü taktirde TDK 'nın kurallarına göre düzeltmeler yapılacaktır.

* Yeni Fikir dergisine gönderilen çalışmaların cevaplanma süresi 30 gündür. Bu zaman içerisinde cevap verilmeyen çalışmalar ulaşmamış demektir. Akademik çalışmalarla ilgili, hakemlerin verdiği olumlu ya da olumsuz görüş, çalışmanın yazarına bildirilir; gerekli düzeltmeler istenebilir.

* Yeni Fikir dergisinde yayımlanacak polemik konusu olan çalışmalarda en fazla 2 kez cevap yazma hakkı tanınır.

*Yeni Fikir dergisinin bütün yayın hakları Gönül Şahin MEZKİT'e aittir.Yenifikir Dergisi, www.yenifikirdergisi.com adresinde de yayınlanmaktadır.

INFORMATION FOR AUTHORS/and EDITORIAL RULES FOR SUBMITTING MANUSCRIPTS

*Yeni fikir is an international bilingual social science journal.

*Academical Writings in the Yeni Fikir are refereed.

*The Academical research writings only can be published after the committee accepts the writings to be published.

*The Committee Issue Regulation Can be Learned at: www.yenifikirdergisi.com

*Yeni Fikir dergisi is based on the secret arbitration principal.

*The Writing that sent to the arbitration board does not include its writer's name.

*The arbitrators evaluate the writings independent from each other.

*Articles sent to the journal must be in Palatino Linotype 10 with single spaced. Both before and after the paragraph must be 6nk spaced. And the first letter of the article's title must be upper case letter.

Author's/authors' names and surnames, e-mail addresses should be written centered under the title. For titles, organizations, and e-mail addresses, the special footnote "*" should be added and the informations should be written under the page.

*Abstract, and Reference parts (first letters uppercase) must be in Palatino Linotype 11 punto and must be single spaced. The Title in Turkish (First letters uppercase others lower case and italic) must be in Palatino Linotype 18. The Title in English (First letters uppercase others lower case and italic) must be in Palatino Linotype 16 and Shapes and Tables must be in 10 punto and single spaced. These won't include 6nk spaces. Sections and sub sections must be numbered with normal numbers. In this editing, while the sections are numbered in the order 1,2,3... (in italics upper case and 13 punto) for the sub sections and under them, normal numbers such as 1.1,1.2,1.3 (bold font, initial letters uppercase, 12 punto)1.1.1.,1.1.2,1.1.3 (bold font, initial letters uppercase, 11 punto)1.1.1.1., 1.1.1.2., 1.1.1.3. (bold font, initial letters uppercase, 10 punto) must be provided as multiple digit.

*Referencing must be in the articles themselves. If the writer wants to reference in footnote, it must be in palatino linotype 9 punto single spaced and without spaces. The articles in the reference must follow this order: Surname (uppercase) Name (year) Title.

*The writings to be sent to the journal may include one of the referencing methods (MFL, Harvard, Chicago) provided that it is consistent with itself.

*The writings to be sent to Yenifikir journal should be in A4 size and must not be more than 15 pages.

*The writings sent to be published must not have been written or published in any other source. In individual writings, authors should include a paper with their sign on it proving that the writing was not published in any other journal.

*Writings typed on A4 paper with 80g, its hard copy should be posted both to the address of the journal, and to the e-mail address.

*The journal is published in English-Turkish. (Bilingual)

*The academical writings will be translated by our commissions.

*The shipment responsibilities belong to the writer itself.

*If the author desires, the writings can be published in another language. (such as Russian, French, Arabic, Spanish, Italian)

*Besides the academical writings, comments, arguments will be included in the journal as well.

*The responsibilities of articles belong to its authors, and the responsibilities of advertisement belong to the ad givers.

*The writings sent will not be given back to its author even if it's published or not.

The name of the journal and author can be quoted if referenced.

*The spelling and the punctuation of the writings will be dependent on the writer but if it's required, certain editions can be done.

*The writings that sent to the Yeni Fikir journal will be answered in 30 days. If not, it means your work did not reach us. The positive or negative answers will be given to its author's. Some changes may be necessary.

*The polemical writings published on the journal can be answered twice at most.

*All rights of the Yeni Fikir belong to Gönül Şahin Mezkit. The journal is also published on www.yenifikirdergisi.com.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

- (7 - 33) **Arap Yönetim Tarzı ve Türk Yönetim Tarzı Üzerindeki Etkisi**
Arabic Management Style and Its Effect on Turkish Management Style
Feyzullah EROĞLU
- (34 - 45) **Devlet Yönetimi ve Entelektüel Akıl**
State Management and Intellectual Mind
Mesut MEZKİT
- (46 - 54) **Televizyondaki “Kadınlık”-“Erkeklik”
İdeali ve Yeniden Üretilen Roller**
*The Ideal Of “Manhood”-“Womanhood” On Television And The Reproduced
Roles*
Hüsamettin İNAÇ **Emel ÇOKOĞULLAR**
- (55 - 68) **Nükleer Enerji: Türkiye ve Dünya Ölçeğinde Bir Değerlendirme**
Nuclear Energy: An Evaluation of Turkey and World Scale
İsa ÇELİK **Ali ÇEKER** **Rauf BELGE**
- (69 - 90) **Orhan Pamuk'un ‘Kafamda Bir Tuhafılık’ Romanı’nda Yerellik ve
Geleneksellik**
*Localism And Traditionalism in Orhan Pamuk’s ‘A Strangeness in My
Mind’*
Ali BUDAK
- (91-100) **Simbiyotik Organizasyon Biçimlerinin Avantajları: Çanakkale’de
Bulunan Bir Alışveriş Merkezinde Faaliyet Gösteren İşletmeler
Üzerine Yapılan Bir Araştırma**
*Advantages of Symbiotic Organization Forms: A Research on Companies
Operating in a Shopping Centre in Canakkale*
Ozan KAYA **Serhat HARMAN** **Ebru KANYILMAZ POLAT**
- (101-122) **Yönetici ve İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algıları
Üzerine Bir Araştırma**
*A Study on the Administrators and Employees’ Organizational
Justice Perceptions*
Öncü Yanmaz ARPACI **Mutlu ARMAN**
- (124-127) **YeniFikir SAM**

Editörden

Sosyal Bilimler alanında bir çok konuyu içeren, gelecek nesillere kaynak gösterilmesi adına çabaladığımız dergimizin 15.sayısıyla karşınızdayız. Birinci sayıyı hazırlarken duyduğumuz heyecanımızı, yeni sayılarda da yaşıyor, ayrıca dergimizin yurt dışındaki indekslerde taranması için gerekli çalışmaları sürdürüyoruz.

Akademik ve fikrî bir araştırma dergisini birlikte yürütmenin zorluğu ortadadır. Bu manada, bir taraftan hakemli yazıların sürece bağlı olması ve akademik kurallara uymayan makalelerin reddi, zaman zaman sıkıntılara sebep olmaktadır. Belli bir emekle kaleme alınan makalelerin red edilmesi yazarı açısından zorluklar içermektedir. Ama bu durum, hakemli dergilerin olmazsındandır.

Araştırma-inceleme yazılarında makale sahiplerinin akademik isimlerle yayımlanması talebi, bizi zorlayan konulardandır. Bu tarz yazılar, hakeme gönderilmeden, yayın kurulunun oybirliği veya oy çokluğu ile kabulünden sonra yayımlanması, akademik sıfatları gereksiz kılmaktadır. Ancak biz, yine de bu vasıfları yayımlamaktayız.

Dergimize gönderilen yazıların daha önce herhangi bir yerde yayınlanmamış olması ve bize yollandığı sırada diğer dergilerin değerlendirme sürecine alınmamış olmasının gerektiğini hatırlatırız. Yenifikir Dergisi'nin yayına hazırlanmasında emeği gecen Yayın Kurulu Üyelerimize, bizden manevi desteğini ayırmayan fedakar hakemlerimize, yabancı dil komisyonumuza, yazılarını gönderen değerli araştırmacılarımıza, dergimizin basımını gerçekleştiren teknik sorumlumuza teşekkürlerimizi sunuyoruz. 16. Sayımızda tekrar buluşmak dileğiyle...

Mesut MEZKİT
15.sayı Editörü

Editors's Note

We are here with 15th issue of our journal which contains lots of topic about social sciences and in which we strive to make an important heritage for next generations. We experience the same enthusiasm in our every new issue just as it is our first issue and we also work hard to place our journal among the abroad indexes.

The difficulty of publishing an academic and intellectual journal is obvious. In this sense, both refereed essays should be a part of the process, and the rejection of the essays that do not abide by the rules are the main difficulties for the publisher. But this situation is a must for refereed journal.

The desire to be published with academic names of essay owners in research-investigating writings is the topic urging us. That kind of writings, before being sent to referees, its publishing after the consensus of the Editorial Board or by large majority, make meaningless. However, we , nonetheless, publish these features.

We want to remind that articles we publish in our journal have not been published in anywhere before and these articles are evaluated according to arrival order to our center. We give our special thanks to; Our Publishing Committee members, altruistic referees who always support us morally, our members of board of foreign languages, dear researchers who send their articles, and technical staff who publish our journal. Hope to meet in our 16th issue again...

Mesut MEZKİT
Editor of the 15th Issue

Arap Yönetim Tarzı ve Türk Yönetim Tarzı Üzerindeki Etkisi

Feyzullah EROĞLU

feroglu@pau.edu.tr

Öz

Toplumsal hayatın devamlılığı, güven, huzur ve refah içerisinde yaşanıyor olmasına bağlıdır. Toplumdaki güven, huzur ve refahın sağlanması ise birbirinden farklı amaçlara, taleplere, beklenti ve değerlere sahip olan çok sayıdaki kişi ve grupların, belirli bir bütünlük içerisinde yönetilmesi ile mümkündür. Her toplumun, tarihsel süreç içerisinde sahip olduğu sosyal yapı özellikleri ve kültür sistemi, o toplumun nasıl yönetileceğinin de önemli göstergesi sayılır. Başka bir deyişle, her toplumun yönetim sisteminin gerçek arka planını, o toplumun yönetim ilişkilerine dair kültür kodları tayin eder. Yönetim ilişkilerinin temel ekseninde, toplumsal sınıf konumlandırması ile güçlü-zayıf kesimler arasındaki iktidar ilişkileri belirleyici olmaktadır. Bu çalışmada, onuncu yüzyıldan sonra, büyük ölçüde ortak bir inanç ve kültür sistemleri oluşturan Arap yönetim tarzı ile Türk yönetim tarzının etkileşimleri, çeşitli tarihi veriler ve olgular ışığı altında incelenmiştir.

Anahtar Kavramlar: Yönetim düşüncesi, Arap yönetim tarzı, Türk yönetim tarzı

Arabic Management Style and Its Effect on Turkish Management Style

Abstract

The continuity of social life is allied with living in confidence, comfort and welfare. Providing confidence, comfort and welfare is possible by managing numerous people and groups that have different aims, demands, expectations and values in a monolithic manner. Any society's social structure and cultural system that have been in historical process is a sign of how that society will be governed. In other words, the real background of societies' management system is designated by cultural codes about management relations. Stratification and power relations between strong and weak classes are decisive in the main axis of management relations. In this study, the interaction between Arabic management style and Turkish management style that substantially have common religion and cultural systems after tenth century were examined in the light of various historical data and phenomenon.

Keywords: Management thinking, Arabic management style, Turkish management style

*Prof. Dr. Pamukkale Üniversitesi, İİBF, İşletme, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, feroglu@pau.edu.tr

1. GİRİŞ: TOPLUMSAL YAPININ YÖNETİM SÜREÇLERİNE OLAN ETKİSİ

Her toplumun, temel ihtiyaçlarını karşılamak, amaçlarına ulaşmak, sorunlarını çözmek ve varlıklarını etkili bir şekilde sürdürebilmek için farklı boyutlarda ve düzlemlerde çok sayıda işbölümü ve işbirliği sistemlerine gerek vardır. İşbölümü ve işbirliği sistemleri, çok farklı yetenek, bilgi ve kişilik özelliklerine sahip olan birçok insanın, konum ve statülerine göre belirli bir dikey ve yatay ilişkiye dayanmaktadır. Aslında, dikey ilişki “otorite” esaslı bir tür üst-ast ilişkisidir ve yönetici-yönetilen ilişkisi olarak da bilinir. Yatay ilişki ise “denklik” esaslı olup çoğunlukla konum ve şartları birbirine benzeyen kişilerin kendi aralarındaki ilişkidir. Her toplumun kültür dokusu, çeşitli işbölümü ve işbirliği sistemlerinin yapılanmasını ve yönetimini, kendi tarihsel ve geleneksel güç ve mülkiyet ilişkilerine göre şekillendirmektedir. Bu bağlamda, genel sistem teorisinin mantığı gereğince, kimi kültürlerde dikey ilişkiler çok baskındır ve her tür yönetim biçiminde son derece sosyal mesafesi yüksek olan bir otorite kullanımı söz konusudur. Buna karşılık, kimi kültürlerde yatay ilişkiler çok baskındır ve hayatın birçok yönünde nispeten eşitlikçi ve demokratik esaslar geçerlidir.

Tarihsel süreç içerisinde, genel olarak bugünün gelişmiş Batı toplumlarının bir kısmı, ekonomik ve sosyo-kültürel anlamda Rönesans, Reform, Aydınlanma, Modernizm, Sanayileşme v.b. tarzında çok büyük bir hamleler yapmayı başardılar. Böyle bir değişim ve dönüşüm hareketlerinin, yalnızca ekonomik ve siyasi hayatlarında değil aynı zamanda toplumun bütün kültürel dokularında da etkili olması sayesinde, bu toplumların zihniyet temellerinde ve dünya görüşlerinde de kalıcı değişimler yaşanmış oldu. Batılı toplumlar, sosyal dokunun insan ve eşya ilişkilerinin ilk

öğrenildiği kültürel alan olan aile ve eğitim süreçlerinin aynı zihniyet ve evren tasavvuru kapsamında kurumsallaşması sonucunda, daha sonraki iş ve işbirliği sistemlerindeki yönetim kültürlerinde de, çoğunlukla karşılıklı güvene dayanan ve yatay ilişkilerin kullanıldığı nispeten demokratik bir evrim geçirdiler. Buna karşılık, yeryüzündeki toplumların büyük bir kısmı, gelişmiş Batı toplumlarının geçirdiği modernizm kaynaklı değişimi, her ne kadar öykünme ve taklit etme çabası içerisinde yakalamaya çalışmış olsalar bile, bu konuda ciddi bir mesafe aldıkları söylenemez. Bu bağlamda, insanlık ve kültür tarihi bize göstermektedir ki, birkaç istisnasının dışında, toplumların büyük bir kısmının yönetim ve örgüt kültürü, kendi tarihsel ve kültürel şartlarının (özellikle otoriter aile ve tekelci mülkiyet ilişkilerinin) kaçınılmaz bir sonucu olarak yönetim ilişkilerinde ağır bir dikey ilişkiye yani “otoriter” tutumlara sahiptir. Hatta bazı toplumlar vardır ki, sınıf çelişkileri, insan hakları, mülkiyet ilişkileri, genel ahlaki kurallar ve değer yargıları itibarıyla tarihsel konumlarında, olumlu anlamda herhangi bir gelişme mevcut değildir.

Yönetim ve organizasyon süreçlerine dair tarihsel verilerin ve bulguların çok büyük bir önemi vardır. Bu anlamda, yönetim ve örgüt sistemleri, her toplumun evren tasavvuru ile genel zihniyet kalıplarının şekillendirdiği bir sosyal ilişkiler ağıdır. Geçmişten bu yana, toplumların temel yönetim ve örgüt kültürlerinin en etkili etkenleri, o topluma dair her türlü yaşam tarzına yön veren evren tasavvurları ile insanların davranış biçimlerini etkileyen zihniyet alt yapılarıdır. Toplumların ve kültürlerin evren tasavvurları ile zihniyet temelleri, o toplumun bütün kurum ve değer yargıları yanında, yönetim ve örgüt süreçlerindeki dikey ve yatay ilişkilerini de tayin eder. Her toplumun ve kültür sisteminin evren tasavvuru ile zihniyet yapısı, ilgili olduğu toplumun temel düşünce yapısını, dünya

görüşünü, kurumlarını, değerlerini ve geleneklerini yansıtır (Bıçak, 2009, 33). Bu anlamda, evren tasavvuru ve zihniyet arka planı, insanların ve toplumların, tabiatla ve çevreyle uyum çabaları kapsamında her türlü varlıkla olan ilişkilerinin algılanması ve kavrayışı ile kendi dışındaki insanlarla olan ilişkilerin düzenlenmesi anlamında bireysel ve toplumsal davranış kalıplarını temsil eder.

Her toplumun, evren tasavvuru ile zihniyet dünyasının en anlamlı dışa vurum sahaları, insanın diğer insanlarla, insanın diğer eşyalarla olan ilişkilerinde kendini gösterir. Bu bağlamda, yönetim ve örgütsel süreçlerdeki dikey ilişki düzlemindeki yönetici-yönetilen ilişkisi ile yatay ilişki bağlamındaki denkler veya aynı kademedeki bulunanlar arasındaki ilişkinin şekillenmesini büyük ölçüde, aile veya grup içindeki “insanın insanla ilişkisi” ile “insanın eşyayla ilişkisi” çok belirleyici olgulardır. Hem “insanın insanla ilişkisi”, hem de “insanın eşyayla ilişkisi”, en küçük sosyal ilişki birimi olarak aileden, en büyük sosyal yapı olan devlete kadar, bütün sosyal dokudaki yönetim ve örgüt kültürünün asıl belirleyicisidir. Bu anlamda, her toplum ve kültür sistemindeki aile yönetimi ile devlet yönetiminin “otorite ilişkileri” ile “otorite dereceleri” arasındaki etkileşimin altında, toplumun evren tasavvuru ile zihniyet dünyasının kurumsal ve kolektif bilinçaltı yargıları yatmaktadır. Ancak, çok kuvvetli bir bilgi sistemi aracılığıyla toplumların ve kültürlerin yaşam tarzında, çok yönlü ve kapsamlı bir toplumsal devrim veya dönüşüm olduğu zaman, ancak temel toplumsal zihniyet davranışlarında hissedilir bir değişme ve gelişme olabilir. Böyle bir değişim ve dönüşüme, belirli bir entelektüel kesimin öncülük etmesi ve ayrıca bütün bunları seçkin bir grubun yaşaması yeterli değildir. Toplumsal sistemin bütün alt kültür katmanları ile doğrudan doğruya temasa geçen ve bütün halkın hayat tarzına nüfuz eden değişim ve dönüşümler ancak yönetim ve örgüt sistemlerinin

temel varsayımlarında (yani temel ilke ve kurallarında) fiilî bir devrime yol açabilmektedir. “Otoritenin ve mülkiyetin paylaşımı zihniyetinde”, kalıcı ve sürekli bir değişim ve dönüşümü gerçekleştirebilmek için kesinlikle önceki ve alttaki tek yanlı “otoriter ve mülkiyetçi zihniyeti” işlevsiz kılacak derecede, ama ondan daha güçlü ve daha etkili yeni bir paylaşımcı ve katılımcı yönetim sistemi kurmak şarttır. Böyle bir zihniyet değişiminin, toplumsal katmanlara ve bütün sosyal dokuya nüfuz etmesinin en somut ve hakiki göstergesi ise aile ilişkileri kapsamındaki dikey ve yatay ilişkilerin yeni değerler sistemi doğrultusunda gerçekleştirilme eğilimine girmiş olmasıdır. Aksi halde, sonradan üste gelen yönetim yaklaşım ve modelleri, ne kadar mükemmel olursa olsun, alttaki bir süre sonra tekrar su yüzüne çıkarak tekrar dönebilmektedir.

2. İSLÂMİYET’İN DOĞUŞUNDAN ÖNCEKİ ARAP KÜLTÜRÜ

Tarihsel süreç içerisinde, İslâmiyet’ten önceki dönemlerde, Arap kültür coğrafyasında, dikkat çeker ve kayda değer, belirli bir yönetim tarzı mevcut değildir. İslâmiyet’ten önce Araplar, büyük ölçüde kabile boyutlarında örgütlenmiş olup, klan ve ailelere bölünmüş bir halk görünümündedirler. Aslında, fiziki olarak çöl ve vaha ortamları şeklindeki bir coğrafi konum gereği Araplar, aile, klan ve kabile düzeyinden daha büyük ve gelişmiş bir sosyal yapı ortaya koyamamışlardır (Bıçak, 2009, 222). Bu yüzden, İslâmiyet’ten önceki Arap kültürü, bir aile, klan ve kabile kültürü olarak, daha üst düzeylerde ve derecelerde yönetim tarzı ortaya koyamamış; bütün yönetim, tecrübe ve gelenekleri, doğrudan doğruya aile, klan ve kabile kültürlerinin dar ve katı kuralları içerisinde şekillenmiştir.

İslâmiyet’ten önceki Arapların sosyo-ekonomik ve kültürel yapıları, yaygın ve alışılmış adıyla “Cahiliye devri” olarak

adlandırılır. “Cehl” kökünden türetilmiş olan bu kelimeye, ilmin zıddı olarak genellikle “bilgisizlik” anlamı verilir. Fakat “Cahiliye Devri” kavramı sadece “bilgisizliği” içermekle sınırlı olmayıp, Arapların İslâm’dan önceki bütün tutum ve davranışlarını temsil etmek üzere, daha geniş anlamda kullanılmaktadır. Hz. Muhammed’in ashabı, “Cahiliye” kavramı ile İslâm öncesini yani miladi 610 yılında vahyin inmeye başlamasından önce yaşadıkları devri kastediyorlardı. Genel olarak, Arapların İslâm’dan önceki tarihlerinin cahiliye kelimesiyle ifade edilmesinde çok sayıda etken olmakla birlikte, gerçekte bu konuda en dikkate değer sebepleri şu şekilde özetlemek mümkündür. İslâm öncesi Araplar, egemen yaşam biçimlerinin bedevilik olması nedeniyle çevrelerinde yaşayan diğer kültürlerle göre medeniyet bakımından oldukça geri kalmışlardı. Ayrıca, kayda değer önemli bir tarihi geçmiş ve tecrübelerinin olmaması, kötülük yapmayı önleyen ve iyi insanlar olmalarını salık veren belirli bir inanç ve ahlak düzenine sahip olmamaları, onların yaşadıkları o çağa “bilgisizlik çağı” denilmesine ortam hazırlamıştır (Fayda, 1993, 17).

“Cahiliye Devri”, yönetim kültürü ve insan ilişkileri bakımından iki önemli özellik taşımaktaydı. Birinci olarak, bir “millet olma” bilincinin olmamasından dolayı bölünmüş ve parçalanmış sosyal yapının, bir sosyal birlik ve bütünlüğe işaret edecek değer yargıları ile bu doğrultuda ilke ve kuralları da mevcut değildi. Arap kültür değerlerinin anlamlı ve kapsamlı bir birlik ve bütün oluşturamamış olması nedeniyle aynı toplum içinde birbiriyle bağdaşmayan ve çok sayıda çelişkiler taşıyan kültürel zıtlıklar oldukça fazlaydı. Her bir ailenin, klanın ve kabilenin, gelişmiş bir lisan (dil) dışında neredeyse ortak ulusal bir değeri yoktu. İkinci olarak, aynı yerde yaşayan ve aynı dili kullanan Arapların, sahip oldukları kültürün tezathı ve çelişkili değer yargılarından etkilenen bireylerin kendi algılama çerçeveleri dahi

“bütünleşmemiş olan” ayrı ayrı kompartımanlardan oluşmaktaydı. Bundan ötürü, İslâmiyet’ten önceki Arap kültürüne mensup kişilerin ve grupların bireysel bilinç ve algılamaya biçimleri, aslında doğuştan herkeste mevcut olan birlik ve bütünlük fitratının (Doğal Eğiliminin), yaşanılan bölünmüş kültürel çevre tarafından bir anlamda zorla parçalanmış olduğu yersel bir dağınıklığı temsil ediyordu. Bu yüzden, Arapların bölünmüş ve parçalanmış bilinç ve algılarını, belirli bir birlik ve bütünlük çerçevesinde ve ortak temelinde birleştirecek bazı ilke ve kurallara dair değer yargıları bulunmamaktaydı (Bilgisseven, 1985, 385).

Davranış bilimlerinin verilerine göre, her insan, dış dünyayı kendi zihinsel tasavvuruna ve algılama çerçevesine göre algılar ve davranışlarını çoğunlukla bu doğrultuda ayarlar. Aslında, yine her insanın kendi zihinsel tasavvuru ve algılama çerçevesinin oluşumunda, birinci derecede içinde doğup büyüdüğü başta aile kurumu olmak üzere sosyo-kültürel ve fiziki çevre belirleyici olmaktadır. Bu yüzden ki, “Cahiliye Devri” Araplarının, “insanın Tanrısı algılama biçimi”, “insanın insanla ilişkisi” ve “insanın eşyayla ilişkisi” ekseninde şekillenen evren tasavvurları ile yönetsel ilişkiler üzerinde gerçekleşen “dikey” ve “yatay” ilişkiler arasında çok büyük bir özdeşlik vardır. Bu bakımdan, Arap yönetim kültürünün “otorite” ve “güç” karşısındaki tutum ve davranışlarını anlamamanın en etkili yolu, İslâmiyet öncesi “evren tasavvurları” ile “ailevi” ve “sınıfsal” konumlarını ortaya koymaktır. “Cahiliye Devri” evren tasavvuru ve inanç sisteminin merkezinde, “yeryüzü ilahı gibi olan güçlü insan” ile “gökyüzü insanı gibi olan güçlü Tanrı” arasında geçişken bir Allah algılaması ve zihniyeti bulunmaktadır. Buna göre, bu kültür sisteminin kişi ve toplulukları, kendi kabile ve topluluklarının reis ve liderlerini, her şeye kadir ve hakim yeryüzünün ilahları konumunda görürken; inandıkları Tanrı’yı ise gökyüzünde bulunup kendilerinin

insan olarak düşleyip de bir türlü yapamadıkları her şeyi yapan üstün bir varlık gibi tasavvur etmektedirler. Aslında, bu kültürün mensubu olan kişiler, lâfzen ve söylem olarak Allah kavramını bilmekteydiler. Ancak, Mekkeli müşrikler, Allah'ı çok uzakta, çok yüce ve aşkın bir varlık olarak tasavvur ettikleri için O'na doğrudan doğruya yaklaşmanın ve ulaşmanın, ancak çeşitli varlıkların aracılığıyla mümkün olabileceğine inanmaktaydılar. (Hâlbuki daha sonra gelen Kuran'da, "Allah size şah damarınızdan daha yakın ve dua ettiğiniz zaman size icabet eden çok yakın yegâne İlah olarak tanımlanacaktır).

"Cahiliye devri" insanları, soyut düşünce ve metafizik olguları tasavvur etme konusunda gelişmemiş bir kültürün mensupları olarak, doğrudan görmedikleri, işitmedikleri ve dokunmadıkları her şeyin varlığını algılamak ve kavramak konusunda, maddeten çok iyi gördükleri, işittikleri ve bildikleri varlıklar ve olgular üzerinden ancak bunları tanımlayabiliyorlardı. Bu yüzden, inandıklarını iddia ettikleri Allah'ın nasıl biri olduğuna dair tasavvurlarındaki en önemli esin kaynağı, içinde bulundukları kültür ortamındaki güçlü yönetici ve reislerinin yaşam biçimlerindeki imtiyazlı durumları olmuştur. Aslında, insanlık tarihi boyunca birçok kültür sistemleri, kimsesiz kadın ve çocuklar ile yoksul ve zayıf erkekler başta olmak üzere, insanların çoğunluğunu az sayıda ama azgın bir azınlık yönetici sınıfına "kul" eylemiştir. İnsanoğlunun, en fazla da Orta-Doğu yönetim kültürlerinde görülen "kula kulluk" davranışları yüzünden, çoğunlukla yaratılıştaki özgür ve özerk şahsiyetinden uzaklaşarak "doğru yoldan" ayrılmıştır. Bu bağlamda, ya aşırı sevgiden dolayı peygamberlerini, sahihleri ve velileri, şeyhleri veya liderlerini ilahlaştırmışlar; ya da korkularından dolayı yeryüzü otoritelerini yani siyasi ve idari yöneticilerini ilahlaştırmışlardır (Merdin, 2012, 303).

Bedevî bir kültüre sahip olan bu dönem insanları, kabileler halinde yaşadıkları için varlıklarını sürdürebilme ve geleceklerini teminat altına alma konusunda, adeta kabile reislerine, şeyhlerine, seyitlerine ve efendilerine karşı kendilerini son derece bağımlı hissetmişlerdir. Çöl ve kurak ortamların bedevî kültürlerinin ast-üst yani dikey ilişkileri, bozkır kültürlerinde bir şekilde yaygın olan "otoriterliğe" göre çok daha fazla ve katı bir sertlik göstermektedir. O devirdeki insanlar, yine kabile reislerine, şeyhlerine, seyitlerine ve efendilerine, sadece çok güçlü ve egemen oldukları için körü körüne itaat ederler ve kendilerinin hiçbir değeri olmadığı için "doğruyanlış" ve "iyi-kötü" gibi değerleri efendilerine göre ayarlarlardı. Mesela, zengin ve güçlü "iktidar" sahibi olan "efendilerin" doğru kabul ettikleri yoksul ve zayıf insanlar tarafından doğru sayılır; yine "efendilerin" reddettikleri ise onlarca yanlış olarak görülürdü. Bundan başka, efendilerinden çok çekinir ve her fırsatta bir avanta elde etme beklentisi içerisinde onların hoşuna gidecek bağlamlar yaratmaya çalışırlardı. "Cahiliye devri" insanların zihninde, güçlü ve egemen olmanın yarattığı bu "otorite" bilinci, bütün soyut ve metafizik olgular hakkında da, benzer mukayeseler yapmalarına yol açmıştır. Bu nedenle olmalı ki, Allah'ı da bir kral, bir hükümdar, bir efendi ve bir yönetici gibi tasavvur ederlerdi. Hâl böyle olunca da, O'na yaklaşmak için aracı varlıklara, kurumlara, kişilere, putlara ve eşyalara ihtiyaç duyarlardı.

"Cahiliye Devri" insanları, kabile reislerinin, hem mülkiyet olarak çok zengin ve her istediklerini yapabilir olmaları, hem de istedikleri kadar hanımlarının bulunmasını özlemle izleyerek, Allah'ın da böyle bir şey olduğunu zannetme gibi fantastik düşüncelere kapılmışlardır. Mesela, "melekler", Mekkeli müşriklerin, (hâşâ) Allah'ın kızları ya da Allah'ın haremi olarak kabul etmişlerdir. Bu anlamda, meleklerin gönüllerini yaparlarsa, onlarda

babalarının/ kocalarının gönlünü yapar anlayışla meleklerin şefaatlerini ummuşlardır (Merdin, 2012, 267-285).

İslâmiyet öncesi Arap kültürünün ve ya diğer adıyla “Cahiliye Devrinin” temel özelliği, her türlü eşitsizliğin ve ahlaksızlığın hayatın her alanına yayılmış olmasıdır. İslâmiyet öncesi dönem için “Cahiliye Devri” tanımlanması, o zamanlarda Araplarda doğru dürüst bir toplumsal değer, hak ve hukuk ile ahlaki ilkenin bulunmadığını anlatmak üzere kullanılmıştır. “Cahiliye Devrinin” Arapları, belirli bir sosyal bütünlüğe ve toplum olma aşamasına ulaşamayan, aile ve kabile boyutlarında, son derece parça- bölük ve dağınık birçok alt topluluklardan meydana gelmekteydi. Arap aile ve kabileleri, sadece lisan (Arapça) konusunda bir gelişme ve bütünlük göstermiş olup, sosyo-ekonomik ve kültürel anlamda her biri ayrı yerel imkân ve araçlara sahiplerdi. Bölgede, coğrafi ve iklim itibarıyla yerleşmiş bir tarım üretimine elverişli olmamasından dolayı, ekonomik kazanç sınırlı ölçüde ve meşru bir etkinlik olarak ticarete dayanırken, büyük ölçüde gayri meşru bir kazanç yolu olarak yaygın bir ganimetçilik ve vurgun ekonomisi egemendi. Emir galip gelene ve mülk de ona el koyana aitti Gayri meşru kazanç ve ekonomik vurgunun egemen olduğu yerlerde, hukuki ve ahlaki ilkelerin ortaya çıkamaması ve her şeyin büyük ölçüde fiziki ve mali güce göre şekillenmesi yüzünden, çok keskin bir sınıfçı yapı meydana gelmişti.

“Cahiliye Devrinin” adeta alâmetifarıkası ise aile kurumunun son derece bozuk ve çarpık ilişkilere sahip olması halidir. İslâm’dan önceki Arapların aile kurumu, diğer sosyal kurumların çoğu gibi genel ahlak ilkeleri bakımından son derece bozuk durumdaydı. Her toplumsal yapının aile kurumunun oluşumunu tayin eden en belirgin faktör, toplumun kültüründe ve bütün sosyal dokularında yer etmiş olan “kadın-erkek ilişkileridir”. Aile

kurumu içindeki yatay ilişkiler bağlamında, öncelikle “karı-koca” ilişkileri, daha sonrada ailedeki kardeşler arasında “kız-erkek” ayrımı konusundaki tercihler ve işlemler, aileden başlayarak toplumsal yapının bütün sosyal hücrelerine sirayet eden bir kolektif davranış biçimidir. İslâm’dan önceki Arap kültüründe, kız çocukları ve kadınlar, her şeyden önce doğru dürüst bir yaşama hakkına bile sahip değillerdi. Çöl şartlarında doğmuş ve oluşmuş bir bedevi kültür olarak Araplarda, kız ve kadınların, tamamen fiziki kuvvet ile zenginliğe dayalı bir mücadele gücünden ve yaşam biçiminden beslenen sosyal hayata, yeterince girmeleri mümkün değildi (Bilgiseven, 1990, 47). Bunun dışında, özellikle yoksul ailelerin kız ve kadınlarının, güçlü aile ve kabilelerin erkekleri tarafından zorla fuhuş yapmaya zorlanması ve fuhuş üzerinden kendilerine ekonomik ve ticari bir servet kazanma tutkuları yüzünden büyük bir ahlaki yozlaşma söz konusuydu. Bu çerçevede, yoksul ailelerde, ileride kız çocuklarının başına gelme ihtimali yüksek olan kaçırılma, tecavüze uğrama, kapatma yapılma ve fuhuş malzemesi yapılma gibi onur kırıcı durumlara maruz kalmamak için çok sık olarak kız çocuklarını diri diri toprağa gömmeye mecburdular. Ayrıca, kendi aralarındaki sürekli sürtüşmelerin, çatışmaların, savaşların, saldırıların ve yağmaların çok sık görülmesi nedeniyle adam öldürme olayları oldukça çoğalmaktaydı. Bu yüzden, yetim çocuklar ile özellikle yetim kızlar ve dul kadınlar problemleri ile karşılaşmak Araplarda çok yaygın bir sosyal yara idi (www.islamkutuphanesi.com).

Kız çocuklarını öldürme âdeti, doğumlardaki kız/erkek çocuğu oranını ve dengesini büyük ölçüde bozmaktaydı. Zengin erkeklerde, çok sayıda kadınlarla evlenme alışkanlığından dolayı toplumdaki yoksul bekâr erkeklerle nazaran bekâr hanımların sayısı oldukça az kalmaktaydı. “Cahiliyet Devrinde”, kadın-erkek eşitsizliğinin tetiklediği her türlü aşırı eşitsizliğin yol açtığı genel ahlak bozukluğu ve

sapkınlığı öyle bir noktaya gelmişti ki, ticari amaçlarla fuhuş yapmaya zorlanan veya geçimini sağlamak için bu yollara başvuranların ikametgâhlarının bir fuhuş hane olduğu, mekânlarının önüne diktikleri özel bayraklarla bilinir hale getirilirdi. Sınıfçı ve yoksul-zengin ayrımının çok keskin olduğu İslâmiyet öncesi Araplarda bazı kişiler sırf daha fazla para kazanmak ve zenginliklerini artırmak için “ellerinin altında hizmetli” olarak tuttıkları cariye-lerini fuhuş yapmaya zorlardı (Bilgiseven, 1995, 388-389). Ayrıca, kadın olmanın en büyük aşağılandıkları durumlardan birisi de, kadınların hiçbir irade ve rızası söz konusu olmaksızın, yapmak zorunda oldukları evlilikleri, gerekirse kendilerinin de sonlandırma hakkının bulunmamasıdır. Bu yönüyle kadınlar için evlilik, tamamen erkeğin egemenliğine ve hoşnutluğuna indirgenmiş bir tür zorunlu ikamet şekli sayılırdı. Hatta kadının hangi şartlarda olursa olsun, evlilik adı altında herhangi bir erkeğin koruması ve kollaması altında olması, onun için çok büyük bir şans demektir. Çünkü güçlü ve zengin bir kabileye mensup bir “kocanın” kaçıncı “karısı” olunursa olunsun, bu durum dahi “kara toprakta” olmaktan veya bir “batakhane malzemesi” olmaktan daha “güvenlikli” olmak anlamına gelirdi.

İslâmiyet öncesi Arap kültüründe, sosyal hayatı örgütleyen temel belirleyici etken olarak parçalanmış aile ve kabile yapısının merkez alınması, ekonomiden inanç sistemine kadar, hayatın her alanında bir bölünmüşlük ve çözülme durumu ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda, toplumsal varlığı etkili bir şekilde devam ettirme imkânını yaratacak olan ve toplumsal bütünlüğü temsil etme kabiliyeti bulunan herhangi bir kurum, değer ve geleneğin mevcut olmaması, son derece dikkat çekicidir. Sosyal ve ekonomik dokunun düzensizliği ve parçalanması, aynı zamanda Araplarda bölünmüş bir zihin yapısına yol açmış olmalı ki, Cahiliye dönemi insanların düşünce ve

inanç dünyalarında da çok sayıda tutarsız, çelişkili ve hatta şizofrenik bilinç yarılmalarına neden olmuştur. Mesela, her türlü eşitsizliğin egemen olduğu Arap topluluklarında, en fazla eşitsizliğin “kadın-erkek” eşitsizliği olması ve kız çocuklarının diri diri toprağa gömülüp kadınlar üzerinde büyük bir aşağılama bulunmasına rağmen, tapınmak üzere yaptıkları putlara “kadın adları” vermiş olmaları çok ilgi çekici bir durumdur. Araplar, Allah’a inandıklarını söylemiş olsalar bile, hemen hemen her evin ve kabilenin putu vardı. Bu tür toplulukların birleşik ve bütünlük arz eden bir düşünme biçiminin gelişmemiş olması nedeniyle “soyut düşünceden” yoksun olmaları, onları görülmeyen, duyulmayan ve dokunulmayan bir Allah tasavvurunun yerine, görülen, duyulan ve dokunulan bir put imgesine yönlendirmektedir. Güneşe taparlar, güneşi bir kadın gibi dişi düşünürlerdi; yıldızlara tapar, yıldızları da bir kadın gibi dişi düşünürlerdi; meleklerle tapar, Allah ile aralarında bir ünsiyet kurmak için onlara Allah’ın kızları derlerdi. Kadına tapınma “ruhlarına öylesine sinmiş” olmalıydı ki, neye muhabbet edip saygı göster-seler, onu bir “kadın” ve “dişi” olarak algı-larlardı. O dönemin ünlü aile ve kabilelerinin yine ünlü putları olan “Lât”, “Uzza” ve “Menat” gibi kabile putlarının neredeyse tamamına “dişil” özellikler yüklenmişti. İslâm öncesi Araplar, kendilerinden başka “özne” görmek istememeleri nedeniyle bütün putları, arzu ettikleri her şeyi yapan ve itiraz etmeyen yumuşak tabiatlı kadınlar olarak tasavvur ediyorlardı. “Cahiliye” Araplarının her şeyleri kadın üzerine odaklanmıştı: Ruhunun tapınma amacı kadındı ve bütün hazların kaynağı yine kadındı. Arapların hayatında, kadın ve dişi ile ilgili hazlar, en büyük lezzet olurdu. Bu anlamda, oldukça güzel olan veya hayali olarak güzellik atfedilen güzel kadınların resimleri, her yerde yüceltilmiş, onlar örnek alındığı için bu ölçülere uymayan kadınlar sürekli aşağılanmış ve lanetlenmiştir. Hayali ve sanal bir güzellik olarak tasvir edilmiş olan güzel bir

kadın put, güzel olarak algılanmayan veya görünmeyen bir kadından bile, daha değerli bulunmuştur. Davâyâ bakarsanız kadın çok değerli gibi gözükse de, aslında gerçek hayatta kadın bir eğlence ve keyif oyuncağı konumuna indirgenmiştir (Yazır, 1979, 1469-1470). Ne yazık ki, bu kadar muhabbetini ilahlaştırdıkları ve putlaştırdıkları kız ve kadınlara da, doğru dürüst bir hak vermez, saygı göstermez ve onlara birer cinsel ve ticari emtia gibi muamele yaparlardı. Bu çerçevede, İslâmiyet öncesi Arapların kültür yapısında “kadın” ögesi, tamamen bir tüketim nesnesi ve keyif malzemesi olarak görülmektedir. Asırlar sonrasında, Arap kültürünün önemli etkisi altında bir tür kültür kirliliğini temsil eden yerli “Arabesk Kültür” bağlamında, Türkiye’de kadın ögesi üzerinden sloganlaşan “Ya benimsin, ya da kara toprağın” zihin kodunun gerçek kaynağının hangi kültür adresi olduğunu bize açık ve seçik olarak göstermektedir.

İslâmiyet’in, içerisinde doğduğu Mekke şehrinin yakın çevresinin çoğunlukla tarım yapmaya uygun olmayan sahalardan meydana gelmesi ve çok az miktardaki vahalarda tarıma elverişli toprakların da büyük ölçüde toprak ağalarının mülkiyetinde olması sonucunu yaratmıştır. Bu durum ise fiziki bakımından güçlü ve kalabalık olan aile ve kabilelerin, aynı özelliklere sahip olmayan aile ve kabilelere mensup insanları çok haksız bir şekilde köle olarak çalıştırmalarına ortam hazırlamıştır. Mekke şehrindeki “Kâbenin”, tarih boyunca çevre topluluklarınca kutsal bir mekân olarak bilinmesi bu şehri bir ticari ve dini ziyaret merkezi haline getirmiştir. “Kâbe” faktörü, dış çevredeki gelirlerin buraya akışı konusunda ciddi bir vesile olurken, şehrin zengin sakinlerine de çok büyük rantlar elde etme fırsatı doğurmuştur. Cahiliye devri Araplarında, ekonomik ve ticari varlığın belirli bir üretim yapısı olmayıp, ekonomik ve ticari varlığı büyük ölçüde yağma ve talana yaslanmaktadır. Sadece nüfusun çok az bir kısmı katma

değer yaratarak kendi emek ve çabası ile meşru bir kazanç elde ediyorlardı. Bu gibi nedenler ise bu toplumu bedevi kültürlerin temel geçinme yöntemleri olan “ganimetçi” bir yapıya alıştırmıştı.

Araplarda, zenginliğin ve servetin kaynağı, kesinlikle meşru yollardan emek vererek ve üreterek gelir elde etmek değil, vurgun, yağma, talan ve kaba kuvvet kullanmak yoluyla başkalarının kazançlarına el koymaktı. Böyle bir ekonominin kaçınılmaz sonucu olarak ortaya çıkan başka bir özelliği ise başkalarından zorla gasp edilmiş paralar üzerinden tefecilik ve faizcilik yoluyla daha yoksul ve zayıf kesimin sömürülmesidir. Tarihsel süreç içerisinde, üretim tabanlı olmayan ve doğrudan katma değer yaratmayan her ekonomik faaliyet, toplumsal ihtiyacın karşılanmasında ve refahın sağlanmasında çok fazla bir varlık göstermemiştir. Ancak, başka ekonomik aktörlerin ve kesimlerin yarattığı üretime ve gelire abanan asalak ya da parazit topluluklar, hem kendi içlerinde hem de çevrelerindeki ekonomileri, meşru ya da gayri meşru yollardan yararlanmaya odaklanmışlardır. Bu durumdaki üretim yapma ve kendi temel ihtiyaçlarını karşılayacak bağımsız gelir yaratma kapasitesi düşük olan ganimetçi ve rantçı toplulukların, sınıfsal çelişki ve eşitsizlikleri de son derece yüksek olmaktadır. Yine, tarihsel olarak görülmüştür ki, ganimetçi ve rantçı toplulukların ortaya çıkardığı sömürü düzeni, yabancılardan ve çevreden çok, kendi sistemlerindeki dâhili talan ve vurguna çok daha fazla imkân vermektedir. Cahiliye devri Arapların ekonomik düzeni, aynı sosyal ve kültürel hayatlarındaki gibi, tamamen karmaşa, kuralsızlıklar ve kargaşayla temsil edilen bir yapıdan oluşmaktadır. Üretim tabanlı bir ekonomide, ister tarım toplumu ister endüstri ve hizmetler toplumu olsun, etkinlik ve verimliliği farklı derecelerde olsa dahi, kişilerin çoğu bir şekilde üretim faaliyetlerine doğrudan katılımlarından dolayı birer üretim aktörü durumundadır. Oysa

rantçı veya yağmacı topluluklarda kişi ve gruplar, üretmeden tüketmeye alışmış ya da alıştırılmış olmaları nedeniyle büyük ölçüde adaletsiz ve haksız kazanç yolları ile geçimlerini kazanmaya çalışmaktadırlar. Sonuç olarak adalet ve hakkaniyet ölçülerinden kopuk bir ekonomi, başka hiçbir etken söz konusu olmasa bile, son derece keskin ve radikal bir sınıflaşmayı kaçınılmaz kılar.

3. ARAP YÖNETİM KÜLTÜRÜ VE İSLÂMİYET

İster kamu yönetimi ve özel yönetim sistemleri gibi biçimsel olsun, ister aile ve belirli grup yönetimleri gibi biçimsel olmayan yönetim pratikleri olsun, her kapsamdaki ve türdeki yönetim uygulamalarının temel belirleyici ögesi, o toplumsal varlığın içerisinde yer alan insanların kendi aralarındaki insan ilişkilerini tayin eden kültür ve medeniyet ortamıdır. İnsan ilişkilerinin ilk şekillendiği ve yaşandığı yer ise çoğunlukla “dikey” ve “yatay” ilişkilerin öğrenildiği aile kültürüdür. Aile kültürü ise büyük ölçüde ebeveyn ve çocuklar arasındaki “dikey” ilişkiler ile eşler ve kardeşler arasındaki “yatay” ilişkilere göre şekillenmektedir. Aslında, bu ilişkilerin tamamının hangi istikamette gelişeceğine ve nasıl bir keyfiyet taşıyacağına temel etkeni ise o kültür ortamındaki “kadının” yeri ve konumudur. Bu bağlamda, İslâm öncesi topluluklarda ve aile ortamında, daha işin başında ailedeki “kız çocuklarına” yapılan son derece vahşi ve ilkel uygulamalarla “kadının” toplumsal yapıdaki yeri ve konumuna işaret edilmiş olmaktadır. Aile kültürünü ve meşruiyetini meydana getiren en önemli bağlaç, hiç şüphe yoktur ki eşler arasındaki “nikah akdinin” kurulması (ailenin başlaması) ve bozulması süreçleridir. İslâm öncesi Araplarda, “bedel” (iki erkeğin hanımlarını değiştirmelerine imkân veren nikah); “haden” (hür olduğu için açıktan zina yapamayan bir kadının zengin bir erkekle metres hayatı yaşamasına imkan veren nikah);

“şigâr” (iki erkeğin mehr –nikah ücreti- vermeden karşılıklı olarak birbirlerinin kızlarıyla evlenmeleri şeklindeki nikah) ; “makt” (bir kimse öldüğü zaman en büyük oğlanın üvey anası ile mehirsiz evlenebildiği nikah); “mut’a” (hiç kimseye haber vermeden bir erkeğin bir kadınla belli bir süreliğine geçici olarak nikahlanması şeklindeki nikah) tarzında çok çeşitli nikah şekilleri vardır. Cahiliye devri Araplar da, ailenin sonlandırılması anlamındaki “boşanma” olayları da, aynı nikahta olduğu gibi ahlaki bir değer taşımayan çok çeşitli işlemlerle gerçekleştirilmekteydi. Buna göre, başlıca hanım boşama yolları şunlardır: “talak” (erkeğin hanımını tek taraflı bir irade ile reddetmesi); “hul” (erkeğin hanımını belirli bir mal karşılığında boşamasıdır); “ilâ” (erkeğin hanımına yaklaşmamak üzere yemin etmesi ve böylece hanımının boş olmasıdır); “zihar” (erkek hanımına ‘ sen bana anamın sırtı gibisin’ demek suretiyle onu boşamış olmasıdır) (Uğur,1979, 20-22; Aktaran: Bilgiseven, 1985, 390-391).

Hem evlenme aşamasında, hem de boşanma sırasında, kadının tümünden itibarsızlaştığı ve aşağılandığı bir kültür ortamında, aile kültürünün kurumsallaşması ve belirli bir medeniyete evrilmesi mümkün olmazdı. Yayıncı aile tiplerinden biri olarak, alt tabakadan olan herhangi bir erkeğin, asil sayılan üst tabakaya mensup başka bir erkekten bir evlat edinebilmek için kendi karısını ona yollayarak cinsel ilişkide bulunmasını sağlamaya çalışması, ahlaki yozlaşmanın ne boyutlarda olduğunu göstermektedir (Bilgiseven, 1985,390). Başından sonuna kadar aile içi ilişkilerin tümünün tek belirleyicisinin erkek olması, sosyal ilişkiler ağının bütün aşamalarının da, ahlaki çürümüşlüğe doğru yönelmesinin temel etkenlerinden biri haline getirmiştir. Aslına bakılırsa, bu denli aile kültürünün dağınık ve bozuk olduğu bir kültür ortamında, biçimsel veya biçimsel olmayan tarzda hiçbir yönetim tecrübesi ortaya çıkmaz. Bir şekilde toplumsal süreçlerde varlığı kaçınılmaz olacak olan

yönetim uygulamalarının ise “yönetim” kavramına uygun bir tarafı olmaz. Sadece, gücü ve iktidarı, bir şekilde ele geçirenler, yönetme perdesi arkasında, kaba güç gösterilerinde bulunarak, kendi “emirleri altındaki” insanlara şiddet kullanır ve zulüm yaparlar.

İslâmiyet’ten önce Arapların yaşadıkları coğrafi mekânının, çöl ve vaha ortamları olmasından dolayı büyük ölçüde aile, klan ve kabile boyutlarında örgütlenmişlerdir. Ayrıca, İslâm öncesi Arap toplumunun, tutkulu bir kabilecilik ve keskin bir sınıfçı yapıya sahip olmaları ile sosyo-ekonomik ve kültürel alanlardaki aşırı parçalanmış hali, belirli ve tutarlı bir yönetim geleneğinin doğuşuna engel olmuştur. Aile, klan ve kabile boyutlarında şekillenen sosyo-ekonomik ve kültür zemini, daha büyük ve bütüncül bir yönetim tarzının ya da devlet yönetiminin ortaya çıkmasına imkân vermemiştir. Mesela, İslâmiyet’in doğduğu kentte (Mekke’de), İslâmiyet’ten önce yaşamış ne belirli bir devlet, ne bir krallık, ne de bir sultanlık vardı. İslâmiyet, bedevi bir kültür içerisinde doğdu (Kutup, 1971, 16) ve orada uygulanmakta olan sistematik bir hukuk ve ahlak düzeni mevcut değildi.

Toplumsal düzeni sağlayacak belirli bir hukuk düzeni ve ahlak sisteminin bulunmaması, insan- insan ilişkileri ile insan- eşya ilişkilerindeki kaba kuvvet ve fiziki şiddet, hayatın her alanında büyük bir kargaşa ve düzensizliğe yol açıyordu. Toplumsal düzlemde, belirli bir “millet” ve “devlet” olma tabakasına yükselememiş olmanın, elbette birçok sebebi vardır. Fakat her aşamadaki sosyal yapılanmanın özünü teşkil eden sosyal ilişkilerin yani “dikey ve yatay ilişkilerin”, büyük ölçüde derin bir eşitsizlik ve dengesizlik taşıması, buradan kazanılan bozuk iktidar ilişkilerinin, diğer sosyal birim ve ortamlara yaygın alışkanlıklar olarak taşınmasına ortam hazırlamaktaydı. Bu yüzden, İslâm öncesi Arap kültüründeki kadın- erkek ve mülkiyet

ilişkilerindeki aşırı eşitsizliğin toplumsal sonucu, doğru düzgün bir yönetim tarzından yoksun olma ve kargaşa içerisinde yaşamak zorunda kalmaktı.

İslâmiyet’in içine doğduğu toplumun kültür yapısının önceki hali, hemen hemen her açıdan İslâmî öğreti ve ilkelere göre tamamen aykırı bir toplumsal yapıyı temsil etmekteydi. İslâmiyet’in getirdiği yeni ilke ve kurallar, “Cahiliye Devri” Araplarının mevcut bilgi ve görgüleri ile her türlü eylem ve davranışlarını kökten değiştirmelerini gerektiren esaslı bir devrim niteliğindeydi. İslâmiyet’in öncelikle, bu kadar derin eşitsizlikler, ilkelikler, barbarlıklar, ahlaksızlıklar ve tutarsızlıklar anlamında bir “cahil topluma” gelmiş olması, son derece manidar bir ilahi mesaj olmalıdır. Bu bağlamda, İslâmiyet, dinler tarihi içerisinde sadece bir semavi inanç olmaktan öte, her çağdaki her türlü “cehaletlere ve karanlıklara” karşı da, başlı başına bir medeniyet ve aydınlanma projesidir.

İslâmiyet, insanlık tarihinin en ilkel ve cahil toplumu olma özelliğine sahip olan “Cahiliye Devri” Arap kültürü üzerinden, birçok konuda olduğu gibi yönetim faaliyetleri hakkında da, çok büyük bir devrim gerçekleştirirken; aynı zamanda bütün insanlığa her daim birer evrensel mesaj olacak nitelikte çok kapsamlı yenilikler getirmiştir. İslâmiyet’in getirdiği son derece evrensel ilke ve kurallar, öncelikle önceki zamanların cehalet ve ilkelliğini ortadan kaldıracak bir devrimci arınma yaratacak, sonrada İslâmî değerler sistemi ile hem insanların, hem de toplumun yeniden ülkücü bir inşasını mümkün kılacaktı. Bu bağlamda, İslâmiyet’in temel öğretisini ve ilkelerini temsil eden Kur’an, sadece belirli bir zamana hitap eden belirli bir yönetim tarzı ortaya koymak yerine, bütün zamanlarda her türlü yönetim tarzında kullanılması öngörülen temel yönetim ilke ve kurallarını, birer evrensel mesaj olarak tespit etmiştir.

Kur'an'da, yönetim ilke ve kuralları itibarıyla özellikle dört âyet dikkat çekmektedir. Bunlardan iki tanesi, Nisa Suresi 58 ve 59. ayetler iken, diğeri Şûra 38. ve 39. âyetlerdir. "Allah, size emanetleri ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor. Gerçekten Allah, size ne güzel öğüt veriyor. Allah, her şeyi işitiyor, her şeyi biliyor" (Nisa, 58); "Ey iman edenler! Allah'a itaat edin, peygambere itaat edin, sizden olan (kendi ellerinizle iş başına getirdiğiniz) yöneticilere de; sonra bir şeyde anlaşmazlığa düşerseniz, onu Allah'a ve Peygamberine götürün, eğer Allah'a ve ahiret gününe gerçekten iman ediyorsanız; bu hem daha hayırlı, hem de sonuç alma bakımından daha güzeldir" (Nisa,59). " Onlar Rablerinin davetini kabul ederler ve canı gönülden destek verir ve dayanışma içinde bulunurlar; işlerini aralarında danışarak yürütürler; kendilerine verdiğimiz rızıklardan infak ederler" (Şûra 38); "Bir zorbalıkla karşılaştıklarında yekvücut olup kendilerini savunurlar"(Şûra 39). Kur'an'a göre, bu dört âyet içerisinde ortaya konan bu somut yönetim değerleri, bütün zamanlardaki ve kültürlerdeki yönetim faaliyetlerinin düzenli bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunacak olan asgari yönetim ilkele-ridir.

Allah'ın Kur'an'da, çeşitli tarihi dönemlere ait "örnekler ve kıssalar" üzerinden de ayrıca birer "örnek olay" gibi açıkladığı ve beyan ettiği bu temel yönetim referansını şu dört temel başlık altında ifade etmek mümkündür. 1-Yönetimde adalet; 2-Yöneticilerin atama ve seçimlerinde liyakat ve ehliyet; 3-İşlerin görülmesinde veya yönetimde şûra (danışma ve katılım); 4-Gayri meşru (yani hukuka ve ahlaka aykırı) yönetimlere direnme hakkı. Bu yönetim ilke ve kurallarının ilk üç kriteri, herhangi bir yönetim biriminde yer almış olan yöneticilerin doğrudan kendilerinin taşıması gereken vasıflardır. Dördüncü ilke ise daha çok yönetim sistemlerinin ast veya

yönetilenlerini ilgilendiren bir kriterdir. Eğer, yöneticiler, bulundukları yerin veya görevin taşıması gereken vasıfları taşıyor ve işlerini iyi yapamıyorlarsa, o zaman astların, yönetilenlerin veya halkın, yöneticilerine direnme hakkı doğar. Direnme hakkı, yöneticilik konumunda adaletsizlik yapan, liyakat ve ehliyet şartlarına uymayan, emanete hıyanet eden, işlerini danışma ve katılımı yürütmeyen ve bütün bunlardan dolayıçözmeleri gereken sorunları çözemeyen yöneticiler için en etkili denetim mekanizmasıdır. Aslında, başarılı ve iyi yöneticilere sahip olmanın garantisi, yönetilen insanların her birinin, nasıl yönetilmeleri gerektiği konusunda bilinçli olmaları ve bu anlamda iyi yönetilmediklerini algılamaya başlamalarıyla birlikte, şikayet ve memnuniyetsizliklerini meşru yollardan yöneticilerine ulaştırmayı becerebilmeleridir.

4. İSLÂMİYET'İN ARAP YÖNETİM KÜLTÜRÜ ÜZERİNDEKİ ETKİ VE YANSIMALARI

Bütün inanç sistemleri ve öğretiler, başlangıç itibarıyla çok sayıda ilke ve kuraldan meydana gelmektedirler. Bu ilke ve kurallar, çoğunlukla insanlar için birer davranış rehberi olarak, neyin, ne zaman, nasıl, niçin yapılması gerektiği ile ilgili davranış kılavuzlarıdır. Kapsamı ve boyutu ne kadar olursa olsun her sosyal birimde, birlikte yaşamayı mümkün kılma adına muhakkak birtakım ilke ve kurallar olmak zorundadır. Her sosyal yapı, kendi bünyesindeki insanları barış ve güven içerisinde yaşatmak üzere, hangi durum ve şartlarda, nasıl davranılacağı hakkında, daha önceki tecrübelerle dayalı olarak bazı sosyal normlar tespit eder. Böylece, herhangi bir durum ve şartta, her defasında farklı davranmak şeklinde bir genel kargaşa yaşanması yerine, benzer durum ve şartlarda aynı yönde hareket etmek yönünde tutarlı bir sosyal davranış birliği oluşur. Şu halde, toplumsal davranışları

düzenleyen ilke ve kurallar, o toplumun mensuplarını, belirli durum ve şartlarda nasıl davranmaları gerektiği konusunda ifa etmeleri gereken rol davranışlarını tayin etmektedir. Bu toplumsal rol davranışları, o toplum içerisinde yaşayan insanlar için onlardan beklenen ve göstermeleri arzu edilen davranışlar şeklinde karşımıza çıkar. Sosyal yapıyı meydana getiren bütün bireylerin veya alt grupların, belirli durum ve şartlarda hep bu rol davranışlarına görehareket etmeleri beklenir ve istenir (Eroğlu, 2013, 99-100). Fakat, gerçek hayatta, başta Allah'ın çeşitli elçileri aracılığıyla indirildiği vahye dayalı ilke ve kurallar olmak üzere, insanlık tarihi boyunca, çeşitli insan toplulukları, hemen hemen bütünsosyal normların beklentilerine uymayan sapma davranışlar içerisinde bulunmuşlardır. Toplumsal düzenlemeye esas teşkil eden bütün ilke ve kurallar, sadece uyulması gereken idealist normları oluştururlar. Buna karşılık, tarihin her döneminde ve her topluluğunda, mutlaka toplumsal ilke ve kurallara aykırı davranan ve beklenen rol davranışlarına uymayan insanlar olagelmıştır. Yasalar, ilke ve kurallar, dini ve ahlaki öğretiler veya her türlü olması gereken ideal durum ve çeşitli referanslar birer üst yapı kurumudur. İnsanların ve toplulukların zihniyet alt yapısında, eğer bütün bu sosyal normlara dair uygun bir terbiye sistemi yoksa, ortaya bunlar üzerinden bir medeniyet çıkmaz.

Toplumsal yapıların mevcut anlayış ve algılarının üzerine sonradan gelen ilke ve kuralların, onlar üzerinde bir değişme etkeni olup olamayacağını tayin eden en önemli etkenlerden biri de, yeni ilke ve kuralların bakış açıları ile önceki yaşam biçiminin sahip olduğu bakış açılarının farklılık dereceleridir. Bu durum, aslında evrendeki fizik yasalarına da uygun düşen bir etkileşim modelidir. Söz gelimi, tabiattaki “ışık kırılması” ve “ışık yansımaları” yasaları da, benzer etkileşimlere sahiptir. Şöyle ki, “ışığın kırılması, ışık ışınlarının, saydam bir ortamdan başka bir saydam ortama

geçerken ışınların bir kısmının yansıyarak geldiği ortama dönerken bir kısmının da ikinci ortama, doğrultusu ve hızı değişerek geçmesidir”. Mesela, çay bardağındaki kaşığı bardak içindeyken kırık gibi görürüz. Işığın yansıması yasasına göre, “ışık ışınları, içerisine geldiği ortama 90 derecelik sınır açısından daha büyük açıyla gelirse ikinci ortama geçemez ve geldiği ortama normale eşit açı yaparak geri döner” (www.frmtr.com/). Gerçekte, fizik yasaları ile hiçbir mitolojik ve ideolojik sapmaya maruz kalmamış olan ve bilimsel araştırma yöntemlerinin kullanımıyla elde edilen sosyal yasalar arasında çok büyük bir özdeşlik mevcuttur. Bu çerçevede, Allah tarafından, 610 tarihinden itibaren Hz. Muhammed'in elçiliği ile indirilen en son Hak din olan İslâmiyet'in evren tasavvuru ile insanlık tarihinin en ilkel ve vahşi kültür ortamı olarak bilinen “Cahiliye devri Arap kültürünün” zihniyet alt yapısı arasında çok büyük bir farklılık vardır. Bu farklılık bağlamında, İslâmiyet'in getirmiş olduğu devrim niteliğindeki yeni hakikat ışıklarının bir kısmı, mevcut kültür ortamında ve yerleşik kültürün katı alışkanlıkları içerisinde, önemli kırılmalara ve bozulmalara yol açmıştır. İslâmiyet'in getirmiş olduğu hakikat ışıklarının bir kısmının da sahip olduğu yaklaşım, “Cahiliye devri Arap kültürünün” önceki yerleşik bakış açısıyla neredeyse taban tabana zıt veya çok aykırıdır. Bundan dolayı, en önemli ve hayati olan İslâmî ilke ve kurallar, özellikle Hz. Muhammed'in vefatının hemen sonrasında, büyük ölçüde “Cahiliye devri Arap kültürü” taşıyıcısı Müslümanların hayatından adeta buharlaşmış ve herhangi bir karşılığı olmamıştır. Mesela, kadın-erkek ve mülkiyet ilişkilerindeki eşitlikçi değerler ile yönetim ve iktidar ilişkilerindeki danışmacı-katılımcı yaklaşımların, yerleşik Arap kültürünün geleneksel katılığından dolayı yeterince anlaşılmadığı ve yaşanan hayata katılamadığı gözlenmiştir.

İslâmiyet'in, özellikle hiçbir hukuki ve ahlaki değere sahip olmayan, tamamen parçalanmış ve bölünmüş bir topluluk üzerinden bütün insanlığa gelmiş bir evrensel inanç

sistemi olması, son derece manidar bir olgudur. Buradan çıkarılacak olan evrensel mesaj, İslâmî öğretiler, eğer “Cahiliye devri” Araplarının aile yapılarına, adil üretim ve tüketim ilişkilerine, birlik ve bütünlük içerisinde bir “millet” olma kimliği oluşturmalarının aileli ölçüde katkı sağlarsa, her türlü sosyo-ekonomik sisteme ve kültür sistemine tesir etmesi muhtemeldir. Bu yönüyle İslâmiyet, başlı başına bir ahlak düzeni ve bir medeniyet projesidir. Ancak, İslâmiyet’in getirdiği ahlaki düzenin, yerleşmesi ve kurumsallaşması, “Cahiliye devri” Araplarının eski alışkanlıklarının çok kuvvetli olması nedeniyle pek kolay olmamıştır. Bu çerçevede, Kur’an’ın vahiy yoluyla inmeye devam ettiği süre içerisinde, özellikle “Cahiliye devri” ile ilgili doğrudan “Cahiliye” kelimesinin geçtiği dört önemli ikaz gelmiştir. Birincisinde, “Cahiliye zannı” şeklinde ifade edilerek İslâm öncesinin çarpık ve tutarsız inanma biçimine dikkat çekilmektedir (Âl-i İmran, 154). İkincisi, bizzat Peygamberin eşleri üzerinden Müslüman hanımlar, “Cahiliye devri geleneğindeki gibi açılıp saçılmayın” şeklindedir. Üçüncüsünde, “Cahiliye devri taassubu” şeklindeki, İslâm öncesinin hak ve hakikate karşı olan egemen katı zihniyetine işaret edilmektedir (Fetih, 26). Dördüncüsünde, “Cahiliye devri idaresi” söylemiyle İslâm öncesi haksız ve zalim yönetim ilişkilerine gönderme yapılmaktadır (Maide, 50). Hz. Muhammed, kendi içerisinde yetiştiği İslâm öncesi “Cahiliye devrini”, her şeyi ile geçmişte kalan bir dönem olarak görmemiş, aksine bunun her fırsatta tekrar ortaya çıkabileceğini düşünmüş ve bu yönde çok uyarılarda bulunmuştur. Ayrıca, Hz. Muhammed, Veda hacındaki meşhur hutbesinde, “Cahiliye devrinin” tefeciliğini, kan davasını ve benzer kötü alışkanlıklarını yasaklama ihtiyacı hissetmiştir (Fayda, 1993, 17). Bütün bunlar, Kur’an’ın çeşitli hükümleri ile yasaklanmış olsa bile, öyle anlaşılıyor ki bir kısım Müslümanlar, henüz Peygamberin kendi aralarında bulunduğu zamanda dahi, eski alışkanlıklarından ve

davranış kalıplarından yeterince kurtulamamışlardır.

Arap kültür ortamında doğan İslâmiyet’in yayılabilmesi ve kendi değerlerine dayalı bir toplum düzeni ve uygarlığı yaratabilmesi için aşması gereken en önemli sorunlardan biri de yeni bir yönetim ve devlet sistemini oluşturmak olmuştur (Bıçak, 2009, 222). Hz. Muhammed’in getirdiği İslâmiyet, doğduğu topraklar ve kültür üzerinde, sonu gelmez gibi görünen bir kavim ve kabile davası, parçalanmış ve bölünmüş aileler dramı ile hukuki ve ahlaki değerlerin bulunmadığı anarşik bir yönetim çevresi ve koyu bir cahiliyet ile karşılaşmıştır. İslâmiyet’in bir din olarak kendini tanıtmaya ve toplum içerisine nüfuz edebilmesi için toplumun acilen otorite ve düzen ihtiyacını temin etmeye koyulmasını gerekmiştir (Kurtkan, 1977, 208). Çünkü, Hz. Muhammed’in çağında Arabistan, kimi tarım vahalarına ve ticaret kasabalarına yerleşmiş olan, kimileri de göçebe toplulukları şeklinde hayat sürdüren, hemen tamamı savaşçı ve çatışmacı kabileler arasında bölüşülmüş otoritelerden meydana gelmekteydi. İslâmiyet’in tutuşturduğu yeni inanç sisteminin temel işlevi, çoğu kez birbiriyle uyumlu olmayan çok çeşitli ve aykırı kabileleri, belirli bir ahlak anlayışı etrafında öncekilerden farklı yeni bir uygarlık yaratacak biçimde birleştirilmesi yönünde yepyeni bir sosyal bütünleşme projesiydi (McNeill, 2006, 293-294).

İslâmiyet’in evren tasavvuru ve yönetim zihniyeti, büyük ölçüde Kur’an’daki “Âdem ve yaratılış kıssasında” ortaya konulmuş ve insanın iktidar ilişkilerindeki konumu ile ilgili evrensel mesajlar çeşitli metaforlar üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak, Kur’an’da devlete ve yönetim tarzlarına dair çok açık ve somut veriler olmayıp, sadece iktidar ve yönetim ilişkilerinde uyulması gereken temel ilke ve kuralları belirlenmiş, zamanın ruhuna göre nasıl bir devlet ve yönetim sistemi

oluşturulacağı büyük ölçüde Müslümanların akıl ve bilgi birikimlerine bırakılmıştır.

Arapların, diğer milletlere ve topluluklara göre daha fazla bedevi kültüre sahip olmaları, onların oturmuş bir yönetim sistemi kurmalarına engel olmuştur. Bu durumdan dolayı Arapların devlet idare edecek ve belirli bir yönetim sistemi kurmalarını sağlayacak en önemli sosyal mekanizma, karizmatik bir peygamber önderliğindeki büyük bir dinî yöneliş olmalıydı. Çünkü, karizmatik bir peygamberin yaratacağı büyük bir sinerji ve güç patlaması, ancak onların asırlık kötü alışkanlıklarından arındırmak suretiyle birbirlerine haksızlık yapmayacakları bir yönetim sistemi oluşturmaya zemin hazırlayabilirdi (İbn-i Haldun, 2004, 207-209).

Hiz. Muhammed'in peygamberliği başladığı zaman, ne müşrik Araplarda, ne de Müslümanlarda, belirli bir yönetim mekanizması mevcut değildi. Bu bağlamda, Hiz. Muhammed Müslümanlar üzerindeki otoritesini belirli bir hukuk düzeninden değil, doğrudan Allah'tan alıyordu. Ancak, Hiz. Muhammed'in temsil ettiği yönetim otoritesi, teokratik bir temsil değildi. Çünkü, teokratik düzende, yöneticiler egemenlik hakkını Tanrı'dan alırlar ve güya Tanrı adına kendi kişisel arzularının biçimlendirdiği bir irade ile yönetirler (Kösoğlu, 2013, 55). Esas kaynağını Hristiyanlık'ta bulan teokratik düzen, papa, papaz ve kilise egemenliğine dayanmaktadır. Gerçekte, Hiz. İsa'nın tebliğ ettiği vahiy inancında teokrasi yoktur. Bu bağlamda, teokratik düzen, Hristiyanlığın çok sayıdaki kültürel etkileşimin yanında, özellikle Pavlus'un çabalarına bağlı olarak kendi doğal vahiy halinden uzaklaşmasıyla birlikte, Hristiyan ahalinin papazlara ve gösterdiği aşırı bağlılık ve saygıdan dolayı kilise ve din adamlarının, her türlü iktidar ilişkilerini ellerinde tutma tutkularının bir sonucudur. Hristiyan ahalinin, dinin kendi esaslarından çok, kiliseye ve din adamlarına

kayıtsız şartsız teslimiyeti, zamanla ruhanî reislerin tasallut ve tahakkümünü getirmiştir. Batılı bilginler ile onlardan etkilenen diğer toplumların düşünce ve aydınlarının büyük bir kısmı, İslâmiyet'in de Hristiyanlık gibi teokratik bir düzen getirdiğini kabul etmişlerdir. Halbuki, İslâmiyet'te dinî ilke ve kurallar ile kutsal kitabın içerdiği bilgileri okumak, anlamak, öğrenmek ve öğretmek, sadece din adamlarına has bir özellik olmayıp, bütün Müslümanların sorumluluğunu gerektirir bir mecburiyettir. Hiz. Muhammed'in tebliğ ettiği Kur'an'daki İslâmiyet'in muhatabı, doğrudan doğruya nihai bireyler ve hiçbir araç olmaksızın bütün insanlardır. Teokratik düzende, kili-se ve papalar kutsaldır, dokunulmazdır ve yanılmazdır. Bu yüzden, papalar Tanrı adına karar alır, kanun yapar ve yine onun adına değiştirir ve yönetir (Niyazi, 2013, 141). Oysa, Hiz. Muhammed, yönetim otoritesini ve gücünü, Allah'ın resulü olması sıfatından dolayı kendine inanan ve son derece bağlı olma ihtiyacı hisseden Müslümanlar üzerindeki çekim gücünden almaktadır.

Hiz. Muhammed'in yönetim konusundaki pratiği, "Cahiliye devri" Arap kültürünün kurumsallaşmış bir yönetim tarzının bulunmaması ve var olan yönetim alışkanlıklarının ise yeni gelmiş olan vahyin genel ilkelerine uymaması yüzünden, vahyin genel ilkelerine uymak kaydıyla büyük ölçüde yakın arkadaşlarıyla istişare yapmak şeklinde olmuştur. Mesela, Bedir'de EbûSufyan'la savaşıp savaşılmaması konusunda Hiz. Peygamber sahabelerle istişare etmiştir. Bedir'de Mekkeli müşriklerle savaş kararından sonra, önce ordunun mevzilenmesinin Bedir'in su kuyularının arka taraflarına konuşlandırılmasına karar verilmiş iken, bölgeyi iyi tanıyan sahabelerden Hubâb b. el-Münzirbin el-Cemûhbu kararı, " bu şekilde bir mevzilenme, vahiyle gerçekleşen bir uygulama mıdır, yoksa sizin tercih ve kararınız mı?" demek suretiyle eleştirmiştir. İstişare sonucunda yeni bir mevzilenme kararıyla ile

Hubâb b. el-Münzir bin el-Cemûh'un görüşüne göre hareket edilmiştir. Bu görüşün kabulü ile Müslümanların kullanacağı suyun ayrılmasından sonra bütün su kuyuları imha edilmek suretiyle savaşın kazanılmasında çok büyük bir katkı sağlanmıştır (Aslan,2014, 223-241). Hz. Peygamber, Uhud savaşında da, yaklaşan üç binlik müşrik ordusunu, Medine'nin içinde karşılayarak savunma savaşı yapmayı düşünürken, özellikle gençlerin çoğunluğunun şehir dışında bir meydan savaşıyla karşı koymayı istemeleri üzerine kendi düşüncesini değil, başkalarının düşüncesini uygulamıştır (Niyazi, 2013.125).

Hz. Peygamber, yönetim sorunlarını çözüm konusunda, karar vermesi gereken konularla doğrudan veya dolaylı olarak ilgili olan vahiy bilgilerini kullanmıştır. Yine, bu konularda bilgi ve tecrübesi bulunan yakın arkadaşlarından bir "şura" düzeneğinde yararlanmaya çalışmıştır. Hz. Peygamber, karar verme ve sorun çözme eylemlerinde, bilindiği kadarıyla bunların dışında herhangi başka bir yola pek başvurmamıştır. Hiç kuşkusuz, Hz. Muhammed, bugünkü anlamda bir seçim mekanizması sonucunda Müslümanların lideri ve yöneticisi olmuş değildir. Ancak, bugünkü seçimle işbaşına gelmiş olan yöneticilerin dahi, karar alma aşamasında bir türlü yürütemedikleri "danışma ve katılım" yöntemini hiç ihmal etmediği anlaşılmaktadır.

Hz. Muhammed'in ve diğer Müslümanların Medine'ye geldikleri zaman vahiy henüz tamamlanmış değildi ve güçlü bir "Cahiliye devri" kültür ve geleneğinin alışkanlıkları da halen devam ediyordu. Kur'an'ın ifadesi ile insanlar, "müslim" (teslim olmuş) olacak ama "mü'min" (iman etmiş) olmakta zorluk çekeceklerdi; başka bir ifade ile iman esaslarını dil ile söyleme dökse de kalp ve zihinlerine tam olarak içselleştirememiş olmasından dolayı davranışlarına dönüştürememişlerdi. Bu durum, Müslüman topluluk

içerisinde İslâmiyet'in temel ilke ve kurallarının, gerektiği kadar yaşanılan hayata yansımaları konusunda bir tavır ve tutum birliği sağlamıyordu. Ayrıca, Medine'de yaklaşık Arap nüfus kadar Musevî Araplar ve bir miktar da Hristiyan Araplar yaşamaktaydı. Medine'deki Müslüman ve Musevî kabileler ile diğer nüfus unsurları, büyük ölçüde kabile dayanışmaları içinde yaşıyorlar ve kendi kabile reislerinin etkisi altında başka bir otoriteye ihtiyaç duymuyorlardı. Hz. Peygamber, mü'minlerin ileri gelenleri ve kabile reislerini, Medine'nin yerlisi Enes Bin Malik'in evinde toplantıya çağırarak, bu konularda nasıl davranılması gerektiğine dair temel prensiplerin ortaya konması önerisinde bulundu. Medine Müslümanları ile Müslüman olmayan kabileler arasında, ortak bir iman ve dinî ilkeler birliği olmadığına göre, ancak ortak çıkarlar ve ahdî ilkeler üzerinden, birlikte yaşamaya dair "Medine Beyannamesi" olarak anılan bir toplumsal belge ortaya koydu (Kösoğlu, 2013,46-49).Bu konuyla en çok meşgul olan Prof. Muhammed Hamidullah, bu belgeye "vesika" tabirini kullanarak "Medine Vesikası" demiştir. Hz. Peygamber'in önderliğinde ortaya konulan47 maddelik bu beyannameye bakıldığında zaman, görülür ki farklı inanç topluluklarının temsilcilerince oturulup anlaşma yapılarak ortaya konsaydı, ancak bu kadar güzel olurdu. Belki de bundan dolayı sözleşme denişi, alışkanlık haline gelmiştir. Herkesin ve her kesimin, kim olduğuna bakılmaksızın hak ve hukuku gözetilerek yönetileceği ve bilhassa sorumlulukları da belirtilmek suretiyle bütün bireylerin ve sosyal aktörlerin bu beyanname çerçevesinde hareket etmesi gereği ilan edilmişti. Bu ilkelerden birkaç tanesi şu şekilde anılabilir: "Devlet bir hukuk devletidir"; "Haklar âdil şartlarda ele alınmıştır"; "Müslüman olmayanlara, din ve vicdan hürriyeti esas olarak hakları verilmiştir"; "Barış esastır"; "Sosyal devlet anlayışı ağırlıklıdır"; "Zulme uğrayana yardım edilecektir"; "Her şey adalet ölçülerine göre icra edilecektir"; "Kast sistemi (değişmez katı sınıf sistemi) red-

dedilmiştir (Md.15); “Anarşi yoktur (Md. 13), “Karışıklık çıkaranlara karşı herkes birlik olacaktır”; “Bir ihtilaf olursa, Allah’a (Kur’an’a) ve Resûlüne başvurulacaktır yani toplumun merkezi otoritesi ve referansı Allah ve Resûlüdür”. Öyle anlaşılmaktadır ki, bu beyannamede hukuk esasları esas alınmış ve yönetim otoritesi paylaşılmamıştır; sadece farklı inançların serbestçe yaşanmasına dair bir çoğulculuk hakkı tanınmıştır. Medine’ye hicretin ilk yıllarında yayınlanan bu “Medine Beyannamesi”ne, çok yaygın bir şekilde “Medine Sözleşmesi” denilmesi doğru değildir. Burada, taraflarca (ki taraflar diye bir şey yoktur) üzerinde maddeler halinde müzakere edilmiş ve anlaşma sağlanmış bir sözleşme söz konusu değildir. Bu belgeyi, günümüzün egemen bakış açısıyla olsa olsa bir “manifesto” olarak değerlendirmek gerekir (Sezen, 2015).

Medine Beyannamesi, bir yönetim sistemi veya devlet kurma çabası olarak görülmemektedir. Bu bağlamda, ilk anayasa olma konusunda da iddialı bir metin sayılmamaktadır. Bu beyannameyi, Müslümanların, Musevîlerin ve Hristiyanların kendi dindaşları arasındaki ihtilaflar ile birlikte yaşama iradesi gösteren farklı inanç gruplarının kendi aralarındaki ilişkilerinden kaynaklanan anlaşmazlıkları yönetmeye dair bir “prensipler belgesi” veya “stratejik ittifak” mantığı ile yapılmış bir belge olarak görmek daha doğrudur. Çünkü bu beyannamenin maddelerinin tamamı göz önüne alındığı vakit, belirli bir yönetim tarzı veya devlet yapısı oluşturma yönünde bir niyet veya çabaya rastlanmaz. “Medine Beyannamesi” ile bir barış ve esenlik dini olan İslâmiyet’in tebliğ edicisi Hz. Peygamber’in inisiyatifi ile başlatılmış ve ağırlıklı bir şekilde farklı inançları temsil eden Musevî ve Hristiyan insanların can, mal ve din güvenliğini sağlayan, onların ibadet özgürlüğünü tanıyan, kutsal değerlerinin tahrip edilmeyeceğini ve onlardan a’şar vergisi ile asker alınmayacağını temin eden bir ferman verilmiş olmaktadır.

Ancak, Hz. Peygamber, bu ilkeler karşısında Yahudiler sözlerinde durmayıp, Müslümanlar, Mekke’li müşriklerin tehdidi altında iken isyan ederken, Hristiyanlar da rahat durmayıp fırsat buldukça Müslümanlara saldırımları üzerine, bütün Yahudi kabilelerini birbiri ardınca Medine’den uzaklaştırır ve Hristiyanların üzerine de asker gönderir (Kösoğlu, 2013, 56). Böylece, “Medine Beyannamesi”, Hz. Peygamber’in önderliğinde diğer din mensuplarına karşı bir iyi niyet göstergesi olmakla birlikte, fiili ve kalıcı bir barış ortamı sağlamakta yeterli olmamıştır. Buradan çıkarılacak en önemli sonuç ise Müslümanlar için her çağ ve dönemde daima uyulması gereken temel ilke ve kurallar dışında, aklın ve bilimin öncülüğünde her durum ve şartta esnek bir yönetim sistemi oluşturmak gerekmektedir. Ayrıca, çok dinli ve çok kültürlü bir ortamda barış ve huzur içerisinde yaşamının kalıcı ve sürekli bir sonuç vermesi için Müslümanların sosyo-ekonomik ve siyasi hâkimiyetlerinin bulunması şarttır. Aksi takdirde, başka inanç ve kültürlerin egemenliği altında Hak ve adalete dayalı kalıcı bir düzen oluşturma imkânı, son derece kısıtlı görülmektedir.

İslâmiyet’in bütün zamanlarda ve durumlarda geçerliliği olan temel yönetim zihniyeti ile her daim uyulması gereken temel yönetim ilke ve kuralları, Kur’an’daki “Âdem ve yaratılış kıssası” çerçevesindeki evrensel mesajlarla bağlantılı olan ve çeşitli konular üzerine indirilen âyetler şeklinde ortaya konulmuştur. Hz. Muhammed, yönetim faaliyetlerine dair kararlarını alırken veya çözmesi gereken sorunlara çare ararken, öncelikle hakkında açık hüküm olan Kur’an âyetlerine göre hareket etmiştir. Mesela, Kur’an’daki İslâmiyet’in yönetim faaliyetlerine dair temel ilkelerinden birisi olarak “emaneti ehline veriniz” (Nisa, 58) emri gereğince, Mekke’nin fethinden sonra Kâbe’nin anahtarını, amcası Abbas ile Hz. Ali’nin istemelerine rağmen onlara vermeyecek, önceki bakıcı Osman bin Talha’ya

vermiştir (Ünal, 2001, 19). Karar verme veya sorun çözme bakımından, bu konularda Kur'an'da açık bir hüküm olmadığı zaman ise konuya dair düşünce ve görüşleri olduğunu bildiği yakın arkadaşlarına, neredeyse onlara danışmadan herhangi bir iş yapmamıştır. Hz. Muhammed, peygamberliği süresince önderi olduğu topluluğa yönetim görevlileri ve komutanlar tayin etmiş, cizye ve zekât toplatmış, bir takım yargılamalarda bulunmuş ve egemenliğin en yüksek derecesi olan savaş kararları vermiştir. Bütün bunlar ve benzeri faaliyetlerdeki tavır ve üslubu, asla bir "hükümdar" veya bir "egemen" gibi olmamış, mükemmel bir insan/Peygamber olarak, sadece Müslümanlara değil, başkalarının acıların anlamak ve onlara iyilik yapma özlemini duyan her insana harika bir rol model olmuştur. İslâm tarihçileri anlatırlar ki, bir gün bir bedevî kendi işi için Peygamber'in yanına girmeye çekinir ve tir tir titrer; o zaman şöyle konuşur: " Ben ne bir hükümdar, ne de bir zorbayım, Ben Kureyş'e mensup, Mekke'de kuru ekmek yiyen bir kadının oğluyum" (Kösoğlu, 2013, 57-58).

5. HZ. PEYGAMBER'İN VEFATI SONRASI YÖNETİM KRİZİ

Hiz. Muhammed'in peygamberliği başladığı zaman, Arap kabilelerinde belirli bir devlet ve yönetim tarzı geleneği olmadığından dolayı Peygamber tarafından ilk İslâmî yönetim tecrübesi "karizmatik liderlik" temeline oturtulmak zorunluluğu ortaya çıkmıştır (Bıçak, 2009, 222). Karizmatik liderliğe hayat veren ve geçerlilik yaratan temel öge, önderin çok çekici bir şahsiyet sahibi olmasıyla paralel olarak çok çarpıcı ve iddialı bir davanın savunucusu ve savaşçısı olmasıdır. Ne yazık ki, tarihi süreç içerisinde karizmatik liderlik olgusu, bir kişi üzerinden kısa süreli devam edebilen ve karizmatik şahsiyetin ömrü ile sınırlı kalan, böyle olduğu için uzun süreli kurumsallaşmaya fazla bir katkı sağlayamayan

bir liderlik tarzıdır. Çünkü, karizmatik liderlik ve yöneticilik, izleyiciler ve yakın çevre bakımından fiilen çok çekici ve etkili bir yönetim mekanizması olsa da, karizmatik lider sonrası yönetim sisteminin gelenekselleşmesine ket vurması nedeniyle kurumsallaşmaya pek imkan vermemektedir. Böyle bir liderliğin çekim gücüne ve alanına dahil olan kişiler ve topluluklar, karizmatik liderin taşıdığı ilke ve kurallar ile sahip olduğu misyon ve vermeye çalıştığı mesajların kendilerinden çok, liderin bednine, mizacına, karakterine, daha doğrusu şahsiyetinin çekim gücüne odaklanmaktadır. "Karizmatik yönetim tarzı", "kişi merkezli" bir yönetim anlayışının yüceltilmesine dayandığı için yönetimin kurumsallaşmasının temel parametreleri olarak, yönetim ve organizasyon olay ve olgularına dair etkinliklerin, belirli ilke ve kurallar ile birtakım usuller (yani hukuki ve ahlaki) çerçevesinde gerçekleştirilmesi sürecini gölgelemektedir. Aslında, karizmatik yönetim ve liderlik, "yönetici-yönetilen" kesimler arasında, yetenek, bilgi ve her türlü kişisel birikim bakımından çok büyük bir dengelessness olduğu toplum ve gruplarda daha yaygındır. Böyle bir sosyo-kültürel ve sosyopsikolojik ortamda ortaya çıkan karizmatik lider veya önder, bir şekilde sahneden ayrılınca, bu tür toplumlar ve gruplar, bir anlamda "sudan çıkmış balığa" dönüyorlar.

Hiz. Peygamber'in vefatı sonrasında Müslümanlar, her konuda olduğu gibi yönetim konusunda da, çok büyük bir boşluk ve şaşkınlık yaşamışlardır. Peygamberin varlığında, birçok sorunu onun önderliğinde ve rehberliğinde, büyük bir güven duygusu içerisinde çözmeye alışmış olan ve en küçük pürüzleri bile Peygambere danışarak aşmaya çalışan sahabe, birden bire kendilerini kimsesiz ve sahipsiz hissetmenin şokunu yaşamışlardır. Peygamberin sağlığında, sorunların çözümünde ve yönetim ilişkilerine dair kararların alınması sırasında öncelikle konuyla ilgili vahiy bilgisine, bu konuda açık hüküm yoksa

Kur'an'ın temel düzenlemelerine ve anlam bütünlüğüne aykırı olmamak kaydıyla akıl ve bilim merkezli bir istişareye dayanılması tecrübesine rağmen, sahabenin çoğunluğunda İslâm öncesi eski kültürel alışkanlıklar depresmeye başlamıştır.

Hiz. Peygamber'in vefatıyla birlikte Müslümanlar büyük bir sarsıntı geçirmiş olmalarına rağmen, İslâm toplumunun yönetim birliğinin devamı konusunda yeni bir lider ve yöneticiye ihtiyaçları olduğunun da farkındaydılar. Hiz. Peygamber'in naaşı, henüz ortada iken Ensar'dan bazı kimseler Benî Sâide'nin sofasında toplanırlar. Orada Medine'nin yerlisi, Hazrec kabilesinin reisi olup, güzel konuşan ve savaşçı bir kişilik yapısına sahip Sa'd İbni Ubâde, ateşli bir konuşma yaparak, "emirlik ve başkanlığın" Ensar'ın hakkı olduğunu savunur. Çünkü, Hiz. Peygamber'in Mekke'den çıkıp Medine'ye gelmesinde kendilerinin yardımcı olduğunu ve İslâmiyet'in yayılışında, diğer bütün gruplardan daha fazla katkıda bulunduklarını ileri sürer (Cevdet, 1966, 241; Aktaran: Kösoğlu, 2013, 60). Bunun üzerine, Hazrec kabilesinin mensupları "biz de seni emîrliğe seçtik" diyerek, Sa'd İbni Ubâde'ye açık bir destek verirler. Bu durum, Medine'nin diğer bir yerli kabilesini temsil eden ve Müslüman olmadan önce -kardeş oğulları bulunmasına rağmen- Hazrec kabilesi ile aralarında çok büyük bir rekabet bulunan Evs kabilesi mensuplarında çok büyük bir huzursuzluğa yol açmıştır. Hiz. Peygamber'in vefatıyla Hazrec kabilesi reisinin, Peygamber sonrası yeni "emîr ve başkan olma" ihtimali belirince, bu iki akraba kabile arasında Müslüman olmadadan önce düşmanlığa kadar ulaşan ancak Müslüman olunduktan sonra uykuya yatmış olduğu anlaşılan bu şiddetli rekabetin yeniden canlandığı anlaşılmaktadır. Evs kabilesi reis ve taraftarları da kendi aralarında toplantı yaparak, yeni duruma dair vaziyet alışlarını tayin etme çabası içerisine girmişlerdir. Öte yandan, Mekke kökenli olup Muhacirlerin ana

gövdesini temsil eden Kureyşliler'in ise Arap kabileleri arasında en şerefli kendilerinin olduklarına dair İslâmiyet öncesinden kalma - çok seçkin sahabeler ve zatlar hariç olmak üzere- kolektif bilinçaltı duygu ve düşünceleri vardı. Hiz. Peygamber'in vefatı ile İslâmiyet öncesinin geleneksel kültürün "kabileci" anlayışı onlarda da nüksediyordu (Kösoğlu, 2013, 60). Hiz. Peygamber sonrasında "Müslümanları kim yönetecek?" toplantıları ve tartışmaları sırasında, Hazrec kabilesinin reisi Sa'd İbni Ubâde daha baskın geldi ve kendisine "biat" edilmek üzere iken, bu şiddetli tartışmaları haber alan Hiz. Ebu Bekir, Hiz. Ömer ve Ebu Ubeyde bin Cerrâh, cenaze evini bırakarak, Benî Sâide'nin sofasında yapılan bundan sonra "Müslümanları kim yönetecek?" toplantılarına yetiştiler. Böylece, olayın seyri değişti ve yapılan tartışmalardan sonra, Hiz. Ebu Bekir'in yöneticiliğine "biat" edildi. Sa'd İbni Ubâde, Hiz. Ebu Bekir'e ömür boyu "biat" etmedi ve onun yöneticiliğini hiç tanımadı. Benî Sâide'nin sofasındaki şiddetli tartışmalardan sonra Hiz. Ebu Bekir'in yöneticiliği ile ilgili "biat" işlemleri sürerken, Hiz. Muhammed henüz defnedilmemişti ve Hiz. Ali ile birlikte birkaç sahabe bu tartışmaların dışında kalmışlardı. Hiz. Ali'nin, Hiz. Ebu Bekir'e olan "biat", Peygamberin vefatından altı ay sonra vuku bulan Hiz. Fatıma'nın vefatından sonradır (Avcı, 1998, 540-541). Aslında, "biat" kavramı ve olgusu, Peygamber sonrası Müslümanların kendi aralarında başlayacak olan o bitmez ve tükenmez yönetim sorunlarının en önemli tetikleyici etkenlerinden biri olmuştur. İbni Haldun'a göre, "biat", her türlü şart ve durumlarda itaat etmeye dair söz ve ahit vermeyi temsil eder. Bu anlamda, "biat eden" kişi, "biat ettiği" yöneticiye karşı, Müslümanların yönetimine ait işlerin görülmesini ona teslim ettiğini, bu konularda onunla asla çekişmeyeceğini ve hoşlansa da hoşlanmasa da onun emirlerine tam olarak itaat edeceğini çok açık bir şekilde beyan etmekte ve adeta söz vermektedir (İbni Haldun, 2004, 293). Peygamber sonrası yönetim

ilişkilerinin son derece karmaşık ve düzensizlik içerisinde gerçekleşeceği, daha ilk günden Peygamber'in naaşı defnedilmeden başlayan bu uzun ve sert tartışmalardan belli olmuştur. Burada dikkat çeken en önemli olay, kendi tezlerini savunurken taraflardan hiçbirinin, çok sağlam kanıt ve gerekçelere sahip olmamasıdır. Taraflar, bu tartışmalar ve karşılıklı iddialaşmalar sırasında, ne bir âyet ne de Peygamberden sağlam bir söz nakletmişlerdir. Hz. Ömer, birkaç defa Peygamber'in hastalık durumunda namaz kıldırma imamlık yapmak üzere, Hz. Ebu Bekir'in görevlendirildiğini, bu yüzden de bundan sonraki dönemde yöneticilik için onun uygun olduğunu söyler. Ancak, sadece bu gerekçe, "Müslümanları kim yönetecek?" sorusuna sağlam bir kanıt sayılmaz. Sonunda, Hz. Ebu Bekir için biat sağlanır. Ancak, bu biatın çoğu sahabe için gönülsüz olduğu ve bir kısmının küstüğü, bir kısmının ise gelecek zamanlarda kendi iktidar mücadelelerinin önünü açacak fitneye vesile olduğu anlaşılır. Hz. Ali'nin arkadaşı Zübeyr öfkesini, "Ali'ye biat olunmadıkça, kılıcımı kınına sokmam" diyerek belli ederken, Hz. Ömer ise Zübeyr'i kastederek "Onun kılıcını alın taş a çalın" diyerek karşı çıkmaktadır (Kösoğlu, 2013, 61-62). Emevî kolunun reisi olan Ebu Süfyan, bu toplantıda Hz. Ali'nin bulunmamış olmasını da vesile göstererek, "Ey Ali ve Abbas! Nasıl oldu da halifelik Kureys'in bu değeri düşük ve nüfusu en az olan kabilesinin eline geçti. İkiniz de isterseniz Medine'yi sizi destekleyen ordu ile doldururum" demek suretiyle Hz. Ali'yi ve Abbas'ı kışkırtmak istemiştir. Hz. Ali, "Vallahi asla ben buna izin vermem" diyerek, Ebu Süfyan'ın yakmaya çalıştığı fitneyi o vakit içinde durdurmuş olmaktadır (Özbay-Reca, 2009, 34).

Hz. Ebu Bekir'in Peygamber sonrası Müslümanların yöneticiliğini üstlenmesinde ne derece hakkı olup olmadığı hususu, sürekli olarak Sünniler ile Şiiler arasında tartışma konusu olmuştur. Hz. Ali'nin doğrudan bir talebi bulunmamakla beraber, Hz. Ebu Bekir'in

yöneticiliğine altı ay sonra "biat" etmiş olması, özellikle Hz. Ali taraftarlarınca çok manidar bulunmuş ve Müslümanların yöneticiliğe esas itibarıyla Hz. Ali'nin hakkı olduğuna dair algı ve beklentilerini sürekli canlı tutmuştur. Hz. Ebu Bekir'in yöneticiliğe getirilmesinde, onun ilk Müslüman ve Peygamberin yakın arkadaşı olmasının yanında, Peygamber sonrası yöneticinin kim olacağına dair sert tartışmaların çok büyük bir çatışmaya dönüşmesini önlemek maksadıyla geçici bir çözüm olarak görülmüş olmasının da büyük bir payı vardır. Hz. Ebu Bekir, Peygamber sonrası ilk yönetici olması sebebiyle kendisine "biat" eden sahabilerin "Allah'ın Halifesi" diye hitap etmelerine karşı çıkarak, sadece "Peygamber Halifesi" denilmesinin daha uygun olacağını söylemiştir. Hz. Ebu Bekir, Peygamberin en yakın arkadaşlarından biri olarak, iki ayrı "halifelik" kavram ve algısının ne denli birbirinden farklı olduğuna işaret etmiştir (Bıçak, 2009,233).

Hz. Ebu Bekir'in yöneticiliği, yaklaşık iki yıl sürmüştür. Hz. Ebu Bekir, son günlerinde doğru Ensar ve Muhacirlerin ileri gelenleri bazı sahabilere danışarak onların da düşüncelerini de alarak, kendisinden sonraki yöneticinin Hz. Ömer olması yönünde bir vasiyette bulunmuştur. Peygamberin bile kendisinden sonraki yöneticinin kim olması gerektiğine dair açık ve somut bir vasiyeti olmazken, Hz. Ebu Bekir'in böyle bir vasiyette bulunması, daha sonraki dönemlerde istismar edilerek "saltanat tipi yöneticilik" uygulamalarına ve veliaht tayinlerine dayanak ve gerekçe olarak gösterilmiştir. Hz. Ömer'in yöneticiliğe gelmesinin başlangıcında, önceki yönetici Hz. Ebu Bekir'in vasiyeti vesile olmakla beraber, bu tercihin sahabilerin çoğunluğu tarafından benimsenmiş olması, böyle bir seçimin daha sonraki saltanatçı uygulamalardan oldukça farklı bir mahiyet arz ettiğini gösterir (Avcı, 1998, 541). Hz. Ömer, Hz. Ebu Bekir'in yönetimi sırasında ona müşavirlik yapmış ve zaman zaman vekalet etmiştir. Hz. Ömer, ayrıca

kadılık görevini üstlenerek adalet dağıtma tecrübesine sahip olan bir kişidir. Hz. Ebu Bekir'in, Hz. Ömer'i kendinden sonrası için önermiş olmasında, mevcut yöneticilik liyakat ve ehliyeti çok önemli bir gerekçeyi oluşturmaktadır. Hz. Ömer, kendisine herhangi bir şekilde "halife" denilmesini istemeyerek, "emîrül-mü'minin" denilmesini tercih etmiştir. Ancak, "emiri" olduğu mü'minlere karşı, kaba ve sert bir şekilde davranmak yerine, toplumun genelini ilgilendiren konular olduğu vakit, onları Mescid-i Nebevi'ye çağırır, halka konu hakkında bilgi verdikten sonra, halkın soru sormasını, haklarını aramalarını ve kendisini eleştirmelerini teşvik ederdi. Hz. Ömer'in yöneticiliğinde, mescit veya camiler, sadece bir tapınak ya da namazgâh olarak değil, aynı zamanda toplumsal bir eğitim ve öğretim merkezi olmanın yanında, önemli kararların istişare edilerek alındığı karargâhlar olarak görülürdü. Bundan başka, Hz. Ömer'in görev yerlerine giden valiler ile diğer kamu görevlilerine gitmeden önce valilerin bütün servetlerini kaydettirir, servetlerinde aşırı artışlar olduğu vakit bunları araştırır, gerekirse izah edilemeyen servetlerinin bir kısmına kamu adına el koyardı (Fayda, 2007, 45-49). Hz. Ömer, Hristiyan bir köle tarafından Mescid-i Nebevi'de ağır bir şekilde yaralanması sonucunda, Hz. Ali, Hz. Osman, Sa'd İbni Vakkas, Zübeyr, Talha ve Abdurrahman İbni Avf'ın da içinde bulunduğu altı kişilik bir sahabe grubundan birisinin Müslümanların kendinden sonraki yöneticisi olarak belirlenmesini talep etti (Yiğit, 2007, 438). Aslında, bu kurulda yedinci bir kişi olarak Hz. Ömer'in oğlu Abdullah da bulunmaktaydı. Abdullah, böyle bir göreve layık ve ehil olmasına rağmen, babası Hz. Ömer tarafından yöneticiliğe seçilmemek kaydıyla sadece seçilecek kişiye oy verme davranışıyla kısıtlı olarak heyete dahil edilmiştir (Akt: Kösoğlu, 2013,74). Hz. Peygamberden itibaren Hz.Ebu Bekir ve Hz. Ömer, üst düzey kamu görevliliği ile akçeli işlerde kesinlikle kendi yakınlarına görev vermemeye ve liyakat

ve ehliyet şartlarına aşırı duyarlılık göstermişlerdir.

İslâmiyet'in hızla yayılması ve yeni kültür coğrafyalarının fethedilmesi, Müslümanların daha önceki dönemlere göre, mal ve mülk ile mali durumları ve maddi yaşantılarında dikkate değer ilerlemeler ve artışlar meydana gelmiştir. Buna karşılık, Hz. Ebubekir giderek yoksullaşır, Hz. Ömer eski gömleği içinde vefat eder, Hz. Ali'nin ise eline ne geçiyorsa onu hemen paylaştığı ve dağıttığı görülür. Oysa, Hz. Osman'ın hayatında ve yakınlarının mal varlıklarında çok büyük değişiklikler ve artışlar meydana gelir. Bir kısım tarihçiler tarafından Hz. Osman'ın öldürülmesi sırasında, hazinedarının yüz elli bin dinara ve bir milyon dirheme sahip olduğu, yine aynı kişiye ait Vâdi'l- Kura ve Huneyn'de bulunan köyün ise yüz bin dinar değerinde olduğu ileri sürülmüştür. Hz. Osman, yakınlarına ve kendi kabilesi olan Ümeyyeoğullarına büyük bir zafiyet gösterir ve devlet memurluklarını, özellikle akçeli işleri, herhangi bir liyakat ve ehliyet kaygısı olmaksızın bölüşürler. Meselâ, Kuzey Afrika'nın fethinin tamamlanmasından dolayı merkeze gönderilen ganimetin beşte birlik kısmının tamamını, yakın akrabası ve kâtibi olan Mervan'a verir (Akt: Kösoğlu, 2013, 75).

Hz. Ömer'den sonra Müslümanların yöneticiliğini yapmaya çalışan Hz. Osman'da, kendinden önceki yöneticilerin karizmatik nitelikleri yoktu. Kendi kabilesinden ve yakın akrabalarından kişileri, liyakat ve ehliyet şartlarını armaksızın, kişisel menfaat sağlayıcı üst düzey kamu görevlerine getirmiş olması, mü'minlerin çoğunda büyük bir hayal kırıklığı ve hoşnutsuzluk yaratmıştır. Hz. Osman'ın yöneticiliğinin altıncı yılından itibaren, ensar ve muhacir ile taşradaki insanların yönetime karşı sert muhalefetleri yükselmiş ve iç karışıklıklar giderek şiddetlenmiştir. Hz. Osman'ın, kendi yönetimine karşı yükselen toplumsal muhalefeti anlamaya çalışmak yerine,

bastırmaya ve susturmaya çalışarak, yönetim-
de kalmaya ısrar etmesi ve yönetim anlayışın-
da toplumsal beklentileri karşılayacak nitelikte
tedbirler alamaması, yönetim krizini daha
fazla derinleştirmiş ve sonuçta kendisi de öl-
dürülmüştür (Avcı, 1998, 541).

Hız. Osman'ın vefatında rol oynayan
direnmenin en önemli taraflarını temsil eden
Medine Halkı ile birlikte Mısır ve Kûfe kökenli
direnişçiler, Müslümanların yöneticiliğini Hız.
Ali'nin üstlenmesi gerektiği konusunda yaygın
istek ve talepleri doğrultusunda, ama genel bir
kargaşa içerisinde Hız. Ali'ye "biat" etmişler-
dir. Hız. Ali, Hız. Peygamber'e kâtiplik ve vahiy
kâtipliği yapmış olmakla birlikte, Peygamber
sonrasındaki ilk üç yöneticilerin döneminde
herhangi bir idari görev almadığı gibi bu za-
man içinde yapılan savaşlara da katılmamış,
kendisini daha çok bilimsel faaliyetlere adanmış
bir sahabe olarak dikkat çekmektedir. Sadece,
Hız. Ömer'in Filistin ve Suriye gezileri sırasın-
da Medine'de askeri bir vali olarak görev
yapmıştır. Hız. Osman'ın yöneticiliğe seçimin-
deki heyette yer alan Hız. Ali, Hız. Osman'ın
zamanında cereyan eden bazı karışıklıklara
herhangi bir destek vermemekle beraber, onun
bir kısım yönetim uygulamalarını da yine aynı
heyetin diğer önemli sahabileri olan Zübeyr ve
Talha ile birlikte eleştirme görevini yerine ge-
tirmiştir. Hız. Ali, Hız. Osman'ın, özellikle İslâm
hukuku ile ilgili bazı hükümlerinin tatbik
edilmemesi ve insanlar arasında bir takım
sübjektif ayrımların yapılmasına karşı çıkmış-
tır. Yine, Hız. Ali, Hız. Osman'ın yakın akrabası
olan Şam Valisi Muaviye'yi eleştirdi diye İslâm-
miyet'in yüz akı ve samimiyet timsali bir sa-
habe olan Ebu Zer'i, Rebeze gibi son derece
mahrumiyetli bir yere sürmüş olmasına ise
oldukça tepki göstermiştir (Fırlalı, 1989, 371-
372).

Hız. Osman'ın yönetim tarzı ve yakla-
şımı, zaten Peygamber sonrası bozulan kardeş-
lik hakkı ve hukukunu, daha fazla bir kargaşa
ve fitne ortamına sürüklemiş, yönetimden

memnun olmayan taşralı Müslümanlarla bir-
likte Medine'nin yerlileri de isyan etmişlerdir.
Hız. Ali, isyancıların taşkınlıklarını durdurma-
ya çalışmış olmasına rağmen bir şekilde yakı-
lan fitne ateşinin yangınına durduramamıştır.
Hız. Osman'ın öldürülmesi üzerine, yakın ak-
rabaları olan Ümeyyesoyuna mensup kişiler
Medine'yi terk etmişlerdir. Hız. Ali, kendisine
yapılan yöneticilik teklifini, Müslümanların
dağınıklığını ve parçalanma eğilimlerini kont-
rol altına alabilme ümidiyle kabul etmek mec-
buriyetinde kalmıştır. Hız. Ali'yi yönetimde
zorlayan en önemli sorun, Hız. Osman'ın katil-
lerini bulmak ve yargıya teslim etmektir. Bu
cinayete binlerce kişi katılmış olup, belirli bir
şüpheli kişi ve grup söz konusu değildi. Hatta,
çok sayıda kişi, cinayeti kendilerinin işlediğini
seslendirecek kadar pervasız ve kızgın katil-
lerdi. Şam valisi Muaviye ise "Ali'nin suç orta-
ğı olduğu" gibi ağır bir ithamda bulunmak
suretiyle yeni yönetimi tanımadığını ilan etti
(Fırlalı, 1989, 372-373).

Hız. Ali, Hız. Osman'a isyan eden ve
çok aşırı taşkınlık yapan Kufeli ve Mısırlı as-
kerlerin Medine'den uzaklaşmalarını isteyerek
onları dağıtmak istemiştir. Ancak bu sıralarda,
Muaviye yakınlığı nedeniyle katillerin bir an
önce tespit edilip kısas uygulanması için acele
ediyordu. Yine, başlangıçta Hız. Osman'a mu-
halefet etmede Hız. Ali'nin yanında yer alan
Hız. Ayşe , Zübeyr ve Talha gibi etkili sahabe-
ler de, Hız. Osman'ın katillerinin hâlâ cezalan-
dırılmamış olmasından dolayı Hız. Ali'ye karşı
muhalefet ederek, katilleri cezalandırmak üze-
re Medine üzerine yürüdüler. Öyle anlaşıyor
ki, Hız. Muhammed'in sağlığında yeni dinin
kardeşlik heyecanı ile bastırılmış gibi olunan
Emevi-Hâşimi rekabeti ve çekişmesi, Hız. Os-
man'ın öldürülmesi ile birlikte yeniden can-
lanmaya başlamıştır. Ayrıca, İslâmiyet'in yeni
doğuşu sırasındaki o ağır sorumluluk gerekti-
ren yüklerin ve cefaların zamanı geçmişti.
Şimdi, büyük zenginlikler ve servet ile önemli
mevkii ve makamların paylaşılması

zamanıydı. Hz. Peygamber zamanında, Ümeyyeoğulları'nın reisi Ebu Süfyan, Mekke'nin fethinden sonra Müslüman olma teşebbüsünde bulunmuştu. Bu yüzden, Mekke ve civarında çok eskiden beri bilinen servet sahipliğine ve yüksek statüsüne rağmen, Peygamber zamanında Müslümanların yönetimine katılması ve danışma meclislerine dahil olması söz konusu değildi (Kösoğlu, 2013, 76).

Hz. Osman'ın öldürülmesi sonrasında başlayan karışıklık ve fitne, Hz. Ali'nin iş başına gelmesine rağmen durmamış ve bütün hızıyla devam etmiştir. Muaviye'nin Hz. Osman'ın kanını bahane ederek başlattığı iktidar mücadelesi ile sahabenin bir kısım ileri gelenlerinin katıldığı iç çatışmalar ve savaşlar sonucunda, binlerce Müslüman birbirleri tarafından öldürülmüştür. Hz. Ali de, Müslümanların içinde bulunduğu kanlı fitnenin sonucunda elim bir suikasta kurban gitmiştir. Hz. Ali, ölüm döşeginde iken kendisinden sonraki gelecek olan yöneticiyi tayin etmesi istenmişse de "Hayır! Sizi Resullah'ın bıraktığı gibi bırakıyorum" demek suretiyle herhangi bir isme işaret etmemiştir. Çevresindeki kişilerin, kendisinden sonra oğlu Hasan'a biat edilmesi gerektiği şeklindeki önerilerine ise "Bunu size ne emrederim, ne de yasaklarım; siz daha bilirsiniz" demek suretiyle kendinden sonra kimin yönetici olması gerektiği konusunu doğrudan toplumsal belirleme ve seçime bırakmıştır. Hz. Ali'den sonra Kufeli önde gelen kişilerin girişi ve Medinelilerin desteği ile Hasan'a biat edilmiş ise de, Hasan yönetimden çekilerek, görevi Muaviye'ye devretmiştir (Avcı, 1998, 541). Hasan'ın yönetimi Muaviye'ye devretmesinde, şimdiye kadar ortaya konmuş çok açık ve somut bir etken grubu bulunmamakla beraber, tahmin edilen en önemli neden ise Muaviye'nin Müslümanlar üzerindeki aşırı kutuplaştırıcı ve yıkıcı iktidar oyunları karşısında Hasan'ın, bu şiddetli iktidar oyunlarının bir parçası olmak istemeyişidir.

6. İSLÂMÎ YÖNETİM TARZINDAN BİR SAPMA OLARAK EMEVÎ YÖNETİM TARZI

Hz. Muhammed'in, kendinden sonraki zamanlarda Müslümanların karşılaşacağı yeni durum ve şartlara dair yönetim uygulamaları, daha serbest ve gerçekçi yeni yönetim çözümleri bulmalarına vesile olması bakımından belirli bir yönetim tarzını dayatmadığı anlaşılmaktadır. Kendinin sağlığında sadece dinî bir önder olmayıp, aynı zamanda Müslümanların en üst düzeydeki yöneticisi olma vasfına dayanarak, Mekke'deki ve Medine'deki peygamberlik hayatı üzerinden, vahiy, akıl, bilim ve tecrübe ile bunları referans alan kişilerin danışmanlıkları çerçevesinde son derece "danışmalı ve katılımcı" bir yönetim tarzı sergilemiştir. Peygamberin, Mekke'deki, kendinin tebliğ ettiği dine çok az sayıda inanan insanlar ve çok güçlü müşriklerle olan ilişkileri düzenleyen yönetim ilişkileri, tamamen vahye dayalı bilgiler ve kararlar tarafından şekillenmekteydi. Peygamberin, Medine'deki hayatı, Medine'de mevcut olan çok farklı inanç ve kültürler ile çok farklı olay ve sorunların yaşadığı bir kültür ortamı olarak, Mekke'deki yalın ve tek tip hayata göre, çok değişken ve çeşitlilik gösteren bir yönetim tarzını zorunlu kılmıştır. Belki de, Allah, Hz. Muhammed'in elçiliği ile insanlığa gönderdiği en son din olarak İslâmiyet'in yönetim tarzının nasıl olması gerektiğini bizzat Peygamber'in hayatı üzerinden tatbiki olarak göstermek üzere, Mekke'ye göre çok dinli, çok kültürlü ve çok değişken sorunlu bir yer olarak Medine hayatını bir tür yönetim laboratuvarı gibi kullanmak için "hicret" olgusunu yaşatmış olmalıdır. Bu durumu, Mekke'de ve Medine'de inen âyetler üzerinden de izlemek mümkündür. Mekke'de inen âyetler, mevcut müşrik inancını yıkmak ve Cahiliye toplumunun "atalardan gelen" yanlışlıklarını ve çarpıklıklarını düzeltmek amaçlı âyetlerdir. Buna karşılık, Medine'de inen âyetler ise insan

ve toplum hayatında her daim karşılaşma ihtimali olan çok çeşitli ve farklı olay ve sorunların nasıl çözüleceği ve yönetileceği hakkında bir yönetim tarzı ve kültürü oluşturacak nitelikteki düzenlemelerden ibarettir.

Ne yazık ki, Peygamber'in vefatı sonrasındaki sorunların çözülmesi ve olayların yönetilmesi konusunda ortaya konan düşük performans ile Peygamber sonrasındaki dönemde rol alan yöneticiler ve yönetilenlerin yönetim ilişkilerine dair tutumları, Peygamberin kendi hayatında tatbik ettiği ve ölümünden sonra miras bıraktığı yönetim kültüründen giderek uzaklaştığını göstermektedir. Peygamber sonrasındaki Müslümanların yönetim ilişkileri, çok hızlı bir şekilde İslâmiyet öncesi yönetim kültürlerine gerilemiş ve Müslümanlar, atalarından gördükleri eski sınıfçı ve kabileci yönetim alışkanlıklarına yönelmişlerdir.

Peygamberin hayatını kaybetmesinden sonraki dört büyük sahabenin yönetim dönemleri toplam 29 yıl sürmüştür. Genel olarak Sünni kaynaklar ve geleneksel bakış açısı tarafında, bu 29 yıllık dönem aslına uygun olmayacak şekilde aşırı yüceltilmiş ve Peygamberin hayatında çok iyi dost olan Müslümanların iktidar mücadelesi sırasında ne denli gerilimler ve iç çatışmalar yaşadıkları göz ardı edilmeye çalışılmıştır. Hz. Ebu Bekir ile Hz. Ömer dönemleri, İslâm Peygamberi Hz. Muhammed'in karizmatik liderlik etkisinin gölgesinde geçmiş olmalı ki, kontrol edilemeyecek şekilde çok büyük karışıklıklar meydana gelmemiştir. Bu bağlamda, henüz Peygamberin hatırası çok taze olduğu için onun düşünce ve uygulamaları esas alınmak suretiyle yönetim faaliyetleri sürdürülmeye çalışılmıştır. Oysa, Hz. Osman ile Hz. Ali dönemleri, İslâm tarihinin en sorunlu ve çatışmalı yılları olarak hatırlanmaktadır (Bıçak, 2009, 234). Peygamber torunu Hasan'ın, Muaviye'nin aşırı ısrarı üzerine Müslümanlar arasında kanlı bir iç savaşın çıkmaması için yöneticilikten feragat etmesi ve görevi

Muaviye'ye terk etmesiyle birlikte Müslümanların tarihinde yeni bir dönem başlamış bulunmaktadır. Yönetim tarihi ve bilimi açısından Muaviye döneminin en dikkat çekici yönü, topluma yönetici olmanın, en İslâmî ve doğal şekli olan seçim veya danışmaya dayalı bir yöntem yerine, çok yoğun ve şiddete dayalı siyasi ve askeri bir mücadele sonucunda elde edilmesidir. Bugünkü demokratik düzen içerisindeki bu yöntemin adı, meşru yönetimlerin gayri meşru yollarla el değiştirmesi anlamında "ihtilal" ve "darbedir". Muaviye, Müslümanların ilk beş üst düzey yöneticilerinin tamamının, Hasan da dahil olmak üzere, sınırlı imkanlarla olsa bile belirli bir danışmaya dayalı bir seçilme yöntemine göre belirlenmesine karşılık, Hz. Osman'ın kanını dava etmek suretiyle hiçbir danışma ve katılım olmaksızın tamamen kılıç gücüyle kendini "Allah'ın halifesi" ilan etmiştir. Ayrıca, normal şartlarda kendisini "Allah'ın halifesi" ilan etmekle Hz. Osman'ın kanını dava etmek arasında hiçbir ilişki olmasa da, sırf bu motifi kullanma kurnazlığını ve fırsatçılığını yapan Muaviye, kendinden sonraki "Allah'ın halifesi" olarak oğlu Yezid'i veliaht tayin etmek suretiyle Kur'an'daki teorik İslâm ile Peygamber'in şahsında ve hayatında yaşanmış olan pratik İslâm ile hiçbir ilişkisi olmayan yönetimde "saltanat" olgusunu da geri getirmiş olmaktadır (Yiğit, 1995, 88). Emevilerin, Cahiliye dönemi Arap kültürünü hortlatmalarıyla baş gösteren kabileci, monarşik, siyasi hilafetçilik ve saltanatçı yönetim tarzı, çok sayıda Müslümanın katledilmesiyle gerçekleştirilen tarihin kaydettiği en zalim ve sömürücü bir zorbalık rejimine dönüşmüştür. Böylece, Hz. Peygamber'in kurduğu vahiy merkezli, danışma ve katılıma dayalı, kesinlikle adalet, direnme hakkı, liyakat ve ehliyeti esas alan İslâmî yönetim tarzı, toplumsal ve kültürel zeminini kaybederek, Müslümanların hayatından buharlaşmaya başlamıştır. Emevi yöneticilerinin bu yönetim anlayışlarına ulaşmalarında, fetihlerle genişleyen İslâm coğrafyasındaki özellikle tarihi

Mezopotamya, Roma, Irak, İran, Yemen, Şam ve Mısır bölgelerindeki (Sümer, Asur, Babür, Hind, Sabiilik, Zerdüştlük, Manihizm, Yahudilik, Hristiyanlık, Eski Yunan, Yeni Eflatunculuk gibi) eski dinlerin ve kadim kültürlerin yönetim yapılarını şekillendiren “Tanrı-kral”, “Tanrının oğlu kral” ve “yarı Tanrı kral” şeklindeki motiflerin çok sıklıkla kullanılmasının etkili olduğu anlaşılmaktadır. Peygamber’in hayatta olduğu ve onun karizmasının etkilerinin yer yer devam ettiği beş üst düzey yönetici (Hasan da dahil) zamanında da pek görülmeyen yeryüzü Tanrısı gibi “halife-yönetici” tipinin temeli, Emeviler zamanında ortaya atılmıştır. Emevilerin, Kur’an’daki İslâmiyet’e uymayan böyle bir sapkın yönetim anlayışını topluma dayatmasında yararlandığı iki önemli yöntem dikkat çekmektedir. Bunlardan birincisi, yakın çevresine hak edilmemiş birtakım lütuf ve zenginlikler bağışlamak suretiyle kendilerine tufeyli bir asalak sınıf yaratmış olmalarıdır. İkincisi ise geniş bir Müslüman kitlesi üzerinde de yaygın bir korku kültürü oluşturarak kendi propagandalarını başarıyla uygulamış olmalarıdır. Mesela, Emeviler karısını aldatarak Hasan’ı zehirlettiler; Hüseyin’i Kerbela’da çok vahşi bir şekilde şehit ettiler; Peygamber’in ölümünden 53 yıl sonra Mekke’ye giderek, Kâbe’yi mancınıklarla taşla tutup yangın çıkardılar; Mekke ve Medine’deki Müslümanların canına, malına ve ırzına tasallutta bulundular (Kösoğlu, 2013, 78-79).

Emeviyöneticilerinin, Allah’ın buyruklarına ve Peygamberin emaneti yönetim tarzına aykırı icraatlarını,başlangıçta benimsemeyen ve kendini İslâm davasına adanmış olan kişi ve bir kısım küçük gruplar ise sonradan askeri başarıların arka arkaya gelmesi karşısında, bu istikametteki kendi görüş ve düşüncelerine herhangi bir etkinlik kazandıramamışlardır (McNeill, 2006, 298). Emevi yönetici sınıfının, o çağ ve dönem itibarıyla şaşılacak derecede ileri düzeyde propaganda gücünün olması, cami ve mescit gibi Müslümanların toplanma merkezlerini, birer mabet olmanın çok ötesinde tam

bir siyaset merkezi haline getirmiş olmaları da, bu yöndeki çarpıklığın uzun süre devam etmesine neden olmuştur. Bu bağlamda, Emevi propaganda merkezleri, sürekli olarak “şî-sünnî” çatışmalarını körüklemek suretiyle, özellikle “ehl-i sünnet vel-cemaat” denilen geniş halk yığınlarının saflığından yararlanarak, onlar üzerinden kendi haksız ve hukuksuz yönetimlerine çok büyük bir destek sağlamayı da başarmışlardır.

7. İSLÂMÎ YÖNETİM TARZINDAN SAPMANIN DEVAMI OLARAK ABBASÎ YÖNETİM TARZI

Emevilerin İslâmla ilişkileri, büyük ölçüde bir şirk ve şekil dini tarzındadır. Aslında, özellikle Muaviye ve Yezid’in başlattığı, daha sonradan başta Mervan bin Hakem ve Abdülmelik bin Mervan olmak üzere diğer Mervani kolundan gelen “halifelerin” egemenlik sürdürdüğü Emeviler (Yiğit, 1995, 95), Kur’an’daki İslâmiyetin ve Peygamber’in hayatındaki İslâm’ın içini boşaltarak, bu kavram ve değerlerin içini, tamamen kendi soylarının hükümranlılığı üzerine kurulu olan Arap Cahiliye dönemindeki kendi kabile kültürlerinin malzemeleriyle doldurmuşlardır. Emeviler, Kur’an’daki İslâmiyet’in yönetim faaliyetlerine dair “emirleri” ile Hz. Peygamber’in bilfiil yönetim uygulamalarının “adalet-liyakat ve ehliyet-itaat-direnme hakkı” şeklindeki temel eksenini ortadan kaldırarak, “Emevi asabiyeti-yakın akraba tasallutu-kayıtsız şartsız biat-Halife’nin kararı aslında Allah’ın takdiri” gibi, son derece despotik ve yöneticiyi ilahlaştıran bir yönetim anlayışına dönüştürmüşlerdir.

İslâmiyet öncesi Arap toplumunun en belirgin özelliği olan kabileler arası şiddetli çatışmalar, Peygamber zamanında büyük ölçüde üzeri örtülmüş ya da uykuya yatmış, ancak onun hemen ölümüyle beraber su üstüne çıkmış, Emevilerin yaklaşık bir asır kadar süren iktidarlara boyunca da, çok büyük iç

savaş ve zulümlere konu olacak şekilde yeniden dönmüştür. Emevi yöneticileri, İslâm'ın öngördüğü adil, liyakatlı, ehil, danışmacı ve katılımcı yönetici modeli yerine, Arap ve kabileci bir despotik yönetim yapısı getirdiler. Emeviler zamanında, giderek imtiyazlı bir sınıf haline gelen Araplar, arazi vergisinden muaf oldukları gibi, devletin önemli kademelerinde sadece onlara kamu görevi veriliyor ve savaşlardan elde edilen ganimetlerin aslan payı Araplara aktarılıyordu. Bu bağlamda, genişleyen Müslüman coğrafyasında, özellikle Arap olmayanlar karşısında Arapların, Arap olanlar arasında da iktidar soyluların öncelikli ve imtiyazlı olması, Emevi yönetiminden memnun olmayan çok büyük bir kesimin doğmasına vesile olmuştur. Emevi yönetiminden hoşnutsuzluk duyan kesimlerin önde gelen grupların lider kadrolarının temsil ettiği ve öncülüğünü yaptığı büyük bir iktidar karşıtı propaganda, özellikle Abbasiler tarafından etkili bir örgütlenmeye taşınarak, Müslüman coğrafyadaki Emevi yönetimine son verildi. Böylece, Emeviler Miladi 750'de yıkılarak yerlerine Abbasiler iktidarı ve egemenliği başlamış oldu (Yıldız, 1988, 31). Abbasiler, soy olarak Hz. Peygamber'in akrabaları olma övüncüne sahip olan bir kabiledir. Çok geniş bir kesimin önceki Emevi egemenliğinin zulmüne olan karşılık, eğilimlerini temsil etme iddiasına dayanarak alternatif bir yönetim vaadi ile işbaşına gelmelerine rağmen, Müslüman coğrafyasında başka bir hayal kırıklığına neden oldular. Abbasiler, yönetim anlayışları itibarıyla kendilerini destekleyen çok farklı kesimlerin beklentilerine uygun bir tarz ortaya koymak yerine, önceki Emevilerin adeta devamları gibi bir yönetim uygulaması sergilediler. Hz. Peygamber'e soy olarak yakınlıklarını, Müslüman kitle üzerinde yönetim anlayışlarının temel gerekçesi olarak kullandılar. Bu bağlamda, saltanat sistemini korudular (Avcı, 1998, 542). Ayrıca, liyakat ve ehliyetlerine bakmaksızın sadece kendi iktidarlarını devam ettirmeye yarayacak yakın ve

yandaşlardan meydana gelen yönetimdeki kayırmacılık alışkanlığını devam ettirdiler.

Abbasiler, Emevi iktidarına ve egemenliğine karşı çıkarken, sürekli olarak onların devlet yönetimindeki "mülk-devlet" anlayışlarına karşı çıkmışlar; böylece, Müslüman ahalinin büyük bir kısmında, Hz. Peygamber'in yönetim anlayışına geri dönme beklentilerinin doğmasına ümit olmuşlardı. Abbasi yöneticileri de, "halife" sıfatına sıkı sıkıya bağlı olup, hatta cuma namazlarında Hz. Peygamber'in hırkasını giymek suretiyle toplumun gözü önünde ne kadar dindar olduklarını göstermeye çalışıyorlardı. Bundan başka, Abbasi "halife-yöneticiler", Emevi "halife-yöneticilere" göre, yanlarında ve sarayda daha "âlim"(!), "fâkih"(!) ve "din adamı"(!) bulundurmaya ihmal etmiyorlardı. Aslında, Abbasiler, yerlerini aldıkları Emevi "halife-yöneticiler" gibi dünyevi zihniyet ve eğilimlere sahip oldukları halde, çevreye ve Müslümanlara karşı daha fazla "dindar" ve "zahid" gibi görünme konusunda son derece becerikli kişilerdi.

Bu bağlamda Abbasiler, etkili bir propaganda gücüyle üst düzeydeki yöneticilikler için yeni unvanlar icat ettiler. Bunlar içinde en dikkat çeken yeni unvanlar, halkın diline ve söylemine özellikle çeşitli tarikat ve dini cemaatler üzerinden yerleştirilmiş olan, "Halifullah" (Allah'ın halifesi) unvanı ile "Zillullah-ı fi-l-Arz" (Allah'ın yeryüzündeki gölgesi) unvanlarıdır (Avcı, 1998, 543). Bu tanımlamalar ve sıfatlar, Kur'an'daki İslâmiyet ile Peygamberin tebliğ edip yaşadığı İslâma göre, tam anlamıyla bir şirk ve sapkınlıktır. Bu tür yönetici tanımlamasının zihniyet temeli de, Cahiliye Dönemi Arap kültürü ile bölgedeki kadim çevre kültür sistemlerinin, kendi yönetici ve şeflerinin, Tanrı'nın tüm ya da bir kısım sıfatlarını taşıdıklarına dair algılarıdır. Ancak, bu tür şirk unvanları, Kur'an'daki İslâmiyet ile sonlandırılmak istense de, Abbasi yöneticilerinin ve onlara destek olan besleme aydınlar ile

sözde menfaatperest din adamlarının sayesinde, tarih sahnesine yeniden çıkmış olmaktadır.

Yönetimde, 750-1258 yılları arasında siyasi varlık sürdürmüş olan Abbasilerin “halife-yöneticilerinin” toplam sayısı 37’dir (Yıldız, 1988, 34). Bunlardan ilk yedi tanesi, bilinen Arap kültürü kapsamında yalın ad ve unvanlardan meydana gelmektedir. Oysa, daha sonraki otuz tanesinin isimlerinin önüne “Billah”, “Alellah”, “Lillah”, “Biemrillah”, “Liemrillah” ve “Lidinillah” gibi ek unvanlar eklemişlerdir. Abbasiler, daha önceden “halife-yöneticiler” için “Halifullah” (Allah’ın halifesi) ile “Zillullah-ı fi-l-Arz” (Allah’ın yeryüzündeki gölgesi) gibi, tamamen şirk ve sapkınlık taşıyan yönetici unvanları yetmemiş olmalı ki, bir saltanat hastalığı olarak özel isimlerine ek olarak, gerçekte Allah’ın vahyettiği ve Hz. Muhammed’in tebliğ ettiği Kur’an’daki İslâmiyet’e göre tamamen şirk ve sapkınlık olan sıfatlar almak suretiyle Müslümanları “Allah” ile aldatma eylemini yıllarca sürdürmüşlerdir.

Abbasilerin İslâm dinin içi boşaltılmış kavram ve simgelerinin kullanımıyla üzeri örtülmüş tipik bir Orta-Doğu despotizmini çağrıştıran yönetim anlayışları, 1056 yılında Asyalı bir Türk olan Selçuklu hükümdarı Tuğrul Bey’in Bağdat’ı siyasi denetimi altına almasıyla birlikte, başka bir yönetim formatına dönüşmüştür. Tuğrul Bey, Abbasi “halife-yöneticinin” siyasi ve idari yetkilerini kendi üzerine alırken, “halifelik” sıfatını onun üzerinde bırakarak, sadece dini işler ve işlevler görmesini sağlayan bir yönetim tarzı belirlemiştir. “Halife-yöneticinin”, siyasi ve idari işlerden ve işlevlerden uzaklaştırılması, onu iyice zayıflatmış ve etkisiz bir hale getirmiştir (Bıçak, 2009, 234). Aslında, Tuğrul Bey’in bu iki ayrı işlevi tek bir yöneticiden alarak iki ayrı kuruma dönüştürmesi olgusu, Göktürklerden beri bilinen ancak tarih sahnesine daha sonradan Batı Avrupa’da ortaya çıkan ve “laiklik” olarak adlandırılacak olan “din işleri ile devlet

işlerinin birbirinden ayrılması” anlamındaki yönetim sisteminin en önemli tarihsel uygulama örneklerinden biridir.

1258’de Hulagu yönetiminde Moğolların Bağdat’ı ele geçirmeleri ile birlikte dönemin “halifesi” Müstasım öldürülmüştür. Mısır’da egemenliğini sürdüren Türk kökenli Memluklülerin Sultanı Baybars, Moğolların öldürdüğü son halifenin amcası Mustansır Billah’ı Mısır’a getirterek zaten içi boşaltılmış olan “halifeliği” Mısır’a taşımıştır. Memluklülerin döneminde, “hilafet makamı” tamamen sembolik bir anlama sahip olup, hiçbir şekilde ne bilginler ne de halk tarafından fazla bir ciddiyete alınmamıştır. 1517’de Osmanlı padişahı Yavuz Sultan Selim, kutsal emanetlerle birlikte o zamanın son “halifesi” El-Mütevekkil’i İstanbul’a getirerek “hilafeti” ondan devralır ve kendini “Halifey-i ruyi zemin” Yani “yeryüzünün halifesi” diye tanımlar (Kösoğlu, 2013, 81). Yavuz Sultan Selim’in Mısır seferi sonrasında, içi tamamen boşaltılmış ve simgesel bir değerden öte bir anlam ifade etmeyen “halifeliği” kendi üzerine almasının en önemli nedeni, Doğu’da çatışma ve çekişme içerisinde bulunduğu kendi gibi Türk kökenli Şah İsmail’in (yani Şah Hatayi’nin) Anadolu’daki Türk boylarını kültürel olarak etkileme gücünü kırmak için olmalıdır. Yavuz Sultan Selim, askeri ve fiziki olarak Şah İsmail’i büyük ölçüde etkisiz bir hâle getirmiştir. Ancak, Türk kültürünü temsil etme bakımından kozmopolit Osmanlı yönetimine göre, Şah İsmail’in Türk halkına daha yakın gelmesi nedeniyle kültür ve psikolojik olarak egemenliğini kıramamıştır. Yavuz Sultan Selim, Şah İsmail’in Doğu’daki Türkler üzerindeki kültürel etkisini hafifletmek ve yönetimdeki manevi gücünü artırmak amacıyla “hilafet” zırhına bürünme ihtiyacı hissetmiş olmalıdır.

Kaynakça:

- ASLAN, Recep** (2014), "İstişarenin Önemi ve Hz.Peygamber'in Uygulamalarından Örnekler", Anemon, Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2 Sayı:1 Haziran: 2014, ss.223-241
- AVCI, Casim** (1998), "Hilâfet" maddesi, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, Cilt:17, ss. 539-546, İstanbul
- BIÇAK, Ayhan** (2009), Türk Düşüncesi I, Kökenler, Dergah Yayınları:429, İstanbul
- BİLGİSEVEN, Amiran Kurtkan** (1985), Din Sosyolojisi, Filiz Kitabevi, İstanbul
- BİLGİSEVEN, Amiran Kurtkan** (1990), Türkiye'de Sosyal Çözülme Tehlikeleri, Filiz Kitabevi, İstanbul
- Cevdet Paşa, Ahmet** (1966), Kısas-ı Enbiya ve Tevarih-i Hulefa, C.1, İstanbul
- EROĞLU, Feyzullah** (2013), Davranış Bilimleri, 13. Basım, Beta Yayınları :2998, İstanbul
- FAYDA, Mustafa** (1993), "Cahiliye" maddesi, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, Cilt:7, ss.17-19, İstanbul
- FAYDA, Mustafa** (2007), "Ömer" maddesi, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, Cilt:34, ss.44-51
- FIĞLALI, Ethem Ruhi** (1989), "Ali" maddesi, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, Cilt:2, ss.370-373
- İBN-İ HALDUN** (2004), Mukaddime (Çev. Halil Kendir) Birinci Cilt, Yeni Şafak Kültür Armağanı, İstanbul
- KÖSOĞLU, Nevzat** (2013), Hukuka Bağlılık Açısından Eski Türkler'de- İslâm'da ve Osmanlı'da Devlet, 3.Basım, Ötüken Neşriyat Yayın Nu:361, İstanbul
- KURTKAN, Amiran** (1977), Sosyolojik >Açıdan Tasavvuf ve Laiklik, Kutsun Yayınevi, İstanbul
- NİYAZİ, Mehmet** (2013), İslâm Devlet Felsefesi, 9. Basım, Ötüken Neşriyat, Yayın Nu:210, İstanbul
- KUTUP, SEYYİD** (1971), İslâm'da Sosyal Adalet, Çev. Yaşar Tunagör- Adnan Mansur, 4.Baskı , Çağaloğlu Yayınları No:11, İstanbul, s.16)
- MCNEILL, William H.** (2006), Dünya Tarihi (Çev. Alâeddin Şenel), 11.Baskı, İmge Kitabevi Yayınları, İstanbul
- MERDİN, Sadettin** (2012), Ahiretin İmkânı ve İsbatı Başlangıçtan Sonsuza, Ozan Yayıncılık, İstanbul
- ÖZBAY, Adem; Reca, Ö.Faruk** (2009), Hz. Ali'nin Liderlik Sırları ve Hitabet Sanatı, Tutku Yayınevi, Ankara
- SEZEN, Yümni** (2015), "Medine Sözleşmesi mi Medine Beyannamesi mi?" <http://www.yenicaggazetesi.com.tr/konuk-kalem-prof-dr-yumni-sezen-98210h.html>; Erişim Tarihi: 02.04.2015
- UĞUR, Mücteba** (1979), Hicri 1. Asırda İslâm Toplumunu, Çağrı Yayınları, Özlem Kardeşler Matbaası, İstanbul
- ÜNAL, Sadettin** (2001), "Kâbe" maddesi, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, Cilt:24, s.19, İstanbul
- TABATABAİ, Muhammed Hüseyin**, "Eski Cahiliye Dönemi ve İslâm" <http://www.islamkutuphanesi.com/turkcekitap/online/eski%20cahiliye%20donemi%20ve%20islam/> (erişim tarihi:18.03.2015).
- YAZIR, Muhammed Hamdi** (1979), Hak Dini Kur'an Dili, Türkçe Tefsir, Cilt:3, Eser Neşriyat ve Dağıtım.
- YILDIZ, Hakkı Dursun** (1988), "Abbasiler" maddesi, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, Cilt:1, ss.31-48, İstanbul
- YİĞİT, İsmail** (2007), "Osman" maddesi, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, Cilt:33, ss.438-443
- YİĞİT, İsmail** (1995), "Emeviler" maddesi, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, Cilt:11, ss.87-104
- <http://www.frmtr.com/fizik/5474872-isik-kirilmesi-nedir-ne-demek-tanimi-anlami.html>; erişim tarihi:13.03.2015
- <http://www.fizikbilimi.gen.tr/isigin-kirilmesi/>; erişim tarihi:13.03.2015

Devlet Yönetimi ve Entelektüel Akıl

-İstişareden kaçıp safâhata dalmak!-

Mesut MEZKİT*

mesutmezkit@gmail.com

Öz

Yönetim, yöneten ile yönetileni birbirine yaklaştıran, bu iki tabakanın yakınlığını tesis eden adil bir sistemi esas alır. Alt ve üst tabaka arasındaki geçişkenlik nitelik yönünden orta tabakanın “şişmanlığına” bağlıdır. *Obezite* bir şişmanlık olarak da tanımlanan bu husus, orta kesimin çokluğunu ifade içindir. Üst ile alt tabaka arasındaki şişmanlık zayıflarsa hatta *anorokcia*’ya dönüşürse, bu cemiyetin yönetilemezliği şöyle dursun; artık burada adil bir idareden bahsedilemez. Alttakiler aleyhine dönüşen şişmanlama, üst tabakaların milletten koptuğunu gösterir. Böylesi bir durum yönetimin aleyhine bir hareketin oluşmasına zemin hazırlayacağı muhakkaktır. İşçi ve benzeri hareketlerin hak arama mücadelelerinden öte fakir zengin uçurumundaki aşırı açılma, halk hareketlerinin başka ideolojilere kayma tehlikesini de beraberinde getirecektir. Zadeğan sınıfın hakimiyeti marabalaşmayı kökleştireceğinden idare edenlerin keskin bir muhalefetle karşılaşacağı tabii bir sonuçtur. Bu makalede bahsedilen yönetim sistemine karşılık gelecek olan entelektüel akıl ve kaliteli bir yönetimin varlığını teşkil eden istişare mekanizmasının öneminden bahsedilecektir.

Anahtar Kelimler: Yönetim, adalet, adil, entelektüel, istişare, işçi hareketi, yönetim geleneği, filozof, Nuşirevan,

State Management and Intellectual Mind

-Ignoring consultation and enjoying debauchery!-

Abstract

Government makes lower and higher layers of society closer to each other and provides close relationship between these layers in a fair approach. This transition between lower and higher layers depend on the “*fatness*” of middle layer. This term also defined as obesity is used to clarify the muchness of middle layer. If this layers between lower and higher layer loses weight or even turns into *anorakcia*, these society can not be managed and no one can mention about a fair management here. If this fatness goes towards to lower layer, this means that higher layers of society are distincted from other parts of society. This kind if situation clearly leads to anti governmental movements. Besides labour class' seeking for fair treatment, this increased gap between lower and higher layers leads society to look for different ideologic movements. If noble class rule, slavery will become more common and due to this situation, governors will face certain rebellious acts. In this article, importance of consultation mechanism will be taken into hand which also proves the existence of intellectual mind and high quality management.

Keywords: Management, justice, fair, intellectual, consultation, labour movement, management tradition, philosophy, Nuşirevan.

* Ziraat Yük. Müh./Yazar/Çal Tapu Müdür Yardımcısı mesutmezkit@gmail.com

1.GİRİŞ: YÖNETİMDE ALT VE ÜST TABAKA ARASINDAKİ GEÇİŞGENLİK / SEYYALİYET

Yönetim geleneği devlet tecrübesini deruhte etmiş milletin kılcal damarlarındaki adalet duygusudur. Adil devlet mekanizmasının çarklarını nitelikli birliğe dönüştüren zihni alt yapıyı teşkil eden entelektüel bir akıl, medeniyet inşasında asıldır.

Yönetim yöneten ile yönetileni birbirine yaklaştıran, bu iki tabakanın yakınlığını tesis eden adil bir sistemi esas alır. Alt ve üst tabaka arasındaki geçişkenlik nitelik yönünden orta tabakanın “şişmanlığına” bağlıdır. *Obezite* bir şişmanlık olarak da tanımlanan bu husus, orta kesimin çokluğunu ifade içindir. Üst ile alt tabaka arasındaki şişmanlık zayıflarsa hatta *anorokcia*’ya dönüşürse, bu cemiyetin yönetilemezliği şöyle dursun; artık burada adil bir yönetimden bahsedilemez. Alttakiler aleyhine dönüşen şişmanlama, üst tabakaların millettan koptuğunu gösterir. Böylesi bir durum yönetimin aleyhine bir hareketin oluşmasına zemin hazırlayacağı muhakkaktır. Bahsi geçen yönetilememelik, işçi ve benzeri hareketlerin hak arama mücadelelerinden öte fakir zengin uçurumundaki aşırı açılmaya sebep olacak; bu da halk hareketlerinin başka ideolojilere kayma tehlikesini de beraberinde getirecektir. Zadegan sınıfın hakimiyeti marabalaşmayı kökleştireceğinden idare edenlerin keskin bir muhalefetle karşılaşacağı tabii bir sonuçtur.

1.1.Emanetin Ehline Verilmesi:

Yönetim işine talip olanların ehil olması, yönetilenin mukadderatına yön verme açısından önem arz etmektedir. Ehil yönetici, yani emanete ehil şahsiyet, “hizmet muvaffak olsun da varsın bizim yerimiz caminin pabuçluğu olsun” serlevhasına müdrik demektir. Daha özü, himmet isteyenin hizmete talip olması; gayret etmesi, ehil görenlere karşı azim

ve cehdinin zirvede olması demektir. Nitekim Kur’an-ı Kerim’de, yönetim ehline tevdi edilmesine matuf birçok ayet-i kerime mevcuttur. İşte emanetin yani yönetimin ehil kimseye verilmesi ile ilgili ayeti kerimeler:

Ehil yönetici için: “....eğer bazınız bazısına emanet bırakırsa, kendisine emanet bırakılan kimse emaneti sahibine versin ve Rabbi olan Allah’a saygılı olsun....” (Bakara, 283), “Yine onlar (Mü’minler) ki, emanetlerine ve ahitlerine riayet ederler” (Mü’minûn, 8) “Allah, size emanetleri ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor. Gerçekten Allah, size ne güzel öğüt veriyor. Allah, her şeyi işitiyor, her şeyi biliyor” (Nisa, 58). “(Mü’minler) emanetlerine ve ahitlerine riayet edenlerdir” (Meâric, 32)

Yönetilenler için: “Ey iman edenler! Allah’a itaat edin, peygambere itaat edin, sizden olan yöneticilere de; sonra bir şeyde anlaşmazlığa düşerseniz, onu Allah’a ve Peygamberine götürün, eğer Allah’a ve ahiret gününe gerçekten iman ediyorsanız; bu hem daha hayırlı, hem de sonuç alma bakımından daha güzeldir” (Nisa,59).

Ehil yöneticinin nasıl olması gerektiği emrediliyor: “ Onlar Rablerinin davetini kabul ederler ve canı gönülden destek verir ve dayanışma içinde bulunurlar; işlerini aralarında danışarak yürütürler; kendilerine verdiğimiz rızıklardan infak ederler” (Şûra, 38). Ne olmaması gerektiğini, eğer yönetilenlerin idaresini hakkaniyetle yerine getiremediğinde nasıl muamele göreceği hususu belirtilmektedir: “Bir zorbalıkla karşılaştıklarında yekvücut olup kendilerini savunurlar”(Şûra 39).

Devlet yönetiminin temeli olan yönetim ve organizasyonda rehberimiz Peygamber Efendimiz (sav)’dir. Peygamber Efendimiz (sav), “Hiçbir gölgenin olmadığı kıyamet günü Allah-u Teâlâ yedi sınıf kimseyi arşın gölgesinde barındıracaktır” (Buhari, Ezan: 660) buyurmuş ve bu yedi sınıftan birincisini Adil

devlet başkanını zikretmiştir. Ve yine Peygamber Efendimiz (sav), şu hadis-i şerifleriyle nasıl bir mesuliyet dahilinde hareket edileceğini beyan etmişlerdir: “Hepiniz çobansınız. Hepiniz yönetiminiz altında olanlardan sorumlusunuz. Yönetici, emri altında olanların çobanıdır. Erkek ailesinin çobanıdır. Kadın, kocasının evinin ve çocuklarının çobanıdır. Hepiniz çobansınız ve hepiniz yönetiminiz altında olanlardan sorumlusunuz”(Buhari, Cuma: 893; Müslim, Adil İmam: 4828).

2. ENTELEKTÜEL AKIL VE İŞTİŞARE

Yönetim felsefesinin esasını teşkil eden husus, yönetici mevkiidekilerin sorumluluk sahibi olmasıdır. “Sorumluluk, kendiliğinden oluşa indirgenemeyen sebeplilik bağı sayesinde ancak anlaşılabilir ve gerçek bir değer kazanır” (Topçu; 2012, 97). Mesuliyet, fert ile sıkı sıkıya bağlantılıdır. Bunu ortadan kaldırmak veya azaltmak, kişilik sahibi ferdin de sona ermesi anlamına gelir (Topçu, 2012, 101). Entelektüel bir sorumluluk, değişime katkı sağlar; ivme kazandırır. Dolayısıyla geçmişi muhafaza ettirmeye yönelik bir sebeplilik rabitasıdır. Sorumluluk yükleneceklerin ise vasıflı daha doğrusu âkil ve akıllı olması elzemdir. Bundan kastettiğimiz şey, yöneticilerin ve istişari mekanizmayı meydana getiren mütefekkir, mümeyyiz, münevver, mütebahhir bir entelektüel üst aklın mevcudiyetinin icbarıdır.

Devlet yönetiminde, üstün vasıflı insanların yani entelektüellerin ya da Eflatun’un Devlet’in de ifade ettiği gibi filozofların yönetim kademesinde olmadıkları müddetçe devletin istikrarı mümkün değildir. Analiz hakimiyeti olmayan bir yöneticinin yönettiği insanların adalet hissine hitap etmesi düşünülemez. İstikrarın temel unsuru **entelektüel** akıl, nitelikli bilgiyi esas alan “âlim”, “yüksek kültür sahibi”, “şahsiyetli” “entelektüel” (Eroğlu, /www. eskisehirturkocagi. org, 2015)

şahsiyetlerde bulunur. İlhan Ayverdi, Misalli Büyük Türkçe Sözlük ‘ünde (Nakl.: Eroğlu, 2005,861), bütün alanlarda zihin hâkimiyetini ileri süren, bilgide gerçeğin, ahlakta doğruluğun ancak nitelikli bilgi ile belirlenebileceğini savunan, fikrî meselelerle uğraşan ve yüksek kültür sahibi şahsiyet olarak tarif eder Entelektüel’i. Entelektüel şahsiyette, nitelikli bilgi sahibi olmak esastır. Bu çerçevede, güçlü ve etkili bir entelektüel grubunun varlığı, bu toplumlarda, başta siyasi ve iktisadi iktidarlar olmak üzere, her tür yönetim ilişkilerinin, nispeten bilime, akla, adalete, eşitlik ve doğruluğa uygun bir şekilde yürütülmesinde, çok önemli bir referans çerçevesi teşkil etmiştir (Eroğlu, www.eskisehirturkocagi.org, 2015).

Entelektüel şahsiyetli kişilerin yokluğu ya da kıtlığı o şahsiyetleri neşv-ü nema bulacağı vasatın ve iklimin olmaması, kaht-ı rical diye nitelenebilecek bir yönetimin peydahlanmasına sebeptir. Haksızlığa kaşı durabilen vakur, diklenmeyen, ama dik durmayı adaleti gereği gören; bunu da şahsiyetli bir müşavir kadrosunun neticesinde meydana çıkaran kişinin varlığı ile söz konusudur.

2.1.Şahsiyet

Şahsiyetli insanı Cenab-ı Hakk, “Eşref-i mahluk” olarak nitelemiştir. Beşeri, “şahsiyet” olmaya hazırlayan ‘bilme ve öğrenme’ safhaları, aynı zamanda hür ve bağımsız bir kişilik yapısıyla bütünleşmek suretiyle Allah’a “kul olmanın” da, en önemli zihniyet alt yapısını oluşturur. Allah, yeryüzünde potansiyel “halife” olarak yaratmış olduğu her insanın, kendinden başka kimseye “kulluk” etmeden, sadece kendine “kul” olan irade-i cüziyye ile hareket eden bir şahsiyet olmasını murat etmektedir. Şahsiyetli kişinin kendi kabiliyeti nispetinde, içtimai ve tabii çevreye yarar sağlayacak tarzda yaşanan hayata katılması arzu edilir ve arzusunun uygulanabilirliği ölçüsünde bir anlam ifade eder. İnsanlar için Allah’ın yeryüzündeki “halifesi” olmak

vasfının gerçekleşmesi, büyük ölçüde insanın “aklını kullanmasına, tefekkür etmesine, aynı zamanda münferit hareket kabiliyetiyle sahip üretici ve müteşebbis ruhlu bir şahsiyet yapısından geçmektedir (Eroğlu, 2015, 13).

Şahsiyet, yönetim vazifesini üstlenen kişinin en belirgin özelliğidir. İstisari organların ana zemini olan şahsiyet, tutarlı bir tavır ve davranış ile bir anlam ifade eder. Bu da nitelikli insanın varlığı ile mümkündür. Şahsiyet sahibi insanın ilk vasfı, hayatını kurallara bağlamış, naslara (dogme) sahip demektir. Kendinde ve hareketlerinde bazı temel değişmezleri olmayan ve bunu hayatında tatbik etmeyen kişioğluna karakter adamı denilemez. Ancak bize, benliğinin dışında bir takım naslar veren insana da inanmıyoruz. Hak ve hakikat adamı, bize kendi dışında birçok hareket imkânlarını gösterecek, kendi varlığında ise bir tek hareket kaidesi takip ettiğini yaşamış bir nas halinde yine kendi hareketleriyle (Topçu, 2011, 230) ispat edecektir. Kendi dışında çok olan yaşayışların ilmi ile amel etmeyi öğütleyecek, kendi nefsinde uyguladığı bir hayat kaidesinin telkini edecek kişiyi vasıflı şahsiyet diye tanımlayabiliriz. Bu usul ve esasları hayatına mal eden kişi rehber şahsiyettir.

İkinci olarak şahsiyetli insan, “kendi benliğinin farkında olması ve ona bağlı bütün hareketler üzerinde hürriyete sahip bulunmasıdır” der Nurettin Topçu (2011, 214). Ve devamla şu hususları ifade eder: “ Benliğimizin bağlandığı hareketler, merkezi o benliğe gömülü olduğu halde onu, gittikçe genişleyen daireler halinde kuşatan aileye, millete, insanlığa ve sonsuzluğa doğru dal budak salmıştır. Benliğimizin asıl yapısını teşkil eden bu ruhi unsurlar, halde yaşadıklarımızdan ibaret değildir. Bizi tastamam karakterlendiren ve benliğimizi meydana getiren, halde yaşadığımız ruhi yapıdan ziyade, mâzimizi teşkil eden ve her taraftan gelerek bizim şahsi tarihimize bağlanan eskiye ait ruhi unsurlardır. Maziden gelerek halimizi harekete geçiren bu ruh

kuvvetleri, gelmiş oldukları hızla orantılı olarak istikbâlin hayatını meydana getirirler.”

Kişinin içinde yok olduğu, onunla hemhâlleştiği tarih ne kadar genişse, onun şahsiyeti o kadar büyüktür, o nispette kuvvetlidir. Kendine referans kabul ettiği tarih ne kadar darsa, red anlayışını hayatın merkezine almışsa şahsiyeti de o kadar küçüktür, o derece zayıftır. Geçmiş zamana ait hâtıralara bağlılığı bulunmayan hayvanlarda, daima hali yaşayan çocuklarda bu yüzden şahsiyet aranmaz (Topçu, 2011, 214-215).

Kendi medeniyetimizde aradığımız şahsiyette, tarihimiz saklı olmalı, onunla yoğrulmalı, red politikasına inat kişiliğinde, seciyesinde onu yok etmelidir. Yani varlığını tarihine mal etmeli, irtibatsızlığı kabul etmemeli. Tarih ile varlığını aynileştirmelidir. Şahsiyet, milletlerin mâzisini teşkil eden hareketlerdir. Tarihi eserler ve mütefekkirler, onun temel taşlarıdır. Geçmiş, ataya, o da Kosova’nın kahramanına ve Yıldırım Han’a, bağlanır. Bunların ruhu ise Yunus’larla Alpaslan’lardan geçerek Hazreti Muhammed (sav)’e kadar uzanan zincirin, bize daha yakın bulunan alakalarını teşkil ederler. Bizim bu atalarımızın varlığı, geçmişten ibaret bir bütün teşkil ederek bizim ruhumuz, bizim dimağımız olmuştur. Millet, bu büyük dimağın, böyle büyük bir ruhun adıdır. Ve biz, millet hayatında her yeni ihtiyaca cevap ararken bütün eski bilgiler yeni ihtiyaçlara cevap olurlar. Tebrizli Şemsettin olmasaydı Mevlana olmazdı. Gazali, olgunluk devresinde Fâremidli’nin meyvası oldu. Büyük Ömer (ra) Hazreti Muhammed (SAV)’in aşkıyle bulunduğu zirveye ulaşmıştı. Nihayet Kur’an-ı Kerim’in ilahi hikmeti, İslam cemaatinin ruhuna Peygamber Efendimizin örnek hayatıyla tesir ediyor (Topçu, 2011, 215- 216).

Şahsiyet bozukluğuna mazisizliğin numunesi olan hasta şair Tevfik Fikret’in “âti çıkınca ortaya mâzi silinmeli” safsatası, oğlunu İslam’dan Amerikalı papaz kılıklı şahsiyete

savuruverdi. Bu hâli, şahsiyetsizlik, mazi ile âti arasındaki irtibatsızlığın neticesidir.

3. DEVLETİ SEÇKİNLER VE FİLOZOFLAR YÖNETMELİ

İnsanların nasıl bir hayat yaşayacakları, yani nerede, ne durumda, hangi konum ve şartlarda bulunacaklarını tayin eden temel süreç, onların nerede, ne durumda, hangi konumda ve şartlarda bulunmayı hak etmeleri ve layık olmalarıyla ilgilidir (Eroğlu, 2015,14).

Beşer fıtratı, kolaydan tarafa evrilme temayülündedir. Hak etmeden, layık olduğunu göstermeden hedeflere varmak düşüncesi-ne sahiptir. Bu sebepten insanlar, varlığına herhangi bir katma değer katmadıkları yer ve konumda oldukları vakit, emeksiz kazanç ve imkânlardan dolayı şımarmak suretiyle olmaları gerektiği çizgiden sapmakta ve yoldan çıkmaktadırlar. Hz. Âdem (as)’ın cennetten çıkarılma metaforu aslında, bunu remz içindir. Hiç kuşkusuz, Allah, insanların ilk vatanı olan cennette, zaaf göstererek yasak ağaca yaklaşacaklarını biliyordu. Allah’ın böyle bir deneme cennetinden muradı, emek vermeden ve hak etmeden hazır nimetlerden dolayı insanların hak ve doğru yoldan ayrılacaklarını bizzat kendi davranışları üzerinden onların algılamalarına bırakmaktı. Bu yüzden, insanların, her ne sıfatla ve hangi gerekçeyle olursa olsun, içinde yer aldıkları her türlü yer ve konumu hak etmiş olmaları beklenir. Ayrıca, insanlar içerisinde bir şekilde yer aldıkları yönetim ilişkilerine, “adalet”, “yetenek”, “bilgi ve beceri”, “danışma ve katılım”, “hukuk ve ahlak”, “itaat”, “yapıcı eleştiri ve itiraz etme hakkı”, “müzakere ve müşavere” gibi temel yönetim ilke ve kuralları ekseninde, katkı ve destek sağlamalıdır (Eroğlu, 2015: 15).

Hak ve hakikat adamı yönetici sınıfın seçkinler ve filozoflardan olması demek, nitelik ve liyakat esas alınması demektir. Entelektüel şahsiyetli seçkin yönetici sınıf, kişisel çıkar gözetmeden, hak, hakikat ve adalet

değerlerinin etkisiyle zayıfları savunan, her türlü haksızlığa ve ahlaksızlığa karşı çıkan; ayrıca, hiçbir otoriteye boyun eğmeyen ve hatta meydan okuyan kimselerdir (Nakl.: Eroğlu, Said, 1995, 23). Sıradan bir kişilikten farklı olarak, “şahsiyet”, yetenek ve bilgi gibi kişilerin diğer niteliklerinin yanında, yüksek ahlak değerlerine de sahip olduğu için, içinde yaşadığı toplumun temel yapısına ve değerlerine duyarlı, fakat aynı zamanda toplumundaki kötü eğilimlere ve bozulmalara karşı dirençli olan kimsedir. Büyük şahsiyetin, temel karakteri, toplumuna kişisel hesap ve çıkarlarının üzerinde faydalı olmakla birlikte, hiçbir zaman fedakârlık ve ülkücülük tavrından vazgeçmemiş olması halidir. İşte, toplumları kötü eğilimlerden ve bozulmalardan koruyacak, onları doğruluk ve iyilik üzerine yükseltecek olanlar, varlıklarıyla büyük bir şahsiyet olmayı başarmış olan entelektüel kimselerdir (Nakl.: Eroğlu, Özakpınar, 1997, 28-31). Seçkin yönetici sınıfın vasfı, entelektüel olmaya dair niteliklerdir. Düşünce yönünden seçkin ve filozofça yönetim sergilemek anlamındaki bir sevk ve idareci şahsiyet, yaşadığı hayattaki davranış ve tutumların çoğunu, biyo-sosyolojik kökenli davranışlar veya sıradan alışkanlıklar yerine, kendi zihin süreçleri üzerinden ortaya koyduğu duygu ve düşünce eksenli bir hareket tarzı oluşturur. Halbuki, sıradan ve ortalama bir insanın davranış ve tutumlarının kaynağı, çoğunlukla kendi bedeni ve içerisinde yaşadığı sosyal çevrenin harici etkileridir. Buna karşılık, seçkin ve filozofça hareket kabiliyetine sahip kimseler ise tavır ve hareketlerinin ilham kaynağı olarak, kendi değer yargılarını ve zihni donanımını ilmek ilmek işleyen hareketi esas alırlar (Eroğlu, www.eskisehirturkocagi.org, 2015). Fikri ve zihni hareketinde, toplumun, tabiatın ve insanlığın temel meseleleri ve değerleri ile sürekli olarak meşgul olmak, belli başlı ekonomik, sosyal, siyasi, askeri ve ekolojik meseleler karşısında, eleştireci bir tavır takılabilmek ve duruş sergileyebilmektir (Dereli, 1974, 29). Dolayısıyla bahsedilen seçilmiş ve

hikmeti arayan adam, hak ve hakikate iman eden ve düşünen insandır. İman eden ve düşünen insan, yaşadığı hayatın mana ve gayesine yönelir; o mana ve gaye çerçevesinde tasarımlar ve düşünür; bu tasarımlar ve düşünceler ölçüsüyle kendi tavır ve hareketlerini tayin eder (Topçu, 2005, 56). Hak ve hakikat adamında ilmi zihniyet yeterlidir ve aç gözlü bir davranış sergilemez. Eğer seçkin ve hikmet adamından mahrum ülkeler olursa, gerek yönetim ilişkilerinde ve gerekse karar alma merkezlerinde, yapıcı ve üretici bir zihni faaliyetler ile beslenmezler ve desteklenmezler. Bu da telafisi mümkün olmayan çok büyük hataların ortaya çıkmasına sebep olur.

3.1. Filozof Kral ve Felsefi Akıl

Eflatun'un Devlet isimli eserinde mevzuumuza ışık tutabilecek bir konuşma geçmektedir.

Bu konuşma şöyledir:

-Devletimizde filozoflar kral olmadıkça ya da şimdi 'yöneticilerimiz, krallarımız' dediğimiz kişiler felsefe işini ciddiyetle ve layıkıyla üstlenmedikçe; siyasi güçle felsefi akıl birleşmedikçe sevgili Glaucon, ne devletimiz için ne de sanırım insan soyu için dertlere bir durak olabilir. Yine bu olana dek, kuramda açıkladığımız bu yapı, olabilirliğin sınırları içinde asla uygulamaya konamayacak ve gün ışığı göremeyecektir. Benim o kadar uzun süredir açıkça söylemekten çekindiğim şey, buydu. Çünkü çok çelişkili bir söz olacağını görmüştüm. Özel hayat için de kamusal hayat için de başka bir mutluluk yolu olmadığını görmek, kolay değil. Bu sözlerim üzerine Glaucon dedi ki:

-Ortaya böyle bir söz attıktan sonra, sonra, aydınlarımızın arasından -deyim yerinde ise- hemen giysilerini üzerlerinden çıkarıp soyuncak ki ellerine gelen ilk silahı kapıp olanca güçleriyle sana saldıracak, korkunç davranışlarda bulunmaya hazır büyük bir toplulukça saldırıya uğramaya hazırlıklı olmalısın. Bir de onlara karşı kendini savunmaz ve saldırılarından kurtulamazsan, çekmek zorunda olacağın

ceza, hor görülmek ve alay edilmek olacak gerçekten. -(...)

-Mademki böyle güçlü bir bağlaşıklık öneriyorsun, bunu denemeliyim. Ve sanırım bu zorunlu. Eğer sözünü ettiğin saldırganlardan kurtulmak zorundaysak, "filozoflar" demekle kimleri kastettiğimizi, kimler için "yönetici olmaları gerekir" demeye cüret ettiğimizi, o saldırganlara açıklamalıyız. Bunlar açıkça ayırt edildiğinde, sözünü ettiğimiz kişilerin asıl doğalarının, felsefe öğrenime ve siyasi liderliğe uygun olduğunu; buna karşılık diğer kişilere de felsefeyi rahat bırakıp liderine bağlı olmanın yakıştığını göstererek, kendimizi savunmamız mümkün olacaktır" (Eflatun, 2014, 188-189).

Mevcut yönetimin felsefi alt yapısının olmadığını ifade etmek, entelektüel üst akıldan mahrum olduğunu beyan etmek, hakkı teslim etmemek anlamına gelebilecek bir haldir ki; bu da kul hakkına girer.

4. İŞTİŞÂRE VE BAL: İKİSİ ARSASINDA NASIL BİR İLİŞKİ VAR?

Yeni bir Türkiye için, yeni bir Dünya ve Kainat ideali için bilgi ve hikmeti kendine dert edinenler için; küçük beyinleri değil "kızıl elmayı" kucaklayan bir topluluk için istişare, gelecek inşasında; asıldır..

Şu ayeti kerimeler, müşaverecinin önemine temas etmektedir: "...İşlerini aralarında danışarak yürütürler..." (Şûra, 38) ve " O vakit Allah'tan bir rahmet ile onlara yumuşak davrandın! Şayet, sen kaba, katı yürekli olsaydın, hiç şüphesiz etrafından dağılıp giderlerdi. Şu halde, onları affet, bağışlanmaları için dua et, iş hakkında onlara danış. Kararını verdiğin zaman da artık Allah'a dayanıp güven. Çünkü, Allah kendisine dayanıp güvenenleri sever"(Âl-i İmran, 159) buyrulmaktadır.

Arı, bal nimetini biz insanlara şifa vermesi için çiçek özlerinden damıtarak

muhteşem bir gıda olarak soframıza girme vasıtasıdır. Bal özü için hangi çiçeklere konulacağı kendisine belletilmiştir, arıya. Ahenk içinde bütün çiçeklerden öz toplayarak şifa kaynağı balın dönüşümü nasıl bir mucize olduğu izahtan varestedir. Muhteşem bal gıdasının seyrine müdahale edilmediği sürece safiyetini koruyarak şifa dağıtmaya, insanlığın maddi gıdasını almasına imkân sağlayacaktır. Maddi gıdasını alan insanın maneviyatı da kavi olacaktır.

İstişare, bir mesele hakkında doğruya ulaşmak, meşveret ederek hedefe varmaktır. Mütefekkir, mütehasıs, mütebahhir, müme-yiz, münevver, ehil istişare kurulunun fikirlerinden doğruya vuslattır; müşavere. Yani “çeşitli görüşlere başvurmak suretiyle doğruyu elde etmek veya ona yaklaşımlarının çeşitli çiçeklerden gerekli malzemeyi alıp işledikten sonra ortaya çıkardığı balın kovanda olması gibi” (Şamil İslam Ansiklopedisi, 2000, 183) sonu, tad verici bir yoldur. Lezizdir, müşavere-nin neticesi. Tabii, “öz”ün safiyeti muhafaza edilmiş ise. Yüce Kitabımız “İş hususunda onlarla müşavere et” (Al-i İmran, 3/159); “On-ların işleri aralarında istişare iledir” (Şûra, 42/38) kati emriyle “emr-i bi'l mâ'ruf nehy-i anil münker” umdesiyle inananların yolu çizilmiştir.

Müşavere-den kastın bir medeniyet inşasına zemin hazırlamaktır. Temeli sağlam atmaktır, meşveretin aslı. Hadiselere daha geniş açıdan bakabilmektir. Cihan şümul vazife müdrük olabilmektir, istişare. Yerli (toprak) ve millî (dinî) duruşu muhkemleştirip; beyaz doru atın hızını alarak ileriye fırlaması gibi bütün insanlığa Hakikat'i götürmektir, istişare.

İstişare meclisinin ehl-i havas olması (ilmî, tecrübe anlamında), işin ehline verilmesinde çok mühim amil (faktör) olduğu hakikattir. Bunun için İslam Medeniyeti'nin temelini oluşturan istişareye çok önem

atfedilmiştir. Peygamberimiz (sav) bütün işle-rini bu usul üzere hayata geçirmiştir. Aleyhe bile olsa. Neticede mes'uliyet, o topluluğa ait olacaktır. İstişarenin olmadığı yerde enaniyet hakimdir. Tek adamlık var demektir. Her şeyi ondan beklemek hastalık belirtisidir. “Küçük olsun benim olsun” fikri meşveret meclisleri-nin olmadığını ya da keyfiyetini yitirmiş cemi-yet ve cemaatin varlığına delâlettir. Medeniyet telâkkimiz, bunu daima red ederek; olabile-cek yanlışlıkları en aza indirmiştir. Müşavere-nin “ene”ye dönüşmesi sefahat alâmetidir.

4.1.Uhud Şavaşı ve İstişarenin Sonucuna Katlanma

Uhud savaşında Peygamberimiz, savaş taktiği için müşavere etti ve Müslümanlardan savaş hususundaki görüşlerini kendilerine bildirmelerini istedi. Hz Hamza (ra) başta olmak üzere bir takım ileri gelen sahabelerle gençler, Medine dışında düşmanı karşılama yönündeki fikir beyan ettiler:

“ Ya Rasûlullah! Bizi düşmanlarımızın karşısına çıkar! Bizim onlardan korktuğumuzu ve zayıf olduğumuzu anlamasınlar”(Köksal, 2005, 120) dediler.

Ve devam ettiler: “Yüce Allah bizi Bedir günü üç yüz küsur kişilik bir cemaatle onlara muzaffer kıldı. Bu gün ise daha çok saydı kişileriz”(Köksal, 2005, 120).

Hatta Hz. Hamza (ra); “Sana Kitabı indirmiş olan Allah’a yemin ederim ki, şu kılı-cımla Medine dışında Kureyş müşrikleriyle çarpışmadıkça bir şey yemeyeceğim” dedi (Köksal, 2005, 121). Ancak peygamberimiz ve önde gelen sahabeler Medine de müdafaa yapılmasını; yani şehir savaşından yanaydılar. Buna karşılık meşveret meclisindeki çoğunluk savaşın Medine dışında yapılmasına karar verince Peygamberimiz buna uydu. Her ne kadar sonradan genç sahabeler ikazlar netice-sinde hata ettiklerinin farkına vardılarsa da Peygamberimiz (sav) istişarenin neticesinden dönülemeyeceğini ve sonucun ne olursa olsun ekser görüşe katılmak gerekliliğini beyan ederek şöyle buyurmuşlardır: “Bir peygamber

zırhını giydikten sonra, müşriklerle karşılaşmadıkça, savaşmadıkça ve Allah onunla düşmanları arasındaki hükmü vermedikçe, zırhını sırtından çıkartıp yere koyması layık olmaz" (Köksal, 2005, 121). İstişarenin hükmünü uygulamadaki kararlılığın tezahürüdür, bu dik duruş. Gelecekteki olabilecekleri bile bile. Korkulan, her an olabilecek bir menfi sonucun önceden ifade edilmesidir.

Ancak, Peygamberimiz (sav), karşı görüşte olmasına rağmen çoğunluğun aldığı kararın neticesini Müslümanların lehine çevirmenin stratejisi yapmaktan da geri durmadı ve stratejik bir karar ile Uhud savaşında 50 kişilik piyade okçuların üzerine Abdullah b. Cübeyrr'i kumandan tayin ederek onlara şu kesin talimatı verdi: "Şu yerinizden sakın ayrılmayınız. Bizi kuşların kapıştığını görseniz de, bizim düşmanları bozup hezimete uğrattığımız görseniz de, size haber göndermedikçe sakın yerinizden ayrılmayınız." (Köksal, 2005, 159) Savaşın, Müslümanların lehine döndüğünü gören 50 kişilik sahabe savaşçılar, yedi kişinin dışındakiler dünyalık kaygısına düştüler ve netice kaybedilen savaş ve şehitler..

4.2. Sefih Hayata Rücû..

Esas itibarıyla burada Peygamberimizin (sav) korktuğu dünyaya meyil ve cahiliye devri adetleri. Yani sefih hayata rücû..

Sefahatin göstergesi dünya nimeti değildir.. Dünyaya dalıp asıl vazifeye bigane kalmaktır..

Sefahat, sefih, görüş ve düşüncede heva ve hevese uymak, akıl ile değil zevk ile hareket etmektedir.

İbn-i Haldun'un Mukaddime isimli kitabında "Kabilelerin Devlet Olmalarının Önündeki Engelin Lükse ve Safahata Dalmaları Olduğu Hakkında" başlıklı on sekizinci faslında safahat girdabını şöyle tanımlar: "Onların çocukları ve torunları da bu bolluk içinde yaşarlar ve asabiyetlerini korumak için yapılması gerekli işlerle ilgilenmezler. Öyle ki bu onlarda artık yeni

bir tür ahlak ve tabiat haline gelir. Birbirini takip eden kuşaklarla birlikte asabiyetleri, cesaret ve yiğitlikleri daha da zayıflar ve nihayet, içinde daldıkları lüks ve sefahatin derecesine göre hükümdarlık(devlet olma) emelleriyle birlikte bu özelliklerinin de yok olup gitmesine seyirci kalırlar. Evet, lüks ve sefahat içinde yaşamak üstünlük ve galibiyeti sağlayacak olan asabiyeti ortadan kaldırır. Asabiyet yok olunca da, bir kabile, ulaşmak istediği hedeflere ulaşmamasın bir yana, kendisini korumaktan da aciz kalır ve başkaları onu kendisine tabi kılar." (Haldun, 2004, 191) İstişareden kaçan, müşavere etmeyi zul kabul eden bir zihniyet; artık, kapalı kapılar arkasında "yeni duruma" uyum sağlayarak liyakatı "es" geçmeye başlayacaktır.

Büyük devlet adamı Nizamülmülk'ün 922 sene evvelki şu endişeleri ve tespitleri dikkat çekicidir: "Veziri kifayetsiz olduğu zaman padişah gafil davranıp divandan bir amil yerine iki, üç, beş, yedi ve hatta otuz amil (eken: iş yapan) tayin etmemelidir. Bugün, hiçbir yeteneği olmayan adamın üzerinde on iş birden mevcuttur. Başka bir işi gözüne kestirirse onu da almak ister; kendisine 'Gümüşi başka bir maden cevherine çevirmek gerekiyor' deseler, 'Çeviririm' der ve işi ona verirler. Bu adamın işin ehli olup olmadığını, kifayetli mi değil mi, bilgisi, muameleyi tecrübesi ile yürütüp yürütemeyeceğini, üzerine aldığı bu kadar çeşitli işi başarıp başaramayacağını düşünmezler. Buna mukabil kifayetli, güçlü, lâıyk, mutemet be mütehassıs elemanları işten mahrum ederek, evlerinde boş oturmaya mecbur bırakırlar. Dirayetsiz, meçhul ve ne idüğü belirsiz bir kişinin üzerine bu kadar işin neden verildiğini, buna karşılık herkes tarafından başarısı bilinen, soylu ve mutemet kişinin boş doluşmasını kimse anlayamaz. Özellikle hizmetleriyle devlette hak sahibi olmuş, yaptıkları beğenilmiş, liyakati görülmüş kişiler, muattal ve mahrum bırakılmışlardır" (Nizamülmülk, 2011, 18)

5. ADALET VE SORUMLULUK

İstişare zincirinin kopması sefahat girdabına sürüklenmek demektir. Sefahat maddeci zihniyeti hâkim kılar. Maddeci zihniyet, kapitalist fikrin her safhada egemen olması anlamına gelmektedir. Kapitalist fikrin hükümran olduğu yerde zayıfın ezilmesi kaçınılmazdır. Bezirgânlığın adaleti olmaz. Güçlünün zayıfı köleleştirmesi ana gaye haline gelir. Bunun neticesinde adalet duygusu zayıflar ya da yok olur. Artık her “yerin” bir hâkimi vardır. O yerin hâkimi mevcut konumunu korumak uğruna istişareyi terk edip safahata dalma pahasına küçük hesapların peşinde canhıraş koşacaktır, artık.

“Hukukta eşitliği gözetmek, zulmü bırakmak ve hakkı sahibine vermek”(Esen, 1993,119) anlamında kullanılan *Adl veya adalet*; kartopu gibi adâletsizliğin zulme dönüşmesi karşısında: “De ki; Rabb’ım adaleti emretti” (7/29) emri ilâhisi hükümsüz kalırsa başta kim olursa olsun zulme ortaktır. Halbuki Kur’an-ı Kerim’de “Ey iman edenler, Allah için adaleti ayakta tutup, gözetilen şahitler olun. Bir topluluğa olan öfkeniz, sizi adaletsizliğe götürmesin. Adaletli olun. Bu takvaya daha yakındır” (5/8). Bu anlamda, ahlaki açıdan yönetim adaleti, yönetim sisteminin içinde yer alan her bir insanı, doğuştan insan olmak bakımından birbirlerine karşı ilkece “eşit” saymak ve özellikle hakların kullanımı açısından herkese iyilik yapmak ve hiç kimseye hak etmediği bir zararı vermemektir (Eroğlu, 2015, 17). Kıstas bellidir. Makamın küçüğü büyüğü yoktur. Bulunulan her makam, sorumluluğu icap ettirir. Hangi makam sahibi zulüm ederse zalimdir. Zulmün en büyüğü “adâletsiz” tutumdur. Liyakatı esas almayan “ben yaptım oldu” anlayışıdır. Bunların tedavisi ve telafisi yoktur. Onun için Peygamberimiz (sav) bir hadis-i şeriflerinde şöyle buyurmaktadır: “Devlet başkanının adaletle ve hak gözeterek bir gün hükmetmesi, bir sene Allah yolunda gazadan daha iyidir” (Müslim /2564)

sorumluluğun icabıdır. Devlet ise, her konumda idare eden, temsil vazifesini ifa ile görevli kişidir.

Sorumluluğu esas alan bir asırda bilginin gücü daha da önem kazanmaktadır (Mezkit, 2005: 77). Dolayısıyla, bilgi toplumu, kesinlikle sorumluluğa dayalı bir düzen olacaktır (Drucker, 1994: 141). İnisiyatif, sorumluluk almak ile mümkündür. Adaletin temeli de yöneticilerin, mesuliyet sahibi olmasından geçer. Sorumluluk, sorumluluk almakla, yani âdil olma niyetini açığa vurma ile mümkündür. Adil idareci, eşitlikçi bir yönetim ve organizasyonu değil; âdil bir idareyi esas alır. Adil idare, tesânüdü ana eksen yaparak, dayanışma ruhunu temsil eder. Adil idarede gücü nispetinde bir sorumluluk asıldır. Karşılıklılık prensibince adil bir yönetimden adalet beklenebilir. Adalet, eşitlik ve karşılıklılık esasına dayanır. Bu ilke de dayanışmadan doğar. Dayanışmayı meydana getiren sözleşmeye göre, şartlar bütün fertler için aynıdır. Böyle olunca adalet, sadece sosyal nizamı güvenlik altına alma endişesi taşıyan ve üzerinde uzlaşma sağlanmış bu sözleşmeye uymayı ifade etmektedir. Adaletin kendisinde icra yeteneği yoktur. İyi kurulmuş bir dayanışmanın şartı olması sebebiyle eşitlik, kendi varlığını sağlamak için adalete başvurur. Burada adalet, gerçek bir hareket değil, fakat bütün fertlerin menfaatini gözetten bir hesaptır. Adaleti kanun teminat altına alır. Lakin şekli bir adalet ve saf, sade bir eşitlik, insanın vicdanına karşıdır. Kanun, ahlaka ve ‘adalete aykırı’ olabilir. Bu “adalete aykırı” sözünün üzerinde duralım: Bu demektir ki, şekli adalet, gerçek adalet değildir. Zayıfın kuvvetliden dilediği adaletin ötesinde, yani dağıtılıp verilen adaletin ötesinde onu tesis eden, hatta sade ve basit bir eşitliğin sınırlarını da aşan bir hareket vardır. Zira adalet, kanun tarafından tesis edilmez. Kanun, adaleti fertlere dağıtır. Aslında en güçlülerin elinde bir araç olan kanun, adaletsiz ve despot olabilir, hatta böyle olmayı isteyebilir de. Eğer adalet diye bir

şey var ise insanlık bunu, evrensel sorumluluk iradesine sahip olanlarla birlikte kendi nefislerinin esiri olarak diğer fertleri istismar etmeye çalışan hükümdar ve zorbalara bıkıp usanmadan karşı çıkanlara borçludur. (Topçu, 2012, 102-103).

Unutulmaması icap eden şey şudur: Devletin gerçek varoluş sebebi sadece adaleti yerine getirmek değildir. Devletin, merhameti ve en geniş şekliyle mesuliyeti meydan getirmesi gerekmektedir. Bu işleri en iyi şekilde yerine getirebilen, getirebilecek devlet sistemleri ise *mutlakîyet ve oligarşidir* (Topçu, 2012, 104).

5.1. Nüşirevan Adaleti

Peygamber Efendimizin (SAV) dünyaya geldiği yıllarda İran Sasani İmparatorluğu'nun başında hükümdar olarak Nüşirevan vardır. Asıl ismi "Hüsrev" dir. Bu zat adaletiyle ün yapmıştır. Nüşirevan Müslüman değildi. Peygamber Efendimiz (SAV)'in, Müslüman olmadan ölmesine üzüldüğü bir kimseydi. Sadece İranlılar değil komşu ülke insanları dahi onun adaletine hayran kalmışlardır. Kırk dokuz sene hükümdarlık yapmıştır...

Nüşirevan, o yıllarda hayli güçlü olan Göktürk Hakanı'nın kızıyla evlenmiştir. Bu evlilikten peş peşe üç kız dünyaya gelir ki, İslam tarihinin en önemli şahsiyetlerinden olurlar. Hazreti Ömer (ra) döneminde yıkılan Sasani İmparatorluğu'na mensup önemli kişiler esir olarak Medine'ye getirilir. Aralarında Nüşirevan'ın kızları da vardır. Anneleri Türk Hakanı'nın kızı, babaları da İran hükümdarı olan bu narin kızlara Hazreti Ömer kıyamaz. Eshab-ı Kiram'dan üç ünlü zatın çocuklarıyla evlendirir.

Adaletiyle şöhret bulmuş ve tarihe adil hükümdar olarak geçmiş olan İranlı Nüşirevan, tahta çıktığı ilk yıllarda halkına karşı son derece zalimane bir tutum içindeymiş. Öylesine gaddar ve insafsızca bir yöntem

göstermiş ki, halkı adeta canından bezdirmiş. Üstelik zevk-ü sefasına düşkün olup, korkunç harcamalar ve aşırı israf içinde sürdürdüğü saltanatla halkından tamamen kopmuş, en ufak bir ses çıkaran olursa cezalandırmış.

Saltanatın ilk yıllarında böyle halkına zulmeden ve onları adeta inim inim inleten Nüşirevan, maiyeti ile beraber bir gün ava çıkmıştı. Yanında gayet zeki ve halkın durumuna içten içe üzülen veziri de vardı. Bir süre avlandıktan sonra bir ara veziri ile beraber diğer adamlarını yanından ayrılarak bir suyun başına vardı. Atından indi. Orada bir müddet istirahatata çekildi. Onlar orada istirahat ederlerken iki tane baykuş gelip yakınlarına bir yere konarak ötmeye başladılar. Öylesine ötüyorlardı ki ister istemez Nüşirevan'ın dikkatini çekti. Baykuşların bu nağmeleri hoşuna gidince vezirine seslendi.

- Ey vezirim! Şu kuşların dilinden anlıyor olsaydık da konuştuklarını bilseydik. Kim bilir neler konuşuyorlardır. Zeki vezire halkın içinde bulunduğu durumu anlatabilmek için bir fırsat doğmuştu. Nüşirevan'a dedi ki:

- Sultanım! Ben kuşların ne dediklerini biliyorum. Eğer müsaadeniz olursa ve beni bağışlar iseniz bu kuşların neler konuştuklarını anladığımı kadarıyla size bildireyim.

Nüşirevan hayretle:

- Pekiyi, anlat bakalım, gazabımdan emin olabilirsin.

Bunun üzerine vezir:

- Bu kuşlar bir tanesi diğerinin kızını oğluna istiyor. Öbürü ise işi biraz naza çekerek, senin oğluna kızımı veririm fakat başlık parası olarak bir harabe isterim diyor. Bu böyle deyince kızı oğluna isteyen gayet memnun bir şekilde başımızda Nüşirevan gibi bir hükümdar varken ben sana bir değil on tane bile harabe veririm. Yeter ki sen kızını oğluma ver diyor. İşte sultanım kuşların konuştuklarından benim anlayabildiğim bundan ibaret.

Vezirin böyle söylemesi üzerine Nüşirevan hiçbir şey demedi. Ama vezirin ne

demek istediğini çok iyi anladı. Memleketin ve halkın şu anda içinde bulunduğu durumu veziri ince bir üslup ile anlatmıştı. Saraya döndüklerinde bu durumu inceden inceye bütün detaylarıyla düşündü. Gerçekten veziri doğru söylüyordu. O andan itibaren ahvalini değiştirdi. Halkını gözeten, onlara destek olan son derece adil bir hükümdar oldu. Ölünceye dek halkını adaletle yönetti. Hükümdar Nuşirevan, hastalanmış, ölüm döşğine yatmıştı. Evlâtlarını toplayıp onlara vasiyetlerini söylemeye başladığında, içlerinden biri:

-Baba, senin derdine hiçbir çare bulunmaz mı? Nuşirevan:

-Olmaz olur mu? Her derdin bir çaresi vardır. Benim derdimin devası ise, viranede öten baykuşun etidir. Eğer ülkemde bir harabede öten baykuş bulur, bana getirirseniz derdimin çaresi bulunmuştur, diye esrarlı bir cevap verdi.

Bir virane bulamazlar!..

Hükümdarın oğulları bu işe sevindiler. Dört yoldan İran'ın her yanında virane aramaya başladılar. Fakat ne kadar aradırlarsa bulamadılar. Çünkü hükümdar milletine o kadar hizmet etmişti ki, ülkenin hiçbir yerinde, kendi haline terk edilmiş bir virane bulmak imkânsız hale gelmişti.

Hükümdarın çocukları, babalarına üzülerken bir virane bulamadıklarını söylediler. Nuşirevan, zaten bulamayacaklarını daha önceden biliyordu. Onların haline gülümseyerek 579 senesinde son nefesini verdi...

Nuşirevan öldüğünde tabutu bütün memleketi dolaştırılarak kimin hakkı varsa alsın diye tellal bağırılmış olmasına rağmen, bir kimse çıkıp da benim ondan şöyle bir alacağım vardı dememiştir. Bir memleketin idarecisi müşrik bile olsa, şayet adil ise o memleket ayakta kalır. Fakat idareci Müslüman da olsa şayet adil değilse, halkına zulmediyorsa ayakta kalamaz.

Peygamber efendimiz; Ben, âdil sultan zamânında dünyâya geldim buyurarak onun

adâletini övmüştür. Fakat ne yazık ki, Resûlullah Efendimizin İslâmiyeti tebliğinden önce öldüğünden, adaletiyle meşhur bu hükümdara iman nasip olmamıştır. Resûlullah Efendimiz imansız gittiklerine üzüldüğü isimler arasında Nuşirevan'ı da saymışlardır...(Bursevi, 2014, 49-50).

6. SONUÇ

Sonuç olarak, idareye talip olanlar, hikmet sahibi olmalıdırlar. Hak ve hakikati arayan idareci mefkuresine müdrik olmalıdırlar. Müşavir kadrosunun neticeyi “bal”a dönüştürecek bilgiye ve bilgeliğe hükmetmesi icap eder. Dilsiz şeytan hükmünde olmaması için dik duruş sergilemelidirler. İdaresi altındakilerini ne pahasına olursa olsun adaletle yönetmelidir. Bunu, felsefi arka planı olan bir şahsiyetçilikle ele almalıdır. Adil yönetici, her alanda, haksız ve yersiz zorbalıklara meydan vermemelidir. Adil olmasına adaletsizlikle yol açabilecek tavırlara karşı bir direnme ahlağı koymalı; ne pahasına olursa olsun derin güç ve iktidar sahiplerine karşı hiç “eyvallah etmeyen ülkücü” bir duruşu temsil etmeli “hiçbir kınayıcının kınamasından korkmadan” ve çekinmeden iman ettiği gibi yaşamalı; her zaman “Hakkı ve sabrı tavsiye eden” bir önder olmalı; dünyanın neresinde zulme uğrayan Türk, Müslüman, başka insanlar ve diğer canlılar varsa onların derdiyle hemhâl olmalı; her türlü şartlarda “Hak, Hakikat ve Adalet” sevdası ile iletişimde bulunduğu bütün insanlara “iyiliği emretmeli ve kötülükten sakındırmalıdır” (Eroğlu, www.eskisehirturkocagi.org/10.05.2015).

Devleti yönetmeye talip olanlar “İsyan” etmelidir. Adaletsizliğe İsyan... Hukuk-suzluğa İsyan... Adil olamamaya İsyan... Entelektüel duruş sergilememeye İsyan... Muhafazakâr Değişim'i hayata geçirememeye İsyan... “İsyan bir değişimdir, ferdin önüne kendi kurtuluşuyla aynıymışçasına âlemin kurtuluşunu koyarak ondan evrensel bir so-

rumluluğun ağır yükünü taşımak ve bundan zorunlu olarak doğan sosyal inkılabı kendi içinde harlamak üzere alemin tarihi ve bugünkü sonsuzluğuna iştirak etmesini ister. Kendisinin ve herkesin selameti için kendini kurban etmiş olarak ölmek ihtirasıyla yanıp tutuşmaktadır” (Topçu, 2012, 208).

Kaynakça

AYVERDİ, İlhan(2005) : Misalli Büyük Türkçe Sözlük, Kubbealtı Neşriyatı, İstanbul

BURSEVİ, İsmail Hakkı (2014) : Rûhu’l - Beyan’dan Kıssalar ve Hisseler, Muallim, Yayınları, İstanbul

DERELİ, Toker (1974) : Aydınlar, Sendika hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi, İstanbul Üniversitesi:1923, İstanbul

DRUCKER, Peter F. (1995) : (Terc.: Fikret Üçcan), Gelecek İçin Yönetim, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul

EFLATUN (2014) : Devlet, Akvaryum Yayınları, İstanbul

EROĞLU, Feyzullah (2015) : “Entelektüel Tavrı ve Yönetim İlişkileri” <http://www.eskisehirturkocagi.org/kose-yazisi/entelektuel-tavir-ve-yonetim-iliskileri/10.05.2015:15.00>

EROĞLU, Feyzullah (2015) : “Kur’an’daki İslamiyetin Yönetim Düşüncesi”, Yeni Fikir Dergisi, Aydın

EROĞLU, Feyzullah (2009) : Davranış Bilimleri, Genişletilmiş 9. Bası, Beta Yayınları: 2048

ESEN, Adem (1993) : Sosyal Siyaset Açısından İslâm’da Ücret Kavramı, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara

HALDUN, İbn-i, (2004) : Mukaddime, Cilt: 1, Yeni Şafak Yayınları, İstanbul,

KÖKSAL, Mustafa Asım (2005) : İslam Tarihi, Cilt:4 Gerçek Hayat Dergisi Kültür Yayınları, İstanbul,

MEZKİT, Mesut (2005) : Muhafazakar Değişim, Yeni Fikir Dergisi Yayınları (YFD), Aydın

NİZAMÜLMÜLK (2011) : Siyasetname, Dergah Yayınları, İstanbul

ÖZAKPINAR, Yılmaz (1997): Batılılaşma Me-selesi ve Mümtaz Turhan, 2. Baskı, Kubbealtı Neşriyat :50, İstanbul

SAİD, Edward (1995) : Entelektüel, Sürgün, Marjinal, Yabancı, (Çev. Tuncay Birkan), Ayrıntı Yayınları:119, İstanbul

ŞAMİL İslam Ansiklopedisi (2000) : İstişare Maddesi, Cilt: 4, Akit Yayınları, İstanbul

TOPÇU, Nurettin (2002): İslam ve İnsan, Mevlana ve Tasavvuf, Dergâh Yayınları:173, İstanbul

TOPÇU, Nurettin, Yarınki Türkiye, Dergah yayınları, İstanbul, 2011

TOPÇU, Nurettin, İsyan Ahlakı, Dergah Yayınları, İstanbul, 2012

Televizyondaki “Kadınlık”-“Erkeklik” İdeali ve Yeniden Üretilen Roller

Hüsamettin İNAÇ*
husamettininac@yahoo.com

Emel ÇOKOĞULLAR**
emelcokogullar@hotmail.com

Öz

Gündelik yaşamda kitle iletişim araçlarının, toplumsal cinsiyet rollerinin aktarımında etkili olduğu bilinmektedir. Kitle iletişim araçları arasında yer alan televizyon ise bu aktarım sürecinde oldukça etkin bir rol üstlenmektedir. Türkiye’deki televizyon programlarına özelde gündüz kuşağı programlarına bakıldığında zaman en çok izlenen programlar arasında yer alan evlilik programları, programa katılan adaylar ve adaylara gelen talipler aracılığıyla toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretilmesine neden olmaktadır. Bu tür programlarda “kadınlık”, ev ve ev ile ilgili rollerle tanımlanırken; “erkeklik”, özellikle “güç” ile ilişkilendirilmekte, erkeklerden duygularını gizlemeleri ve koşullar ne kadar kötü olursa olsun “zayıf” olarak kodlanan kadını korumaları beklenmektedir.

Anahtar kelimeler: Evlilik Programları, Frankfurt Okulu, Gündüz Kuşağı, Kitle İletişim Araçları, Kültür Endüstrisi.

The Ideal Of “Manhood”-“Womanhood” On Television And The Reproduced Roles

Abstract

The mass media in daily life is effective in transporting the roles of social gender. As a part of this mass media television has a capacity to shape this process of transporting. In Turkey for the TV programs telecasting during the day zone in particular, the wedding, marriage and matchmaking programs are most popular ones which led to reproduce the social gender identity by means of both candidates and the aspirant meeting with the candidate. In such a kind of programs, while “womanhood” is identified with home and the roles of home, “manhood” is restricted especially with the ‘strength’ and expected to hide their feelings and protect the woman attributed as ‘weak’ anyhow.

Keywords: Marriage Programs, Frankfurt School, Day Zone, Mass Media, Cultural Industry.

*Prof. Dr., Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, husamettininac@yahoo.com

**Arş. Grv., Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, emelcokogullar@hotmail.com

1.GİRİŞ

“Adı size ne kadar tanıdık gelirse gelsin, hikaye anlatıcısının hayatımızda hiçbir hükmü yok. Çoktan uzaklaştı bizden, gittikçe de uzaklaşıyor... Bir şeyi layıkıyla hikaye edebilen insanlara gittikçe daha az rastlıyoruz artık. Birisi hikaye dinlemek istediğini söylediğinde utanıp sıkılanlara ise gittikçe daha çok. Sanki kesinlikle bizim olan, kaybetmeyeceğimizden emin olduğumuz melekelerimizden biri, deneyimlerimizi paylaşma yeteneğimiz elimizden alınmış gibi. Bunun nedenlerinden biri apaçık ortada: Deneyim değer kaybetti. Üstelik, daha da kaybedeceğe, dipsiz bir uçuruma düşeceğe benziyor.”(Benjamin, 2001: 77).

Kitle iletişim araçlarının, bireysel ve toplumsal yaşamın her anını şekillendirdiği ve her geçen gün ile birlikte bu şekillendirme çabasının belirginlik kazandığı bilinmektedir. Yirminci yüzyılın getirdiği hızlı ve yoğun teknolojik gelişmelerin de kitle iletişim araçlarının gündelik yaşamımızdaki yerini genişlettiği bilinen bir diğer gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Televizyon, bu kitle iletişim araçları arasında belki de en yaygın etkiye sahip olan olarak her evin en özel köşesindeki yerini almış görünmektedir. “Eğlendirici”, “ağrı kesici”, “israf diyarı”, “yalnızların yoldaşı”, “aptal kutusu”, “beyaz gürültü”, “zaman hırsızı”, “dünyaya açılan pencere” gibi (Mutlu, 1999: 11) pek çok şekilde adlandırılan televizyon, Türkiye’de de özellikle kullanımının kolaylığı ve maliyetinin nispeten düşük olması nedeniyle toplumun farklı kesimlerinin yaşamının en azından herhangi bir evresinde mutlaka tanışmak zorunda kaldığı bir icat olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de özellikle 1990’lı yıllarda âdeta büyüsü altında kalınan televizyon, günümüzde de sahip olduğu ya da kitleler tarafından kendisine bahşedilen bu büyüyü korumaya devam etmektedir.¹ Nitekim televizyon,

pek çok insanın hayatında oldukça önemli bir yere sahiptir. Televizyona verilen bu önem, televizyonu kendi başına sorunlu bir alana hapsedmemekle birlikte ticari kaygıların ön planda tutulması nedeniyle birbirinin oldukça benzeri olan program türleri ile bakış açısının sınırlanması ve gerçekliğin aktarıldığı iddiası televizyonu bu manada sorunlu bir araca dönüştürebilmektedir (Şimşek, 2006: 51). Geniş kitleleri, ekranından gönderdiği mesajlar aracılığıyla etkileyebilmekte ve izleyici, belirli tekrarlarla gönderilen mesaja gösterdiği itaat nispetinde kendisini bu mesajla uyumlu hale getirme çabası içerisine girmektedir. Bu mesaj bazen herhangi bir konuya dair “püf noktası” veya “yararlı bilgi” ile ilgili olurken; bazen de mevcut sorunun çözüme kavuşturulabilmesi için zorunlu olarak sahip olunması/satın alınması/tüketilmesi gereken nesne ile ilgili olmaktadır. İzleyici, yaşamını kolaylaştırabilme ya da “doğru” olanı yapabilme adına bahsi geçen bu “püf noktaları”na göre yaşamını düzenlemektedir. Televizyon ekranı karşısında geçirilen zaman ile orantılı olarak da Morgan’ın (1986) belirttiği “homojenleşme” adı verilen süreç de başlamaktadır.

“Homojenleşme”, özellikle belirli rollerin aktarılması ile hedef kitlelerde arzu edilen değişimin gerçekleşmesinin ardından görünür hale gelmektedir. Yaşamdan hikâyeler, canlı örneklerin mağduriyetleri ve mutlulukları üzerinden ele alınarak “cinsiyete uygun rol temsilcileri” ve “sorumluluk alanları” tanımlamaları yapılmaktadır. Hedef kitleler, aktarılan kodları çoğunlukla bir gerçeklik algısı içerisinde kendi yaşamına uyarlamakta ve ekrandan gönderilen mesajların gerçekliğini çoğunlukla sorgulamadan kabul etmektedir. Takip eden süreç, koşulsuz kabullenmeyi de beraberinde getirmekte ve bu kabullenme, toplumsal yapının yer yer katılaşmış, kemikleşmiş dokuları tarafından desteklenmektedir.

Ataerkinin öngördüğü doğrultuda, bireylere nasıl birer kadın ve erkek olmaları gerektiğine dair rol modellerini sunarak bu rol modellerin içselleştirilme ve yeniden üretilme sürecinde rol alan televizyon programları, izleyenlere kendi gündelik yaşamında pek de yabancı olmadıkları davranış kalıpları sunmaktadır. Örneğin toplumda var olan kadınlık-erkeklik rolleri, toplumsal yapının değişime ve

¹ Pierre Bourdieu, *Pratik Nedenler* adlı çalışmasında televizyonun 1990’lı yıllarda geniş bir izleyici kitlesine ulaşabilmek için izlediği stratejilerden bahsetmiştir. Bkz. Pierre Bourdieu, *Pratik Nedenler*, Çev. Hülya Uğur Tanrıöver, Hil Yayınları, İstanbul, 2000. Ayrıca yine bkz. Roger Silverstone, *The Message of Television: Myth and Narrative in Contemporary Culture*, Heinemann, London, 1981; Roger Silverstone, *Television and Everyday Life*, Routledge, London, 1994; Neil Postman, *Televizyon Öldüren Eğlence Gösteri Çağında Kamusal Söylem*, Çev. Osman Akinhay, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1994.

dönüşüme elverişli olmayan algı dünyasına işaret etmektedir. Her ne kadar zaman içerisinde kadın ve erkeğe ait olan geleneksel roller ve mekanlar değişime uğruyor gibi görünse de öz itibarıyla bu rol ve mekanlarda radikal bir dönüşüme rastlanmamaktadır. Bu bağlamda evlilik programlarının söylemi daha da önem kazanmaktadır. Bu süreç, bir yandan da ataerkil iktidar ve tahakküm ilişkileriyle uzlaşmaya sokulan “ideal” bir “kadınlık” ve “erkeklik” biçiminin inşasına hizmet etmektedir. Duyguların gizlendiği erkeklik rolleri, “güç” ekseninde bir araya getirilmekte ve erkekten beklenen güç talebi genellikle gelir düzeyi ile eşitlenmekte ve kadının toplumda kadın olmaktan kaynaklanan problemlerini aşmasına yardımcı olması erkekliğin en makul olan davranış şekli olarak ele alınmaktadır. Kadın, öncelikle evin hanımı; erkek de evin reisi olarak kodlanmakta, diğer roller ikincilleşmekte ve yaşama dair en önemli misyon, “reis”lik ve “hanım”lık arasına sıkıştırılmaktadır.²

2. FRANKFURT OKULU VE KÜLTÜR ENDÜSTRİSİ

2.1. Televizyon’da Ne Var?

Frankfurt Okulu, 1923’te Frankfurt Üniversitesi’ndeki bir grup entelektüel/akademisyen tarafından kurulmuştur. “Eleştiri” kavramına yükledikleri anlamdan ötürü okul, “Eleştirel Teori” olarak da bilinmektedir.³ Diyalektik yöntemle eleştiri kavramına yaklaşan Frankfurt Okulu teorisyenleri, aydınlanmanın ve modernitenin getirdiklerine yönelik eleştirel bir perspektif geliştirmeye çalışmışlardır. Okul, bireyin yaşamına dair sorgulama yapabilmesini, egemen öğretilerin aksine özgürlük arayışını kaybetmemesini, dolayısıyla da kendisine hazır olarak sunulanı koşulsuz kabul lenmemesini salık vermektedir. Başlıca amaçları ise bireyin toplumsal kurumlar, öğretiler, tutumlar, fikirler ve tavır alışlar karşısındaki mutlak bağlılığını törpülemek ve yok

etmektir. Yine bireyi pasifize eden, bağımlılığını arttıran ve tahakküm ilişkilerini güçlendiren öğelere yönelik sorgulama süreci başlatabilmektedir.

Kitle iletişim araçları, Frankfurt Okulu’nun ele aldığı önemli mevzulardan biridir. Zira Frankfurt Okulu düşünürlerine göre, kitle iletişim araçları ile izleyiciler etkisizleştirilmekte ve izleyicilerin kendilerine sunulan dışında farklı düşüncelerine izin verilmemektedir. Nitekim Adorno ve Horkheimer, 20. yüzyılda kitle iletişim araçlarının bir metalaşma süreci başlattığından ve bu metalaşmaya dayanan endüstrileşmeden bahsetmişlerdir. 1947’de yayınladıkları *Aydınlanmanın Diyalektiği*’nde de “kültür endüstrisi” kavramını ilk kez kullanmışlardır.⁴ Adorno ve Horkheimer, *Aydınlanmanın Diyalektiği*’nde kültür endüstrisinin birey üzerindeki etkilerini ele almışlar ve kültür endüstrisinin homojen, baskıcı, düzenli ve sürekli tekrarlarla yabancılaşma ve uyuşturma özelliğini eleştirmişlerdir.⁵ Adorno’ya (2009) göre, başlangıçta yalnızca üflenen bir ruh/ses vardır, ancak daha sonra bu ruh/ses öylesine güçlenmektedir ki yaşamın her anını kuşatmaktadır. Bireyler artık farklı düşünebilme, yorumlama, değerlendirme yetilerini ve değişim tahayyüllerini yitirmişlerdir. Bireyler üzerinde etkili olan kültür endüstrisi, bu yetileri köreltmekle kalmamış, bireyin uyumlaştırma sürecini de başlatmıştır. Bu uyumlaştırma sürecinde, aykırı düşen duruş ve tavır alışlar “kötü” olarak gösterilmiş ve bu “kötü”lerin de “kötülük”lerinden vazgeçmeleri sağlanmaya çalışılmıştır (Swingewood, 1996: 118). Marcuse (1975), *Tek Boyutlu İnsan* adlı çalışmasında bu sürecin

² Evlilik programlarının toplumsal cinsiyet rollerini ve evlilik pratiklerini nasıl dönüştürdüğünü sorgulayan bir diğer çalışma için bkz. Gözde Aytemur Nüfuscu & Ayça Yılmaz, “Evlilik Pratiklerinin Dönüşüm/Yeniden Üretim Sürecinde Evlendirme Programları”, *Galatasaray Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, Sayı 16, 2012.

³ “Eleştiri” kavramına yüklenen anlam için bkz. Ahmet Cevizci, *Felsefe Sözlüğü*, Paradigma Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 1999, s. 291.

⁴ “Kültür endüstrisi” kavramsallaştırmasından önce, çalışmanın taslağında “kitle kültürü” kavramının kullanıldığı görülmüştür. Adorno yaptıkları bu değişikliğin, kitle kültürü kavramının kültürün kitlelerden kaynaklandığını çağrıştırdığını, oysaki kültürün egemen güçler tarafından yönlendirilen bir şey olduğunu anlatma çabasıyla ilgili olduğunu belirtmiştir. Bkz. Theodor W. Adorno, “*Kültür Endüstrisini Yeniden Düşünürken*”, *Cogito*, Sayı 36, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2003; Theodor W. Adorno, *Kültür Endüstrisi-Kültür Yönetimi*, Çev. Elçin Gen, Nihat Ülner, Mustafa Tüzel, İletişim Yayınları, İstanbul, 2009.

⁵ Bkz. Max Horkheimer & Theodor W. Adorno, *Aydınlanmanın Diyalektiği I*, Çev. Oğuz Özgül, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 1995; Max Horkheimer & Theodor W. Adorno, *Aydınlanmanın Diyalektiği II*, Çev. Oğuz Özgül, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 1995.

zaman içerisinde bireyin kaybına-bireysel yıkıma neden olduğunu ileri sürmüştür.

Kitle iletişim araçları arasında öne çıkan ve nüfuz alanı günümüzde de yaygınlığını koruyan televizyon ise bu “uyumlaştırma” işlevini etkin bir şekilde yerine getirmektedir. İzleyicisini farklı program formatlarıyla oyalamakta, eğlendirmekte, kayıplarını bulmakta, izleyicisinin sağlık ile ilgili sorularına yanıt vermekte, dertlerine çare bulmakta; dolayısıyla kendisine bağımlı kılmaktadır. Bu “büyü”sünü de ortaya çıkıdığı ilk andan itibaren sürdürmeye devam etmektedir. Evlerin hemen hemen her odasında yerini aldığı görülen televizyon, ürettiği farklı program formatlarıyla evin tüm üyelerine hitap etmeye çalışmakta ve onlara uygun görülen mesajları göndermeye çalışmaktadır. Evinizi nasıl doğru bir şekilde dekore etmeniz gerektiğinden kimlerle evlenilmesi gerektiğine kadar çok çeşitli konularda vaaz vermektedir. Böylece hem doğru olanın bilgisine sahip olduğu izlenimini davetli konuklar aracılığıyla vermekte hem de bu sayede denetleme sürecini başlatmaktadır. Neyin nasıl tüketileceği uzman konuklar tarafından aktarılırken; bunun aksi davranış şekillerinde karşılaşılabilecek olumsuzluklar detaylı bir şekilde sıralanmaktadır. Ekrandaki uzmanın söylediklerinin dışına çıkmak bu süreçten sonra artık hem mümkün olmamakta hem de aklın kıyısından köşesinden geçen farklı bir eğilim ürkütür hale gelmektedir. 2000’li yılların başından itibaren yaygınlık kazanmaya başlayan evlilik programları da ekranlardan izleyicisine bir evliliğin tüm aşamaları ile nasıl yapılması gerektiği bilgisini sunmaktadır. Evliliğin özendirildiği programlarda, kadın ve erkeğin cins kimlikleri tanımlanmakta ve arzu edilen bir dönüşüm ve kabullenme sağlanmaya çalışılmaktadır. Programların formatı, ilişkilerin meşruiyeti konusunda bilgi vermekte, heteroseksizmi yüceltmekte; aksini kınamakta ve ayıplamaktadır. Böylece “doğal”, “doğal olmayan”, “normal” ve “anormal” olan yenden üretilmektedir.⁶ Heteroseksist aşk, tutku ve arzular düzenli ve sürekli tekrarlarla “normal” olan olarak gösterilmekte, heteroseksist aile,

mutluluğun ve huzurun kaynağı olarak ele alınmaktadır. “Normal” olmanın dayanılmaz cazibesine kapılan birey, ekrandan gönderilen mesajı onaylamakta ve “anormal”den uzak durmanın toplumsal açıdan kutsallığını keşfetmektedir.

2.2. Büyülü Dünyanın “Format”ı

Format, Sholle’nin (1994: 291-292) tanımıyla “çeşitli olay örüntülerinin, öykülerin ve haberlerin yerleştirilebilmesine olanak sağlayan sabit bir yapı” olarak iş görmektedir, ancak yine Sholle’ye göre formatın düzenleme mantığı, belli söylem tarzlarını dışlayan bir gelenekten köklerini almaktadır. Sholle’nin “çökme” olarak tarif ettiği süreç, televizyon formatları ile işlemekte ve her şey belirli bir biçimde algılanır hale gelmektedir. Ryan ve Kellner (1997) ise televizyon formatlarının, “herhangi bir durumu yansıtmaktan çok, o durumun tasarlanan belli biçimlerini oluşturmak üzere seçilmiş ve birleştirilmiş temsili öğeler yoluyla birtakım tezler” öne sürdüklerinden bahsetmektedirler. Bu yolla Ryan ve Kellner’a göre, herhangi bir konuda belli-sabit bir yaklaşım benimsetilmeye çalışılmaktadır.⁷ Her eve giren, daha fazla tüketerek var olmanın ve evlilik yoluyla kendini gerçekleştirme ve sınıf atlama başarısının sürekli özendirildiği bir aygıt olmasının yanı sıra televizyon, cins kimliklerinin temsilinde sıklıkla statükoyu kayıran ve ataerkil tahakkümü çeşitli şekillerde meşrulaştıran bir ortam sağlamaktadır (Şimşek, 2006: 51). Balcı’ya (2009: 48) göre, birer kültürel ürün oldukları halde birbirinden çok farklı kültürel coğrafyalarda geniş izleyici kitleleriyle buluşma başarısı gösteren bu programların en dikkat çekici yönlerinden biri, belli “formatlar” çerçevesinde üretilmiş olmalarıdır.⁸ “Gündüz kuşağı” olarak adlandırılan ve çoğunlukla “ideal kadınlık-erkeklik” tipolojisi sunan televizyon programları, kurgunun kodlarını izleyiciye aktarmaktadır.

İnşa ve anlam verme sürecinin ortaklığı, aynılığı da beraberinde getirmektedir.

⁶ Bu konuda bkz. Judith Butler, *Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi*, Çev. Başak Ertür, Metis Yayınları, İstanbul, 2008; Judith Butler, *Bela Bedenler*, Çev. Cüneyt Çakırlar & Zeynep Talay, Pinhan Yayıncılık, İstanbul, 2014.

⁷ Bkz. Michael Ryan ve Douglas Kellner, *Politik Kamera: Çağdaş Hollywood Sinemasının İdeolojisi ve Politikası*, Çev. E. Özsayar, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1997; Ayrıca formatlar ile ilgili kapsamlı bir çalışma için bkz. Albert Moran, *Copycat TV: Globalisation, Program Formats and Cultural Identity*, University of Luthon Press, Luthon, 1998.

⁸ Bu konuda yine bkz. John Fiske, *İletişim Çalışmalarına Giriş*, Çev. Süleyman İrvan, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1990.

Türkiye’de özellikle gündüz kuşağı programları incelendiğinde Yiğit’in (2013) de belirttiği gibi bu programlarda belirgin bir tek tipleşme görülmektedir.⁹ Yemek, dekorasyon, moda ve evlilik programları birbirinden farklı formatlara sahip olsalar da verdikleri mesajlar itibarıyla programların birbirleriyle oldukça uyumlu bir içeriğe sahip oldukları gözlenmektedir. Yoğun mesaj gönderiminin yaşandığı programlarda izleyici, öğütler-tavsiyeler silsilesi ile karşılaşmakta; âdeta baskı altına alınmakta ve mutlak bir otorite karşısında olduğu hissine kapılmaktadır. İçerikleri farklı; ama benzer mesajlarla yüklü olan gündüz kuşağı programlarında yönlendirilen ve oyalanırken uyuşturulan izleyici kalıp yargılarla kuşatılmaktadır. Tüketim özendirilmekte, merak ve ilgi uyandırılarak izleyicinin ekran karşısından fiziki ve ruhsal olarak ayrılması sağlanmaktadır. Farklı temsillere yer verilse de popüler televizyon anlatıları, en nihayetinde hegemonik örüntüleri onaylamakta, bu örüntülere uymayanları cezalandırmakta, onları mutsuzluğa mahkum etmektedir (Şimşek, 2006: 51).

3. EVLİLİK PROGRAMLARINDA TANIMLANAN “KADINLIK” VE “ERKEKLİK”

3.1.Evlilik ve Aile Odaklı Yaşam Kurgusu

Evlilik programlarının formatı, genel olarak kadın ya da erkeğin birbirlerini ekranda görüp birbirlerine talip oldukları ve daha sonra birbirlerini tanıma kararının ardından evlilik ile ilgili kararlarını ekranda açıklamaları temelinde şekillenmektedir. “Aday” olarak nitelenen ve program süresince “loca” olarak adlandırılan yerde oturan bireyler, yine format gereği “talip”lerini beklemektedirler. Programda kaldıkları süre boyunca da “talip”lerinde aradıkları özellikleri düzenli aralıklarla tekrarlamakta ve “kriter” olarak sıraladıkları bu özellikleri de evliliği gerçekleştirebilmek için bir ön şart olarak sunmaktadırlar. Adayların öne sürdükleri bu özellik-kriter ya da ön şartlar, genel olarak

da benzerlik göstermektedir. Benzerlik gösteren bu kriterler, aynı zamanda kadın ve erkeğin rol tanımları ile ilgili bilgi de vermektedir. Erkeğin düzenli bir işinin olması, barınma sorunu yaşanmaması için evinin olması ve hatta arabasının olması, gelirinin yeterli olması, kadının ve çocuğunun ya da çocuklarının taleplerine ve ihtiyaçlarına yanıt verebilmesi -ya da programdaki ifade şekliyle “taşınma şartı”nı yerine getirmesi- gerekmektedir. Bu nedenle kadınlar, kendilerine talip olan erkeklere “Evin var mı?”, “Ne kadar maaş alıyorsun?”, “Araban var mı?” şeklinde üç temel soru yöneltmektedirler. Sorulan bu üç temel soruya olumlu yanıt verilmesi, hem evliliğin gerçekleşmesi için gerekli olan zeminin hazır olduğunu kanıtlamakta hem de tüm bunlara sahip olmayan erkeklere evin, arabanın ve yüksek gelir seviyesinin bir erkek için oldukça önemli olduğunu anlatmaktadır. Dolayısıyla eğer bir erkek yaşı kaç olursa olsun bunlara sahip olamamışsa muhtemelen kendisinden kaynaklanan bir tembelliğin ya da yeteneksizliğin söz konusu olduğu izleyiciye hissettirilmektedir.

Locadaki erkek adayların ise gelen taleplerine yönelttikleri sorular genellikle daha önce evlilik yapıp yapılmadığı, evlilik yapılmışsa çocuğun olup olmadığı ve eğer çocuk ya da çocukları varsa eski eş ile çocuk ya da çocuklar nedeniyle bu görüşmenin nasıl düzenleneceği başlıklarında toplanmaktadır. Tüm bu başlıklar, aslında başlı başına bir mesele olarak ele alınmaktadır. Bu aşamada kadınlara sorulan sorular da “Daha önce kaç defa evlendin?”, “Neden boşandın?”, “Çocuğun var mı?” şeklinde üç başlık altında toplanmaktadır. Adayın bir kez evlenmiş ve boşanmış olması mazur görülebilirken; iki, üç veya daha fazla evlilik yapmış olanlara yönelen kuşku dolu gözler kadının ev ve eşine dair görevlerini yerine getiremediği mesajını vermektedir.

Geçmişte yapılan evlilik, büyük çoğunlukla büyük mağduriyetlerin yaşandığı ve hüsrarla noktalan bir kurgusalılık içerisinde işlenmektedir. Kadının, daha önce yapmış olduğu bu evliliğinde şiddet gördüğü, ihanete uğradığı ve maddi sıkıntılar yaşamak zorunda kaldığı; ancak şimdi yeni bir başlangıç yapmak için programa katıldığı belirtilmektedir. Evlilikler sonlandırılırsa dahi çok vakit kaybetmeden yeni bir evlilik yapılması tavsiye edilmekte ve

⁹ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Zehra Yiğit, “Kapitalist Sistemin Biçimlendirdiği Gündüz Kuşağı Programlarının Tek Tipleşen Kadını ve Sunumu”, *Sanat Tasarım ve Manipülasyon*, Sakarya Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi 1. Uluslararası Sanat Sempozyumu 21-23 Kasım 2013.

bu yeni evliliğin yeni bir hayat anlamına geldiği vurgulanmaktadır. “Dünya evi”ne girerek her türlü sıkıntısından, sapkınlığından, taşkınlığından ve kurbanlığından kurtulduğuna inanılan bireylerin, ancak evliliğin kutsal şemsiyesi altında mutluluğu yakalayacağı, toplumsal yapının kurallarıyla uyumlu bir birlikte-lik yaşayacağı öğüdü satır aralarına ustalıkla yerleştirilmektedir. Dolayısıyla programlar katılımcılarına gelecekteki güzel ve mutlu ha-yatı vaat etmekte, bu vaat ile bir anlamda haya-tın asıl anlamını simgeleyen evliliğin gerçekleşt-irilmesi özendirilmektedir. Evlilik, yaşamın herhangi bir evresinde mutlaka gerçekleştiril-mesi gereken bir kurum olarak yüceltilmekte ve dini açıdan da evliliğin kutsandığı mesajı ve-rilmektedir. Evlenerek evliliğin vazifelerinin yerine getirilmesinin hem dünyevi hem de ru-hani yaşam açısından oldukça önemli olduğun-un altı çizilmektedir.

Evliliğin özendirildiği ve önemsendiği programlarda, erkeğin ve kadının rolleri, evlilik temelli ve aile odaklı belirlenmektedir. Erkek, evin erkeği-reisi; kadın ise evinin hanımı-annesi olarak tasvir edilmektedir. Ev ve aile ilgili yapı-lan bu tasvirler ile hem toplumsal cinsiyet rolle-rine atıfta bulunulmakta hem de kadın ve erkek için mutluluğun kaynağının bu rollere uygun düşen davranışların benimsenmesi ile ilgili olduğu anlatılmaya çalışılmaktadır. Program-larda adaylar ya da talipler, bu rollerini istenen ve arzulanan düzeyde gerçekleştirip gerçekleşt-iremeyecekleri nispetinde kabul görmekte ya da reddedilmektedirler. Zira evliliğin temelini oluşturduğu belirtilen bu ev ve aile dolayımında tanımlanan “reis” ve “hanım” olabilme yeteneği beraberinde “erkeklik” ve “kadınlık” ile özdeşliklerini de getirmektedir.

3.2. Gelir Seviyesi=Güç=Erkeklik

Erkeklik, kadınlar ve erkekler arasın-daki iktidar ilişkilerini tanımladığı toplumsal cinsiyet düzeni içerisinde sürdüren bir toplum-sal yapıya işaret etmektedir (Connell, 1998). Bu toplumsal yapı içerisinde erkeklik, kadınlığın karşısında birtakım özdeşlikler ve zıtlıklar ile tanımlanmaktadır. Bir iktidar analizinden uzak değerlendirme yapılamayacak olan erkeklik, bir “iktidar konumu” olarak karşımıza çıkmaktadır (Sancar, 2009: 15-17). Evrensel bir erkeklik ta-nımı yapılabilir mi sorusu üzerinden

“hegemonik erkeklik” ve “farklı erkeklikler” ayrımının yarattığı tartışmalar ortaya çıkmakta ve bu noktada erkek olmanın, sınırları belirlenmiş bir erkek grubuna dahil olmaktan başka evrensellik iddiasına ve genellemelere uymayan bir karmaşıklık görülmektedir (San-car, 2009: 30). Ancak toplumsal iktidar ilişkile-rini güçlendiren ve sürdüren bir yapılanma içerisinde “erkek olmak” belli kriterlere ve yeti-lere bağlı kılınmaktadır. Bu kriterleri yerine getiremeyen ve yetilerini sergilemeyen birey, bu iktidar ilişkileri eşliğinde oldukça zor ve sıkıntılı bir durumda yaşamak zorunda bıra-kılmaktadır. Kitle iletişim araçları da hem er-keklik sınırlarının tanımlanmasında hem de bu sınırların aşılması ya da toplumsal beklentilerin karşılanmaması söz konusu olduğunda ortaya çıkacak muhtemel sonuçları aktarmaktadır. Çalışmamızın konusunu oluşturan evlilik prog-ramları, bu bağlamda hem bir erkeklik tanım-laması yapmakta hem de bu erkeklik tanımla-masına uymayanları çeşitli yollarla belirlenen sınırların içerisine dahil etmeye çalışmaktadır.

Gelir seviyesi, güç ve erkeklik özdeşli-ği, programlarda adayların tanıtıldığı karelerde belirgin bir şekilde görülmektedir. Erkeklik denildiğinde zihinde ilk canlanan ekonomik olarak kadına üstün olan, düzenli bir geliri ve ayrıca maddi birikimi/mal varlığı bulunan kişi anlamına gelecek şekilde kullanılmaktadır. Ailenin geçimini sağlamak erkeğin işi olduğu gibi, birikim yaparak geleceği de bir ölçüde garanti altına almak yine erkeğin sorumluluğu olarak görülmektedir ve bunlar evlilik prog-ramlarında açık bir şekilde ifade edilmektedir. Bu nedenle de erkek adaylar tanıtılırken adayın ev ve araba sahibi olduğu özenle belirtilmekte-dir. Zira erkek talibin ya da adayın bir eve sa-hip olmaması, gelecekte yaşanabilecek bir tra-jediyi çağrıştırdığı gibi ev sahibi olan diğer bireyler karşısında bir eksiklik/yoksunluk an-lamına da gelmektedir. Düzenli bir şekilde ödenmek zorunda olan kira bedeli, aile üyeleri-nin her birinin konforundan fedakârlık etmeleri gerektiğini, aksi takdirde “evsiz (homeless)” kalma tehlikesi ile karşı karşıya kalma ihtimali-ni anlatmaktadır.

Erkeklerin kendilerini evin geçimini sağlamaktan sorumlu gördükleri kadar, kadın-lar da erkekleri bu sorumlulukla uyumlu bir şekilde değerlendirmektedirler. Programlarda

toplumsal temsil örnekleri sunan locadaki kadınlar, evlilik yoluyla konforlu bir yaşama ya da kurtuluşa davet edilirken; erkekler de ekonomik güçleri ile kadınların “koruyucusu” ya da “kurtarıcısı” olarak tanımlanmaktadır. Erkek adayların tanıtımlarında, kadın adaylardan farklı olarak adayın adının hemen yanında “maddi durumu iyi”, “bir arabası var”, “kira gelirleri var”, “bir evi var” şeklinde açıklamalar yer almakta ve evlilik için “ideal bir erkeklik” tanımlaması tam da bu noktada erkeğin maddi gücü üzerinden yapılmaktadır. Evlenmek isteyen adayın ya da talibin, yaşamsal beklentileri kavradığı, dolayısıyla yetkinleştiği başta sunucu olmak üzere stüdyoda bulunan herkes tarafından onaylanmakta, o adayın ya da talibin kim olduğu, planları ve hayalleri önemsizleşmektedir.

“Beni taşıyabilsin” diyen kadın daha önce de belirtildiği gibi erkeğin maddi olarak yeterli olmasını, kendisi ve çocuğuyla birlikte geçimlerini sağlayabilecek ekonomik güce sahip olmasını talep etmektedir. Kadın adaylar ya da talipler için başlıca sorumluluk ev ve çocuk olarak gösterildiği için “çalışabilirim”, “çalışmıyorum”, “çalışıyorum ama çalışmayabilirim”, “çalışıyorum ama evlendiğimde çalışmak istemiyorum” yanıtları oldukça makul görünmektedir. Nitekim pek çok kadın evlendikten sonra çalışmak istemediğini belirtmekte “evinin kadını” olma rolünü kendisi için daha cazip görmektedir. Kadının bu role bürünmesi çoğu erkek tarafından takdir edilmekte ve hiçbir, maddi yükümlülükleri neden tek başlarına yüklediklerini sorgulamamaktadır. Öte yandan kadın da ailenin geçiminden sorumlu erkeğin bu geçimi sağlamaya devam edebilmesi için evin temizlenmesi, kıyafetlerin yıkanarak ütülenmiş olması, çocuk ya da çocukların bakımının yapılması, yiyeceklerin hazırlanması vb. işlerin sorunsuz bir şekilde yerine getirilmesi görevi ile kuşatılmaktadır. Böylece kadın da ev içi işlerin tek yürütücüsü olmakta ve kendisinden bu “sorumluluk alanı” ile ilgili görevleri eksiksiz bir şekilde yerine getirmesi beklenmektedir. Karşılıklı görev-sorumluluk olarak değerlendirilen bu roller örgüsü, döngünün birbirine bağlı halkalarının kopmadan-dağılmadan döngüyü oluşturmaya devam etmelerini sağlamaktadır.

3.3. Adam Gibi Adam Olmak-Kadın Gibi Kadın Olmak: Namus

Namus kavramı, kadın ve erkek için kullanımında farklılıklar göstermektedir.¹⁰ Kadın ve erkeğin namusu arasında toplumsal cinsiyete dayalı bir ayrım söz konusudur (Sirman, 2006: 49). Sirman’a göre, Türkiye’de “namussuz erkek demek, güvenilmez ve gerek kendi cinselliği gerekse sorumluluğu altındaki kadınların cinselliği üzerinde denetim kurma yönündeki sosyal sorumluluklarını yerine getirmeyen erkek demektir. Bunun aksine bir kadının namusu ise yalnızca kendi cinselliği ile bağlantılıdır.”¹¹ Erkek, kadının ruhu ve bedenini koruyucusu olarak bir üst olurken; kadın, acziyet içerisinde varoluşsal sorunlar yaşayan bir varlık olarak görülmektedir.¹² Toplumsal düzenleme/kurgulama da bu “iktidar ilişkisi”nden bağımsız gerçekleşmemektedir¹³ (Abu-Lughod, 2004; Berktaş, 2000).

Evlilik programlarında sıklıkla karşımıza çıkan ve düzenli tekrarlarla işlendiği görülen namus kavramı, yine kadın ve erkek için farklı bir içerikle tartışmaya sunulmaktadır. Erkekler için “namus”, evlilik yolunda dürüstlük eşleştirilirken; kadın aday ya da talipler için namus, evlilik dışı cinsel ilişkiye girmemek gibi daha çok kadın cinselliğinin kontrol altında tutulduğunu gösteren anlamları içerecek şekilde kullanılmaktadır. Nitekim kullanılan tanımlamalar ya da kalıp cümleler, erkekler için

¹⁰ Bu farklılığı değişik bakış açıları ile ele alan ve işleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Lila Abu-Lughod, *Peçeli Duygular*, Çev. Suat Ertüzün, Epsilon Yayınları, İstanbul, 2004; Erdal Gezik, *Şeref, Kimlik ve Cinayet*, Kalan Yayınları, Ankara, 2003; Julian Pitt Rivers, “Honour and Social Status”, *Honour and Shame The Values of Mediterranean Society*, J. G. Peristiany (Der.) içinde, The University of Chicago Press, Chicago, 1966, ss. 19-79; Nükhet Sirman, Akrabalık, Siyaset ve Sevgi: Sömürge- Sonrası Koşullarda Namus-Türkiye Örneği”, *Namus Adına Şiddet: Kuramsal ve Siyasal Yaklaşımlar*, Shahrzad Mojab ve Nahla Abdo (der.) içinde. Çev. Güneş Kömürçüler, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, ss. 43-61.

¹¹ Bkz. Nükhet Sirman, “Akrabalık, Siyaset ve Sevgi: Sömürge- Sonrası Koşullarda Namus-Türkiye Örneği”, *Namus Adına Şiddet: Kuramsal ve Siyasal Yaklaşımlar*, Shahrzad Mojab ve Nahla Abdo (der.) içinde. Çev. Güneş Kömürçüler, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, ss.43-61.

¹² Kate Millett, bu hiyerarşik ilişkiyi ele alırken “cinsel politika” kavramsallaştırmasına başvurmakta ve bu “cinsel politika”nın ataerki tarafından toplumsallaştırılma yoluyla yeniden üretildiğinden bahsetmektedir. Kate Millett, *Cinsel Politika*, Çev. Yurdanur Salman, Payel Yayınları, İstanbul, 1987.

¹³ Ayrıca yine cinsiyet konumları ile iktidar ilişkisi için bkz. Simone de Beauvoir, *İkinci Cins*, Çev. Bertan Onaran, Payel Yayınları, İstanbul, 1972.

namusun daha ziyade dürüstlük/sözünde durmak çatısı altında toplandığını göstermektedir. Örneğin “adam gibi adam” olmak tam da bu geniş namus tanımına dahil edilmektedir. En önemlisi de erkeklerden kadınları kandırmadan ve oyalamadan ya da programlardaki ifade şekliyle “takılma”dan evlenmesi beklenmektedir. Zira kısa sürede evlilikle sonuçlanan kadın-erkek ilişkisi, hem toplumsal düzeni tehdit etmeyecek hem de toplumun çekirdeği olarak kodlanan ailenin oluşumunu sağlayacaktır. Ailenin zaman kaybı yaşanmadan ivedilikle kurulması, bu bağlamda erkeğin “adamlığı” ile bağlantılı hale gelmektedir. “Adamlık”, hem evlilik yolunda hızla ilerlemeyi ve bu sayede aile kurumunun kurulabilmesini sağlamayı hem de evlilik işleminin gerçekleşmesinin ardından “reis”liğin görev ve sorumluluklarını taşıyabilme aşamalarını başarı ile yerine getirebilmeyi gerektirmektedir. Aynı zamanda bu görev ve sorumluluklar oldukça detaylı ve birbirinden kopamayacak niteliklere de sahip görünmektedir. Kuşkusuz en önemli görev, kadın ve çocukların geçimini ne pahasına olursa olsun sağlayabilmek ile özdeş kılınmaktadır; çünkü asıl rol sahibi erkek olarak sunulmaktadır. Kadın, ev dışında çalışıyor olsa dahi kadının çalışmak zorunda olmadığı ve istemediği takdirde çalışmayabileceği ve hatta böylesinin çocukların sağlıklı gelişimi ve evin huzuru adına daha uygun olduğu satır aralarına yerleştirilmektedir. Dolayısıyla namus, erkek için evlilik ve aile odaklı görev ve sorumlulukların bilfiil ve koşulsuz bir şekilde yerine getirilmesi anlamını taşıırken; kadın için namus, cinselliğin ve bedeninin evlilik öncesi ya da sonrasında kontrol altında tutulduğu bir içeriğe sahip görünmektedir.

4.SONUÇ

Kitle iletişim araçları, özellikle de televizyon gündelik yaşamımıza hakim olmaktadır. Mesaj bombardımanına maruz kalan izleyici, ekrandan gönderilen mesajları çoğunlukla sorgulamadan kabul etmektedir. Programlarda tek gerçeğin sunulduğuna inandırılan izleyiciler, kendileri için neyin yararlı olduğunu anlatan sunucuya koşulsuz güvenmekte ve sunucunun anlattıklarına göre yaşamına yön vermektedir. Nerede ne giyilmesi, yemeğin nasıl pişirilmesi, evin nasıl dekore edilmesi gerektiğinin sırlarını paylaşan gündüz kuşağı

programları, bu anlamda hem zamanın işgaline hem de gündelik yaşamın manipülasyonuna neden olmaktadır. Namusun kutsallığı, düzenli yaşam övgüsü ve yaşanan olumsuzluklar karşısında isyankâr olmamak, aksine bu tür olayları bir ilahi sınama ve tecrübe kaynağı olarak görmek de gündüz kuşağı olarak adlandırılan programlarda verilen mesajlar arasında yer almaktadır.

Gündüz kuşağı programları arasında yer alan evlilik programları, özellikle kadınlık-erkeklik rollerine dair gönderdiği mesajlarla kadın katılımcıları ve izleyicileri, geleneksel düzenin cinsiyetçi yapısı içerisinde tanımlanmaktadır. Evin içinde makbul olarak gösterilen kadın, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri içinde temsil edilmektedir. Kadının birinci görevinin ev ve ev ile ilgili işlerin yerine getirilmesi ile ilgili olduğu; erkeğin ise eş ve çocuklarının yaşamını sürdürmesi için yeterli bir gelirin olmasının onu gücünü ve iktidarını simgelediği anlatılmaktadır.

Kadınların meşru bir evlilik yapmaları gerektiği programlarda sıklıkla işlenen konular arasında yer almaktadır. Programlara katılan aday ve taliplerin yaşamlarına hakim olan trajedi hikayelerinin mutlulukla sonlanmasının yegâne yolunun evlilikten geçtiği mesajı aktarılmaktadır. Erkeklik, güç ve gelir seviyesi ile özdeş kılınmakta, erkeğin servet sahibi olması onun başka özelliklerinin sorgulanmasını engellemektedir. Kadın açısından bakıldığında ise kadın ve erkeğin toplumda ve ailede farklı rollerine sahip oldukları hem meşru hem de doğal gösterilmektedir. Namus kavramı da bu rollerin farklılığını da kapsayacak şekilde kadın ve erkek için farklı anlamlara gelecek şekilde kullanılmaktadır. Namus, kadın cinselliğinin kontrolü anlamında kullanılırken ve namusuna halel gelmeden evlilik yapması en doğru yol olarak gösterilirken; erkekler için namus, geniş anlamlı bir dürüstlük tarifiyle birlikte ele alınmaktadır. Dürüstlüğün asıl muhtevası ise evlilik yolunda sahteliğe başvurmaktan ileriye ve ailesinin geçimini “adam gibi adam” kalıbına uygun düşecek şekilde sağlamak olmaktadır. Aile ve evlilik odaklı bir formata sahip olan evlilik programlarında, her iki cins için de toplumsal ve içsel huzurun kaynağı olarak evlilik gösterilmektedir.

KAYNAKÇA

- ABU-LUGHOD**, Lila, *Peçeli Duygular*, Çev. Suat Ertüzün, Epsilon Yayınları, İstanbul, 2004.
- ADORNO**, Theodor W., "Kültür Endüstrisini Yeniden Düşünürken", *Cogito*, 36, 2003.
- ADORNO**, Theodor W., *Kültür Endüstrisi ve Kültür Yönetimi*, Çev. Nihat Ülner, Mustafa Tüzel, Elçin Gen, İletişim Yayınları, İstanbul, 2008.
- AYTEMUR NÜFUSÇU**, Gözde & YILMAZ, Ayça, "Evlilik Pratiklerinin Dönüşüm/Yeniden Üretim Sürecinde Evlendirme Programları", *Gala-tasaray Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, Sayı 16, 2012.
- BALCI**, Ercan, "Televizyon Programı Formatları: "Çarkıfelek" ve "Kim 500 Milyar İster" Programları Üzerine Bir İnceleme", *Kültür ve İletişim*, 12/2, 2009.
- BEAUVOIR**, Simone de, *İkinci Cins*, Çev. Bertan Onaran, Payel Yayınları, İstanbul, 1972.
- BENJAMIN**, Walter, *Son Bakışta Aşk Walter Benjamin'den Seçme Yazılar*, Sunuş ve Haz. Nurdan Gürbilek, 3. Baskı, Metis Yayınları, İstanbul, 2001.
- BERKTAY**, Fatmagül, *Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın*, Metis Yayınları, İstanbul, 2000.
- BOURDIEU**, Pierre, *Televizyon Üzerine*, Çev. Turhan Ilgaz, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1997.
- BOURDIEU**, Pierre, *Pratik Nedenler*, Çev. Hülya Uğur Tanrıöver, Hil Yayınları, İstanbul, 2000.
- BUTLER**, Judith, *Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi*, Çev. Başak Ertür, Metis Yayınları, İstanbul, 2008.
- BUTLER**, Judith, *Bela Bedenler*, Çev. Cüneyt Çakırlar & Zeynep Talay, Pinhan Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- CEVİZCİ**, Ahmet, *Felsefe Sözlüğü*, Paradigma Yayınları, İstanbul, 3. Baskı, 1999.
- CONNELL**, Robert William, *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*, *Toplum, Kişi ve Cinsel Politika*, Çev. Cem Soydemir, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1995.
- FISKE**, John, *İletişim Çalışmalarına Giriş*, Çev. Süleyman İrvan, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1990.
- GEZİK**, Erdal, *Şeref, Kimlik ve Cinayet*, Kalan Yayınları, Ankara, 2003.
- HORKHEIMER**, Max & ADORNO, Theodor W., *Aydınlanmanın Diyalektiği I*, Çev. Oğuz Özügöl, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 1995.
- HORKHEIMER**, Max & ADORNO, Theodor W., *Aydınlanmanın Diyalektiği II*, Çev. Oğuz Özügöl, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 1995.
- MARCUSE**, Herbert, *Tek Boyutlu İnsan*, Çev. Afşar Timuçin, Teoman Tunçdoğan, May Yayınları, İstanbul 1975.
- MILLETT**, Kate, *Cinsel Politika*, Çev. Yurdanur Salman, Payel Yayınları, İstanbul, 1987.
- MORAN**, Albert, *Copycat TV: Globalisation, Program Formats and Cultural Identity*, University of Luthon Press, Luthon, 1998.
- MORGAN**, Michael, "Television and the Erosion of Regional Diversity", *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, 30(2), 1986.
- MUTLU**, Erol, *Televizyon ve Toplum*, Türkiye Radyo Televizyon Kurumu, Ankara, 1999.
- PITT-RIVERS**, Julian, "Honour and Social Status", *Honour and Shame The Values of Mediterranean Society*, Der. J. G. Peristiany, The University of Chicago Press, Chicago, 1966.
- POSTMAN**, Neil, *Televizyon Öldüren Eğlence Gösteri Çağında Kamusal Söylem*, Çev. Osman Akınhay, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1994.
- RYAN**, Michael & KELLNER, Douglas, *Politik Kamera: Çağdaş Hollywood Sinemasının İdeolojisi ve Politikası*, Çev. E. Özsayar, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1997.
- SANCAR**, Serpil, *Erkeklik: İmkânsız İktidar Ailede, Piyasada ve Sokakta Erkekler*, Metis Yayınları, İstanbul, 2009.
- SHOLLE**, David, "Eleştirel Çalışmalar: İdeoloji Teorisinden İktidar/Bilgiye", *Medya, İktidar, İdeoloji*, Der. Mehmet Küçük, Ark Yayınları, Ankara, 1994.
- SILVERSTONE**, Roger, *The Message of Television: Myth and Narrative in Contemporary Culture*, Heinemann, Londra, 1981.
- SILVERSTONE**, Roger, *Television and Everyday Life*, Routledge, London, 1994.
- SWINGWOOD**, Alan, *Kitle Kültürü Efsanesi*, Çev. Aykut Kansu, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1996.
- SİRMAN**, Nükhet, "Akrabalık, Siyaset ve Sevgi: Sömürge-Sonrası Koşullarda Namus-Türkiye Örneği", *Namus Adına Şiddet: Kuramsal ve Siyasal Yaklaşımlar*, Der. Shahrzad Mojab ve Nahla Abdo, Çev. Güneş Kömürcüler, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- ŞİMŞEK**, Leyla, "Televizyona Yansıyan Kadınlık İdeali: Ataerkil Bir Tahakküm Aracı Olarak Namus", *Amargi*, (1), 2006.
- YİĞİT**, Zehra, "Kapitalist Sistemin Biçimlendirdiği Gündüz Kuşağı Programlarının Tek Tipleşen Kadını ve Sunumu", *Sanat Tasarım ve Manipülasyon*, Sakarya Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi 1. Uluslararası Sanat Sempozyumu 21-23 Kasım 2013.

Nükleer Enerji: Türkiye ve Dünya Ölçeğinde Bir Değerlendirme

İsa ÇELİK *
isacelik@mu.edu.tr

Ali ÇEKER**
ali.ceker@marmara.edu.tr

Rauf BELGE***
rauf.belge@marmara.edu.tr

Öz

Dünya üzerinde toplam 31 ülkede nükleer santral bulunmaktadır. Nükleer santrallerin bulunduğu ülkelere bakıldığında gelişmiş ülkelerin bu konuda ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı (IAEA) verilerine göre dünyada toplam enerji ihtiyacının %13,5'i toplam 437 adet bulan nükleer santralden üretilmektedir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu 16 ülkede 72 adet nükleer santral yapım aşamasındadır.

Nükleer santrallerin kurulması ve nükleer enerji üretimi gelecekte de artış gösterecektir. Türkiye ve dünya ölçeğinde nükleer enerji üretimi konulu yapmış olduğumuz çalışmamızda nükleer enerji kullanımında ilk nükleer santralin kurulduğu 1954 yılından günümüze değin geline aşama irdelenecek ve nükleer enerji üretiminin bir gereklilik olup olmadığı tartışma bölümünde ele alınacaktır.

Bu çalışmamızda, yapımına yakın zamanlarda başlanan Akkuyu nükleer santrali ağırlıklı olmak üzere Türkiye'nin nükleer enerjiye yönelik politikaları coğrafi bakış açısı ile incelenecektir.

Anahtar Kelime: Enerji, Nükleer Enerji, Türkiye'de Nükleer Enerji, Akkuyu Nükleer Santrali, Uranyum.

Nuclear Energy: An Evaluation of Turkey and World Scale

Abstract

There are nuclear power plants in 31 countries around the world. When we take a glance of countries which have nuclear power plants, it is observed that the developed countries are ranked first in this regard. According to International Atom Energy Agency (IAEA) data, there are 437 nuclear power plants which meet 13,5% of world energy needs. There are 72 nuclear power plants under construction in the 16 countries including Turkey.

The nuclear power plant constructions and nuclear energy production will most likely increase in the future. In the study, which covers the nuclear energy production at the global and Turkey's scale, from the first nuclear power plants in 1954 to date the nuclear energy will be analyzed and discussed

Keyword: Energy, Nuclear Energy, Nuclear Energy in the Turkey, AkkuyuNuclear Energy Power Plant, Uranium.

* Yrd. Doç. Dr. İsa ÇELİK Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Ortaca Meslek Yüksek Okulu isacelik@mu.edu.tr

** Dr. Ali ÇEKER Marmara Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü. ali.ceker@marmara.edu.tr

*** Araş. Gör. Rauf BELGE Marmara Üniv., Fen Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü. rauf.belge@marmara.edu.tr

GİRİŞ

Enerji, tarihi devirlerden günümüze değin insanoğlunun ihtiyaç duyduğu yaşamsal bir kaynak olmuştur. Ulaşım, ısınma, her türlü imalat faaliyetleri ve iletişim gibi birçok beşeri aktivitenin kaynağı olarak karşımıza çıkan enerji; evrendeki hareketliliğin temelinde itici güç olmuştur. Sanayi Devrimine kadar insanoğlu enerji üretiminde daha çok mekanik yollarla enerji kaynaklarından faydalanmıştır. Örneğin akarsu üzerlerinde kurulan değirmenlerle suyun hareketi ve uygun lokasyonlarda rüzgârın gücü enerjiye dönüştürülmüştür. Avrupa ülkelerinde başlayan ve dünyanın diğer ülkelerinde de hızla etkisini hissettiren Sanayi Devrimi sonrasında; buhar gücünden yararlanılarak enerji üretilmesi ve bununla beraber enerji üretiminde makine gücünden yararlanılmaya başlanması enerji üretiminde hammadde gereksinimini katlayarak artırmıştır. Bu dönemde enerji üretimi için başvuru alan en önemli fosil kaynak kömür olmuştur. Sanayi devrimi sonrasında enerji üretiminde katlanarak devam eden bir gelişim yaşanmıştır. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte makine kullanımının sanayi dışında her alanda yer alması sonrasında enerji tüketiminin artması sonucu enerji üretimini katlamıştır. Günümüzde enerji üretiminde birçok kaynaktan yararlanılmaktadır. Kömür, petrol, doğalgaz gibi fosil kaynaklar günümüz dünyasında enerji üretimi adına yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. 2014 yılı verilerine göre, Dünya toplam enerji üretiminde kömürün kullanım payı % 40,6 olarak hesaplanmıştır. İkinci sırada % 22,2 oranla doğalgaz gelmektedir. Bunun dışında yeşil enerji olarak bilinen güneş enerjisi ve rüzgâr enerjisinden de faydalanılmaktadır. Enerji üretiminde başvuru alan diğer bir yöntem ise nükleer santraller vasıtasıyla yapılan üretimdir. Nükleer santraller vasıtasıyla elde edilen enerjinin dünya toplam enerji üretimine oranı % 13'tür (Tablo 1). Dünyada ilk nükleer santral 1954 yılında Rusya'da (Obninsk Nükleer Santrali) kurulmuş ve bu tarihten sonra nükleer santraller dünyanın diğer ülkelerinde de yayılış göstermiştir. Günümüzde 437 adet nükleer santral enerji üretiminde kullanılmaktadır. Dünyada nükleer santral kurulumunda Türkiye'nin de Akkuyu ve Sinop Nükleer Santralleri

olmak üzere içinde bulunduğu 72 adet santral yapım aşamasındadır. 2030 yılına kadar kurulması planlanan nükleer santral sayısı ise 164 adettir. Nükleer santrallerin ülkelere göre dağılımına baktığımızda gelişmiş ülkelerde yoğunlaştığı görülmektedir. Günümüzde dünyada nükleer enerji kullanımı ve ülkemizde nükleer enerji kullanımının değerlendirildiği çalışmamızda öncelikle dünya ülkeleri adına bir değerlendirme yapılacak ve akabinde ülkemizde nükleer enerji üretiminde gelinen aşama irdelenecektir.

1.DÜNYA'DA NÜKLEER ENERJİ VE KULLANIMI

Fosil enerji kaynaklarının dünya üzerinde bulunan rezervlerine baktığımızda coğrafi olarak dengeli bir şekilde dağılmadığı görülmektedir. Bazı ülkeler zengin petrol, kömür ya da doğal gaz yataklarına sahipken, bazı ülkeler ise gelişen sanayilerine rağmen enerji kaynakları bakımından fakir ülke konumundadır. Böylece bahse konu ülkeler enerji ihtiyaçlarını giderme adına enerji hammadde olan kaynakları ithalat yoluna gitmektedirler. Ya da dünya üzerinde toplam 31 ülkenin başvurduğu gibi nükleer enerjiye yönelmişlerdir. Fosil kaynakların rezerv dağılımına bakıldığında kanıtlanmış petrol rezervlerinin % 48,4'ünün, kanıtlanmış doğal gaz rezervlerinin ise % 43'ü Ortadoğu'da yer aldığı görülmektedir (BP Statistical Review, 2013). Fosil enerji kaynakları enerji sınıflandırmasında yenilenemez enerji kaynakları grubunda yer almaktadır. Fosil enerji kaynaklarına bilim adamları tarafından öngörülen ömür; petrolde 54 yıl, doğal gazda 61 yıl, kömürde ise 142 yıldır (T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklara Bakanlığı, 2014).

Tablo 1: Dünya Geneline Üretilen Elektriğin Enerji Kaynaklarına Göre Dağılımı.

Enerji Kaynakları	Dünya Geneli (%)
Kömür	40,6
Doğalgaz	22,2
Hidrolik	16
Nükleer	13
Petrol	4,6
Diğer	3,7
Toplam	21.431 TWh

Kaynak: Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2014.

Günümüzde dünya genelinde üretilen elektriğin enerji kaynakları açısından dağılımına baktığımızda kömür kullanımının % 40,6 gibi yüksek bir oranla ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Bu oran neredeyse toplam üretilen elektriğin yarısına tekabül etmektedir. Diğer enerji kaynaklarına baktığımızda sırasıyla doğalgaz, hidrolik, nükleer enerji ve petrol gelmektedir. Tablo 1’de “Diğer” olarak ifade edilen kısım ise güneş enerjisi, rüzgar enerjisi gibi yenilenebilir enerji kaynaklarından oluşmaktadır. Dünya genelinde üretilen toplam elektriğin nükleer enerjiden karşılama oranı ise % 13 olarak hesaplanmıştır (Tablo 1). Enerjiye hammadde olan kaynakların ülkeler arasında coğrafi bakımdan dengesiz bir biçimde yayılış göstermesi ve tükenebilir olması, enerji fiyatlarında görülen dalgalanmalar ve nükleer enerji üretiminin daha ekonomik olması gibi sebepler dünyada toplam 31 ülkenin nükleer enerjiye yönelmesinde etken sebeplerdendir. Örneğin Fransa ve Japonya gibi ülkeler nükleer enerji üretimine başvurmuşlardır. Fransa’nın 2013 yılı itibarı ile nükleer enerjiden elde ettiği elektrik üretimi % 73,3 oranındadır. Japonya’nın nükleer enerjiden elektrik üretimi 2011 yılında yaşanan Fukushima kazası (Çemrekvedig., 2014) sonrasında % 18,1 seviyelerinden 2012 yılında % 2,1’e, 2013 yılında ise % 1,7’e kadar düşmüştür (Tablo 2).

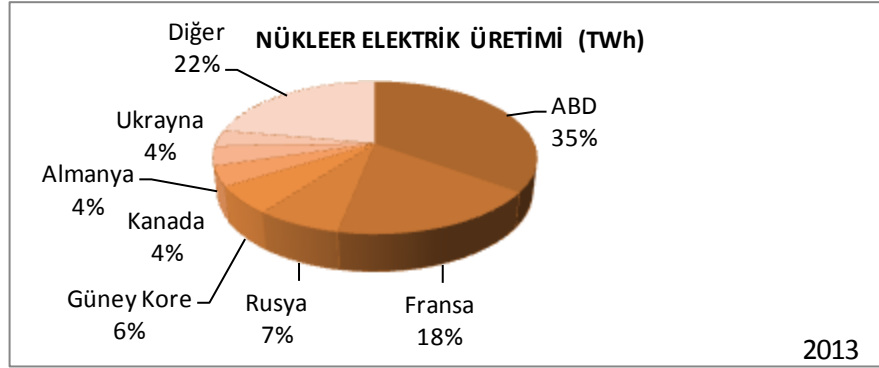
Tablo 2: Ülkeler Bazında Nükleer Enerjiden Elektrik Üretimi (2003-2013).

Ülkeler	Nükleer Pay (%)											Nükleer Elektrik Üretimi (Twh)	
Yıllar	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2012	2013
Fransa	77,7	78,1	78,5	78,1	76,9	76,2	75,2	74,1	77,7	74,8	73,3	407,4	405,9
Belçika	55,5	55,1	55,6	54,4	54,1	53,8	51,7	51,1	54	51	52,1	38,5	40,6
Slovakya	57,3	55,2	56,1	57,2	54,3	56,4	53,5	51,8	54	53,8	51,7	14,4	14,6
Macaristan	32,7	33,8	37,2	37,7	36,8	37,2	43	42,1	43,2	45,9	50,7	14,8	14,5
Ukrayna	45,9	51,1	48,5	47,5	48,1	47,4	48,6	48,1	47,2	46,2	43,6	84,9	78,2
İsveç	49,6	51,8	46,7	48	46,1	42	34,7	38,1	39,6	38,1	42,7	61,5	63,7
İsviçre	39,7	40	32,1	37,4	40	39,2	39,5	38	40,8	35,9	36,4	24,4	25
ÇekCumhuriyeti	31,1	31,2	30,5	31,5	30,3	32,5	33,8	33,3	33	35,3	35,9	28,6	29
Slovenya	40,4	38,8	42,4	40,3	41,6	41,7	37,9	37,3	41,7	36	33,6	5,2	5
Finlandiya	27,3	26,6	32,9	28	28,9	29,7	32,9	28,4	31,6	32,6	33,3	22,1	22,7
Bulgaristan	37,7	41,6	44,6	43,6	32,1	32,9	35,9	33,1	32,6	31,6	30,7	14,9	13,3
Ermenistan	35,5	38,8	42,7	42	43,5	39,4	45	39,4	33,2	26,6	29,2	2,1	2,2
Güney Kore	40	37,9	44,7	38,6	35,3	35,6	34,8	32,2	34,6	30,4	27,6	143,5	132,5
Romanya	9,3	10,1	8,6	9	13	17,5	20,6	19,5	19	19,4	19,8	10,6	10,7
İspanya	23,6	22,9	19,6	19,8	17,4	18,3	17,5	20,1	19,5	20,5	19,7	58,7	54,3
ABD	19,9	19,9	19,3	19,4	19,4	19,7	20,2	19,6	19,2	19	19,4	770,7	790,2
Tayvan	21,5	-	-	19,5	19,3	17,1	20,7	19,3	19	18,4	19,1	38,7	39,8
İngiltere	23,7	19,4	19,9	18,4	15,1	13,5	17,9	15,7	17,8	18,1	18,3	64	64,1
Rusya	16,5	15,6	15,8	15,9	16	16,9	17,8	17,1	17,6	17,8	17,5	166,3	161,7
Kanada	12,5	15	14,6	15,8	14,7	14,8	14,8	15,1	15,3	15,3	16	89,1	94,3
Almanya	28,1	32,1	31	31,8	25,9	28,3	26,1	28,4	17,8	16,1	15,5	94,1	92,1
Güney Afrika	6	6,6	5,5	4,4	5,5	5,3	4,8	5,2	5,2	5,1	5,7	12,4	13,6
Meksika	5,2	5,2	5	4,9	4,6	4	4,8	3,6	3,6	4,7	4,6	8,4	11,4
Arjantin	8,6	8,2	6,9	6,9	6,2	6,2	7	5,9	5	4,7	4,4	5,9	5,7
Pakistan	2,4	2,4	2,8	2,7	2,3	1,9	2,7	2,6	3,8	5,3	4,4	5,3	4,4
Hindistan	3,3	2,8	2,8	2,6	2,5	2	2,2	2,9	3,7	3,6	3,5	29,7	30
Brezilya	3,6	3	2,5	3,3	2,8	3,1	3	3,1	3,2	3,1	2,8	15,2	13,8
Hollanda	4,5	3,8	3,9	3,5	4,1	3,8	3,7	3,4	3,6	4,4	2,8	3,7	2,7
Japonya	25	29,3	29,3	30	27,5	24,9	28,9	29,2	18,1	2,1	1,7	17,2	14
İran	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,6	1,5	1,3	3,9
Litvanya	79,9	72,1	69,6	72,3	64,4	72,9	76,2	0	0	0	0	0	0
TOPLAM												2346	2359

Kaynak: World Nuclear Association, 2014.

Nükleer santrallerin bulunduğu ülkelerde nükleer enerjiden elektrik üretiminin toplam elektrik üretimleri içerisindeki oranlarına baktığımızda Fransa, Belçika, Slovakya, Macaristan, Ukrayna, İsveç, İsviçre, Çek Cumhuriyeti, Slovenya, Finlandiya ve Bulgaristan ülkelerinin toplam elektrik üretimlerinin % 30 ve % 73 arasında nükleer enerjinin payı söz konusudur (Tablo 2).

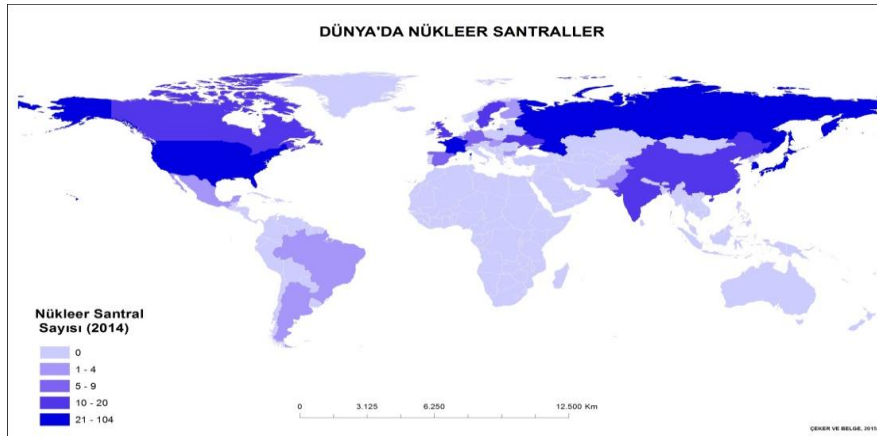
Grafik 1: Ülkeler bazında Nükleer Enerjiden Elektrik Üretimi (Twh).



Toplam 31 adeti bulan nükleer santral bulunan ülkelerde nükleer enerjiden elde edilen elektrik üretim miktarları oran bazında değerlendirildiğinde daha farklı sonuçlar çıkmaktadır. Bu oranlarda ABD % 35 gibi bir oranla ilk sırada yer almaktadır.

Bu ülkeyi takiben Fransa, Rusya, Güney Kore, Kanada, Almanya ve Ukrayna gelmektedir. Diğer olarak ifade edilen değer ise geri kalan tüm ülkeleri kapsamaktadır. Oranlar kıyaslandığında ABD ve Fransa'nın toplam % 53 gibi bir oranla dünya üzerinde nükleer enerjiden üretilen elektrik miktarının yarısından fazlasını ürettiği görülmektedir (Grafik 1).

Şekil 1: Dünya'da nükleer santrallerin ülkelere göre dağılımı.



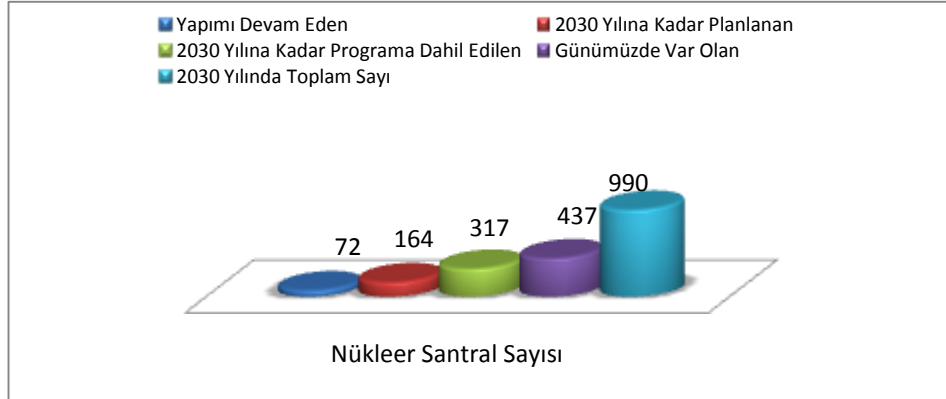
Kaynak: IAEA (International Atomic Energy Agency) Data Base 2014.

Nükleer enerjiye yöneltilen eleştirilere rağmen santrallerden yüksek miktarda enerji üretilmesi nedeniyle birçok ülke için halen vazgeçilmez bir enerji kaynağı olarak görülmektedir. Genel itibarıyla nükleer enerji, gerek enerji üretimindeki miktar ve gerekse toplam yüzde içindeki oranlama itibarı ile son yıllarda düşüş eğilimi göstermektedir (Tablo 2). Bahse konu düşüş eğilimine etken faktör 2011 yılında gerçekleşen Fukushima nükleer kazasıdır. Kaza sonrası birçok ülke nükleer enerji üretiminde devam eden politikalarını yeniden gözden geçirme gereği duymuşlardır.

Uluslararası Atom Enerjisi Ajansının (IAEA) 2014 yılı verilerine göre dünya üzerinde faaliyet gösteren toplam 437 adet nükleer reaktör bulunmaktadır (Şekil 1). İlk defa nükleer enerjiden faydalanan olan Türkiye, Birleşik Arap Emirlikleri ve Belarus gibi ülkeler dahil olmak üzere toplamda 16 ülkede 72 nükleer enerji reaktörünün inşaatı devam etmektedir. Nükleer enerji kullanımının yapılan planlamalara bakıldığında gelecekte de devam edeceği öngörülmektedir. 2030 yılına kadar 164 adet

nükleer reaktör yapılmasının planlanması bu durumu desteklemektedir. Ayrıca 317 nükleer reaktör ise ülkelerin nükleer programlarında yer almaktadır. Nükleer santraller ile ilgili planlanan ve programa dahil edilen projelerin gerçekleşmesi durumunda 2030 yılında dünyada toplam nükleer enerji santralının yapılan hesaplamayla 990 adet olması öngörülmektedir (Grafik 2).

Grafik 2: Dünya’da Nükleer Enerji Santralleri.



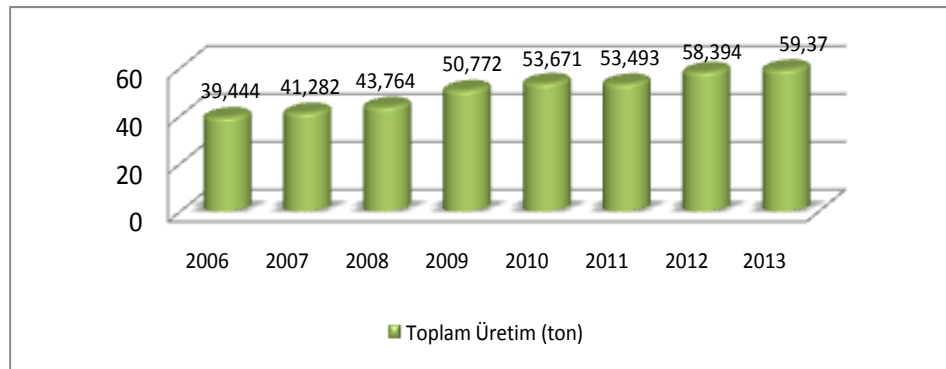
Kaynak: Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2014b.

2.NÜKLEER ENERJİ ÜRETİMİNDE URANYUM MADENİ

20. yüzyıl başında bilim adamları atomun parçalanmasıyla muazzam bir enerjinin ortaya çıktığını keşfetmişlerdir. Uranyum madeninin % 9-10 civarında zenginleştirilerek enerji üretiminde kullanılma olanağı ortaya çıkınca fosil enerji kaynaklarına alternatif yeni bir enerji kaynağı devreye girmiştir. Ortaya çıkan bu enerji kaynağının elektrik üretiminde kullanmaya başlanmasıyla birlikte nükleer enerji farklı bir boyuta taşınmıştır. İlk nükleer santral 1954 yılında Rusya’da (Obninsk) işletmeye açılmıştır. Bu tarihten sonra nükleer enerji üreten santraller dünya çapında yayılış göstermeye başlamıştır (Engin, 2013).

Nükleer enerjinin temel ham maddesi olan uranyumun 2006 yılı ile 2013 yılları arası dönemde üretim miktarlarına baktığımızda 2011 yılı hariç diğer yıllarda üretim miktarlarının düzenli bir şekilde arttığı görülmektedir. 2006 yılında uranyum üretimi 39,444 ton olarak gerçekleşirken bu oran 2013 yılında 59,673 tona yükselmiştir (Doğanay ve diğ., 2014, Grafik 3).

Grafik 3:Dünya Geneline Uranyum Madeni Üretimi (2006-2013).

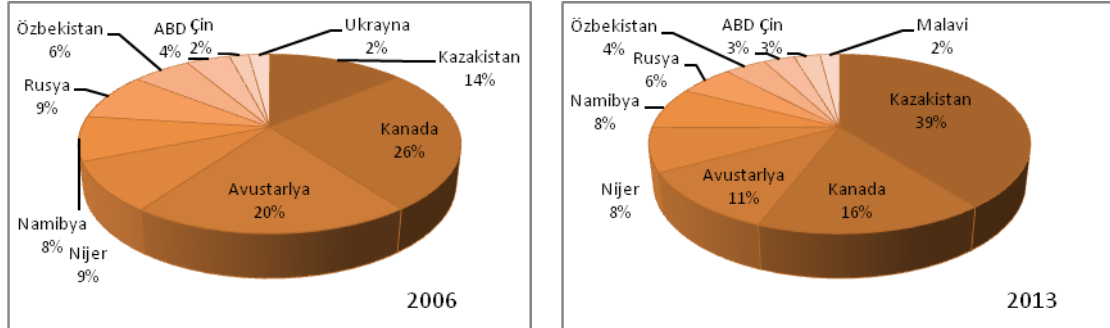


Kaynak: World Nuclear Association, 2014.

Uranyumun ilk kez 1789 yılında keşfedilmesine karşın önceleri bilimsel amaçla, daha sonra ise radyum üretmek için kullanılmıştır. Uranyum tabiatta bulunan en ağır metaldir. Son 50-60 yılda ise enerji elde etmek amacıyla uranyum üretimi söz konusu olmuştur. Uranyum yatakları yeryüzünde yaygın ve sayı bakımından çok olmasına rağmen, rezervinin küçük olmasından dolayı rezervinin çok

azı üretilmeye degecek miktardadır. Uranyum yapısı itibariyle bölünebilen ve bölündükten sonra enerji açığa çıkarabilen U235 izotopunu içermesi sayesinde, nükleer enerji santrallerinde kullanılan ana hammadde olmuştur (Timurçin&Aliğaoğlu, 2003).

Grafik 4: Dünya’da Uranyum Üreten Bazı Ülkeler ve Üretim Miktarı (ton).



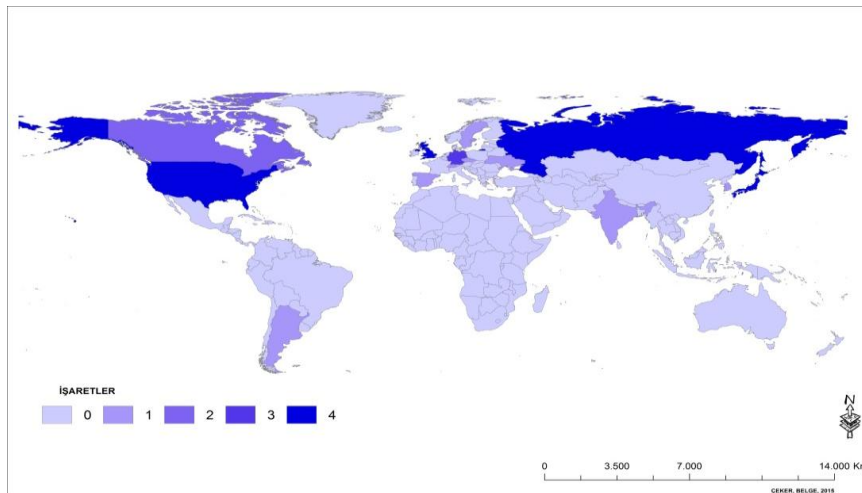
Kaynak: World Nuclear Association, 2014.

Uranyum üreten ülkeler 2006 yılı ile 2013 yılları itibarı ile kıyaslandığında ülkelerin aynı olmasına rağmen üretim değerlerinde farklılıklar görülmektedir. 2006 yılında dünyada en fazla uranyum üreten ilk üç ülke sırasıyla Kanada, Avustralya ve Kazakistan gelmektedir (Grafik 4). 2013 yılında ise aynı ülkeler ilk üç arasında yer almakla birlikte sıralamada ilk sırada Kazakistan toplam üretimin % 39’unu üreterek yer almıştır. Kanada ve Avustralya gibi ülkelerin üretim oranları düşüş göstermelerine rağmen sırasıyla iki ve üçüncü sırada yer almışlardır. 2013 yılı itibarı ile dünyada uranyum üreten ilk on ülke sırasıyla; Kazakistan, Kanada, Avustralya, Rusya, Nijer, Namibya, Özbekistan, ABD, Çin ve Ukrayna gelmektedir (Grafik 4).

3.DÜNYA’DA NÜKLEER SANTRAL KAZALARI

Diğer enerji kaynaklarına kıyasla genç bir enerji kaynağı olan nükleer enerji santralleri çok verimli olmasına karşın çok riskli ve tehlikelidir. İnsanlık tarihi birkaç kez nükleer reaktör kazasına tanık olmuş ve bu kazaların neden olduğu tahribatlar günümüze kadar devam etmiştir. Nükleer santral kazaları sadece bulunduğu mekan değil, ayrıca çevre bölgelerde bulunan ekosistemlere zarar vermekle beraber insan sağlığı açısından da büyük riskler oluşturabilmektedir.

Şekil 2: Dünyada Nükleer Santral Kazaları.



Bilinen ilk kaza 1957 yılında Rusya’da meydana gelmiştir. Rusya’daki Mayak nükleer santralinde radyoaktif sızıntı meydana gelmiş ve bu olay kamuoyuna açıklanmamasına rağmen Mayak civarında ki gölde yapılan ölçümlerde radyasyonun normalin 100 katı üstünde olup, halen

10.000km² 'lik alanı etkilediği tespit edilmiştir. Buna rağmen, kazanın yerel nüfus üzerindeki etkisi tam olarak bilinmiyor. Ayrıca bu kaza, Çernobil ve Fukushima'dan sonra gelen ve seviye 5'in üzerine çıkan tek kaza olma özelliğine sahiptir. 1957 yılında İngiltere'nin Windscale şehrinde bir reaktörün çekirdeğinde çıkan yangında reaktörün tahrip olması sonucu atmosfere öldürücü radyoaktif küller yayılmıştır. Daha sonra ABD'de 28 Mart 1979 yılında Harrisburg şehrinde Three Mile Island santralinde radyoaktif madde sızıntısı olmuştur. (Ovalı, 2008, Saygın, 2011).

26 Nisan 1986 tarihinde Sovyet Rusya döneminde Ukrayna'nın Kiev şehri yakınında bulunan Çernobil nükleer santralinde meydana gelen kaza büyük tahribatlara neden olmuştur. Kazadan sonra bölgede 100 binden fazla insan tahliye edilmiş ve halen riskli olan bölgede 5 milyon insan yaşamaya devam etmektedir. Çernobil kazasından sonra Doğu Avrupa, Karadeniz Havzası radyoaktif bulutlardan etkilenmiştir (IAEA, 2006).

Mart 2011 yılında Pasifik Okyanusu'nda Japonçukurunda Miyagi Prefecture sahiline yaklaşık 130 km kuzeydoğusunda meydana gelen deprem sonucunda tsunamioşmuştur. Depremin Japonya'yı vurması sonucunda Fukushima'da Daiichi Nükleer Santralinde sızma meydana gelmiştir (Marzo, 2014). Yakın zamanlı bu kazanın meydana gelmesi nükleer kazalara karşı dünya kamuoyunun dikkatinin tekrar nükleer santrallerin üzerinde toplanmasına neden olmuştur (Engin, 2013). Fukushima Nükleer kazası, 1986 Çernobil kazasıyla aynı seviyeye çıkmış olmasına karşın, bu kazanın halk sağlığı açısından sonuçları Çernobil ile kıyaslanamayacak kadar düşüktür (NEI, 2012).

Nükleer enerji santrallerinde yaşanan kazalara baktığımızda en fazla ABD, Rusya, Japonya ve İngiltere'de gerçekleştiğini görmekteyiz. ABD toplam 5 adet nükleer kaza ile ilk sırada yer almaktadır. Bu ülkeyi 4 adet kaza ile Rusya ve Japonya takip etmektedir. İngiltere'de ise günümüze değin 2 adet nükleer kaza meydana gelmiştir. Günümüze kadar kayda geçen nükleer kazaların toplamı 27 adet olarak hesaplanmıştır. Nükleer kazaların gerçekleştiği ülke sayısı ise 15 adettir (Şekil-2).

4. TÜRKİYE'DE NÜKLEER ENERJİ

Ülkemizde nükleer santral kurulması ile ilgili yaşanan tarihsel süreç 1956 yılında 'Atom Enerjisi Komisyonunun' kurulmasıyla başlamaktadır. 59 yıllık bir süreci kapsayan süreç içerisinde birçok defa açılan ihaleler iptal edilmiştir. 2007 yılında 'Nükleer Güç Santrallerinin Kurulması ve İşletilmesi ile Enerji Satışına İlişkin Kanun' çıkarılarak ilgili yasalarda değişiklikler ve yeni düzenlemeler yapılmıştır. Geline aşamada 2010 yılında Akkuyunükleer santralin yapımı ile ilgili Rusya'yla anlaşmaya varılmıştır (Grafik 5)

Türkiye'nin özellikle son yıllarda gelişen ekonomisi ve artan nüfusu nedeniyle enerji ihtiyacı günden güne artmaktadır. Ortadoğu ülkeleri gibi petrol ve doğalgaz yatakları bakımından zengin bir rezerve sahip olmayan Türkiye, enerji talebini büyük oranda ithalat yoluyla karşılamaktadır. Ayrıca Türkiye 2012 yılında 120,1 milyar ton eş değer petrol (TEP) birincil enerji tüketimiyle dünyada 21. Sırada yer almaktadır (Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2014).

Grafik 5: Türkiye'de Nükleer Enerji Kurulmasında Yaşanan Süreç.

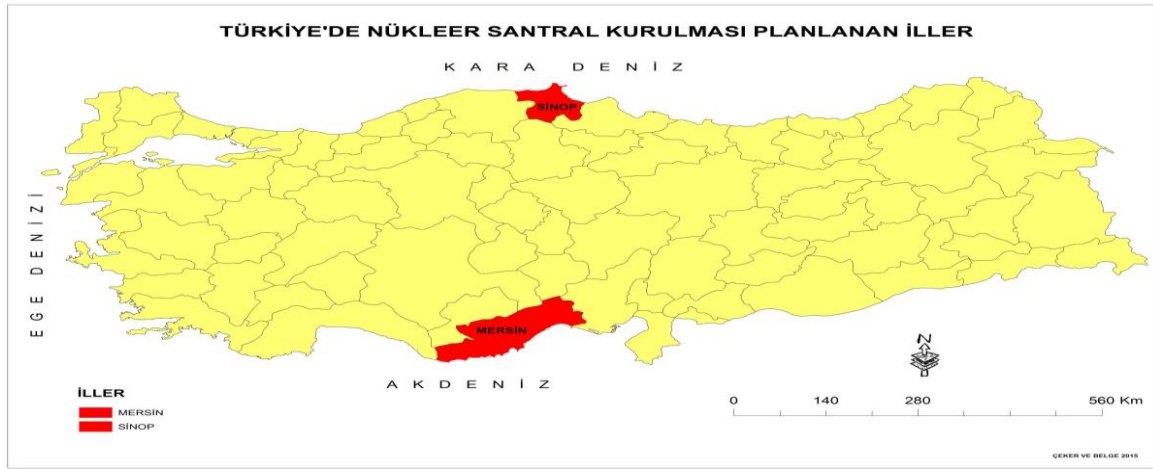


Kaynak: Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2014b.

Son yıllarda Türkiye'nin enerji talebini ithalat yoluyla karşılama oranı % 75 seviyelerine ulaşmıştır. Bu durum Türkiye'nin enerji üretiminde nükleer enerjiden faydalanmayı tekrar gündemine almasını netice vermiştir. Böylece Türk hükümeti Mersin, Sinop olmak üzere 2023 yılına kadar iki farklı bölgede nükleer santral kurulması kararlaştırılmıştır. Bunlardan ilki Rus devlet şirketi ASE tarafından yapılmakta olan Mersin Akkuyu nükleer santralidir. İkinci santralin ise Sinop'ta kurulması planlanmıştır (Şekil 3).

Enerji ve Tabii Kaynaklara Bakanlığının yaptığı tahminlere göre 2023 yılına kadar Akkuyu ve Sinop Nükleer Santrallerinin işletmeye açılması halinde bugünkü kurulu gücümüzün % 20'si nükleer santrallerden üretilecek elektrikten sağlanacaktır. Yine rapora göre 3 yıl boyunca doğalgaz ithaline ödenecek toplam para ile Mersin-Akkuyu'da 4 ünite nükleer santral kurulabilmektedir (T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklara Bakanlığı, 2014).

Şekil 3: Nükleer santral yapılması düşünülen Mersin ve Sinop illerinin konumu.



MTA tarafından yapılan araştırmalarda Türkiye'nin Aydın, Çanakkale, Giresun, Manisa, Uşak, Yozgat olmak üzere sekiz farklı bölgede uranyum rezervine sahip olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen uranyum toplam rezervinin 10 bin tonu aştığı tahmin edilmektedir. Ülkemizde sekiz farklı bölgede tespit edilen toplam uranyum rezervi 11.946 ton olduğu hesaplanmıştır. Ayrıca Türkiye'de bulunan toryumun toplam rezervi 382.500 ton civarındadır (Doğanay ve Çavuş, 2013). Türkiye'nin uranyum rezervleri bakımından zengin bir ülke olması göz önünde bulundurulacak olursa Türkiye için nükleer enerjinin avantajlı bir enerji kaynağı olduğu düşünülebilir. Türkiye uranyum ve toryum yatakları bakımından zengin olmasına karşın, bu rezervleri değerlendirecek nükleer enerji santralleri olmayışından dolayı bu kaynaklardan yeterince yararlanamamaktadır.

Tablo 3: Türkiye'de Nükleer Santrallere İlişkin Değerler.

Değerler	Akkuyu Nükleer Santral Projesi	Sinop Nükleer Santral Projesi
Yaklaşık Maliyet	20 milyar dolar	20 milyar dolar
Reaktör Tipi	VVER-1200 (AES-2006)	ATMEA-1
Ünite Sayısı	4 Ünite (1200 MW*4)	4 Ünite (1120 MW*4)
Kurulu Güç	4800 MW	4480 MW
İşletme Ömrü	60 yıl	60 yıl

Kaynak: Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2014.

Nükleer santrallerin kurulum aşamasında maliyetinin fazla olması ise kurulumdan önce yüksek oranda bütçe gerekmektedir. Bu nedenle nükleer santrallere sahip olan ülkelerin çoğunluğunu gelişmiş ülkeler oluşturmaktadır. Nükleer santrallerin enerji üretme esnasında yüksek oranda suya ihtiyaç duyması ve tehlike oluşturması gibi nedenlerden dolayı nükleer santral kurulumu için uygun coğrafi konum seçmek çok zor olmaktadır. Nükleer enerjinin bazı çevreler tarafından vazgeçilen eski bir enerji kaynağı olarak görülmekte ve bu çevreler, alternatif enerji kaynaklarına yönelmesi konusunda ısrarcı olmaktadır. Bunlara ek olarak nükleer enerjinin ham maddesi olan uranyum ve toryum yataklarının sınırlı olması ve yeryüzünde düzenli bir dağılışı göstermesini bir dezavantaj olarak ileri sürmektedirler.

Nükleer enerji santralleri, kurulacağı coğrafi konum itibarıyla büyük önem arz etmektedir. Daha önce bahsedildiği üzere nükleer santrallerde yüksek oranda radyoaktif maddelerin işletimi söz konusu olmasından dolayı, santralin konumu insan ve çevre açısından büyük önem taşımaktadır. Diğer termik ve hidro-elektrik santrallerden farklı olarak, nükleer santrallerin ham maddeye yakın olması gibi bir şart yoktur. Üretilen elektrik enerjisi depolanmadığı için santralin pazara yakın olması gerekmektedir. Üretim esnasında aşırı derecede ısınan reaktörlerin soğutulması için ise büyük oranda soğutma suyuna ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle kurulacak nükleer santralin deniz, göl veya büyük bir akarsuyun kıyısında olması gerekmektedir. Nükleer enerji santralleri çok hassas ve kompleks bir yapıya sahip olmalarından dolayı, santralin inşa edildiği saha deprem açısından güvenilirliği büyük önem arz etmektedir. Bununla beraber santralin büyük yerleşme alanlarından da uzak olması gerekmektedir. Santralde olası bir radyoaktif salınım sonucunda çevredeki insan

nüfusu olumsuz bir şekilde etkilenebilmektedir (Tümertekin ve Özgüç, 2011).

Yukarıda sıralandığı gibi nükleer enerjinin olumsuz gerekçelere sahip olmasına karşılık, bazı olumlu yönleri de sahiptir. Nükleer enerji santralleri kömür ve petrol gibi fosil yakıtları kullanan termik santrallere nazaran (kaza riski dışında) daha çevreci olması en büyük avantajdır. Nükleer santraller enerji üretme esnasında atmosfere karbon dioksit (CO₂) gibi zararlı gazlar salmaz. Nükleer enerji santrallerinin işletme performansı yüksektir. Yani az zamanda çok verimli olabilmektedirler. Dünya, geçmişte her ne kadar birkaç nükleer santral kazası tecrübe etmiş olmasına rağmen genel olarak enerji elde edilme aşamasında kaza riskinin diğer enerji kaynaklarına oranla daha düşük olmaktadır. Ayrıca nükleer enerji orta ve uzun vadede düşünüldüğünde ucuz bir enerji kaynağı olabilmektedir. Nükleer enerji santralleri sadece yapım aşamasında yüksek maliyet isteyen bir enerji kaynağıdır (Doğanay ve diğ., 2014).

4.2. Türkiye Açısından Bir Değerlendirme

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın resmi web sitesinde yayınlanan "Nükleer Santraller ve Ülkemizde Kurulacak Nükleer Santrale İlişkin Bilgiler" adlı bir çalışmada Türkiye'nin nükleer enerjiyi tercih etmesindeki sebepleri şöyle sıralamaktadır:

- Nükleer santraller, elektrik üretme esnasında, kömür, doğal gaz ve yenilenebilir enerji kaynakları ile çalışan santraller gibi dış faktörlere bağlı değildir. Bu durum, nükleer enerji santrallerinin elektrik üretiminde sürekliliği sağlamaktadır. Bu sayede nükleer yakıt maliyeti sabit kalabilmekte ve bunun sonucu olarak fiyatı istikrarlı sayılabilecek seviyede olmaktadır.
- Nükleer santrallerin enerji üretim süreci göz önünde bulundurulduğunda fosil yakıtlara kıyasla sera gazı salımı konusunda daha çevrecidir.

- Nükleer santrallerin atık miktarı fosil yakıtlara göre çok daha azdır. (Örneğin, 1 kilogram uranyumdan elde edilen enerji için, 3.000.000 kilogram kömür veya 2.700.000 litre petrol gerekmektedir.)
- Nükleer santrallerden çıkan atık miktarının diğerlerine kıyasla az olması neticesinde güvenli bir şekilde depolanabilmektedirler.
- Nükleer enerji santrallerin kurulması ile ülkenin enerji üretim sektörüne çeşitlilik sağlayacaktır.
- Santral işletme ömrü diğer santral türlerine göre daha uzundur (T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklara Bakanlığı, 2014).

Yukarıdaki bilgiler ışığında Türkiye'nin nükleer enerjiden faydalanma yoluna gitmesi zorunlu bir durum gibi gözükmektedir. Türkiye'yi nükleer enerjiye yönelten asıl mevzu, Türkiye'nin enerji ihtiyacını karşılamak hususunda dışa olan bağımlılığıdır. Bu ekonomik bağıllık beraberinde Türkiye'nin uluslararası siyasi arenada hareket kabiliyetini kısıtlamaktadır. Fakat bununla beraber Türkiye'nin nükleer enerjiyi kullanması çok riskli ve tehlikeli olabilmektedir. Devletin bu riskleri ve tehlikeleri göz önünde bulundurması gerekmektedir. Türkiye'nin nükleer enerji konusunda tecrübeli olmaması ve yetişmiş eleman kaynağı açısından zayıf olması bu riski artırmaktadır.

Türkiye'de doğal olarak nükleer enerji hakkında farklı düşünen kesimler; nükleer enerjiyi zamanı geçmiş eski bir sistem olarak görmektedir. Çünkü nükleer enerjiye sahip ülkeler 1986 Çernobil nükleer faciasında almış olduğu derse binaen, nükleer enerjiye karşı mesafeli durmaya başlamışlardır. Yine 2011 yılında meydana gelen Fukushima Nükleer kazası nükleer enerji kullanılmasına karşı olan kesimler açısından destekleyici mahiyettedir. Türkiye açısından diğer risk ise nükleer santral kurulması hususunda Ruslarla anlaşma yapılmasıdır. Rusların, Çernobil Nükleer Santral

kazası gibi acı bir tecrübeye sahip olmaları, Ruslara karşı bir güvensizlik hissi doğmasına sebep olmuştur. Buna ek olarak, Türkiye'nin zaten doğalgaz ihtiyacının büyük bir kısmını Rusya'dan ithal etmesi, Türkiye'nin Rusya ile olası bir siyasi anlaşmazlık yüzünden hem nükleer enerji inşasına hem de doğal gaz ithalatına zarar verebilme olasılığı bulunmaktadır.

4.3. Türkiye Açısından Olası Riskler

Nükleer enerji kaynakları enerji üretimi açısından çok verimli olmasına karşın çevre için büyük tehlike arz edebilmektedir. Akkuyu nükleer güç santralinin kurulması planlanan coğrafi konumu göz önünde bulundurulduğunda bu tehlikenin boyutu daha da anlaşılacaktır. Bilindiği gibi nükleer güç reaktörlerin su ile soğutulması için, santralin deniz, göl ve ya akarsu gibi su kaynaklarının yakınında inşa edilmesi gerekmektedir. Nükleer santrallerin elektrik üretmek için başvurdukları en yaygın yöntem olan fisyon aktiviteleri sonucunda atmosfer, su döngüsü, fauna, flora ve yerel insan toplulukları etkilenebilmektedir (Küçük ve Uzun, 1996).

Bu bağlamda, Akkuyu Nükleer Santralin kurulması planlanan saha Kuzeydoğu Akdeniz kıyılarında yer almaktadır. Kıyı bölgeleri balıkların üreme ve beslenme alanları bakımından çok zengin olmakla beraber özellikle Akkuyu Körfezi diğer canlıların önemli fauna ve flora yaşam alanlarındandır. Bölgede nükleer santralin kurulması halinde, deniz suyunun sıcaklığı artabilir ve su radyoaktif maddelerle kirlenebilir. Bu durum, bölgede balık çeşitliliği ve balıkçılık aktiviteleri açısından tehlikeli bir durum oluşturabilir (Kılıçkaya, 1996).

Bir diğer husus ise Akkuyu nükleer enerji santralin konumu itibarıyla Mersin, Adana ve Antalya gibi toplam nüfusları yaklaşık 6 milyonu geçen metropollere yakınlığı nedeniyle olası bir nükleer kaza sonucunda zararın boyutunu artırabilir. Ayrıca,

Türkiye'nin yoğun bir tarımsal üretim alanı olan Çukurova'nın nükleer santrale yakınlığı ve olabilecek kaza sonrasında birinci derecede etkilenme alanı içerisinde olması diğer bir eleştiri kaynağıdır. Meydana gelebilecek olası bir kaza ayrıca bölgenin turizm potansiyelini de tehlikeye atabilecek konumdadır.

Türkiye Alp-Himalaya deprem kuşağında yer almasından ötürü, ülkede sık sık irili ufaklı sarsıntılara şahit olmaktadır. Akkuyu Nükleer Santralin kurulması düşünülen saha, Ecemiş fay hattına 25 km uzaklıktadır (Gökçen, N. & Kelling, G. vedig. 1991). Greenpeace'e göre bölgede meydana gelebilecek bir sarsıntı sonucu nükleer santral kazası olması halinde sadece Türkiye'yi değil, Doğu Avrupa'yı, Rusya'yı hatta Afrika'yı bile önemli derecede etkilenebileceği iddia edilmektedir (T24, 2012).

4.4. Türkiye'de Nükleer Santral Kurulmasına Karşı Olumlu Görüşler

Türkiye coğrafyası ile ilgili birçok çalışması olan coğrafyacı İbrahim Atalay ise "Türkiye Coğrafyası" kitabında nükleer enerji bölümünde durumu şöyle ifade etmektedir:

"Dünya'da ve ülkemizde sürekli olarak artan enerji ihtiyacının fosil yakıtlardan ve hidroelektrik üretiminden sağlanamayacağı bir gerçektir. Bu yüzden nükleer santrallerin kurulması, yakıt olarak kullanılan uranyumun dış ülkelerden sağlanması ve atıkların saklanmasıdaki güçlükler olmasına karşın adeta bir zorunluluk haline gelmiştir (Atalay, 2011, s.315)."

Yukarıdaki ifadede Atalay, nükleer enerjinin her türlü olumsuzluklara karşın Türkiye için vazgeçilmez bir enerji kaynağı olduğunu vurgulamaktadır. Bunun nedeni, Türkiye'nin özellikle son yıllarda hızla sanayileşmesi ve nüfusunun 77 milyona dayanması, ülkenin enerji talebini artırmış ve bu talebin alternatif bir enerji kaynağından sağlanması yoluna gitmesine yol açmıştır.

Doğanay ve Çavuş (2013) Türkiye'de nükleer santral yapımına karşı çıkan bu çevreleri sert bir şekilde eleştirmektedir. Doğanay ve Çavuş bu çevreleri;

"Hiç kuşku yok ki, kimi çevreler, sorunun özünü bilmeden; insan hayatı, çevre kirlenmesi, temiz enerji gibi hayali ve fantastik iddialar öne sürerek, ülkemizin bu önemli enerji kaynağını işletmeye açmasını, sudan sebepler üreterek, engellemektedirler. Oysa bugün Dünya'da 469 nükleer santral bulunmaktadır. Bunların 108'i ABD, 33'ü Rusya, 59'u Fransa, 55'i Japonya, 20'si Almanya'da faaliyet göstermektedir. Hani, nükleer santraller tehlikeli idi! Hiç kuşku yok ki, Türkiye söz konusu olduğunda tehlike söz konusu, ama güçlü ülkeler söz konusu olduğunda tehlike söz konusu değil (s.256)." ifadeleriyle eleştirmektedir.

Ancak bütün bu itirazlara rağmen Doğanay ve Çavuş (2013) gibi coğrafyacılar Türkiye'nin en az 5 nükleer enerji santrali kurmasını gerektiğini, gerekli önlemlerin alınması halinde bu santrallerin güvenli bir şekilde faaliyet gösterebileceğini düşünmektedirler.

SONUÇ

İnsanlık tarihinin özellikle son 200 yılı boyunca teknolojinin hızla ilerlemesi, nüfusun artması, insanın dünyaya hâkim olma hayalleri, enerjiye olan talebini hızla artırmıştır. Bu süre zarfında sanayileşmiş ülkeler artan enerji taleplerini karşılamak için kömür, petrol, doğalgaz ve son olarak nükleer enerjiden yararlanma yoluna gitmiştir. Son yıllarda popülerlik kazanan yenilenebilir enerji kaynakları, enerji verimliliği bakımından düşük olması göz önünde bulundurulduğunda artan enerji talebinin yenilenebilir enerji kaynaklarından karşılanamayacağı bir gerçektir.

Son 50 yılda, fosil enerji kaynakları bakımından fakir olan gelişmiş ve gelişmekte olan bazı ülkeler artan enerji talebini karşılamak için nükleer enerji kaynaklarından yararlanma yoluna girmişlerdir. Her enerji elde

etme sürecinde enerji kaynaklarının çevreye belli oranda negatif etkileri olduğu gibi nükleer santrallerinde de bu risk söz konusudur. Dünya, birkaç kez nükleer santral kazasına şahit olmasına karşın, günümüzde nükleer enerji kullanımı genel itibariyle artarak devam etmektedir. Türkiye’de artan nüfusu ve gelişen ekonomisi nedeniyle enerji ihtiyacı giderek artırmakta ve bu durum ülkeyi enerji konusunda dışa bağımlı hale getirmektedir.

Bu bağlamda Türkiye’nin fosil enerji kaynakları bakımından fakir olması, Türkiye’yi alternatif bir enerji kaynağı olan nükleer enerjiye yöneltmiştir. Türkiye enerjide dışa bağımlılığı azaltmak ve enerji kaynaklarını çeşitlendirmek için nükleer santral kurmayı planlamaktadır. Bu doğrultuda Türkiye, Mersin’in Gülnar ilçesine bağlı Akkuyu ve Sinop’ta 2 nükleer santral yapımına karar vermiştir. Bu santrallerin kurulması halinde Türkiye’nin bu santrallerden büyük oranda enerji elde edeceği muhakkak bir gerçek olmasına karşın, nükleer enerji tartışmaları halen gündemde olmaya devam etmektedir.

Kaynakça

- ATALAY, İ.** (2011), Türkiye’nin Enerji Kaynakları, Türkiye Coğrafyası ve Jeopolitiği (8. Baskı), Meta Basım, İzmir, s. 315.
- ÇEMREK, F & POLAT, H.** (2014), Modeling Natural Gas Prices Volatility, Alpha-numeric Journal, Volume 2, Issue 1, Page: 1-12.
- ÇETİN, H.** Orta Doğu Kaynaklı Sorunların Uluslararası Güvenliğe Etkileri Ve Çözümleri, Önerileri, http://Vizyon21yy.Com/Documan/Genel_Konular, Erişim Tarihi: 10.02.2015
- DOĞANAY, H & Özdemir, Ü & Şahin, İ.** (2014), Genel Beşeri ve Ekonomik Coğrafya (6. Baskı), Pegem Yayınları, Ankara. s. 306-309.
- DOĞANAY, H & Çavuş, A.** (2013), Türkiye Ekonomik Coğrafyası (6. Baskı), Pegem Yayınları, Ankara, s. 255-256.
- DENİZ, T.** (2014), Enerji diplomasisi açısından siyasallaşan mekân, Hazar: Statü ve

paylaşım sorunu, Türk Coğrafya Dergisi, Sayı 62: 29-37.

- ENGİN, N.** (2013), Nükleer Enerji Gelecekteki Enerji İhtiyacına Çözüm Olabilir Mi?, Marmara Coğrafya Dergisi Sayı: 27, S. 575-591
- İŞERİ, E. Ve Özen, C.** (2012), Türkiye’de Sürdürülebilir Enerji Politikaları Kapsamında Nükleer Enerjinin Konumu, İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No:47. s. 161-180.
- KILIÇKAYA, S.** (1996), Temel Fizik, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 674, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları No: 331. <http://ds.anadolu.edu.tr/eKitap/FIZ101> U.pdf, Erişim Tarihi: 11.02.2015.
- KÖRPINAR, A.** (2011), Nükleer Enerji Nedir?, <http://www.teias.gov.tr/ebulten/makaleler>. Erişim Tarihi: 08.02.2015.
- KÜÇÜK, R., Uzun G.** (1996), Natural Beauties Of AkkuyuWhichNuclearPlant is PlannedToBuilt, TMMOB 1. EnergySymposium, 12-14 October, Ankara.
- Hacettepe Üniversitesi,** Nükleer Enerji Mühendisliği Fakültesi, (2011), Duyurular, FukushimaDai-Ichi Nükleer Güç Santrali ve Çevresinde Son Durum, s. 1-8.
- GÖKÇEN, L. S&KELLING, G & ULUĞ, A & GÖKÇEN, N & ÖZEL, E.** (1991),Alanya-Mersin Arasidenizbölgedekigençtekonik yapılar, JeofizikDergisi, 5: 3-11.
- MARZO, G, A.** (2014), Atmospheric transport anddeposition of radionuclidesreleasedaftertheFukushimaDai-chiaccidentandresultingeffectivedose, Atmospheric Environment 94, 709-722, Roma, Italy.
- OVALI, E.** (2008), Radyasyon Kazaları, Nükleer Kaza veya Terörist Atakta Hematopoietik Kök Hücre Transplantasyon Stratejisi, Bilimsel Tıp Yayınevi, Ankara, s.9-31.

PAMİR, A. N, (2003), Dünya’da ve Türkiye’de Enerji, Türkiye’nin Enerji Kaynakları ve Politikaları, Türkiye’de Enerji ve Kalkınma, s. 7-15.

SAYGIN, H, (2011), Büyük Nükleer Kazalar ve Nükleer Enerji Teknolojisinin Evriminde Doğurdukları Sonuçlar, Nükleer Enerjiye Geçişte Türkiye Modeli, Bölüm II, 52-81, İstanbul.

T.C. ENERJİ VE TABİİ KAYNAKLARA BAKANLIĞI,(2014a), Nükleer Santraller ve Ülkemizde Kurulacak Nükleer Santrale İlişkin Bilgiler, Nükleer Enerji Proje Uygulama Dairesi Başkanlığı, Yayın No:1, 1-61.

T.C. ENERJİ VE TABİİ KAYNAKLARA BAKANLIĞI,(2014b), Nükleer Santraller ve Ülkemizde Kurulacak Nükleer Santrale İlişkin Bilgiler, Nükleer Enerji Proje Uygulama Dairesi Başkanlığı, Yayın No:1, s. 6

T.C. ENERJİ VE TABİİ KAYNAKLARA BAKANLIĞI,(2014), Nükleer Güç Santralleri ve Türkiye, Nükleer Enerji Proje Uygulama Dairesi Başkanlığı, Yayın No: 2.

T24, (2012), Geliyorum diyen felaket: Akkuyu'ya nükleer santral, <http://t24.com.tr/haber/geliyorum-diyen-felaket-akkuyuya-nukleer-santral,205758>

TÜRKİYE ATOM ENERJİSİ KURUMU, (2013), Akkuyu Nükleer Santral Projesi, <http://www.taek.gov.tr>

TÜRKİYE ATOM ENERJİSİ KURUMU, (2009), Nükleer Enerji Nedir?, <http://www.taek.gov.tr/nukleer-guvenlik/nukleer-enerji-ve-reaktorler/169-nukleer-enerji/457-nukleer-enerji-nedir>.

TÜMERTEKİN, E & ÖZGÜÇ, N,(2011), Ekonomik Coğrafya: Küreselleşme ve Kalkınma, Çantay Kitabevi, İstanbul, s. 382-386.

TÜRKİYE ATOM ENERJİSİ KURUMU, (2012), Toryum, <http://www.taek.gov.tr/> Erişim Tarihi: 27.01.2015.

TİMURÇİN, K & ALİAĞAOĞLU, A, (2003), Nükleer Enerji ve Tartışmalar Işığında Türkiye’de Nükleer Enerji Gerçeği, Coğrafi Bilimler Dergisi, 1(2), 25-39.

IAEA (International Atomic Energy Agency), (2006), Environmental Consequences of The Chernobyl Accident and Their Remediation: Twenty Years of Experience, Radiological Assessment Reports Series, Viyana.

NEI (Nuclear Energy Institute), (2012), Japan: Comparing Chernobyl and Fukushima, Fact Sheets, <http://www.nei.org/>, Erişim Tarihi: 27.01.2015.

BP,(2013), Statistical Review of World Energy June, http://www.bp.com/content/dam/bp/pdf/statistical-review/statistical_review_of_world_energy_2013.pdf, Erişim Tarihi: 11.02.2015

Orhan Pamuk'un 'Kafamda Bir Tuhafılık' Romanı'nda Yerellik ve Geleneksellik

Ali BUDAK*

alibudak@yeditepe.edu.tr

Öz

Orhan Pamuk, *Kafam'da Bir Tuhafılık*'ta, boza ve yoğurt satıcısı Mevlut Karataş'ın hayatı ve aşkı çevresinde 1950'lerden itibaren kuvvetli bir değişim ve dönüşüm sürecine giren İstanbul'u anlatmaktadır. Eser, sadece bu yönüyle, yeni ve dikkat çekici görülmeyebilir. Ne var ki, kurgusu, yapısı, yazım ve anlatım teknikleriyle son derece çarpıcıdır. Özellikle de sıradan denilebilecek bu içeriği özgün bir bakış açısıyla ele alışı, işleyişi ve yorumlayışı üzerinde durulmaya değerdir.

Orhan Pamuk'a göre, romanları diğer anlatılanlardan ayıran şey; gizli bir merkezlerinin bulunmasıdır. O merkez, romanın kelime kelime izlenen düzleminden uzakta, gerilerde bir yerde, görünmez ve kolayca ele geçmez bir durumdadır. Makalemizde, bir bakıma, "romanın ana meselesi" diye açmılabileceğimiz işte bu merkez duygu veya düşüncenin izi sürülmüştür. *Kafamda Bir Tuhafılık* romanı, acaba, bize nasıl bir ikinci hayat önermektedir? Derin köklerde bu sorunun cevabı aranmış; bu arada, romanın yapısı, yazım ve anlatım teknikleri de incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Orhan Pamuk, Kafamda Bir Tuhafılık, yerellik, gelenekçilik.

Localism and Traditionalism in Orhan Pamuk's 'A Strangeness in My Mind'

Abstract:

In his novel "A Strangeness in My Mind", Orhan Pamuk tells us about the city of Istanbul, which has undergone changes and transformations starting from the 1950s, through the life and love affair of a street vendor named Mevlut Karataş, who sells yogurt and boza, a traditional Turkish beverage. Merely by this aspect, the novel may not seem so inventive or an attention catcher. However, the novel is quite remarkable as a fiction due to its structural properties, and its techniques of writing and narration. Pamuk's original perspective and approach in tackling and interpreting this seemingly ordinary content is worth laying emphasis on. For Orhan Pamuk, what distinguishes novels from other narrations is the presence of an undisclosed center in novels. That center is far from the level that can be traced through existing words, somewhere in the background, out of sight and uneasy to capture. What we aimed to do in this article was to trace the central emotion and the idea, which may be regarded as the 'major issue of the novel'. What kind of a second life does the novel "A Strangeness in My Mind" offer us? We searched for an answer to this question while also investigating the writing and the narration techniques.

Keywords: Orhan Pamuk, A Strangeness in My Mind, localism, traditionalism.

*Prof. Dr. Ali Budak, Yeditepe Üniversitesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü Öğretim Üyesi. alibudak@yeditepe.edu.tr

GİRİŞ:

Orhan Pamuk, içinin derinliklerinde belli “mesele”ler tortulanmış bir yazar. Eserlerine, oldukça yüzeysel bir yaklaşım bile, onların tematik bir bütünlük, en azından bir süreklilik taşıdıklarını ortaya koyabilmektedir. Orhan Pamuk, sanki başından beri, tek bir büyük hikâyeyi, bu ülkenin ve insanların modernleşmesinin sancılı uzun hikâyesini anlatmaktadır.

Elbette ana meselesini, Doğu-Batı aralığında yaşanan kimlik problemleri ve anlam arayışları oluşturuyor. Pamuk, bu meseleyi, *Cevdet Bey ve Oğulları*, *Sessiz Ev* gibi romanlarında Türkiye’nin iç tarihi bakımından inceliyor. Söz konusu romanlarda Tanzimat’tan 1980’lere kadar yapılan Batılılaşma atılımları ve bunlara karşı geliştirilen düşünceler, çok geniş bir yelpazede, farklı bakış açılarıyla ele alınıyor. *Kara Kitap*’ta ilave olarak, hayal ve gerçek arasında bir çizgi üstündeki tedirgin sanatçıyı, romanın merkezine yerleştiriyor. *Beyaz Kale* ve *Benim Adım Kırmızı* romanlarında, Doğu-Batı karşılaştırması, bu defa fen ve sanat alanlarında Avrupa-Osmanlı karşıtlığına dönüşerek, daha farklı bir boyut kazanıyor. *Kar*’da ise, Kars’taki yerel tarih, başörtüsü problemi, intiharlar, darbe konularıyla Doğu-Batı problematiği bir kere daha, Türkiye içinden, iç politika ekseninde ve terminolojisi ile tartışılıyor.¹⁴

Mâsumiyet Müzesi’nden sonra *Kafamda Bir Tuhaflık*’ta da esas “mesele” ve onun

sorgulaması, buralara özgü saf bir aşk algısı üzerinden yapılıyor. Romanın asıl kahramanı da yine İstanbul... Fakat Orhan Pamuk bu kez İstanbul’u, sanki çok daha sıcak ve samimi duygularla kucaklıyor. Adeta, bu karmaşık, ama bir o kadar da derin ve büyüğü şehri, artık bütünüyle kucaklamak, onun bütün taraflarıyla uzlaşmak istiyor, okuyucusunu da uzlaştırmak... Sadece Şişli, Nişantaşı, Cihangir, Beyoğlu ya da Çukurcuma değil, Fatih’ten Tarlabası’na, Kadırga’dan Gazi Mahallesi’ne ve Gültepe’ye kadar pek çok semt giriyor bu kez yelpazeye. Aynı şekilde, yalnızca zenginleri ve entelektüelleri değil, yoksulları ve okuyamamışları, köylüleri, gecekonducuları, yorgurtçuları, bozacıları, ev hanımları, köşe dönücüler, görmüşleri, görmemişleriyle bütün bir şehir halkı soluk alıp veriyor *Kafamda Bir Tuhaflık*’ta...

1. ROMANIN OLAY ÖRGÜSÜ:

Kafamda Bir Tuhaflık, boza ve yoğurt satıcısı Mevlut Karataş’ın hayatı çevresinde 1950’lerden itibaren kuvvetli bir değişime ve dönüşüme uğrayan İstanbul’un anlatıldığı bir roman. Yazarı, eserini şöyle özetliyor:

“Bu, boza ve yoğurt satıcısı Mevlut Karataş’ın hayatının ve hayallerinin hikâyesi. Mevlüt, Asya’nın en batısında bir yerde, puslu bir göle uzaktan bakan yoksul bir Orta Anadolu köyünde 1957’de doğdu. On iki yaşındayken İstanbul’a geldi ve ondan sonra hep orada, dünyanın başkentinde yaşadı. Yirmi beş yaşındayken köyünden bir kız kaçırdı, tuhaf bir şey oldu, bu bütün hayatını belirledi. İstanbul’a döndü, evlendi, iki kızı oldu. Yoğurtçuluk, dondurmacılık, pilavcılık, garsonluk gibi çeşit çeşit işte hiç durmamasına çalıştı. Ama akşamları İstanbul sokaklarında boza satmayı ve tuhaf hayaller kurmayı hiçbir zaman bırakmadı.” (*Kafamda bir Tuhaflık*, s. 15)

Sözü edilen Asya’nın en batısındaki yer; Konya’nın Beyşehir ilçesinin Cennetpınar Köyü’dür, Puslu göl ise Akşehir. Yazar, kahramanı Mevlut’u, uzun boylu, sağlam, ama

¹⁴Orhan Pamuk’un edebi kişiliği ve romanları bilimsel platformlarda çokça tartışılmıştır. Pamuk romanlarına farklı bakış açıları ve değerlendirmeler için bkz; **Kara Kitap Üzerine Yazılar**, Derleyen: Nüket Esen, İst. , İletişim Yayınları, 1996. **Orhan Pamuk’un Edebî Dünyası**, Hz. Nüket Esen- Engin Kılıç, İst. , İletişim Yayınları, 2008. **Kara Kitap’ın Sırları**, Orhan Pamuk’un Yazı ve Resimleriyle, Hazırlayan: DarminHadzibegovic, İst. , YKY Yayınları, 2013.

zayıf yapılı, iyi görünüşlü bir kişi olarak tanıtıyor. Onun, kadınlarda şefkat uyandıran çocuksuyüzünü ise, en temel özelliği olarak okuyucuya sunuyor. Kumral saçlı, dikkatli bakışlı kahramanın ikinci önemli hususiyeti; bu çocuksu yüzü sayesinde kırkıdan sonra bile kadınlar tarafından güzel bulunmasıdır. Yazar, saflık derecesinde bir iyimserliği de yine Mevlut'un farklılıkları arasında sayıyor.

Mevlut'un kız kaçırmasından sonra başına geldiği bildirilen "tuhaf şey" ise, romanın vak'alar zincirinin ana halkasını oluşturuyor.

Şimdi özete yazarın bıraktığı yerden biz devam edelim. Mevlut, Atiye-Mustafa Karataş çiftinin ikisi kız, üç çocuğunun en küçüğüdür. Köyde, doğru dürüst arazileri olmadığı için, geçimleri hiç de kolay değildir. Bu yüzden, babasının, aile bütçesini denkleştirebilmek için, kış aylarında boza ve yoğurt satıcılığı yapmak üzere İstanbul'a gitmesi gerekmektedir. Mustafa Karataş ile ağabeyi Hasan Aktaş, İstanbul'a bu geliş-gidişleri sırasında Kültepe denilen üçra tepede arazi çevirmiş, kendi gecekondualarını bile yapmışlardır. Mustafa Karataş için İstanbul, para kazanmak için kışın gidilen, yazın da dönülen bir yerdir. Ağabeyi Hasan Aktaş ise, giderek istikbalini İstanbul'da görmeye başlamış, kardeşinin yardımıyla karşıdaki Duttepe'de bir gecekondu daha yükseltince de karısını ve iki oğlunu temelli olarak yanına almıştır.

Mevlut, amcasının oğulları Korkut ve Süleyman gibi, okulu bitirir bitirmez İstanbul'a gideceği hayalleri içindeyken, bir yıl boyunca köyde çobanlık yapmak zorunda kalmıştır. Çünkü babası kendince sebeplerle, belki de kaprislerle onugötürmemiştir. Götürdükten sonrası ise, Mevlut için tek odalı bir gecekonduya sıkışmış yalnız bir hayattır. Gündüz okula gitmekte, gece babasıyla boza veya yoğurt satmaktadır. Böyle böyle, İstanbul'a gelişinin üzerinden yaklaşık on yıl geçecek; Mevlut, lise son sınıfa kadar güç bela gelecek, ancak,

diploma almayı bir türlü başaramayacaktır. Amcasının oğlu Korkut'un Mecidiyeköy'deki düğününe gitmesiyle de yaşantısı tamamen değişecektir. Çünkü düğünde gelinin küçük kızkardeşlerinden biriyle bir an göz göze gelmiş, yaman bir aşka tutulmuştur. Üç yıl adını bile bilmediği bu genç kıza duygulu mektuplar yazacak, sonunda, amcasının küçük oğlu Süleyman'ın aracılığı ve yardımcılığıyla onu, kendilerine komşu Gümüşdere Köyü'ndeki evlerinden bir gece vakti, kaçıracaktır. Ne var ki, karanlıkta yüzünü görmeden kaçırdığı genç kız, yıllardır gözlerine övgüler düzdüğü düşlerindeki sevgili değildir. Süleyman'ın oyununa gelmiş; yüzlerce aşk mektubu yazdığı güzel Samiha yerine, ablası Rayiha'yı kaçırmıştır. Olan "tuhaf şey" işte budur. Yine de bozuntuya vermeyecek, olup biteni kader deyip kabullenenecektir Mevlut. Genç kız da, kaçtığı adamda bir sükût-ı hayal yarattığını hissedecek, ama bunun pek üzerinde durmayacaktır, daha doğrusu, içinde bulunduğu şartlar içinde, durmayacaktır. Esasen, adına yazılmış mektupların muhatabının kendisi değil küçük kız kardeşinin olabileceği, tabiatıyla aklının ucundan bile geçmemiştir. Çünkü, her şey onun bilgisi dışında gelişmiştir.

Bu kasıtlı, fakat basit yanlışlığı "tuhaf" yapan Mevlut'un pasif tepkisidir. Derin bir sessizlik biçiminde beliren bu tepkiyi, bir tür tepkisizlik ya da bilinçsizce uygulamaya konulmuş bir "sabır" eylemi olarak nitelendirmek de mümkündür. İlk şaşkınlığı atlatmışlar, istasyonda tren beklemeye başlamışlardır. Müstakbel karı-kocanın birlikte geçirdikleri ilk zamanlarıdır. Elbette bundan sonraki hayatları için belirleyici olacaktır. Mevlut, büfeden iki bayat açma almış, bunlardan birini verdiği sırada Rayiha'nın yüzünde beliren "şükran ifadesi"yle içinde yeni bir alanın açılmakta olduğunu beli belirsiz hissetmiştir. Onun "bir suç işler gibi ağır ağır ve ihtiyatla açmasını yemesi", kompartımanda masum bir çocuk gibi uyuyakalması, uykusundan tatlı bir

gölümsemeyle uyanması da içindeki yeni alanı biraz daha genişletmiştir. Hele, kendisinin soğuk ve mesafeli duruşunu fark ederek “Sen beni sevmiyorsun” diye ağlamaya başlaması ve bunu uzun uzun sürdürmesi, Mevlut’u fazlasıyla etkilemiş, tavırlarından dolayı suçluluk ve pişmanlık duymasına sebep olmuştur. Bir vagona başbaşa bu uzun yolculukları ona başka duygular da tattıracaktır. Rayiha bir ara uyuyakalacak, başı omuzuna yaslanacak, Mevlut da bundan hem sorumluluk hem de içten içe mutluluk duyacaktır.

Rayiha’nın özellikle samimi gülümseyişinden, açık ve aydınlık yüzünden hoşlanacaktır Mevlut. İlkokulu bitirmiş genç kızın, çok fazla zorlanmadan deniz kıyısındaki uzak ülkelerin adlarını sayabilmesinden de gurur duyacak, daha İstanbul’a varmadan ona sevgiyle gülümsemeye başlayacaktır. Sonraki günlerde Rayiha’ya duyduğu sıcaklık artacak, giderek onu çok sevecektir.

Önce Tarlabası’nda küçücük bir daire tutmuş, sonra da Rayiha’yı babası Boynueğri Abdurrahman Efendi’den istemiş, evlenmeleri için müsaadesini almıştır. İstanbul’da yoğurtlar, artık marketlerde satılmaktadır. Mevlut bu yüzden gündüzleri başka işler deneyecek; bir süre sokak sokak dondurmacılık, bir süre de Kabataş’ta tavuk-pilavcılık yapacaktır. Bozacılık ise, gecelerinin vazgeçilmez işidir; Feriköy, Osmanbey, Taksim, Tarlabası, Karaköy de başlıca uğrak yerleri... Çok yorulmaktadır, lâkin zaman geçtikçe daha çok sevdiği ve bağlandığı akıllı karısıyla mutludur. Hayatının en güzel dönemi olarak sık sık anımsayacaktır bu ilk evlilik yıllarını. Çok geçmeden Fatma adını verdikleri bir kızları olmuş, onu, ikinci kızları Fevziye takip etmiştir.

Bu sıralarda, Mevlut’un ilk görüşte âşık olduğu ve unutamadığı gözlerine yıllarca övgü mektupları yazdığı Samiha, ablası Vedita’nın yanında kalmaktadır. Herkes onun

Süleyman’la evleneceğini düşünmektedir. Ama o, beklenmedik bir şekilde başka bir gençle kaçmış, başta ablaları olmak üzere herkesi şaşırtmıştır. Kaçtığı genç ise, Mevlut’un en yakın arkadaşı Ferhat’tan başkası değildir. Samiha böylece Mevlut’u da müşkil bir vaziyete sokmuştur. Samiha’ya gönderdiği ilk mektuplarına yardım eden, hatta birçoğunu bizzat kendisi yazan arkadaşı Ferhat, bir anda bambaşka bir kimliğin sahibi oluvermiştir. Görünüşte bacanağıdır, ama aslında, bütün gerçeği bile bile, sevdiği kadını kaçırmış hain rakibidir. Mevlut uzun süre ne yapacağını, bu olay karşısında nasıl tavır takınacağını bilemeyecektir. Bir yanda hiçbir şeyden haberi olmayan karısı Rayiha vardır, bir tarafta, kendisine yazılmış mektuplardan haberi olup olmadığı belli olmayan baldızı Samiha, bir tarafta da, birlikte geçirdikleri vakitleri hep memnuniyetlerle hatırladığı sözde can ciğer arkadaşı Ferhat vardır.

Mevlut’un tuhaf evliliğinin müsebbibi ve dolayısıyla büyük sırrının bir numaralı tanığı Süleyman ise, çılgına dönmüştür. Bütün bu oyunu kendisinin olması için kurguladığı Samiha, ona değil başkasına yar olmuştur. Oysa Süleyman’ın planı Rayiha’nın Mevlut’la evlenmesi ve sıranın çarçabuk Samiha’ya gelmesidir. Onun bu aşamada kendisini tercih edeceğinden zerre kadar bile şüphesi yoktur. Ama olmamış, işler hiç de istediği gibi gitmemiştir. Aşkına karşılık bulamamayı bir türlü içine sindiremeyen, yıllarca aramasına rağmen kendisine münasip bir başka kısmet de bulamayan Süleyman, bu sancılı döneminde, yanık aşk mektuplarını Samiha yerine ablası Rayiha’yakendisinin yönlendirdiğini de Mevlut’a itiraf etmiştir. Mevlut’u artık tedirgin günler bekleyecektir. Her şeyin ortaya çıkmasının sonuçlarını kestirememekte, kafasından ara ara geçen; “acaba güzel Samiha ile evlensem daha mı iyi olurdu” muzip düşüncesinden duyduğu belli belirsiz hoşnutluktan da fena halde ürkmektedir.

Ferhat ile Samiha önceleri maddi zorluklar çekse de sonraları refaha kavuşacaklardır. Ferhat hem çalışmış hem üniversiteyi bitirmiş, özel bir firmanın elektrik tahsildarlığı işine girmiştir. Mevlut'la da yeniden yakınlaşmışlardır. Süleyman, Melahat isimli bir pavyon şarkıcısına tutulmuş, evlenmiş, iki oğul sahibi olmuştur.

Hayat bütün aile için nispeten düzenli bir akışa girmiş görünmektedir. Yalnızca, Mevlut'un iş durumundaki sıkıntıları ve arayışları hâlâ sürmektedir. İşlek bir büfenin yöneticiliğinden elemanların kaçaklarına göz yumduğu için kovulacak, Ferhat'la ortak açtıkları bozacı dükkânını da çalıştıramayacaktır. Ama asıl yıkımı, ev hayatında, karısının beklenmedik ölümüyle yaşayacaktır. Üçüncü kez hamile kalmış olan Rayiha, çocuğunu ilkel yöntemlerle düşürmeye kalkmış, kan kaybından can vermiştir. Daha yaşamının baharında, otuz yaşındadır.

Mevlut, iki kızıyla kala kalmıştır. O da henüz otuz sekiz yaşındadır. O kadar alışmış, o kadar yaslanmış ki, Rayiha'sız kalmaya hiçbir şekilde hazır değildir. Lise yıllarından bir arkadaşının sayesinde bulduğu otopark bekçiliğini sürdürmekteyken, Ferhat onu kendisine yardımcılık teklif edecek, Mevlut da kızları için biraz daha para kazanabilmek adına elektrik tahsildarlığı işine gerecektir. Gerçekten de kaçak elektrik kullanımının çok yaygın olduğu o yılların İstanbul'unda bu iş elini ve cebini epeyce rahatlatacaktır.

Epeyce bir zamandır tahsilatçılık işini şahsi çıkarları için kullanmış, fiyat kırmalar, göz yummalar ve şantajlarla çok para ve çevre kazanmış olan Ferhat, artık başka bir boyutta mücadele etmektedir. Kaçak elektrik kullanmakta olduklarını söylemek üzere çaldığı bir kapıda gördüğü genç kadına âşık olmuş, İstanbul kazan kendisi kepçe onu aramaya başlamıştır. Adının Selvihan olduğunu öğrendiği

bu genç kadının aşkı sonunda Ferhat'ı canından etmiştir. Selvihan'ın birlikte olduğu Sürmeneli Sami'nin pavyonunu "çökertmek" isterken öldürülmüştür.

Böylece Mevlut'la Samiha bir kere daha karşı karşıya geleceklerdir. Artık her ikisi de duldur. İkisi de birbirleriyle ilgilidirler. Özellikle Mevlut, ta en başa dönmüş olmanın heyecanını yaşamaktadır içten içe. Bir görüşte âşık olduğu ve uzun mektuplar yazdığı genç kadın şimdi ulaşabileceği ve dokunabileceği yakınlıktadır. Üstelik kızları da, babalarının tam istediği gibi olmasa da, kendi yuvalarını kurmuşlardır. Büyük kızı Fatma teyzesiyle evlenmesine açık destek bile vermektedir.

İş hayatında da bir istikrar sağlamıştır. Bir süredir, artık bir işadamı ve siyasi bir figür olan amcasının oğlu Korkut'un ön ayak oluşuyla kurulan hemşeri derneğinin yöneticiliğini yapmaktadır. İlk göz ağrısıyla olası bir birliktelik Mevlut'a yıllardır meşgul eden "acaba..." sorusunun cevabını da vermiş olacaktır.

Ve Mevlut'la Samiha evlenmişler, Kültepe'deki tek odalı gecekonduya taşınmışlardır. Mevlut'un ergenlik ve ilk gençlik yıllarının mekânı biraz tadilattan sonra oturulur hale getirilmiştir. Samiha Ferhat'tan kalan dairelerin kiralarını da almaktadır. Uzatmalı sevgililer, gecekondularını kat karşılığı verip yeni dairelerine taşınınca daha da rahatlayacaklar, fakat Mevlut kış geceleri boza satmayı yine de bırakmayacaktır. Çünkü o sokakları sevmekte gerçek huzuru ancak sokaklarda bulmaktadır. Şehre söylemek istediği son sözü de ona sokaklar söyleyecektir. Bu, aynı zamanda kafasını yıllarca meşgul eden can alıcı sorunun da cevabı olacaktır:

"Ben bu âlemde en çok Râyiha'yı sevdim."

2. ROMANIN YAPISI:

Kafamda Bir Tuhaflık, adını William Wordsworth'un bir şiirinden almış görünüyor. Yazar, takdim sayfasında üç epigrafa yer veriyor. Bunlardan birincisi Wordsworth'un şiiridir. Sanki ettiği niyetle bulduğu kısmet arasında bir ömür tüketen Mevlut Karataş'a ve kararsız dünyasına ışık tutmaktadır:

"Kafamda bir tuhaflık vardı,
İçimde de ne o zamana
Ne de o mekâna aitmişim duygusu."

İkinci epigraf, romanın diğer ve belki asıl kahramanı İstanbul için konulmuş gibidir. İstanbul'da, 1950'lilerden itibaren baş gösteren gecekondulaşmaya, Jean Jacques Rousseau'dan bir alıntıyla yeni bir yaklaşım getirilmektedir:

"Bir parça araziye ilk çeviren ve 'Burası benim' deyip kendisine inanacak kadar saf insanlar bulabilen ilk kişi, sivil toplumun gerçek kurucusudur."

Burada, şimdiye kadarki gecekondulu ve gecekonducu algısına bir itiraz olduğu çok açıktır...Yazar, daha eserine başlarken, bu konuda, hiçbir "toptancı ve küçümseyici" bakışa itibar etmeyeceğini ilan etmektedir.

Üçüncü epigraf, *Kara Kitap*'ın meşhur köşe yazarı Celâl Salik'ten alınmıştır:

"Vatandaşlarımızın şahsî görüşleriyle resmî görüşleri arasındaki farkın derinliği devletimizin gücünün kanıtıdır."

Hemen her alana müdahil olmaya çalışan otoriter yönetici zihniyetimiz, insanımızı sıradanlaştırırken, aynı zamanda samîmiyetsizleştirmiş ve ikiye bölme işlemi yapmıştır. Bu tespit, ikinci epigrafla birlikte değerlendirildiğinde ise, denilebilir ki, yazar, okuyucuyu

bir tercihe zorlamaktadır. Yukarıdan inmecilik mi, yoksa halkın, kimseden bir buyruk ve işaret almadan, kendi kendini idare etmesi mi? Kendi çözümünü kendi bulması mı? Veleve ki şehrin dört bir yanında plânsız programsız gecekondular kurmak suretiyle olsun. Bu, Türkiye'de gecekondulaşmayla başlayan sürecin, bir tür sivilleşme ve örgütlenme hareketi olarak da değerlendirilebileceği görüşü, oldukça yeni ve bir o kadar da çarpıcıdır.

Yazar, hikâyesini anlatmaya da iki epigrafla başlıyor. İlki Tanzimat devri edebiyatçısı İbrahim Şinasi'nin meşhur *Şâir Evlenmesi*¹⁵ oyunundan bir cümledir:

"Büyük dururken küçüğü kocaya vermek pek âdet değildir."

İkincisi; Beyşehir yöresinden bir halk deyişidir:

"Söylenecek yalan ağızda, akacak kan damarda, kaçacak kız konakta durmaz."

Orhan Pamuk, postmodern edebiyat tekniklerine ilgi duymuş, özellikle *Kara Kitap*'tan itibaren parodiden üstkurmacaya ve metinlerarasılığa, bu akımın öne çıkan yöntemlerini bilinçli bir şekilde kullanmıştır. Yalnız, bu noktada, çarpıcı bir dönüş gerçekleştirmiş; Doğu'ya, Doğu edebiyatlarına da yönelmiştir. Doğu'nun zengin anlatı geleneğiyle Batı'nın yeni tekniklerini buluşturmak gibi zor bir işe soyunmuş, üstesinden de gelmiştir.

Kara Kitap, *Binbir Gece Masalları*'nın, *Mantıku't-Tayr*'ın, *Mesnevi*'nin ve *Hüsni ü Aşk*'ın mucizevibir sentezi gibi ortaya çıkmıştır. Hem, her biriyle ayrı ayrı ilişkiler kurmakta, hem de, hiçbirisi değil, sadece kendisi olmayı başarmaktadır. Eser, aynı zamanda, Türk-Osmanlı-İslam kültür ve edebiyatının bu kadim hikâyelerini, Batı edebiyatının bazı modern ve

¹⁵ İbrahim Şinasi Efendi, *Şâir Evlenmesi*, 1859.

deneyssel dışavurumlarıyla da cesurca yana getirmiştir. *Kara Kitap*, bu yanıyla, birbirleriyle alakasız gözüken Batı edebiyatı anlatı ve yöntemleriyle geleneksel Doğu masal ve hikâyeleri arasında aslında yüksek ve aşılmaz duvarlar olmadığını da kanıtlı gibidir.

Coğrafya ve kültür açısından olduğu kadar, zamanları ve mekânlarıyla da farklılık ve çeşitlilik arz eden sayısız edebi metin göndermeleriyle roman gerçekten başdöndürücüdür. Kimisi yeniden yazılmış, kimisi başka şekillere sokulmuş, kimisinin parodisi veya pastiş yapılmış, kimisi hicvedilmiş, kimisi anıştırılmıştır. Orhan Pamuk, Mevlânâ'dan Borges'e, Attar'dan Dante'ye, Şeyh Galib'den James Joyce'a, postmodern romanlardan mesnevilere uzanan geniş ve zengin bir mirastan özgürce yararlanmışır.

Orhan Pamuk, *Benim Adım Kırmızı*'da bu kez resim sanatı üzerinden bir Doğu-Batısorgulamasına girişmiştir. Yalnız bu defa, okuyucuyu da tarihe, 1591 yılının İstanbul'una götürmüş, saray nakkaşların gizemli dünyalarına konuk etmiştir. Kadim metinler yerine de, Doğu resmi ile Batı resmini karşı karşıya koymuştur.

2.1. Parodik Göndermeleri:

*Kafamda Bir Tuhaflık*da birçok eserin parodisi niteliğindedir. İlk olarak da *Şâir Evlenmesi*'nin. Yazar, romanın başına koymuş olduğu epigrafla, bunu peşin peşin, kendisi haber vermiştir.

2.1.1. Şâir Evlenmesi'ne:

Türk tiyatrosunun basılmış ilk metni olan *Şâir Evlenmesi*'nde Şâir Müştak Bey'e, sevdiği Kumru Hanım yerine, onun çirkin ve yaşlı ablası nikâhlanmıştır. Müştak Bey gerdek gecesi işin farkına varmış ve çılgına dönmüştür. Neticede, arkadaşı Hikmet Efendi imdadına yetişmiş, nikâhı kıyan mahalle imamı Ebulaklakaya'ya gizlice bir miktar para

vererek yanlış düzeltirmiştir. İmam durumu, kitaba şöyle uydurmuştur:

“Müştak Bey büyük kızla nikâhlanmışır, amayaşça değil boyca büyük kızla. Yani, Kumru Hanımla.”

Orhan Pamuk, oyun oynamayı çokça ve çocukça sevmektedir. Belki de postmodern tercihlerinin altında da bu oyun sevgisi yatmaktadır. *Şâir Evlenmesi*'ni okurken birçoğumuzun aklına hiç gelmemişse de bazılarımız herhalde “Acaba Müştak Bey Kumru Hanım yerine çirkin ablasıyla evlenmiş olsa ne olurdu?” diye içten içe düşünmüştür. Şinasi, eserini tek perdede bıraktığı için Müştak Bey'in Kumru Hanım'la mutlu olup olmadığını da bilmiyoruz.

Mevlut Karataş'ın bir görüşte âşık olduğu Samiha yerine ablası Rayiha ile evlenmesi, Şinasi'nin oyununun, yeni bir çağda, yeni bir coğrafyada adeta yeniden yazılmış hali gibidir. Fakat Orhan Pamuk, burada bırakmamış, sanki Şinasi'nin yazmadıklarını da yazmayı, hikâyenin bütün boşluklarını doldurmayı amaçlamıştır. Güzel kardeşe niyet edip çirkince ablayı kısmet deyip bağrına basmış Mevlut, böylece, Müştak Bey'den farklı davranılabileceğini, bunun hep zannedilegeldiği gibi, o kadar da kötü olmayabileceğini, sıra dışı yaşamıyla kanıtlamıştır. Hattabunun, daha iyi bile olabileceğini...

Orhan Pamuk'un bu şekilde, bir yol daha var yürünecek diyerek yeni bir yönelişe girmesi, basit bir boşluk doldurma eylemi değildir. Evet, “yanlış düzeltilmemiş olsaydı Müştak Bey ne yapardı ki?” çocukça sorusunun izi sürülmüş, bir oyun oynanmış, ciddi ciddi cevaplar verilmiştir belki, fakat yazarın ayrıca söyledikleri, altını çizerek vurguladıkları da vardır:

“...anılarıyla birlikte hafızasının uzak köşelerine ittiği KISMET, gece yürüyüşlerinde Mevlut’a eşlik etti. Ağaçların yaprakları, kelimeleri söyleyerek kıpırdandılar. Kalbin niyetiyle dilin niyeti arasındaki köprü KISMET idi elbette: İnsan her şeye niyet edebilir, başka niyetler dile getirebilir, kısmeti bu ikisini birleştirebilirdi. Şimdi çöplere konmaya çalışan şu martı bile önce bir şeye niyet ediyor, gak gak diyerek bunu kendi kendine dillendiriyor, ama kalbinin niyetiyle dilinin niyeti ancak rüzgâr, rastlantı, zaman gibi, KISMET’e bağlı şeyler sayesinde gerçekleşiyordu. Rayiha ile mutluluğu Mevlut’un hayatındaki büyük KISMET’iydi ve ona saygılı olmalıydı.” (KBT, s. 390-391)

“Kime niyet kime kısmet” atasözüne bir çözümleme denemesi olarak da nitelendirilebilecek bu satırlarda belirginleşen; açık bir kadercilik anlayışıdır. İnsan kalbiyle niyet etmeli, bunu diliyle ifade etmeli, nihayetinde ise, kısmetine çıkana razı olmalı; kendisine rağmen olana bitene tevekkül göstermelidir. Oysa Şinasi, *Şair Evlenmesi*’ni yazarken Aydınlanma Felsefesinin mutlak etkisindedir. Üstündeki gelenek gömleğini çıkarmaya çalışırken, yüreğinin hizmetinden çıkmış, aklının hizmetine girmiş, kavrayabildiğince yepyeni bilgilerin ve algıların peşine düşmüştür. O kadar ki, ünlü *Münâcaât* şirinde yaratıcının varlığını bile aklının tanıklığına bırakmıştır.¹⁶

Öyleyse, kasıtlı ya da kasıtsız olarak bir yanlışlığı “hayırlısı böyleymiş” diye kabullenmekle asla kabullenmemek arasında, bazan, Doğu ve Batı kültürleri arasındaki derin uçurumlar kadar farklılıklar oluşabilmektedir.

Kafamda Bir Tuhaflık’ta yürüdüğü yol itibarıyla Orhan Pamuk’un, yeniden kadim geleneğin “tevekkül gömleği”ni giymeyi

denediğini söylemek hiç de yanlış olmayacaktır. Zira, romanın genel söyleminde; insan, yeri geldiğinde rasyonaliteyi bir kenara bırakabilmesi, kaderine razı olabilmeli, zamana ve yüreğine inanabilmelidir cümleleri apaçık seçilebilmektedir.

2.1.2. Hazreti Yakup Kıssası’na:

Kafamda Bir Tuhaflık, iki kız kardeşle evliliği içeren genel konuyla aslında, çok daha eski, Yakup Peygambere kadar uzanan bir geçmişe de gönderme yapmaktadır. Hazreti Yakup dayısının iki kızından küçüğü Rahel’e âşık olmuş, evlenmek istemiştir. Dayısı ise, bunun ancak, yedi yıl kendisi için karın tokluğuna çalışırsa mümkün olabileceğini belirtmiştir. Hazreti Yakup’un kabul etmekten başka çaresi yoktur. Sonunda yedi yıl geçmiş evlilik zamanı gelmiştir. Ne var ki, Yakup’u bir sürpriz beklemektedir. Dayısı bir şölen vermiş ve gelin olarak büyük kızı Lea’yı göndermiştir. Yakup geceyi birlikte geçirdiği kızın Rahel olmadığını ancak sabahleyin anlayacak, dayısına neden böyle yaptığını sorduğunda, ablası varken küçük kardeşin evlenemeyeceği cevabını alacaktır. Ama Yakup da aşkından vazgeçmeyecek, yedi yıl daha çalışıp Rahel’lede evlenmeyi başaracaktır.

Orhan Pamuk’un, bu kutsal ve yaygın öyküyü de özellikle çağrıştırmak istediği muhakkaktır.¹⁷ Bir dünya yazarı sıfatıyla onun, insana dair kök bir temayı işlediğinin, bunun da evrensel bir genişliğinin bulunduğu farkında olduğu, rahatlıkla düşünülmelidir.

Parodiyi, kısaca, “daha önceye ait bir metni, yeni bir metinle komik etkisi yaratacak biçimde, uyumsuz bir çerçeveye koymak” olarak tanımlayabiliriz. Denilebilir ki; yazar, parodisini yapacağı metni bir “tez” olarak görmekte ve ona kendi “antitez”iyle yaklaşmaktadır. Bu durumda, parodi bir “sentez”

¹⁶ Münâcaat’ın birinci beyti:
Vahdet-i zâtına aklımca şahâdet lâzım
Cân u gönlümle münâcât ü ibâdet lâzım.

¹⁷ Metin Celal, “Kafamda Bir Tuhaflık”,
Cumhuriyet Kitap Eki, 14 Ocak 2015.

olarak “yeniden yorumlama” ve buna bağlı bir “fikir değiştirme faaliyeti”dir. Ancak söz konusu sentezin hiçbir zaman tam olmayacağını unutmamak lazımdır. İki metin ya da dünya görüşü arasındaki fark “komik bir uyumsuzluk” hâlinde hep ortada olacaktır.

Başka bir söyleyişle, parodi, bir “üst-metin” (hypertext) ile bir “alt-metin”den (hypotext) oluşan bir türdür. “Alt-metin” parodinin konu edindiği orijinal metni gösterirken, “üst-metin”, altmetnin maruz kaldığı değişiklikleri ifade etmektedir. Alt-metne ilişkin unsurların, ister bir hesaplaşma, ister bir geliştirme gayesi gütsün, üst-metin tarafından değiştirilmesi olgusu ise, “parodik dönüşüm” adını taşımaktadır. Buna göre, parodinin alt ve üst-metinleri arasında “oyunlu” bir ilişki söz konusudur.¹⁸

Kafamda Bir Tuhaflık, yazarın yerel olarak *Şair Evlenmesi*’ni evrensel olarak *Hazreti Yakup Kıssası*’nı alt metin olarak kullandığı parodik bir üst-metin görünümündedir ve gerçekten işlenen orijinal temayla oyunlu bir ilişki içeresindedir. Eseri bu özelliğiyle spesifik olarak *Şair Evlenmesi*’nin genel olarak kadim *Hazreti Yakup Kıssası*’nın parodileri olarak değerlendirmek de yanlış olmayacaktır.

Parodinin genel olarak eleştirel bir tür olduğu ve çoğu parodinin satir özelliği taşıdığı göz önünde tutulduğunda *Kafamda Bir Tuhaflık* romanı, bir boyut daha kazanmaktadır. Bu durumda soru şudur: Yazar neyi eleştirmektedir? Sözkonusu metinleri mi, konuları mı, toplumsal algıları mı?

Bakhtin iki tür parodiden söz etmektedir. Bunlardan birincisi “dışadönük” edebî parodidir ve “hedef metne” yönelik bir “saldırı”yı içinde barındırmaktadır. İkinci tür parodide ise, parodi edilen söylemle bir tür “dayanışma hâli” söz konusudur. Burada amaç, alt metni çarpıtmak ve yıkmaktan ziyade, söylemini geliştirmek ve zenginleştirmek, daha da anlaşılır kılmaktır.¹⁹ Ama, hemen belirtmek gerekir ki, bu tür parodik yapılarda da eleştirel nitelik bütünü ortadan kalkmamaktadır. Orhan Pamuk, *Kafamda Bir Tuhaflık*’ta sanki bu ikinci türü örneklemiştir. Odağı doğrudan doğruya alt metnin kendisi değil, söylemidir. Bu hem spesifik hem evrensel söylemi, başka yerde, başka zamandayeniden ele almış, yeniden işlemiş, yeniden yorumlamıştır. Eleştirisini de, Şinasi gibi o da, kadim söylemi zerre miktarı değiştiremeyen ve dönüştüremeyen insanımıza ve toplumumuza ve şartlarımıza yöneltmiştir. Bunun ipucunu daha romanına Beyşehir’in İmrenler yöresinden bir halk deyişi epigrafiyle başlamak suretiyle vermiştir.

2.1.3. Tanzimat Edebiyatı’na,

Kafamda Bir Tuhaflık, daha geniş bir açıdan bakıldığında ve “metin odaklı” olarak incelendiğinde, adeta bütün bir Tanzimat edebiyatının parodisi gibidir. Karşımızda, daha ilk sayfalardan itibaren, sanki Ahmed Midhat Efendi vardır ve konuşmasını yüzyıl önce bıraktığı yerden devam ettirmektedir:

“Kahramanımız Mevlut uzun boylu, sağlam ama zayıf yapılı, iyi görünümlüydü.” (KBT, s.15)

“...Mevlut’un bu iki temel özelliğini hikâyemizin anlaşılması için arada bir okurlarıma hatırlatacağım.” (KBT, 15)

“Kahramanımızın hayatını ve hayallerini daha iyi anlatabilmek için hikâyesinin

¹⁸Ayrıntı için bkz; Oğuz Cebeci, **Komik Edebi Türler; Parodi, Satir ve İroni**, İst., İthaki, 2008, s. 82-83. Uygulamalı bir çalışma örneği için bkz; Ali Budak, **Ziya Paşa’nın İroni ve Parodi Şaheseri Zafername, Çağdaş Kuramlarla Bir Satir Analizi**, İst., Bilge Kültür Sanat Yayınevi, 2013.

¹⁹ Cebeci, a.g.e., s. 99-100.

ortasından bir yerden başlayacak, önce Mevlut'un 1982 Haziran'ında (Konya'nın Beyşehir kazasına bağlı) komşu Gümüşdere köyünden kız kaçırmasını anlatacağım.”(KBT, 15)

Postmodern anlatının da kullandığı bir teknik, hikâyesi ile kendisini ayıran yazar, koyduğu bu mesafeyi, tıpkı Brecht gibi, sık sık okuyucunun da dikkatine sunmuş, yer yer gözlerinin içine sokmuştur. Zaten, roman, bütün karakterlerin birinci şahıs kipiyle tek tek konuşmaları ve olayları sıcağı sıcağına kendi açılarından irdelemeleriyle bir tür tiyatro metni niteliği de taşımaktadır. Yazar bu tercihiyle de, zannımca, Tanzimat devrinin oynanmak için değil okunmak için yazılmış tiyatro eserlerine içtenlikli ve sevecen göndermelerde bulunmaktadır.

“**Mustafa Efendi.** Biliyorum, benden gizli amcanlara gidiyorsun, Hasan Amcanın bakkal dükkânına gidip gazete katlıyorsun, sofralarına oturup yemek yiyorsun, Süleyman ile oynuyorsun, ama unutma, onlar bizim hakkımızı yediler, diye uyarırdım Mevlut'u. ...” (KBT, 59)

“**Süleyman.** Doğru değil: Mevlut bu inşaatın, Mustafa Amca İstanbul'da kazandığı parayı İstanbul'da bırakmayıp geriye köye götürdüğü için yarım kaldığını biliyor. Geçen sene ise, bu sefer ben ve ağabeyim evi yaparken Mustafa Amca bizimle olsun çok istedik biz, amcamın huysuzluğundan...” (KBT, 62)

2.1.4. Selvi Boylum Al Yazmalım'a:

Nihayet, *Kafamda Bir Tuhaflık*, Cengiz Aytmatov'un ünlü eseri *Selvi Boylum Al Yazmalım*'ını da kuvvetle anıştırmaktadır. Hem vefalı son cümlesiyle, hem de birinci ağızdan anlatımlara yer veren bu kurgusuyla. Aytmatov da hikâyeye kendisi başlamış, devamını, iki rakip karakter İlyas ve Baytemir'in ağızlarından ve açılarından aktarımlarla getirmiştir. *Selvi Boylum Al Yazmalım*'dada genç bir şoför olan İlyas

ilk görüşte Aysel'e âşık olmuş ve kaçırmıştır. Ne ki, bir çocukları da olmasına rağmen, İlyas'ın işiyle ilgili hırsı ve manasız gururu yüzünden evlilikleri üzerine gölgeler düşmeye başlamış; araya bir başka kadın da girince Aysel oğlunu da alarak evi terk etmiştir. Sonra hayatına Baytemir girmiştir. Baytemir İlyas kadar genç de yakışıklı da değildir. Ama bitmez tükenmez bir iyilik, sevgi ve hoşgörüy-le hem ona hem oğluna sahip çıkmıştır. Ve bir gün, Baytemir eve yolda kaza geçirmiş bir gençle dönmüştür. Aysel büyük şaşkınlık geçirmiştir, çünkü bu genç terk ettiğikocası İlyas'ın ta kendisidir.

İlyas oğlu ve Aysel'e karşı yapmış olduğu hataların yarattığı pişmanlık duyguları içerisinde. Hayatını kurtaran Baytemir'e karşı da minnettarlık hisleriyle doludur. İyileştikten sonra da eve sık sık gelmeye başlamıştır. Önceleri hiçbir şeyden haberi olmayan Baytemir sonraları durumu öğrenmiş, ama konumunu hiç değiştirmemiştir. Aysel'in de İlyas'a olan aşkının bitmediğini anlamıştır. Aysel kimi tercih edecektir? Bu arada, İlyas, hergün oğlunu Aysel'den ve Baytemir'den habersizce görmektedir. Sonunda da Samet'i kaçıracaktır. Fakat Samet, babasını istemeyecek tercihini Baytemir'den yana koyacaktır. Aynı şekilde Aysel de Baytemir'i seçecektir. Çünkü Atıf Yılmaz'ın harika beyaz perde yorumunda özetlendiği gibi, “Sevgi emektir, sevgi güvendir, sevgi fedakârlıktır.”

Orhan Pamuk da neredeyse bütün ömrünü Rayiha mı Samiha mı kararsızlıkları ve tedirginlikleri içerisinde kafasında bir tuhaflıkla geçirmiş olan Mevlut'a söylettiği; “Ben bu âlemde en çok Râyiha'yı sevdim” cümlesiyle Aytmatov'un vardığı noktaya ulaşmıştır. Mevlut'a emeği ve güveni Rayiha vermiş, saf ve içten sevgisini sessiz fedakârlıklarıyla Rayiha taçlandırmıştır.

3. ROMANIN İÇERİK ANALİZİ:

Kafamda Bir Tuhaflık, bir ailenin tarihi çerçevesinde yaşanan bir aşkı sorgularken, arka planda geniş ve sürekli değişen bir fon olarak İstanbul'u kullanmaktadır. Konu, İstanbul'un sadece fiziki değişimi ve dönüşümü değildir. Yeni insanlarıyla birlikte şehir yeni bir ruh ve kültür de edinmekte, bu da, tıpkı dünle bugünün binaları, camileri, mezarları, çeşmeleri arasında olduğu gibi, insanların değer yargıları ve yaşama biçimleri arasında da derin uyumsuzluklar ve uçurumlar meydana getirmektedir. Elli-altmış yılda şehir, plansız programsız uçsuz bucaksız büyüklükler gerçekleştirirken, insanlarını da, ekonomi algısında olsun, din ve maneviyat algısında olsun, siyaset algısında olsun bir haylibölmüş, parçalamış, başkalaştırmış, çeşitlendirmiştir.

Denilebilir ki, asıl anlatılmak istenilen İstanbul'un kendine özgü bu akıl almaz metamorfozudur. Romanın, Mevlut'la birlikte, onun arkasında dev bir silüet olarak konumlanan bir diğer kahramanı İstanbul'dur. Amaikisinin hikâyeleri öyle içiçe geçmiştir ki, bu değişim ve dönüşüm sürecinde özdeşleşmişler; şehir ve insan olarak bütünleşmişlerdir. Artık, Mevlut'un hikâyesi İstanbul'un, İstanbul'un hikâyesi Mevlut'un hikâyesi olmuştur. Adeta, her şeyi birlikte ve her şeyi birbirlerinde yaşamışlardır.

Kafamda Bir Tuhaflık, bu içeriğiyle özellikle dikkate değerdir ve ayrıca özel bir derinlik arz etmektedir.

3.1. Tasavvufî İnsan ve Şehir:

İnsanı ve şehri bir arada düşünmek ve ele almak, tasavvufî edebiyat geleneğimizin de önemli dışavurumları arasındadır. Yunus Emre bir şiirinde, insanın vücudunu, içinde ulu bir sultanın yaşadığı, her kapısında yüz bin çerinin nöbet tuttuğu ulu bir şehre benzetmiştir:

Bu vücûdum şehrine bir dem giresümgelür
İçindeki sultânunyüzüingöresümgelür.²⁰

Yunus Emre, başka bir şiirinde ise, bu muazzam vücûdşehri biraz daha belirginleştirmiştir:

Alnumı ay bilürem bu gözlerümi yılduz
Bu vücûdum şehrinde buçuk
pûllukassumyok.²¹

Yunus Emre'ye göre, Yaratan, dışarıda değil, içeride, insanın içinde aranmalıdır. İnsanın içinde bir ben daha vardır ve o ben, Yaratıcının da mekânı olan gönlün ta kendisidir:

Gönül Çalab'un tahtı Çalabgönüle baktı
İki cihan bedbahtı kim gönül yıkar ise.²²

İnsan bedenden ve ruhtan oluşmuştur. Bedenimiz maddi dünyamıza, ruhumuz/canımız da manevi dünyamıza dönüktür. Yunus'un muhkem ve muazzam şehrinin de insanın mânâ tarafı, daha doğrusu onun özü durumundaki gönül olduğulanışmaktadır. Tasavvufî söylem içinde gönlün, insanın ruhu ve bedeni arasında bir köprü gibi algılanmış olduğunu söylemek de pekâlâ mümkündür. Buna göre, insan, iki dünyası arasındaki münasebeti onun vasıtasıyla kurabilmektedir. Gönül her iki tarafın da ortak alanıdır. Gönlün şehre benzetilmesi işte bu algının ortaya çıktığı bir sonuçtur. Şehirler de bu tür ortak mekânlar değil midir? İnsanların birbirlerini görüp tanıdıkları, iyi-kötü ilişkiler kurdukları, yaşamayı öğrendikleri... Kalp ya da gönül, merkezîliği, düzeni, sistemi, sevk ve idaresi, maddî ve manevî dokusu, halden hale geçişe imkân veren daima yenilenen varlığıyla şehre benzetilmiştir.

Yunus Emre'den yüz küsur yıl sonra Hacı Bayram Velî'de şehir-insan metaforu bir kere daha karşımıza çıkacaktır. Hacı Bayram Velî, insanı iki cihan arasında yaratılmış bir şara, yani şehre benzetecektir:

²⁰ Azmi Bilgin, *Yunus Emre Hayatı ve Sanatı*, İst. , Bilge Kültür Sanat Yayınevi, 2013, s. 96.

²¹ Bilgin, a.g.e. , s. 121

²²Bilgin, a.g.e. , s. 164.

Çalabım bir şâr yaratmış iki cihânâresinde
Bakıcakdîdârgörünür ol şârınkenâresinde.

Hacı Bayram Velî, baştan sona bir bütünlük arz eden şiirinin;
Nâgihân ol şâra vardım ol şârı yapılr gördüm
Ben dahi bile yapıldım taş u toprak arasında.

Mısralarında ise sanki bir dervişin seyr ü sülûkunu anlatmıştır. İnsan, içindeki asıl beni keşfettiği ve onun nasıl bir ustalıkla inşa edildiğini fark ettiği zaman, maddi varlığıyla da bir oluşum süreci yaşayacaktır. Manaya uyum sağlamak adına kendisini taş taş yapacak, meydana getirecektir. Yani nefsinin sıkı bir terbiyeden geçirecek, gönül şehrine yakışır bir olgunluğa ulaştıracaktır.²³

3.2. Romanda Şehir ve İnsan:

Bir “İstanbul romancısı” olmasına karşılık Orhan Pamuk’un şimdiye kadar İstanbul’u tüm coğrafyasıyla ve tüm yaşayanlarıyla yansıtamadığı görüşü yaygındır. Gerçekten daha çok Nişantaşı ve çevresiyle Cihangir ve Beyoğlu’nu, varlıklı insanlar ve entelektüellerin oyunculuklarında, başlıca mekânlar olarak sahnelemiştir. *Kafamda Bir Tuhaflık* ise, İstanbul’un kurmaca iki gecekondu mahallesi; “Kültepe” ve “Duttepe”de geçmektedir. Orhan Pamuk’un tariflerinden ve tasvirlerinden bu semtlerin bugünkü “Gültepe” ve “Seyrantepe” oldukları anlaşılmaktadır. Romanda bu ikisi dışındaki bütün semtler hem adlarıyla hem konumlarıyla gerçeğe uygundur. Yazar, bu semtleri de, belli ki, gecekondulaşmayı dikkat çekici bir şekilde somutlaştırmak için kurmaca adlarla eserine yerleştirmiştir. Doğal olarak, Kültepe ve Duttepe’yi İstanbul’un dört bir yanındaki gecekondulaşmanın

tipik ve sembolik örnekleri olarak sunarken, başrolleri de yoksullara verecektir.

Roman, kuvvetli bir gözlemin yanı sıra politik ve sosyolojik verilerle de İstanbul’un yakın tarihini gözler önüne sererken, bir taraftan da şehrin kazanmaya başladığı ruhu ve manayı tanımlama çabasıdadır. Yazar, İstanbul’un yeni kültür değerlerini, eserin paralel kahramanı Mevlut’un kişiliği üzerinden yansıtmakta ve sorgulamaktadır. Burada da bir insan-mekân ilişkilendirmesi söz konusudur. Özellikle Hacı Bayram Velî’nin son beyitinde ifadesini bulan insanın şehirle birlikte “yapılma” sı durumu, adeta *Kafamda Bir Tuhaflık* romanının ana fikrini oluşturmaktadır. İstanbul’un elli-altmış yıllık değişim ve dönüşüm sürecine paralel olarak Mevlut da büyümüş, gelişmiş ve oluşmuştur. Şehir kendisiyle birlikte onu ve kimliğini de inşa etmiştir. O şehir, şehir de o olmuştur:

“ Bazen hiçbir perdenin kırıdamadığı, hiçbir perdenin açılmadığı sessiz sokakta yürürken, bunun buralardan ilk geçişi olduğunu mantığıyla bilmesine rağmen, bu sokaktan masallar kadar eski bir zamanda geçmiş olduğunu hissediyor, şu anı bir hatırayı yaşar gibi yaşamaktan zevk alıyor, ‘Boo-zaa’ diye bağırırken aslında kendi hatıralarına sesleniyormuş gibi hissediyordu kendini.” (KBT, 408)

Mevlut bütün ruhhâllerini şehir üzerinden algılamış ve yaşamıştır:

“Rayiha’nın ölümünden ve kızlarının evlenmesinden sonra sanki İstanbul’un sokakları daha uzamış, sonu gelmeyen karanlık kuyulara dönüşmüştü. Bazen uzak bir mahallede, çok geç saatte zilini çalıp ‘Boza’ diye ilerlerken, bu sokağa, bu mahalleye daha önce hiç gelmediğini aklına getiriyor, Bu duygu da tuhaf, korkutucu bir hatıraya, çocukluğunda, gençliğinde yasak bir yere girdiği zaman (köpekler havlarken) hissettiği az sonra yakalanacağı,

²³Yunus Emre ve Hacı Bayram Velî’nin şiirlerinde gönül şehri temasına dair bir inceleme için bkz; Rifat Araz, “Çalab’ın Tahtından Gönül Şehrine...”, **Bizim Külliye**, Üç Aylık Kültür Sanat Dergisi, Haziran-Temmuz-Ağustos 2007, Sayı:32, Sayfa:69-74.

cezalandırılacağı, demek kendisinin kötü bir insan olduğu duygusuna açıliyordu.” (KBT, 407)

Bir takım inanç değerlerini bile:

“Mevlut şehrin büyüyerek kendisinden uzaklaşması ve karanlık sokakların sonunda evde kendisini bekleyen birisi olmaması sonucunda Allah’a daha çok ihtiyaç duydu. Yalnız cumaları değil, içinden geldiği diğer günlerde de, derneğe gitmeden önce Şişli Camii’nde ya da gelişigüzel başka camilerde namaz kıldı.” (KBT, 408)

Bu noktada bir itiraz cümlesi gelebilecek, haklı da olabilecektir: Elbette, bir bozacı yaşadığı şehirle bu tür etkileşimler içerisine girecektir. Ne var ki, Mevlut’un, değişen hayat koşullarına karşın, ısrarla her gece sokaklara çıkmaya devam etmesi, şehirle ilişkisinin sadece işiyle alakalı olmadığını göstermektedir. Bu ısrarın altında, büyük ölçüde, onun İstanbul’la kendisi arasında kurduğu “benzeşme” psikolojisi yatmaktadır:

“Mevlut kafasının içindeki ışık ile karanlığın şehrin gece manzarasına benzediğini hissetti. Belki de bu yüzden, getirdiği para ne olursa olsun, kırkı yıldır geceleri şehrin sokaklarına boza satmak için çıkıyordu.” (KBT; 462)

Bu patolojik de denilebilecek şehir-insan ilişkisi yahut bireyin yaşadığı şehre psikolojik bağlanış hali, zamanla, bütünleşmeye, daha doğrusu ikisinin “aynılaşma”sınadönüşecektir:

“Şehrin sokaklarında geceleri gezmek Mevlut’a kendi kafasının içinde geziniyormuş duygusu veriyordu. Bu yüzden duvarlarla, reklamlarla, gölgelerle, karanlıkta seçemediği tuhaf ve esrarlı şeylerle konuşmak kendi kendine konuşmak gibi geliyordu ona.” (KBT, 462)

Şehir ona hep sıcak ve ilgili davranmıştır. Neredeyse bir ömür süresince geceler boyu “işaretler ve kelimeler” yollamıştır. Artık Mevlut’un da gerçek ve ağır bir karşılık verme zamanı gelmiştir. Konuşma sırası kendindedir. Fakat şehre ne söyleyecektir? Bozayı içinden geldiği için satmaktadır ve kıyamete kadar da satmaya devam edecektir, ama, asıl söylemek istediği bu değildir. İçinin derinliklerinden yükselip gelen ses, sanki onun, hem kültürel aidiyetinin keşfininve tescilinin, hem de olgunlaşma sürecinin tamamlanışının habercisidir. Derviş, seyr ü sülûk yolculuğunda sona epeyce yaklaşmıştır:

“Şehre söylemek, duvarlara yazmak istediği şey şimdi aklına gelmişti işte. Bu hem resmi, hem şahsi görüşüydü; hem kalbinin hem de dilinin niyeti idi: ‘Ben bu âlemde en çok Rayiha’yı sevdim,’ dedi Mevlut kendi kendine.” (KBT, 466)

3.3.Romanın Merkezi:

Orhan Pamuk’a göre, romanları diğer anlatılanlardan ayıran şey, gizli bir merkezlerinin olmasıdır. Okuyucunun okuma sırasında varlığına kuvvetle inandığı ve aramaya koyulduğu bu gizli merkez, kendisini hemen ele vermez. Romanın kelime kelime izlenen yüzeyinden uzakta, gerilerde bir yerde, görünmez ve kolayca bulunmaz, neredeyse hareketli ve ele geçmeyen bir şeydir. Ama belirtileri her yerdedir. O kadar ki, bu merkez sayesinde bir romanın bütün ayrıntıları, büyük manzaranın yüzeyinde karşılaşılan her şey birbirine bağlanır. Pamuk’a göre, roman okurken hissettiğimiz derinlik duygusu ya da üç boyutlu bir âlemde olduğumuz yanılsaması da, işte bu gizli merkezin varlığından kaynaklanmaktadır. Ve onun için bir romanın değeri, merkezinin dünyanın merkezini, anlamını ima edebilme gücünde yatmaktadır. Bir romanın gerçek değeri, bizde hayatın tam böyle bir şey olduğu duygusunu uyandırmasıyla ölçülmelidir. Romanlar, hayat hakkındaki temel

düşüncemize seslenmeli ve bu beklentiyle okunmalıdır.

Orhan Pamuk, görüşlerini, sonuçta, şu yargıya temel yapmaktadır:

“Hayatın gizli anlamını, kayıp bir değer araştırma, bulmaya uygun yapıları yüzünden, roman sanatının ruhuna ve biçimine en uygun tarz, Almanların ‘Bildungsroman’ dediği genç kahramanların dünyayı tanıyarak olgunlaşmasını anlatan gelişme, eğitim, olgunlaşma romanlarıdır.”²⁴

Kafamda Bir Tuhaflık, işte, tam da böyle bir yürüyüşün ve bilgeleşme sürecinin romanıdır. Orhan Pamuk’un gençliği süresince okuya okuya kendisini geliştirdiğini belirttiği Flaubert’in *Duygusal Eğitim*’i, Thomas Mann’ın *Büyülü Dağ*’ı gibi ‘Bildungsromanlar’ serisinden bir eser meydana getirmiştir. Ama altını çizmek adına bir kere daha vurgulamak gerekirse, bunu sadece romancılığın teknik bir gereği olarak yapmamıştır. Roman yazmak aslında, ona göre, “...Bu dünyadaki yolculuğumuzun, yani şehirlerde, sokaklarda, evlerde ve odalarda ve doğada geçen hayatımızın da, varlığı şüpheli bir gizli anlamı aramaktan ibaret olduğu” üzerinde düşündürmektir. İyi bir romanın her cümlesi bize asıl büyük bilgiyi hissettirmeli, bu dünyada var olmak ne demek, bu nasıl bir duygudur, ifade etmelidir.²⁵

Şu halde, *Kafamda bir Tuhaflık*, dünyada var olmanın ne ve nasıl bir duygu demek olduğu sorunsalını çözme arayışında bir “gelişim” romanıdır. Bireyin ‘asıl büyük bilgi’ye doğru çetin bir oluşum yolculuğunun hikâyesidir. Şimdi biraz daha geriye gidebilir, bir kere daha, Hacı Bayram Velî’ye yaslanabiliriz.

Şüphesiz böyle bir derinleşme, esere ve yazara, -akla hiç getirilmemiş olsa bile-, ilave bir katman ve çarpıcı bir zenginlik kazandıracaktır:

Mevlut, bir çocuk, yeniyetme bir deriş adayı, bir sâlik olarak İstanbul’a, koca derigâha gelmiş, zorlu bir hayat yaşamış, seyr ü sülûksürecinden geçmiş, nihayetinde kendince doğrulara ulaşmış, görünenin arkasındaki görünmeyenin giz perdelerini bir biraralamaya koyulmuştur.

Kafamda Bir Tuhaflık’ta, İstanbul’un baş döndürücü genişlemesi ve bunun getirdiği sorunlar adeta bir belgesel gözlemciliği ve gerçekliğiyle sunulurken, yazar, o bildik ‘ah nerde o eski güzel İstanbul’ yakınmaları kolaycılığına hemen hiç düşmemiştir. Yukarıdan bakan, küçümseyen ya da umursamayan bir tavır da geliştirmemiş, okuyucuya böyle bir his vermemiştir. Aksine, anlamaya, empati kurmaya çalışan, hoşgörölü, hatta sevecen bir yaklaşım, baştan sona, hiç eksiltilmeden muhafaza edilmiştir. Karşımızdaki; şehriyle barışmış, onun farklı kültürleriyle uzlaşmış, Doğu-Batı karşılaştırmalarının sonu belli yargılamalarından kurtulmuş bir Orhan Pamuk’tur. Apaçık, okuyucusunu da kendisiyle ve çevresiyle uzlaştırma gayretine girmiştir. *Kafamda Bir Tuhaflık* romanının merkezinin, hiçbir şekilde oryantalist esintiler taşımayan, insanımıza ve değerlerimize yüreğin ta içinden gözlerle bakan, işte bu “saf ve düşünceli” yaklaşım olduğunu düşünüyorum.

Esasen Orhan Pamuk, “Roman Okurken Kafamızda Neler Olup Biter?” adlı aynı denemesinde, bu bakışın nasıl bir bilincin dışavurumu olduğunu gayet kesin ifadelerle şöyle dile getirmiştir:

“Roman sanatının insanı yargılarken değil, anlarken en büyük, en parlak sonuçlarını

²⁴ Orhan Pamuk, “Roman Okurken Kafamızda Neler Olup Biter?” **Saf ve Düşünceli Romancı**, İst. , İletişim Yayınları, 2011, s. 25-28.

²⁵ Pamuk, **a.g.e.** , s. 28.

verdiğini hiç unutmayalım ve kafamızın bu yanına çok kapılmayalım.”²⁶

Fakatbu farkındalık yazarın yaklaşımıyla ilgilidir, romanın merkeziyle değil. Romanın merkezi yazım sürecinde ortaya çıkan bir sonuçtur. Çok zaman, olay örgülerini ve hikâyelerini romanlarını yazmaya başladıktan sonra adım adım oluşturan yazarların, Orhan Pamuk’a göre, gücünü belirsizliğinden alan roman merkezini önceden tam olarak bildikleri düşünülemez. Bu, en kontrollü ve planlı yazılar için bile geçerlidir.²⁷ Öyleyse, romanlar, yazarları için de bir bilinçlenme, gelişme, olgunlaşma sürecidir. *Kafamda bir Tuhaflık*’ta Orhan Pamuk’un yerlilikle ve gelenekçilikle ilişkilendirilebilecek bu tür bilinçli yahut bilinçsiz açılımlar gerçekleştirmesi ve bize farklı yorumlama imkânları sunmuş bulunması da yazım ve yaratım sürecinin başlangıçta hesap edilmemiş bir dışavurumu olarak değerlendirilmelidir. Başka bir şekilde söylersek, diyebiliriz ki; görünüşte bir aşk sorgulaması niteliğindeki roman, yazıldıkça, kendi özel ve gizli merkezini, kendisi böylece meydana getirmiştir.

Bu merkezin içinde neler yer almamıştır ki: Menderes dönemi ve İstanbul’daki ilk yıkım faaliyetleri, dalga dalga 12 Eylül rejimi, Anavatan iktidarı ve İstanbul’un asıl büyük fiziki değişimi, nihayet Ak Parti dönemi... Bu arada, köylerin çıkıp iş peşinde koşanlar, gecekonducular, türedi zenginler, rantçılar, tarikatçılar, dinciler, aleviler, ülkücüler...

3.4. Din - Dindarlar – Tarikatçılar:

Türkiye’nin elli-altmış yıllık yakın tarihinin bu panoramik değerlendirmesinin romana “merkez” oluşturan özelliği, tekrara düşmeyi göze alarak bir kere daha

vurgulayalım; yazarın yaşananlara mümkün mertebe objektif ve içeriden bakabilme gayretiyle kucaklayıcı ve uzlaştııcı yaklaşımı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu zaman diliminin son otuz yılına damga vuran dini söylem ve faaliyetler de, ister istemez, genel manzaranın odağına yerleşmiştir. Romanın belki de en açık yansımalarından biri, İstanbul’da Çarşamba Cemaati denilince ilk akla gelen yaygın bağnaz ve tutucu dinî gruplar algısına kocaman bir soru işareti koymasındır. Eserde dindarlarla dinciler ve tarikatçılar özenle birbirlerinden ayrılmışlardır.

3.4.1.Boza ve Kültür:

Mevlut’un işine ibadet derecesinde bağlı bir bozacı karakter olarak çizilmesi, artık eminiz, yazarın şehrini en içten ve en derinden kavrama arzusuyla ilişkilidir. Boza büyük ölçüde İstanbul’a özgü bir içkidir. Şehrin hem geleneğinin hem de bu geleneğin niteliklerinin bir göstergesi, adeta nostaljik bir sembolüdür. Romanda bu, dünya okurlarına da, ansiklopedik bir dille, daha en başta anlatılmıştır:

“..hikâyemizin tam olarak anlaşılması için, önce bozanın ne olduğunu bilmeyen dünya okurlarına ve onu önümüzdeki yirmi otuz yılda ne yazık ki unutacağını tahmin ettiğim Türk okurlarına, bu içeceğin darının mayalanmasıyla yapılan, ağır kıvamlı, hoş kokulu, koyu sarımsı, hafifçe alkollü geleneksel bir Asya içeceği olduğunu hemen söyleyelim ki zaten tuhaf olaylarla dolu hikâyemiz büsbütün tuhaf sanılmasın. (KBT, s. 27)

Anadolu’da ve bilhassa İstanbul’da İslam, Orta Doğu coğrafyasından hayli farklı yorumlanmıştır, yüzyıllar içinde, neredeyse buraya özgü bir inanç sistemi hâline gelmiştir. Yahya Kemal, bunu Türk Müslümanlığı olarak değerlendirmiştir. Vehbi Eralp, “Vatan Şairi Yahya Kemal” adlı makalesinde onun şu cümlelerini aktarmıştır:

²⁶ Pamuk, a.g.e. , s.23.

²⁷ Pamuk, “Merkez” adlı denemesinde bu konuyu enine boyuna tartışmıştır. Bkz; a.g.e. , s.115-136.

“Bizim Müslümanlığımız bile başka milletlerinkine benzemez, kendi mahsustur” derdi. “İçki ile domuz eti, ikisi de haram olduğu halde, biz bol bol içki içeriz, ama domuz eti yemeyiz; namazla oruç farzdır, biz namaz kılmayız, oruç tutarız.”²⁸

Orhan Pamuk da sanki boza üzerinden bu coğrafyanın kendine özgü farklı din anlayışına kapı aralamaya çalışmıştır.

Mevlut 1994 yılının Mart ayında bir gece, sokak köpeklerinin saldırısına uğramak üzereyken Gümüssuyu’nda bir apartman dairesine çağırılmış, kurtulmuştur. Ne var ki, içe-ride, bu defa da, içki içip eğlenen kadınlı erkekli topluluk tarafından sıkıştırılmıştır:

“ ‘-Sen dindar mısın?’

Bu sorunun zengin evlerinde artık siyasi bir anlamı olduğunun farkındaydı Mevlut. Üç gün önce yapılan belediye seçimlerini daha çok yoksulların oy verdiği dinci parti kazanmıştı. Beklenmedik bir şekilde İstanbul belediye başkanı seçilen adayı, hem dindar olduğu hem de kızlarının gittiği Kasımpaşa’daki Piyalepaşa okulunda okuduğu için Mevlut da oy vermişti.

‘Ben bir satıcıyım’, dedi kurnazca Mevlut. ‘Bir satıcı hiç dindar olabilir mi?’

-Niye olamaz?

-Ben hep sokaklarda çalışıyorum. Sabahdan akşama kadar sokaklardaysan beş vakit namazı nasıl kılacaksın ki...” (KBT, s.32-33)

Konuşma sonra boza üzerinde yoğunlaşmıştır:

“‘Bozada alkol mü var?’, dedi kadınlardan biri kaşlarını kaldırarak.

‘Kızım senin de hiçbir şeyden haberin yok!’ dedi erkeklerden biri. ‘Boca alkolün, şarabın yasak olduğu Osmanlı’nın içkisi. Dördüncü Murat geceleri kıyafet değiştirip yalnız şaraphaneleri, kahvehaneleri değil, bozacıları da kapattırmış.’

‘...Bozanın alkolü vardır, ama çok azdır. Osmanlı zamanında alkol alıp kafayı bulmak isteyen dindarlar, bu yüzden ‘Bozada alkol yok canım!’ der, gönül rahatlığıyla on bardak içip kafayı bulurlardı.’

‘- Belki İslami yasaklar ve boza geri gelir...’ dedi Mevlut’a kışkırtıcı bir bakış atan sarhoş, ince burunlu adam. ‘Ne diyorsun seçim sonuçlarına?’

‘-Hayır’ dedi Mevlut istifini bozmadan. ‘Bozada alkol yoktur. Olsaydı ben satmazdım zaten.’

‘- Bak gördün mü, adam senin gibi değil, dinine bağlı,’ dedi erkeklerden biri ötekine.

‘- Sen kendi hesabına konuş. Ben hem dinime bağlıyım hem de rakımı içerim,’ dedi ince burunlu olanı. “ (KBT, s.35

3.4.2. Çarşamba Cemaati:

Mevlut, kederli bir günün gecesinde bu defa da Çarşamba sokaklarında üç katlı bir apartmana davet edilmiştir. İçerisi yine kalabalıktır. Bir masada oturan altı yedi kişi önlerindeki yazıyla meşguldürler ve bellidir ki “ iyi niyetli”dirler:

“ ‘- Bozacı kardeşimizi görünce çok sevindik,’ dedi yaşlı, gümüş saçlı ve iyi yüzlü bir adam Mevlut’a gülümseyerek.

Ötekiler onun öğrencileri gibiydiler; saygılı, ciddi, ama neşeli. Gümüş saçlı

²⁸ H. Vehbi Eralp, “Vatan Şairi Yahya Kemal”, *Türk Dili ve Edebiyatı Dergisi*, Cilt: 14 (1966), s. 1-8.

adam da öğrencileriyle aynı masada oturuyordu.” (KBT, s. 283)

Mevlut o gece gümüş saçlı adama derdini anlatacak, o da ona, anlayışla ve samimiyetle söylediği; ‘İnsan kâinat ağacının en yüksek meyvesidir’, ‘İnsan eşref-i mahlûkattır. Kimse senin kalbindeki cevheri yok edemez’ gibi sözlerle teselli edecektir. Mevlut, bir yandan, böyle akıllı ve önemli bir adamın kendisine vakit ayırmasından gururlanacak, bir yandan da talebeleri bekletiyor olmaktan huzursuzluk duyacaktır. Ama gümüş saçlı ihtiyar, bu defa da ‘Beklesinler’ dedikten sonra, ‘Açılmaz düğümler Cenab-ı Hakk’ın iradesiyle çözülür, her müşkülât onun kudretiyle hallolur’ diye devam eden sözleriyle Mevlut’un gönlünü bir kere daha fethedecektir. Ruhuna işleyecektir bu sözler Mevlut’un ve ertesi hafta yolunu yine oraya düşürecek, kafasındaki soruların cevabını da bulacaktır:

“Gümüş saçlı ihtiyar adama öğrencileri ‘Hocam’, eve gelip giden başkaları ‘Efendi Hazretleri’ diyorlardı; öğrencileri kamış kalem, hokka ve mürekkeple resim yapar gibi masada kocaman harflerle yazı yazıyorlardı, bunlar Kur’an-ı Kerim’in dile geldiği Arap harfleriydi. Evde Mevlut’un hoşuna giden başka eski ve kutsal şeyler de vardı: eski tarz bir kahvedanlık; duvarlarda, masada resmedilen harfler ve kelimeler benzeri hat levhaları; sedef kakmalı bir kavukluk; tıktırıyla bütün fısıltıları bastırarak kocaman dolaplı bir hamam saati; Atatürk’ün ve onun gibi çok ciddi, çatık kaşlı ama sakallı bazı önemli kişilerin çerçeveli fotoğrafları.” (KBT, s.284 - 285)

Ve Efendi Hazretleri Mevlut’un hayatından ölünceye kadar çıkmayacaktır. Gerçi bu hiçbir zaman sıkı bir bağlılık olmayacaktır. Zaman zaman yaptığı ziyaretlerdir hepi topu; bıraktığı bozalardan ücret almamak, fırsat bulursa birkaç satır sohbet edebilmek... Ama gönlünde bir şekilde daima yer tutacaktır

Efendi Hazretleri. Ta ki, dışarıdan ithal siyasal dindarlık ya da dincilik, bu tarihsel yapının tabiiliğini ve sevecenliğini de gölgeleyinceye kadar.

“ 1998 sonbaharında Mevlut, Efendi Hazretleri’ne pek çok kereler uğradı. Dergâhta istekli ve ısrarcı yeni bir kalabalık vardı. Onlardan hoşlanmıyor, onların da kendisinden hoşlanmadığını, fazlalık olarak gördüğünü hissediyordu. Gittikçe artan sakaklı dindarlar, kravatsız kenar mahalliler, hayranlar ve müritlerden Mevlut’a sıra gelmiyordu. “ (KBT; s. 387-388)

Orhan Pamuk da Yahya Kemal gibidir. O da, - benimsesin benimsemesin - , içinde yaşadığı şehrin paylaştığı cemaat duygusundan uzak düşmemeyi istemiştir. Her zaman kolektif ruhun bir parçası olarak kalabilmeyi... Aksi, onun için derin bir suçluluk halidir. Din konusunda bu hassasiyetini hatıralarında çok açık ifade etmiştir:

“Benim için asıl dinî konu suçluluk duygusudur. Çocukluğumda aklıma arada bir düşen beyaz çarşaf, muhterem kadın imgesinden yeterince korkmadığım ve ona yeterince inanmadığım için suçluluk duydum. Ona inananlardan kendimi ayrı tuttuğum için de suçluluk duydum.”²⁹

Kafamda Bir Tuhaflık’ta Çarşamba Cemaatinin ele alındığı düzlemin, yazarının bu yaklaşımına paralel düştüğü söylenebilir. Peşin peşin, yaygın ve alışlageldik gerici, bağnaz, ürkütücü cemaat söylemiyle değerlendirilmemiştir onları. Tarikatlar, şeyhler, dergâhlar İstanbul’un manevi iklimini oluşturan unsurlar arasındadır. Asırlardır yaşadıklarına göre toplumda bir karşılıkları olmalıdır. Ama bu köklü kurumlar da tarihsel bağlarından koparılmış, son zamanlarda siyasi bir güç ma-

²⁹ Orhan Pamuk, *İstanbul Hatıralar ve Şehir*, İst. YKY, 2003, s.175, 178.

nivelasına dönüştürülmüşlerdir. Orhan Pamuk, şehrin tekke ve dergâh kültürüne saygısını belli eden bir duruşla yerel niteliklerini yitirip yozlaşmış tarikatları, şeyhleri ve müritlerini bilvesile cesurca gündeme taşımış, konularını tartışmaya açmıştır:

“Mevlut en son altı ay önce dergâha uğramıştı. Efendi Hazretleri erişilemeyecek bir mesafede, hayran kalabalığının arasında çok uzaklardaydı artık ve söylediklerini işitmek, anlamak mümkün değildi. Son on yılda evinin çevresi, Çarşamba sokakları da çeşit çeşit tarikatın renk renk kıyafet giyen adamıyla dolmuştu. Bunlar İran’daki, Arabistan’daki gibi eski dini kıyafetleri giyiyordu. Mevlut onların siyasi dindarlıklarından ürkmüş, bir daha gitmemişti o mahallelere.” (KBT, s. 439)

Romana, Aleviler Ferhat karakteriyle, devrin türedi zenginleri ve rantçıları Hacı Hamit Vural ve oğullarıyla, Ülkücüler, Hasan Aktaş’ın oğlu Korkut’la yansımıştır. Yazar, genellikle anlayışlı ve hoşgörülü bir yaklaşım içindeyken, sadece ülkücüler anlatırken bundan biraz uzaklaşmış gibidir. Azerbaycan’daki başarısız darbe girişiminin faillerinden biri olarak çizilmiş Korkut, belki de romanın olumsuzluğuna vurgu yapılmış tek karakteridir.

4. ROMANIN ANLATIM TEKNİKLERİ:

Roman sanatı, anlatıma dayalı bir sanattır. Anlatılan şey kadar, hatta daha çok anlatım biçimi önemlidir. Çünkü anlatılan şey anlatılana, ancak bir biçimle, bir teknikle ulaşılabilmektedir. Anlatıma çeşitlilik, dinamizm ve derinlik kazandıran işte bu biçim yahut tekniktir.

Başka bir söyleyişle, bir romanda estetik dokuyu meydana getiren şey, onu roman yapan unsur; dilin şu veya bu biçimde kullanılmasıyla elde edilmiş olan anlatım biçimi

veya tekniğidir. Bu da temel esprisi itibariyle iki şekilde gerçekleşmektedir: Anlatılan şey, yani olay, ya anlatıcı tarafından anlatılmaktadır(diegesis), ya da aracısız olarak canlandırılmaktadır (mimesis).

Birinci anlatım biçimi destanlarla, ilk dönem romanları ve hikâyeleri, ikincisi ise, tiyatrolar için geçerlidir. Gerçekten, realistlere gelinceye kadar, romanlarda anlatıcının, anlatımın biçimlenmesinde tartışılmaz ağırlığı ve önemi bulunmaktaydı. Dikkatler mutlak anlamda onun üzerinde yoğunlaşmaktaydı. Anlatıcıyı, metnin önüne geçiren veya üzerine çıkaran bu yöntemin yetersizliği realistler tarafından ortaya konulmuştur. Realistler bu “anlatma” yönteminin kusur ve yetersizliğini ortadan kaldırmak için “gösterme” yöntemini devreye sokmuşlardır. Tiyatrodan ödünç olarak alınan ve genellikle “anlatma” ile birlikte kullanılan “gösterme” yöntemiyle roman sanatının yapısı büyük ölçüde değişmiş, ölçüleri nispeten daha objektifleşmiştir.

“Anlatma”da olay hikâye nakledilmekte, “gösterme”de ise okuyucunun gözleri önünde adeta tecessüm ettirilmektedir. Anlatıcı, üçüncü gerekli eylem olan “tasvir etme”den de mekân ve kişilerle ilgili özellikleri okuyucuya yansıtmakta yararlanmaktadır.

4.1. Bakış Açıları:

Kafamda Bir Tuhaflık, anlatıcının “anlatma”ları ve “tasvir”lerinin, kahramanlarının “gösterme”leriyle dengelendiği bir roman olarak karşımızdadır. Anlatıcı, destanlardan kalma bir söylemle herşeyi gören ve bilen olarak hikâyesini anlatırken, araya giren roman karakterleri birinci ağızdan tanıklıklar sergilemişlerdir. Güya bunu, anlatılan olaylara açıklık getirmek, kendi durumlarını ortaya koymak için yapmışlardır. Amabir yandan da, anlatıcıyı sorgulamışlar, böylece, hem metni, tek açılı bir bakışın sığılından ve

sıkıcılığından kurtarmışlar hem de yer yer tartışmalı hale getirmişlerdir.

Romanda aynı olay üç ayrı bakış açısıyla şöyle yansıtılmıştır:

“Gece yarısı, sokaklarda koşanların çığlıkları, sloganlarıyla baba oğul uyandılar. Koşanların kimler olduğunu bilmiyorlardı. Babası kapının sürgüsünü kontrol etti, arkasına Mevlut’un akşamları üzerinde ders çalıştığı topal masayı itti. Kültepe’nin öteki yamacındaki bir yangının alevlerini gördüler.... Silah sesleri duyular.” (KBT, s. 114)

“**Korkut.** Alevilerin camiye bomba koyduğuna ben de açıkçası inanmadım ama yalan hemen yayılıyor. Ama Duttepe’nin sabırlı, sessiz ve dindar kalabalığı cami duvarlarına, ta en ücra mahallelere asılmış komünist afişlerini ‘kendi gözleriyle’ gördükleri için öfkeleri güçlüydü. Sen hem Karaköy’de oturacaksın, hatta İstanbul’da bile değil, Sivas’ta, Bingöl’de oturacaksın, hem de Duttepe’de yaşayanların arazilerine sahip çıkacaksın. Dün akşam kimin evinin asıl sahibi, kim evinde gerçekten yaşıyor belli oldu. Dinine küfür edilmiş genç milliyetçiyi durdurmak çok zordur. Pek çok ev tahrip oldu. Yukarı mahallede bir ev yangınına zaten olayları büyütme için kendileri çıkardılar ki gazeteler ‘Milliyetçiler Alevileri kesiyor’ diye yazsın ve POL-DER’li solcu polisler müdahale etsin.” (KBT, s. 115)

“**Ferhat.** Polis hiçbir şeye karışmadı, karıştıysa baskınlara yardım etmiştir. Suratlarını atkıyla gizleyip, takımlar halinde gelip evleri basmaya, vurup kırmaya, Alevilerin dükkanlarını yağmalamaya başladılar. Üç ev, dört dükkan, Dersimlilerin bakkalı hep yanmış. Bizimkiler de damlara çıkıp ateş etmeye başlayınca gece geri çekildiler. Ama ortalık aydınlanınca gene geleceklerini sanıyoruz.” (KBT, s. 115)

Roman ve hikâye gibi kurmaca metinlerde “bakış açısı”, neredeyse teknik ve yöntem kadar önemlidir. Anlatının kimin gözüyle izlendiği, mekân, zaman, şahıs kadrosu gibi unsurların kim tarafından görüldüğü, idrak edildiği ve kim tarafından, kime nakledildiği soruları bizi, doğrudan “bakış açısı”na götürecektir. Yazarın kendi sınırsız bakış açısı ile anlattığı bir roman, yani (O) anlatıcılı bir roman, hikâyenin kahramanı tarafından anlatılan bir romandan, yani, (Ben) anlatıcılı bir romandan, kapsamı ve üslûbu bakımından olduğu gibi, anlam yaratma yolları ve yöntemleri bakımından da çok farklıdır. Romanda “bakış açısı”ndan yararlanılan kişiyi, olayları yansıtan bir aynaya benzetmek olasıdır. Ne var ki, bu ayna önündeki her şeyi olduğu gibi gösteren bir ayna değildir. Kendine gelen görüntüleri yapısının özelliklerine göre bir ölçüde değiştirmektedir.³⁰

İşte *Kafamda Bir Tuhaflık*, anlatıcının dışında, karakterlerin de olayları kendi zaviyelerinden anlatmaları ve yorumlamalarıyla, aynı anda birden çok, daha doğrusu bütün belli başlı karakter sayısınca bakış açısını okuyucuya sunabilmiştir.

“**Vediha.** Samiha’yı zorla arabanın içine aldılar. Pencereden gözlerimle gördüm. İmdat diye bağırdım. Yetişin, suçu bana atacaklar! Kız kardeşimi kaçırıyor haydutlar, imdaat.” (KBT, s. 207)

“**Süleyman.** Arkalarından koştum, yetişemedim. Öfkeden öleceğim. Geri döndüm, kamyonete atladım, motoru çalıştırıp gaza bastım....Torpido gözüne uzandım, Kırıkkale tabancayı çıkardım ve havaya iki el ateş ettim. Yazmayın, çünkü kaçtığı doğru değil. Yanlış anlaşılacak.” (KBT, s. 207)

³⁰ Bu konuda ayrıntı için bkz; Ünal Aytür, **Henry James ve Roman Sanatı**, Ank. , Ankara Üniversitesi Basımevi, 1977, s. 18-19.

“**Samihâ**. Hayır, doğru anlıyorlar. Kaçtım. Hem de kendi isteğimle. İştikleriniz doğru. Ben de inanmıyorum. Âşık oldum....” (KBT, s. 207)

“**Vediha**. Silah seslerini işitince çocuklar bayram fişekleri atılmış gibi neşeyle bahçeye fırladılar. Bozkurt, Turan diye bağurdım arkalarından, girin eve, kapıyı kapayın. Dinlemiyorlardı, birine tokat attım, ötekini kolundan zorla içeri aldım. Polise telefon edeyim, dedim. Ama silahı Süleyman attı; polis çağırmak doğru mu?...” (KBT, s. 208)

“**Süleyman**. Benim kamyonet Mecidiyeköy’e gelmeden onlar Şişli’yi geçmişlerdi bile. Eve döndüm, kamyoneti park ettim, sakın olmaya çalışarak. Kimsenin İstanbul’un ortasında güpegündüz sözlümü kaçırmaya cesaret edeceğine ihtimal veremediğim için gördüğüm şeylere hâlâ inanmıyordum....” (KBT, s. 209)

“**Abdurrahman Efendi**. Kızları sürekli kaçan bir baba olmak nasıl bir şey? Biraz utanıyorum ama gurur da duyuyorum: Çünkü kızlarım başkalarının seçtiği kocalara değil, cesaretle kendi seçtiklerine varıyorlar.” (KBT, s. 210)

“**Korkut**....Bir kere Abdurrahman Efendi ile yalnız kalmıştık. ‘Bazı babalar önce birinden para alır, çöplenir, sonra da daha zengin bir kısmet çıkınca kızı zengine satar, bir de kız kaçtı numarası yaparlar. Hiç yanlış anlama Abdurrahman Efendi. Abdurrahman Efendi, sen muhterem bir adamsın, ama Samihakaçarken bunu hiç mi düşünmedi?’ diye sordum. ‘Bunun hesabını ona ilk ben soracağım’ dedi...” (KBT, s. 210)

Teknik kullanımında bu tercih, metinde “anlatma”dan daha çok “gösterme” eylemine başvurulduğu anlamına gelmektedir. Orhan Pamuk da Henri James gibi yazarların izinden yürümüş, *Kafamda Bir Tuhaflık*’tateknik olarak “gösterme”yebüyük ağırlık vermiştir. Gerekçesini de bir röportajında şöyle açıklamıştır:

“Herkes kendi hikâyesini kendi anlatıyor. *Benim Adım Kırmızı*’da da aynı yapı var. Bu benim bulduğum bir şey değil. Önemsemişim bir konu, derslerimde de bahsediyorum. Bir romanı kabaca ikiye ayırabiliriz: anlatılan hikâye ve anlatılan hikâyenin kimin görüş açısıyla anlatıldığı. Amerikalı yazar Henry James’le anılır bu teknik. Kısaca anlatmak gerekirse, kalabalık bir yerdeki olayı tanı bakış açısı ile anlatabilirsiniz. Ya da bu olayı bu kalabalıktaki bir kişinin bakış açısı ile anlatırsınız. Buna örnek olarak Anna Karenina’yı örnek verebilirim. Kitabın sonunda AnnaKarenina intiharına doğru giderken, gördüğü şehri normal bir şehir tasviri olarak görmeyiz. Şehri ölüme doğru giden bir kadının hüznüyle onun gözünden görürüz. Bu romana inandırıcılık verir. Bunu diğer romanlarımda da yaptım. Bu kitapta daha çok yaptım.”³¹

4.2. Sesleri ve Karakterleri:

Kafamda Bir Tuhaflık, *Benim Adım Kırmızı*’da olduğu gibi, herkesin kendi hikâyesini kendi bakış açısıyla anlattığı bir romandır, ancak, bu onun doğrudan, çoksesli bir eser olduğu anlamına gelmemektedir. En azından, eserin, içinde Bakhtin’in tanımladığı türden bir çoksesliliği barındırdığı kolayca söylenemeyecektir.

Bakhtin’in karnaval kuramından yola çıkarak geliştirmiş olduğu temel kavramlardan birisi “diyaloji”dir. Ona göre, anlam, ancak diyalojik bir süreçte oluşabilmektedir. Diyaloji, Bakhtin’in, diyalog eyleminden, yani iki kişi arasındaki karşılıklı dil alışverişinden esinlenerek türetmiş olduğu muğlak bir kavramdır. Buna göre, her söz, en basit günlük konuşma bile, temelde diyalojiktir;

³¹28 Şubat 2015 tarihinde Caddebostan Kültür Merkezi’ne konuk olan Orhan Pamuk’un Erkan İrmak’la yaptığı söyleşiye; yazievi.yesimcimcoz.com/ adresinden şu linkle ulaşılabilir: <http://dergi.yesimcimcoz.com/orhan-pamuk-icin-yaziyorum/>

insan varlığının ve dilinin "çoksesli" niteliğinin dışavurumudur. Daha açık bir ifadeyle; kelimeler, başka zamanlarda, başka dönemlerde kendilerini kullanmış olan sesleri de anlamları içinde taşımaktadırlar. Bu durumda, geçmiş kullanımlarla gelecekte kullanımlar arasında derhal diyalojik bir ilişki hali ortaya çıkmaktadır. Elbette, kelimelerden türlere kadar uzanan çizgide, bütün bu özellikler edebiyatta daha bir yoğunlaşmıştır. İyi edebiyatın ölçüsü de, "hayattaki ve dildeki diyaloji ile çoksesliliğin hakkını en üst düzeyde verebilmek" olarak belirlenmiştir. Bakhtin'in "çokseslilik" lekasdettiği ise, romanda anlatıcının sesiyle kahramanların seslerinin aynı düzlem üzerinde yanyana gelmeleridir. Öyle ki, bu seslerin hiçbirine fazladan bir otorite kurma olanağı tanınmayacak, böylece dile gelen karşıt bakış açıları arasında bir sentez arayışına gidilmeyecektir.³²

Öteden beri kadın karakterler yaratmak konusunda eksiklikleri bulunduğu ileri sürülen ve eleştirilen Orhan Pamuk, *Kafamda Bir Tuhaflık*'ta, bu zaafını gidermek için ciddi çaba sarfetmiş görünmektedir. Hiç değilse eserini bu farkındalık içinde yazmıştır:

"Kadın karakter konusunda, iyi niyetli bir erkek yazar olarak eksikliklerim olduğunu kabul ediyorum. İlk romanlarımda özellikle, *Cevdet Bey ve Oğulları*'nda ve *Sessiz Ev*'de öyle birinci tekil şahısta konuşmazdı. O kitap çıkar çıkmaz haklı olarak bir karşı çıkış oldu. Kadın röportajcılar özellikle. Baskıcı erkek egemen bir toplumda bir erkek yazar ne kadar bir kadını yazabilir. Cevabım yazmalıdır. Bir romancı kendinden bir baş-

kası gibi, başkasından kendisi gibi bahsedebilmelidir"³³

Ne var ki, romanda, karakterlerle yazar arasında, Dostoyevski'nin romanlarında kine benzer diyalojik bir ilişkinin varlığından söz etmek bir hayli güçtür. Romanda, yazarın sesini ve söylemini bastırarak karakter sesleri dikkat çekmemektedir. Esasen, esere destan anlatıcısı tavrıyla konumlanmış olan yazar, karakterleriyle aynı düzlemde eşitlikçi bir yaklaşımı daha en baştan kapılarını kapatmıştır. Pamuk, benzetme yerindeyse, İstanbul'un yakın geçmişine tuttuğu aynanın içindekileri ince ince seçerek romanına yansıtmıştır. Ama Pamuk, bununla yetinmemiş, tavrını bir adım daha ileri götürmüştür; roman boyunca aynanın kendi elinde olduğunu sürekli hatırlamış ve hatırlatmıştır. Karakterlerin kendi içlerindeki aykırı sesler de, hiçbir zaman, Bakhtin'in vurguladığı türden bir çokseslilik hâlini alamamıştır. Pamuk, bu eserinde kadınları daha çok sahnede tutma amacına ise büyük ölçüde ulaşmıştır.

SONUÇ:

Romanları "ikinci hayatlar" olarak gören³⁴ Orhan Pamuk için asıl olan insanın yaşadıklarının doğru bir temsille sahneye konulmasıdır. Bu sebeple roman kişinin karakterinden çok, yaşadığı manzaraya³⁵ yerleşmesi, olaylar ve şeylerle çevrilmesidir daha belirleyici olan. Pamuk'a göre, romancı özellikle bir karakter yaratmanın değil, hayatın nasıl ve en uygun kimlerle temsil edilebileceğinin peşinde olmalıdır.³⁶

³²Mihail Bakhtin, *Karnaval'dan Romana*, İst. , Ayrıntı Yayınları, 2001, s. 11.

³³28 Şubat 2015 tarihinde Caddebostan Kültür Merkezi'nde Erkan Irmak'la yaptığı söyleşiden.

³⁴Orhan Pamuk, "Roman Okurken Kafamızda Neler Olup Biter?", *Saf ve Düşünceli Romancı*, İst., YKY, 2011, s. 2.

³⁵Pamuk, "Edebi Karakter, Olay Örgüsü, Zaman", *a.g.e.* , s. 53-54.

³⁶Pamuk, "Edebi Karakter, Olay Örgüsü, Zaman", *a.g.e.* , s. 53-54.

Kafamda Bir Tuhaflık'ta, her şeyi bilen tanrısal bakış açısına sahip anlatıcı elli- altmış yılı içeren bir zaman kesitini genel çizgileriyle kendince özetlemiş, kendi görüşü ve sıralamasıyla da "panoramik" bir tarzda okuyucuya sunmuştur. Olayları veya durumları belli bir yer ve zaman içinde canlandırmak ve somutlaştırmak istediğinde de roman kişilerini kendi ses, renk ve bakış açılarıyla bir bir sahneye çağırıştır. Romanın büyük sahnesi ise baştan sona İstanbul olma devam etmiştir.

Roman, yedi ana kısımla bunların elli yedi bölümünden oluşmuştur. Romancı, kısımları tarihlerle, alt bölümleri ise başlıklarla sunmuştur. Bu sayede uzun zaman kesitini algılamada okuyucuya kolaylık tanınmıştır. Öyle ki, kişilerin ve olayların karıştırılmasını önlemek adına kitabın başlangıcına bir soyağacı çizelgesi, sonuna da genel bir kronoloji konulmuştur. Yazarın böylece, kitabını belgeselleştirmek istediği, asıl amacının bir aşk hikâyesi anlatmak değil İstanbul'un özelinde Türkiye'nin modernleşme macerasını anlatmak olduğu apaçık anlaşılmaktadır. Aynı zamanda postmodern teknikleri kullanmayı iyi bilen ve seven yazarın bu tür eklemelerle uğraşını bir oyuna çevirdiği de düşünülebilecektir. Esasen, her iki yaklaşım da hem esere hem yazarına uygun düşmektedir.

Kaynakça :

ARAZ, Rıfat: "Çlaba'nın Tahtından Gönül Şehrine..."Bizim Külliye, Üç Aylık Kültür Sanat Dergisi, Haziran-Temmuz-Ağustos 2007, Sayı:32, Sayfa:69-74.

AYTÜR, Ünal: Henry James ve Roman Sanatı, Ank. , Ankara Üniversitesi Basımevi, 1977.

BAKHTIN, Mihail: Karnavaldan Romana, İst. , Ayrıntı Yayınları, 2001.

BİLGİN, Azmi: Yunus Emre Hayatı ve Sanatı, İst. , Bilge Kültür Sanat Yayınevi, 2013.

BUDAK, Ali: Ziya Paşa'nın İroni ve Parodi Şaheseri Zafernâme, Çağdaş Kuramlarla Bir Satir Analizi, İst. , Bilge Kültür Sanat Yayınevi, 2013.

CEBECİ, Oğuz: Komik Edebi Türler Parodi, Satir ve İroni, İst.,İthaki, 2008.

CELÂL, Metin: "Kafamda Bir Tuhaflık", Cumhuriyet Kitap Eki, 14 Ocak 2015.

ERALP, H. Vehbi: "Vatan Şairi Yahya Kemal", Türk Dili ve Edebiyatı Dergisi, Cilt: 14 (1966), s. 1-8.

ESEN, Nüket – Engin Kılıç: Orhan Pamuk'un Edebî Dünyası, İst. , İletişim Yayınları, 2008.

ESEN, Nüket (Derleyen): Kara Kitap Üzerine Yazılar, İst. , İletişim Yayınları, 1996.

HADZİBEGOVIC, Darmin (Hazırlayan): Kara Kitap'ın Sırları, İst. , Yapı Kredi Yayınları, 2013.

İbrahim Şinasi Efendi: Şâir Evlenmesi, 1859.

PAMUK, Orhan: İstanbul Hatıralar ve Şehir, İst. Yapı Kredi Yayınları, 2003.

PAMUK, Orhan: Kafamda Bir Tuhaflık, İst. Yapı Kredi Yayınları, Şubat 2015.

PAMUK, Orhan: Saf ve Düşünceli Romancı, İst. , İletişim

Advantages of Symbiotic Organization Forms: A Research on Companies Operating in a Shopping Centre in Çanakkale

Ozan KAYA*
ozankaya@mu.edu.tr

Serhat HARMAN**
serhat.harman@batman.edu.tr

Ebru KANYILMAZ POLAT***
ekanyilmaz@comu.edu.tr

Abstract

Companies cooperate with other companies strategically in order to survive and ultimately maintain their lives in environmental uncertainty and complexity. Symbiosis is defined as the coexistence of two dissimilar organisms for mutual benefit, and expressed as an important tool in terms of companies can maintain their lives. Advantages of symbiotic organisation forms are reviewed in this study with a sample of companies operating in a shopping centre located in Çanakkale. As a result of the study advantages of symbiotic organization forms are sorted as; low costs brought by the convenience of transportation to the target markets, use image of shopping centre, lower degrees of competition, increase of sales because of the discount dates of main company (shopping centre), provide more protected location to the company compared with actual market, synergies captured due to the combination of known and strong brands, and new market entry strategy.

Keywords: Strategic cooperations, Symbiosis, Symbiotic relation, Shopping Centres.

Simbiyotik Organizasyon Biçimlerinin Avantajları: Çanakkale’de Bulunan Bir Alışveriş Merkezinde Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerine Yapılan Bir Araştırma

Öz

İşletmeler çevresel belirsizlik ve karmaşıklık ortamında hayatta kalabilmek için stratejik olarak diğer işletmelerle işbirliği yapmaktadırlar. Simbiyosis, birbirine benzemeyen iki canlının karşılıklı fayda için bir arada yaşaması olarak tanımlanmakta ve işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmelerinde önemli bir araç olarak görülmektedir. Yapılan çalışmada Çanakkale’de bulunan bir alışveriş merkezinde faaliyet gösteren işletmeler örnekleme dahil edilerek simbiyotik organizasyon biçimlerinin avantajları irdelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre simbiyotik organizasyon biçimlerinin sağladığı faydalar şu şekilde sıralanmaktadır; hedef pazarlara ulaşım kolaylığının getirdiği düşük maliyetler, alışveriş merkezinin imajının kullanılması, rekabet düzeyinin düşük olması, ana işletmenin (alışveriş merkezinin) indirimli satış günlerinde diğer işletmelerinde satışlarının yükselmesi, mevcut pazarlara göre işletmelere daha güvenli bir konum sağlanması, bilinen ve güçlü markaların bir arada olmasıyla oluşan sinerji ve yeni pazarlara giriş stratejisidir.

Anahtar Sözcükler: Stratejik işbirlikleri, Simbiyosis, Simbiyotik ilişkiler, Alışveriş merkezleri.

* Yrd. Doç. Dr. Ozan KAYA, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Ortaca MYO, ozankaya@mu.edu.tr

** Doç. Dr. Serhat HARMAN, Batman Üniversitesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu, serhat.harman@batman.edu.tr

*** Arş. Gör. Dr. Ebru KANYILMAZ POLAT, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ekanyilmaz@comu.edu.tr

1. INTRODUCTION

The traditional competition structure of business world lets us to see large companies in international markets and medium and small companies in regional or domestic markets. However, in today's competitive business environment removed the separated competition levels between business sizes and dragged all sizes of companies in the same competitive area (Etemad et al. 2001: 481). Thus companies were dragged to cooperate strategically with other companies in order to achieve their goals as a result of the globalization of economies and rapidly advancing technology in the late 1980s and early 1990s (Erdoğan and Kitchen, 1998: 373; Mitchell et al. 1992: 19; Smith, 1997a: 149).

There are many theories which were borrowed from biology literature and integrated with business literature. Symbiosis is one of them that is defined as the coexistence of two dissimilar organisms for mutual benefit (Varadarajan and Rajaratnam, 1986: 7). For example, there is a symbiotic relation between crocodiles and birds, which cleans parasites in their mouth. Birds are fed with parasites in the mouth of crocodiles and crocodiles have advantages of getting away from infection without parasites (Essig, 2000: 17). In terms of business, symbiotic relationship defined as a combination of two or more companies in the context of common interests and to gain a vital size of this partnership with mutual benefit of companies (Dana et al., 2013). In this context, the purpose of the study is investigate to the advantages of symbiotic relations to the parties in the sample of companies organized in a shopping centre located in Çanakkale. For this purpose, in-depth interviews were conducted with managers of companies in the shopping centre and inductive evaluations were made.

2. THEORETICAL BACKGROUND

Resource dependency is one of the major theories to examine the dependencies between companies and the sources of these dependencies in organizational literature. The degree of commitment to resources required by activities of general organizations in their environment is examined in the resource dependence approach (Pfeffer and Salancik, 1978: 23). Superiority and weakness of relations of organizations connected to each other, varies according to the environment and organizations' own structure, in other words, according to the metabolism of an organization. For example, Subramaniam and Watson (2006) examined the effect of dependency of multinational companies to other companies on the performance of business units in other countries. According to the results of the study, strategic business units of multinational companies in different countries are affected by the dependency of the whole company to other companies in different degrees. Nironen and Tuominen (2002: 403-406) tried to determine organizational advantages of the dependency among companies in network type organizations. In the results of the study, there are four elements determined organizational advantage arising from dependence in network type organizations. These are; similarity of resources and information of activities of dependency, the degree of variation costs among activities, coordination costs according to dependent activities and innovative process in the network. According to this study, although companies, dependent each other in terms of operation, resource and activities, have advantages in the degree of dependency and quality, they may also have some risks.

Because of the technological developments and ascending global

competition, companies have to pay attention to such activities as R&D, innovation and new-product development to survive. However, higher costs of these activities make them impossible for a single company (Marangoz, 1997). For this reason, it is said that companies have gone into the merger and cooperations. When the literature is examined, it is understood that there was no agreed definition on the strategic alliance. Some of the definitions in the literature are presented below (Marangoz 1997; İplik 2008);

According to Terpstra and Chwo-Ming, the strategic alliance is cooperations made for reaching the subjects determined before, by merging with strong companies. Strategic alliances are volunteer agreements between companies comes together in order to change, share and co-development. Thus, it is a strategy that includes to contribution of partners with their capital, technology and other assets of the company (Lin, 2006).

Strategic alliances are an agreement of two or more companies for sharing resources and joint operations for the achievement of individual subjects. In the other definition, strategic alliance is a cooperation facility that includes mutual change and share among companies. Strategic alliances are agreed structures among companies, made for realizing of a specific job, activity or strategy in a specific area stipulated by parties (Ülgen and Mirze, 2004: 328). Some evaluations about symbiosis expressed as strategic cooperation and addressed based on resource dependence theory in this context are presented below.

Symbiosis term is the combination of the Greek origin word "Syn" (common) and, "Biosis" (life) and means "common life" (Gilbert 2013: 675). Symbiosis used first by Micrologist Anton de Bary in 1879 (Chouyung,

Lei and Baoilang, 2009: 1). Bary defined Symbiosis as; "the living together of unlike named organisms" (Sapp, 1994: 7). Smith (1997b) defines the symbiosis as "the intimate living together of two kinds of organisms, especially if such association is of mutual advantage." Another definition of symbiosis is "life of two or more dissimilar organism together for mutual benefit" (Varadarajan et al, 1986: 7).

Symbiotic lifestyles are seen in three ways. These lifestyles are briefly summarized below (www.biltek.tubitak.gov.tr):

Commensalism(One-sided

Partnership): One of the two organisms has benefited the condition, when the other has neither benefit nor damage. For example, some herbaceous flowering plants living on high-bodied trees can benefit more effectively from sunlight because of the hold up to the body of the tree. Furthermore, tree has no benefit or damage because of it. An individual who lives commensally can also live alone.

Mutualism (Two-sided Partnerships):

It is symbiotic relations that both organisms have mutual benefit. In this symbiotic relation, living together becomes a necessity in evolutionary perspective and it is named as "necessary symbiosis". For example, in lichens combined of algae and fungus, the mission of fungus is to provide inorganic matter and water to algae. On the other hand, Algae synthesis organic molecules necessary for this unity and produce oxygen. The other example for this is the partnership of crocodile and bird as stated above.

Parasitism: It is a relation that one of the couple (host) has damage while the other (parasite) has benefited. Thus, it is a life of the living by damaging on another. For example, tapeworm and worms in bowels.

Symbiotic organization types can be evaluated in resource dependency approach. But, the point to be considered is that inter-organizational dependency has long-term and vital importance in symbiotic organization types. In other words, symbiotic organization structuring expresses inter-organizational common life. Symbiotic relation purposes that both parties have the benefits such as to increase the output value by decreasing costs, to decrease marketing time or to develop customer services for companies. Symbiotic cooperation can occur anywhere in this benefit chain or reside in various ways (Etemad, vd., 2001: 486). Chouyong, Lei and Baoliang (2009), indicate that a symbiotic system emerged with symbiotic relationships in manufacturing companies. They indicate that symbiotic units were in the base of the symbiotic system, symbiotic units created symbiotic surfaces and symbiotic surfaces created symbiotic environment by coming together.

In some cases, to meet with some forms named as industrial symbiosis is possible, especially in industrial areas. The main purpose in industrial symbiosis is to provide a sustainable production. A group of manufacturing companies provide remaining elements of other company's outputs as an input in their production process, thus they contribute to sustainability by lower use of sources in industrial symbiosis. To see recycling company clusters, green company clusters and resource sharing networks is possible in industrial symbiosis (Chertow, 2000: 314).

3. ADVANTAGES OF SYMBIOTIC RELATIONSHIPS OF THE ORGANIZATIONS

There were some changes in the world economy, especially after 1980s. These changes are accepted as the reasons that impelled companies to cooperation. Marangoz (1997),

Doğan and Marangoz (2002) sorted these changes as:

- The globalization of world economy,
- Increase of global communications and competition,
- International economic developments emerged as economic blocks, free-trade zones or form of customs unions,
- The emergence of new economic powers in world markets,
- Increase of the importance of "protectionism" trend against foreign competition,
- Important external depth burdens of developing countries,
- Spread of global consumer behaviour, global products and brands,
- Entering free-market economy,
- The emerge of new market opportunities (such as Eastern Europe and Russia's market),
- Rapid changes in international transportation, communications, financial structure and techniques,
- The acceleration on the movement of "privatization" of the public enterprises in many countries .

Partners entering into a cooperative relationship and undertaking different roles, have a chance to get the opportunities they cannot achieve alone by operating with combining assets and capabilities. Marangoz (1997) sorted the advantages of strategic cooperations on companies as; production, R&D, reconstruction, distribution and marketing, advantages on storage, advantages on sales, risk sharing, ease of market entry, competition advantages, resource sharing. Other advantages are sorted as below (Çelik

1999; İplik 2008; Cihangir 2004; Özgen, Kılıç and Karademir 2003; Durak 2005):

Strategic cooperations; increase the global opportunities, decrease the processes costs, facilitate organizational learning, decrease environmental uncertainty, increases the legitimacy of the enterprise, providing the opportunity to gain new skills, helps the company achieve market power, creating the option for future investments, obtain a competitive advantage in line with information and expertise sharing and the creation of synergy among the partners, provide the achievement of companies to their critical objectives faster, with less cost and more successful, allow to reduce production or other costs of the value chain, provide the development and spread of modern technologies, provide the company to have a customer focus, to access to technical resources and to increase reliability.

Strategic cooperations provide the joint companies to create scale economies. Strategic cooperations can be established for merging the complementary resources, skills and strengths. Especially in competitive environment, resources that difficult to access led companies to strategic cooperations. Strategic cooperations provide the company to learn and internalization of new skills. These learning may include achieving of innovative technology or financial, marketing and production expertise. Strategic cooperations mean volunteer cooperation and dependency among international companies usually. Symbiotic relations have a long-term and also become a necessary condition. Famous biologist Lynn Margulis indicated that symbiotic lifestyles became the important part of living's evolution (1998). This condition is valid for companies, too. Today's business world gets a structure and operation that a

single company could not afford the costs alone for a long term.

Symbiotic organization forms provide some advantages to the parties. Both parties have the benefit when they are in a mutual symbiotic relation. Mitchell et all. (1992: 20) sorted the areas of symbiotic relations as; organize of sales, physical distribution facilities, market entry strategies, technical know-how usage, R&D staff, getting information about complex market structures, provide finance, material supply, purchase power, and conduction of marketing research program, etc.

Symbiotic relations provide an advantage of competition to the parties of it. This advantage emerges based on convenience and efficiency in achieving the resources. For example, when symbiotic physical distribution relation emerged between two companies, effective symbiotic structure perfecting the ability of company's physical distribution and also this symbiotic relation becomes the win-win strategy for both companies (Mitchell vd., 1992: 22). Another advantage of symbiotic companies is reducing of process cost. Companies also know each other better in the long-term relations.

Additional to the advantages above it is possible to sort the advantages of symbiotic relations to the parties as:

➤ Provide extra income to the company: Main company in Symbiotic structure can generate income by leasing some of their areas to their side company with a contract. For example, shopping centres lease their parts to the other small companies. Moreover, main companies in a technological development area (Techno Park) lease some different parts in the area. These conditions provide additional income to the companies.

➤ Diversifications of product/service portfolio offered by the company: the variety of offered products and services will increase when the main company goes in a symbiotic relation with a company located outside of the activity area. For example, companies such as food and beverage and entertainment companies can be operated in shopping centres. This condition provides a possibility of differentiation with the combine of different products and services and different customer types.

➤ Conduct of company's market efforts more efficient: It is provided that main and side companies reach target markets freely through symbiosis. For instance, kids' entertainment areas in shopping centre reach to the target market easily without any advertisement or promotion effort.

➤ The execution of joint promotional efforts: Marketing costs of the companies' decrease when symbiosis companies carried out promotional efforts.

➤ Attain of competition to the more stable structure: Symbiosis companies have a safe competitive location in current partnership area. Symbiosis companies wriggle out of the high competitive environment in actual market and are operated in a more stable environment. For example, while a food and beverage company is operated in a highly competitive atmosphere in the city centre, that company would be operated against the limited number of rivals in a shopping centre. Sometimes the presence of one or limited same type of product/service offering company can be provided within the area of activity with the agreement between symbiosis companies.

➤ Create innovation more easily: Pioneer position of the main company of symbiotic relation because of its capacity and the synergy between main company and small companies,

provide the small companies ability to create innovations that they could not do alone.

➤ Easy access to qualified labour force: Attractive environment created by the business area of symbiosis companies, either provide the integration of potential labour with a company or allows them to see themselves as part of the prestigious symbiotic environment. However, other companies operating in the symbiotic environment can be seen as a potential working area by labour. That is why, the chance of symbiotic companies to choose the most appropriate one in labour increases than the others.

Specified benefits can be accepted as an evidence of the activity of symbiotic companies in a more comfortable area than today's aggressive and ruthless competition environment. In this context, the advantages created by the different type of companies convert the interdependence of companies to opportunities and provide companies to survive.

4. METHOD

4.1. The Purpose of the Research

There are many theories adapted from biology literature to organizational theory about the structure and activities of companies. In symbiosis, two or more species live together in a close, long-term association. A symbiotic relationship can be beneficial to both organisms or benefit one organism and leave to other harmed or unaffected (Johnson and Raven, 2006: 364). For companies, symbiotic relation aims, in accordance with the principle of mutual beneficence (mutual symbiosis), the benefits as; the increase of partners output values of two or more company by reducing costs, the decrease of the marketing time and the development of customer services. In this context, the aim of this study is to examine and explore the

benefits of symbiotic relations among companies in a sample of companies operating in a shopping centre located in Çanakkale.

4.2 Method of Research

In-depth interview technique of qualitative research methods is used in the study. Interviews recorded by audio recording device and records are examined and decoded after each interview. Interviews lasted approximately 15 – 45 minutes. The owners of companies were asked the cause of opening a company in a shopping centre, during the interviews. Besides, the advantages of operating a company in a shopping centre were asked.

The maximum variation sampling of purposeful sampling methods, which used in the qualitative studies, is used in the study. Aim of the use of purposeful sampling is to take advantage of comments and opinions of the owners that were evaluated as to have an experience on symbiotic relations. In this sense, the purposeful sampling method is useful in the discovery and explanation of facts and events in many cases (Yıldırım and Şimşek, 2004: 84). In this context, 29 companies operating in the shopping centre that research was carried out have generated the population of the research. 22 company owners/directors (76% of the population) were interviewed in depth between the 15th of February and the 1st of March in 2014.

4.3. Findings of Research

4.3.1. Companies Related Findings

The sectoral distributions of companies interviewed during the study were shown in Table 1. According to this 8 of the companies researched is operating in food and beverage, 7 of them in clothing, 3 of them in jewellery/accessories/cosmetics, 2 of them in white goods, and the rest of them in optical and entertainment area. Clothing companies operating time in the sector ranged 8 to 72 years,

food and beverage companies 6 to 30 years, white goods companies 3 to 35 years, optical company 16 years and entertainment company operates in the area till 13 years.

The number of staff working in the company joined research ranged from 2 to 9. However, the majority of companies operating in the shopping centre are operated as a branch. It is determined that companies were operated in shopping centre until approximately 8 years. It is understood that the companies researched were continued to live with the shopping centre when the age of shopping centre was considered as 8 years. From the perspective of the common life expectancy at this level, this is the indication of a symbiotic relationship between companies operating in the shopping centre.

Table 1. Distribution of Companies According to Activity Areas

Activity Area	Numbers of Companies
Food/ Beverage	8
Clothing	7
Jewellery/Accessories/Cosmetics	3
White Goods	2
Optical	1
Entertainment	1
TOTAL	22

4.3.2. Location Related Findings

The causes of preference a shopping centre as a plant location are asked in the interview. Main reasons for preferring of shopping centre are listed below according to participants' responses are shown in Table 2;

Table 2: Companies responses to preference a shopping centre as a plant location

Responses	n
High customer flows to the shopping centre	22
The trend of spending more time in the field of shopping centres, according to the request of meet the shopping, eating, drinking and entertainment needs	20
Requirements of institutional agreements with shopping centre as an institutional policy	19
Increase recognition of the company to operate within a known shopping centre,	16
To have a stock market	14
It is larger than the other shopping centres of the city	10
To be close to the university, hotels and dormitories	7

4.3.3. Findings Related Symbiotic Relationship

In which direction did the sales move in the operating period asked the owners or directors in the interview. 20 of 22 companies stated as the sales were increased and the other 2 companies stated as the sales were decreased. However, the degree of competition in the shopping centre was asked to the companies. 18 of 22 companies stated as lower or none. Other four (4) of companies stated that only one competition with own products of the shopping centre. The cause of it was the number of companies operating on the same field located in shopping centre became limited with agreements. Another interesting finding on competition is that the companies operated in the same field with shopping centre showed their rivals as only the shopping centre (main company), not themselves. The other interesting thing is why the shopping centre allows operating of rival companies.

“What are the advantages of operating in this shopping centre?” question ask to the owners or directors to determine the

advantages of symbiotic organisation types. Responses are similar with actual literature and are sorted as follows;

- Easy transport to the target market,
- Reduce of costs,
- Take advantage of the shopping centre's image,
- Lower degrees of competition,
- The increase of sales in main company's (shopping centre) discount dates,
- Provide more safety location to the company then actual market,
- Synergy caught by collected of known and strong brands together,
- New market entry strategy,
- Easy access for customers.

An interview requested with shopping centre management. Nevertheless, this interview failed because of institutional policies, thus the advantages of shopping centre from this symbiotic organization types asked to the owner or director of companies participated to the interview. Participants stated that symbiotic organization types allow shopping centre to keep customers in shopping centre longer, to convert the shopping centre as a living/social mall with product diversity, and thus increase the profitability of the shopping centre.

5. DISCUSSION AND CONCLUSION

Companies have to be adapted to the environment to survive and maintain their existence in the highly competitive environment. Symbiotic life forms play important roles in the evolution process of livings as famous biologist Margulis stated (Margulis 1998). The advantages of joint life forms for the companies dependent themselves in a long term explored in the framework of symbiosis organisation theory in this study. For this purpose, this was tried to expose with in-depth interviews with owners/directors of companies operated in a shopping centre in Çanakkale. Gathered data show that side companies had a similar life

with shopping centre (main company), shopping centre provided safe competitive position to the companies and profitability had an upward movement.

The main advantages of symbiotic organizations to the researched companies are; lower cost brought by convenience of transportation to target market, take advantage of the image of the shopping centre, lower degree of competition, increase of sales because of the shopping centre's discount dates, to provide a more safety position to the company than actual market, synergy caught by collected of known and strong brands together, new market entry strategy.

This study has a nature to form the basis of future studies intended for symbiotic organisation types. In possible future studies, factors affecting the quality and size of symbiotic relationships, issues determining the distribution of power and trust between parties can be explored. In addition, in future studies the effects of environmental uncertainty and complexity to symbiotic relationships and the cause of the main company's move within rival side companies can be answered.

References

- CHOUYONG, C., LE, L. and BAOLIANG, H.** (2009), "Research on Symbiotic System of Manufacturing Enterprises and TPL Based on Symbiotic Theory." International Conference on Bioinformatics and Biomedical Engineering, Beijing, 11-13 June: 1-4.
- CİHANGİR, M.** (2004), "Türkiye'de Banka Birleşmeleri Ve Birleşen Bankaların Verimlilik ve Etkinliğinin Ölçülmesi Üzerine Karşılaştırmalı - Uygulamalı Bir İnceleme." (Unpublished Phd Thesis), Ankara. Ankara University.
- CHERTOW, M. R.** (2000), "Industrial symbiosis: Literature and taxonomy". Annual Review of Energy and Environment, 25:313-337.
- ÇELİK, O.** (1999), "Küreselleşme Surecinde Firmalar Arası Stratejik İşbirliği." A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 54, Sayı: 1, Ocak-Mart 1999.
- DANA, L. P., PAUL, L., ETEMAD, H. and WRIGHT, R. W.** (2013), "Toward a paradigm of symbiotic entrepreneurship," International Journal of Entrepreneurship and Small Business, vol. 5, no. 2, pp. 109-126.
- DOĞAN İ.Ö. and MARANGOZ, M.** (2002), "Kobi'lerin Dış Pazarlara Açılmada Karşılaştıkları Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Ve Bir Uygulama," Dış Ticaret Dergisi. Sayı:24: 150-152.
- DURAK, İ.** (2005), "Küreselleşme Sürecinde Şebeke Organizasyonlar Ve Denizli Tekstil İşletmeleri Uygulaması, (Unpublished P'hd Thesis)," Ankara: Ankara University.
- ERDOĞAN, Z. and KITCHEN, P. J.** (1998), Managerial Mindsets and the Symbiotic Relationships Between Sponsorship and Advertsing." Marketing Intelligence & Planning. 16 (6): 369-374.
- ESSİĞ, M.** (2000), "Purchasing consortia as symbiotic relationships: developing the concept of consortium sourcing." European Journal of Purchasing & Supply Management, 6 (1): 13-22.
- ETEMAD, H., WRIGHT, R. W. and DANA, L. P.** (2001), "Symbiotic International Business Networks: Collaboration between Small and Large Firms."

- GILBERT**, Scott F. (2013), *Gelişim Biyolojisi*, (Trns: Melike Erkanı Tülay İrez), Nobel Tıp Press, İstanbul, Turkey.
- İPLİK**, F. N. (2008), "Uluslararası Stratejik İşbirlikleri: Türkiye'de Konaklama Sektöründe Faaliyet Gösteren Uluslararası Stratejik İşbirliklerinin Başarı Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, (Unpublished Phd Thesis)," Adana: Çukurova University.
- JOHNSON**, G. B. and **RAVEN**, P. H. (2006), *Biology*, Holt, Rinehart and Winston, USA.
- LIN**, J. (2006), An analysis of strategic alliance formation from resource-based view, Seminar in Business Strategy and International Business, Helsinki University of Technology, 1-22.
- MARANGOZ**, M. (1997), "Uluslararası Pazarlamada Uluslararası Stratejik Birleşmelerin Önemi." Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B. F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Sayı: 3: 229-258.
- MARGULIS**, L. (1998), *Symbiotic Planet: A New Look at Evolution*, Basic Books.
- MITCHELL**, M. A., **LEMAY**, S. A., **ARNOLD**, D. R. ve **TURNER**, G. B. (1992), "Symbiotic Logistics." *International Journal of Logistics Management*, 3 (2): 19-30.
- NIRONEN**, E. ve **TUOMINEN**, M. (2002), "Organisational advantage of inter-firm networks compared with markets and hierarchies." *Engineering Management Conference*, 2002. IEMC '02. 2002 IEEE International: 403-406.
- ÖZGEN**, H., **KILIÇ**, K. A. ve **KARADEMİR**, B. (2003), "Birlikten Kuvvet Doğar: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin Bir Örgütlenme Modeli Olarak Ağ Organizasyonları Önerisi." *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12: 81-96.
- ÜLGEN**, H. and **MİRZE**, S. K. (2004), *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, Literatür Publications, İstanbul.
- PFEFFER**, J. and G. R. **SALANCIK** (1978), *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York, NY, Harper and Row.
- SAPP**, Jan. (1994), *Evolution by Association, A history of Symbiosis*, Oxford University Press, USA.
- SMITH**, J. B. (1997a), "Selling Alliances Issues and Insights." *Industrial Marketing Management*, 26 (2):149-161.
- SMITH**, Robert M. (1997b), "Defining Leadership Through Followership: Concepts for Approaching Leadership Development." The University of Tennessee at Martin, The National Communication Association Annual Convention, Chicago, Illinois, November.
- SUBRAMANIAM**, M. ve **WATSON**, S. (2006), "How interdependence affects subsidiary performance." *Journal of Business Research*, 59: 916-924.
- VARADRAJAN**, P. ve **RAJARATNAM**, D. (1986), "Symbiotic Marketing Revisited." *Journal of Marketing*, 50 (January): 7-17.
- YILDIRIM**, A. and **ŞİMŞEK**, H. (2004), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Publications.
- <http://www.biltek.tubitak.gov.tr>, Erişim Tarihi: 14.02.2015.

Yönetici ve İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma

Öncü Yanmaz ARPACI*
oyarpaci@pau.edu.tr

Mutlu ARMAN**
marman@pau.edu.tr

Öz

Adalet, hak ve hukuku gözetme, yerine getirme anlamı taşımaktadır. İnsanların aynı ortamda yaşamaları için vazgeçilmez bir olgudur. Bireysel ve toplumsal yaşamda olduğu gibi, örgütler için de adalet olgusu oldukça önemlidir. İnsanların kurduğu ve insanlardan oluşan örgütlerde adalet, doğruluğun ve haklılığın sürdürülmesi için önemlidir. Bu sebeple, örgütlerde kaynakların, ödüllerin, çıkarların korunması konularındaki tutumlar, çalışanların adalet algıları için oldukça önemlidir. Pek çok çalışan için çalıştığı örgütün ve yöneticilerinden gördüğü muamelenin adil ve eşit olması temel bir kaygıdır. Çalışanlar alınan kararların adil olup olmadığını eleştirel bir gözle sorgularlar. Örgütsel adalet, doğruluğun işyerindeki rolü ya da haklılığın korunmasında otoritenin işlevidir. Bu çalışmada Denizli ilinde faaliyet gösteren bir tekstil firmasının çalışanlarının adalet algılarını ve bu algılar doğrultusunda örgüte duydukları bağlılık veya işten ayrılma niyetleri araştırılmıştır. Araştırmada yer alan çalışanların örgütsel adalet algılarını ölçmek için anket ve mülakat yöntemleri kullanılmıştır. Anket formları firmada 300 kişiye dağıtılmış olup 218 adet anket formu değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular SPSS 16 programıyla analiz edilmiştir. Sonuç olarak elde edilen bulgulara göre örgütsel adalet algılarının ve örgüte bağlılık veya işten ayrılma niyetlerinin çalışanların cinsiyet, gelir düzeyi, pozisyon, eğitim durumu ve yaşa göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Adalet Algılamaları

* Uzman, Pamukkale Üniversitesi Kalite Yönetimi ve Veri Değerlendirme Uygulama ve Araştırma Merkezi, oyarpaci@pau.edu.tr

** Öğr. Gör., Pamukkale Üniversitesi Çivril Atasay Kamer MYO, marman@pau.edu.tr

A Study on the Administrators and Employees' Organizational Justice Perceptions

Abstract

Justice has a meaning of performing and protecting rights and law and it is irreplaceable for human beings to live together in identical environment. Justice is an important fact for organizations as of its individual and social existence. For the reason that organizations have been established by and consist of human beings, justice is substantial to sustain truthness and rightness. Therefore the attitudes in the fields of resources, the rewards and the protection of interests are relatively significant for the justice perceptions of employees. To be treated equally and fairly by the managers and by the organization is an essential requirement for most employees. In any organization the decisions are questioned critically by the employees. Organizational justice is a function of authority within the role of truthness or protecting the rightness in an organization. This study has been performed in a textile company in Denizli and the perceptions of the employees regarding justice and accordingly organizational commitment or sense of leaving the job are investigated. The questionnaire and interview methods are used together to evaluate the perceptions of the employees. The questionnaire forms have been handed out to 300 employees and 218 questionnaire forms have been rated. The findings have been analyzed with SPSS 16 package program. As a conclusion, findings regarding the perceptions of organizational justice and organizational commitment or sense of leaving the job do not differ from gender, level of income, position in the organization, educational background and the age of employees.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Justice Perceptions

1. GİRİŞ

Adalet, hak ve hukuku gözetme, yerine getirme anlamı taşımaktadır. İnsanların aynı ortamda yaşamaları için vazgeçilmez bir olgudur. Bireysel ve toplumsal yaşamda olduğu gibi, örgütler için de adalet olgusu oldukça önemlidir. İnsanların kurduğu ve insanlardan oluşan örgütlerde adalet, doğruluğun ve haklılığın sürdürülmesi için önemlidir. Pek çok çalışan için çalıştığı örgütün ve yöneticilerinden gördüğü muamelenin adil ve eşit olması temel bir kaygıdır.

Çalışanlar kendi örgütleri kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini, izinlerde eşit haklara sahip olmayı, bir takım sosyal olanaklardan kendilerinin de diğerleriyle eşit şekilde yararlanmasını beklerler. Örgütlerde adil durum algılamalarının pozitif tutum ve davranışlara sebep olabileceği, adaletsiz algılamaların ise olumsuz davranışlara yol açabileceği bilinmektedir. Yöneticilerin, çalışanların terfi ya da görev dağılımlarında taraflı bir şekilde davranmaları, örgüt içinde performans değerlendirme sistemindeki eşitsizlikler, çalışanlarla açık ve dürüst bir iletişim kurulamaması ve çalışanların yeterli düzeyde ödüllendirilmemeleri örgütsel adalet algılarının zedelenmesine sebep olabilir.

Bu araştırma, belirlenen amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insan toplumlarının oluşturduğu örgütlerin başarısı ve etkinliği için önemli bir kavram olan örgütsel adaleti incelemektedir. Tekstil sektörü, ülke ekonomisine önemli katkı sağlayan emek yoğun bir sektör olması ve en önemli girdilerinden birinin işgücü olması sebebiyle çalışma alanı olarak seçilmiştir. Çalışmanın temel amacı, adalet algılarının ölçülmesi, kendi aralarında fark olup olmadığının ve bu adalet algılarının örgüte bağlılık veya işten ayrılmaya niyet etme üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Araştırmaya katılan

tüm çalışanların anketleri ciddiyle doldurdukları gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan tüm çalışanların, araştırma sorularına ilişkin ifadelerle cevap verebilecek yeterli bilgi düzeyine sahip oldukları ve araştırmada belirlenen örneklem çapının araştırma evrenini temsil ettiği varsayılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL ADALET

Adalet, hak ve hukuku gözetme ve yerine getirme edimini ifade eder. Adalet kavramı felsefe bilimcileri ve sosyal bilimciler tarafından farklı olarak tanımlanmaktadır. Felsefe bilimcileri adaletle ilgili kurallar ve normatif tanımlar geliştirmeye çalışırken, sosyal bilimciler bir davranışın adil olmasını bireyin o davranışı adil olarak algılayıp algılamadığı üzerine ilişkilendirir. Sosyal bilimcilerin tanımı öznel ve adalet algısal bir durum olarak görülmektedir. Sosyal adalet, toplumsal sistemin sosyal denge ve düzen ölçüsüdür. Bu sebeple sosyal adalet kavramı sadece işçilerin durumları ve algılarıyla ilgili bir kavram olmanın ötesinde bütün toplumsal kesimleri kapsamaktadır (Eroğlu, 2009, 42-43).

Güvenin düşünce sisteminin en önemli erdemi olması gibi adalet de sosyal kurumların en önemli erdemidir (Rawls, 2003, 3). Adalet, hakkın gözetilmesi ve yerine getirilmesi anlamına gelir. Haklı ile haksızın ayırt edilmesi adaletle sağlanır. Adalet kavramı temelde hukuk kurallarına uygunluğu içerir. İnsanların toplum içindeki davranışlarıyla ilgili olduğundan ahlak ve din kurallarıyla da ilişkilidir ve tarih boyunca tartışmalı bir alan olmuştur. Kutsal kitapların hepsinde adalet ve adil olmaya ilişkin bölümler bulunur. Eski Yunanlı düşünür Platon'a göre adalet en yüce erdemlerden biri, insanın ve devletin temel davranış kuralıdır. Aristo'nun hareket noktasını ise eşitlik kavramı oluşturur. Ona göre, herkese eşit davranmak adalet için yeterli değildir. Bir

hukuk düzeni güçsüzleri koruduğu ölçüde adaletli olabilir.

Son yıllarda geliştirilen organizasyon teorilerinin bireylerarası etkileşim ve bu etkileşimden kaynaklanan sorunlar üzerinde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, “sosyal adalet” kavramının da organizasyonlara uyarlandığı ve örgüt içindeki ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan kazanımların adil dağılımını ifade eden “örgütsel adalet” kavramının geliştirildiği görülmektedir. Çalışanların örgütsel adalet algıları, bireysel ve örgütsel sonuçlara olan etkileri nedeniyle örgütsel davranış literatürünün önemli konularından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Yürür, 2008,296).

Günlük hayatta insanların adalet algılarını değerlendirdikleri ortamlardan biri, zamanlarının büyük bölümünü geçirdikleri iş yerleridir (İçerli, 2010, 68). Özellikle çalışma hayatında örgütsel adaletin önemi ve süreci daha da dikkat çekmektedir (Karadal ve diğ., 2003, 2). Örgütler için hayati önem taşıyan değerlerden biri olarak tanımlanan örgütsel adalet, kazanımların dağıtılması veya dağıtım kararlarının alınmasına yönelik süreçlerle ilgili geliştirilen kurallar ve sosyal normlardır. Buradaki kazanımla ifade edilmek istenen nesneler hem toplumsal hem de örgütsel bağlamda kişilerarasında dağıtılan görevler, mallar, hizmetler, cezalar, ödüller ve ücretler gibi çıktılardır. Kazanımlar elle tutulur mallar olabileceği gibi, toplumsal statüler ve / veya roller de olabilir (Özen, 2003, 188). Örgüt içindeki kazanımların genellikle maaş, terfi ve ücretlendirme gibi konular üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum göz önünde bulundurularak örgütsel adalet kavramının en çok örgütün İnsan Kaynakları Yönetimini ilgilendirdiği söylenebilir (Folger ve Cropanzano, 1998, 1) .

Örgütsel adaletle ilgili literatürde çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Moorman örgütsel adaleti çalışma alanları ile direkt ilgili olan adaleti açıklayan bir terim olarak tanımlamıştır. Özkalp ve Kirel’e göre örgütsel adalet, örgüt içinde sosyal ya da ekonomik olarak gerçekleşen tüm karşılıklı değişimlerin algılanan adaletini, bireylerin üstleriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve sosyal bir sistem olarak örgütün kendisiyle ilişkilerini içeren bir kavramdır. Yıldırım’ın örgütsel adalet tanımı, örgütlerde ortaya çıkan ödül ve cezaların yönetim ve dağıtımlarına ilişkin kurallar ve sosyal normlar şeklindedir. Benzer bir tanım yapan Çakmak’a göre ise örgütsel adalet, ödül ve ceza gibi örgütsel kaynakların dağıtımının, bu dağıtım kararlarını belirlemede temel alınan prosedürlerin ve prosedürlerin yürütülmesi sırasında gerçekleşen bireylerarası davranışlarla ilgili kurallar ve sosyal normların bütünüdür(Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, 4). Tüm bu tanımlar ışığında örgütsel adalet genel olarak yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından olumlu bir şekilde algılanmasıdır (İçerli, 2010, 69).

Çalışanlar için çalıştıkları örgütün ve yöneticilerden gördükleri muamelenin adil ve eşit olması temel bir kaygıdır (Yürür, 2005, 98). Yöneticilerin, karar alma sürecinde, örgüt içi kaynakların dağılımı sırasında ve örgüt içi sosyal ilişkilerin geliştirilmesinde çalışan odaklı strateji ve politikalar izlemeleri örgütsel adaletin sağlam temeller üzerine oturtulmasını sağlayacaktır (Karadal ve diğ., 2003, 2). Greenberg’e göre bireylerin adaletle ilişkin her zaman potansiyel kaygıları vardır. Bu potansiyel kaygı ancak bazı durumlarda gerçek bir kaygıya dönüşmektedir. Bu durumları bireylerin istenmeyen bir sonuç elde etmesi, örgütte ortaya çıkan değişim, kaynakların sınırlı olması ve bireyler arasındaki güç farklılıkları olarak tanımlayan Greenberg, adaletin bazı koşullar altında bazı bireyler için diğerlerine nazaran

daha önemli hale geldiğini savunmaktadır. Sosyal bilimciler ve örgüt bilimcilerine göre bir davranışın adil olması, bireylerin o davranışa adil bulmalarıyla ilgilidir. Bu nesnel tanımlama adaletin algısal bir boyut olduğunu kanıtlamaktadır. Dolayısıyla bireylerin adalet anlayışları içinde bulundukları gruplara ve sahip oldukları kültürel değerlere göre değişebilmektedir. Ayrıca çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyleri, kıdem, örgütsel pozisyon gibi özellikleri de örgütsel adalet algılarını farklı olarak etkilemektedir (Yürür, 2008, 300).

Güven, bireylerarası ilişkilerde önem taşıyan temel duygulardan biridir. Soyut bir kavram olmasından dolayı ilişkilerde sadece hissedilerek belirlenen bir özelliğe sahiptir. Bireyler karşısındaki kişilere güven duyarken, bunu birçok olay ve olgudan yola çıkarak yaparlar. Genel bir tanımla güven, bir bireyin diğer bir bireye karşı olumlu bir beklentiye sahip olması ve bu beklentiye ilişkin psikolojik bir hassasiyet göstermesidir. Güven duygusunun bulunmadığı ilişkileri sürdürmek neredeyse imkânsızdır. Güven, örgütler, gruplar ve bireylerarası ilişkilerin sürekliliğinde de en önemli etkenlerden biridir. Yüksek dereceli güven duygusu, daha fazla sadakati ve bağlılığı oluşturur. Birey ve grup davranışlarında güvenin daha çok beklentisel ve ilişkisel yanı öne çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında güven, bir tarafın diğer tarafın eylemlerinden zarar görmeyeceğinden veya karşı tarafın risk yaratmayacağından emin olmasıdır. Güven, önemli bir kültürel değer olarak örgütsel yapıların özellikleri üzerinde oldukça etkilidir. Örgüt üyeleri arasındaki yüksek güven, merkezleşmenin azalmasına yol açmaktadır. Güvenin az olması durumu ise merkezleşmeyi artırmakta ve katı dışsal denetimi devreye sokmaktadır

Örgütsel güven, örgüt içinde tüm üyelerin katılımıyla oluşturulması gereken psikolojik bir ortamdır. Bu ortamın yaratılmasındaki temel faktör yönetim kademesinin

yaklaşımıdır. Örgütün güvenilir olmasını sağlayan diğer unsurlar; ilişkilerin derinliği, rol ve sorumlulukların anlaşılabilir olması ve çalışanlarda işi yapabilme yeterliliğinin olmasıdır (Asunakutlu, 2002, 5).

Politik, hukuki ve örgütsel düzlemlerde yapılan araştırmalarda adaletin güven düzeyini olumlu etkileyen bir etken olduğu ortaya çıkmıştır. Güven, tarafların geleceğe ilişkin davranışlarına yönelik inançlarını ifade eder. Geçmiş deneyimler güvenilirliğe ilişkin en önemli ipuçlarını veren kaynaklardır. Mevcut prosedürlerin adaleti, gelecekteki uygulamaların da adil olacağına olan inancı doğurur. Yönetimsel güvenilir davranış sergileyen yöneticiler, çalışanların kendilerine güven duyma ve karşılık verme olasılığını artırmaktadırlar (Özen, 2003, 196-198). Güvenilir yöneticinin özellikleri tutarlı olmak, dürüst ve doğru davranmak, çalışanlarıyla fikir ve duygu alışverişinde bulunabilecekleri açık bir iletişim ortamı yaratmak, iyiliksever olmak, çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmak ve karar alma sürecine çalışanlarının katılımını gerçekleştirmek olarak tanımlanmaktadır.

Özetle yapısal açıdan adil olan süreçler örgüt sistemine ve sistemin temsilcisi olan karar alıcılara güven duyulmasını sağlarken, bunun tam tersi olarak adil olmayan süreçler de kazanımların adil olarak dağıtılamadığı veya dağıtılamayacağı yönünde bir güvensizliğe yol açmaktadır. Yöneticiler ise adil süreçlere dayanan tutumlar sergiledikleri müddetçe örgüt tarafından güvenilir bulunmaktadır (Özen, 2003, 199-200).

2.1. Örgütsel Adalet Türleri

Örgüt içindeki ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan kazanımların adil dağılımını ifade eden örgütsel adalet kavramı, kazanımların (dağıtım adaleti), süreçlerin (prosedür adaleti) ve bireylerarası ilişkilerin adaletine dayanan

bir sınıflandırma ile açıklanmaktadır (Özen, 2003, 189).

2.1.1. Dağıtım Adaleti

Farklı disiplinlerden gelen birçok araştırmacı dağıtım problemi ile yakından ilgilenmişlerdir. Ödüllerin ve kaynakların dağıtımı küçük gruplardan tüm topluma kadar her türlü büyüklükte sosyal sistemlerde oluşan evrensel bir sorundur (Eroğlu, 2009, 66). Gruplar, örgütler ve toplumların tümü ödül, ceza ve kaynakların dağıtımı ile ilgilidirler. Dağıtım adaletinin birkaç farklı tanımı yapılmıştır. Foley'e göre dağıtım adaleti, ahlaki ve nesnel olarak tanımlanan özellikler temelinde, benzer olan bireylere benzer, farklı bireylere de farklılıkları oranında farklı davranılması olarak açıklanmaktadır. Bir başka tanıma göre dağıtım adaleti, karşılaşılan sonuçların ya da ödüllerin hakkaniyeti ile ilgili adalet algısıdır. Cohen ise dağıtım adaletini, görevler, mallar, hizmetler, fırsatlar, ceza ve ödüller, roller, statüler, ücretler ve terfiler gibi her türlü kazanımın kişiler arasındaki paylaşımı ve bireylerin bu kazanımların adaletine ilişkin algılamaları olarak ifade eder (Özmen ve diğ., 2007, 21).

Dağıtım adaletinin temeli Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne dayanır. Eşitlik Teorisi'ne göre çalışanlar kendi kazanımlarını diğer çalışanların kazanımlarıyla karşılaştırarak kazanımlar arasında adalet olup olmadığını incelerler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, 4). Kazanımların oranı arasındaki denge, çalışanlarda eşitlik duygusunu uyandırmaktadır. Ancak tersi durumunda oluşabilecek eşitsizlik algısı eşitliğe odaklanmış çalışanlarda gerilime neden olacaktır. Böyle durumlarda çalışanlar, işe gösterdikleri çabayı azaltmak gibi bir takım olumsuz tavırlar sergileyebilirler (İçerli, 2010, 79) Adams'ın Eşitlik Teorisi dağıtım adaletinin başlangıç noktası olarak kabul edilir. Dağıtım adaletinin ikinci boyutu ise Leventhal'in Adalet Yargı Modeli'dir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, 5). Dağıtım adaletine ilişkin temel yargı,

kazanımların doğru, uygun ve ahlaki olup olmadığına işaret eder. Dağıtım adaletini açıklamaya yönelik tüm kuramlar, bireylerin örgüt uygulamalarının adil olup olmadığı yönündeki fikirlerini belirlemek üzere elde ettikleri kazanımları daha önce elde ettikleri ile ve/veya diğer çalışanların kazanımları ile karşılaştırmaları üzerine kurulmuştur (Özen, 2003, 190). Dağıtımın nasıl algılandığı tamamen öznel bir durum olup kişinin mevcut şartlarına, manevi duygularına vb. göre değişebilir. Foa ve Foa'nın tanımladığı altı kaynak (kazanım) sırasıyla hizmet, sevgi, mal, statü, bilgi ve paradır.

Deutsch'a göre dağıtım adaletinin, eşit temelli paylaşım, eşit paylaşım ve ihtiyaçtan oluşan üç kuralı bulunmaktadır. Her türlü kazanımın dağıtımını gerçekleştirecek olan yönetici, adil dağılımı sağlamak için hangi kuralı tercih edeceğini belirlemelidir. Eşit Paylaşım Kuralında, her türlü kazanım hak etsin veya etmesin herkese eşit olarak dağıtılır. Eşit temelli paylaşımında herkese katkısı oranında dağıtım yapılır. İhtiyaç kuralı ise çalışanların ihtiyaçlarını ön planda tutmaktadır (İçerli, 2010, 81).

Bireyler dağıtım adaletine ilişkin karar verirken kazanımların ahlaki ya da etik olup olmadığını değerlendirirler. Doğruluk kavramının nesnel bir tanımı olmadığı için insanlar herhangi bir şeyin doğru olup olmadığı ile ilgili karar verirken kıyas yapma yoluna giderler. Kıyaslama için bir kişi standart olarak kabul edilir ve dağıtım adaleti yargısı bu kişiyle kıyaslama yaparak verilir. Dağıtım adaleti alınanlar, alıcılar, kurallar, standartlar ve bu unsurların arasındaki etkileşimleri içerir. Dağıtım adaletine ilişkin olumsuz algılar çalışanların performanslarını ve iş kalitelerini düşürmektedir (İşbaşı, 2000, 51). Ayrıca çalışanlar vazgeçme davranışına girmekte, çalışma arkadaşlarıyla daha az işbirliği yapmakta ve stres yaşamaktadırlar.

Dağıtım adaleti ile ilgili yapılan açıklamalarda genellikle adaletin ekonomik ya da araçsal yönleri vurgulanmaktadır. Örgütler çalışanlarına ekonomik kazanımlardan daha çok sembolik değer taşıyan kazançlar dağıtırlar. Bazen de ekonomik gibi görünen bir algı aynı zamanda manevi bir değeri de içerebilir. Örneğin çalışanların neden ücrete değer verdikleriyle ilgili yapılan bir çalışmaya göre ücret, ekonomik ihtiyaçları sağlamanın yanı sıra sosyal statü elde etme, kendine güven duygusu yaratma ve konfor sağlama özelliklerini de kapsamaktadır. Ekonomik kazançlar dışındaki sembolik değerlerle ilgili kazançlar sosyopsikolojik kazançlar olarak ifade edilmektedir (Yürür, 2005, 99-100).

2.1.2. Prosedür Adaleti

Dağıtım adaletini temel alan çalışmalar, bireylerin adaletsizliğe verdikleri tepkileri anlamlandırmada yetersiz kalmıştır ve bu noktadan yola çıkarak prosedür adaleti kavramının incelenmesine yol açmış ve prosedür adaleti ile süreçlerin adaleti incelenmeye başlanmıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, 5). Prosedürler kararların alınmasındaki en önemli araçlardır (İşbaşı, 2000, 51). Prosedür adaleti ise, kazanımların belirlenmesinde kullanılan usullerin, mekanizmaların ve prosedürlerin hakkaniyet ilkesine uygunluğudur (Özen, 2003, 191). Prosedür adaleti, çalışanların kararların alınış şekline gösterdikleri tepkileri inceler. Çalışanların adalet algılamaları, yalnızca kazanımların niteliği ile ilgili değil, aynı zamanda bu kazanımların dağıtımına yönelik kararların planlanması ve uygulanması aşamasında kullanılan prosedürlerin adil olup olmadığı ile ilişkilidir (İşbaşı, 2000, 42). Bu adalet türü, karar verme süreci, çatışmaların çözülmesi süreci ve kaynak dağıtım süreçlerinin yönetilmesindeki doğru yöntemlerle ilgilidir. Leventhal'e göre prosedür adaleti, örgütlerde dağıtım adaleti oluşturmanın ve sürdürmenin önkoşuludur (Yürür, 2005, 100-101). Prosedür adaleti kavramı, adalet

literatürüne ilk defa Thibaut ve Walker'ın çalışmalarıyla girmiştir. Thibaut ve Walker mahkemelerdeki yasal süreçlerin işlemesi ile ilgili gözlemler yapmış ve davalıların verilen kararlara tepkilerini incelemişlerdir. Yasal prosedürlerin adil bir şekilde işlediği durumlarda, sonuç davalı için olumsuz olsa dahi davalının sürece ve karara ilişkin olumlu bir tavır içinde olduğu gözlemlenmiştir. Prosedür adaletinin örgütsel konulara dâhil edilmesi ise Folger ve Greenberg sayesinde olmuştur. Folger ve Greenberg'e göre, çalışanlar örgütsel kararların adaletini sorgularken sadece kararın ne olduğu ile değil aynı zamanda bu kararı belirleyen prosedürlerle de ilgilenmektedirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, 5).

Görgül bulgular, belirli özellikler taşıyan süreçlerin adil bir dağıtımın gerçekleşmesi olasılığını arttırdığını ortaya koymuştur (Özen, 2003, 192). Proaktif süreç teorilerinde tanımlanmış olan sekiz prosedür özelliği, adaleti sağlamak için süreçler tanımlanırken göz önünde bulundurulmalıdır. Prosedür adaleti ile ilgili olumsuz algılar, çalışanların yöneticilerine ve örgütlerine duydukları bağlılığı azaltır. Bu durum özellikle örgüt içindeki emektar çalışanlar olarak adlandırılan bir kesim için çok daha üzücü ve düşündürücüdür. Eskiler yenilere göre daha muhafazakârdırlar, içinde bulundukları örgüte her şartta bağlı kalmayı tercih ederler. Aslında bu durum, kendilerinin mevcut örgüt dışında şanslarının kalmamış olmasından kaynaklanmaktadır. Bir genelleme yapmak gerekirse, eski çalışanların yenilere göre örgütlerindeki adaletsizlikleri daha hoşgörüyle karşıladıkları ve adil olmayan durumlarda dahi bağlılıklarının devam ettiği görülmektedir (Lange ve diğ., 2010, 1116). Çalışanların kendilerini ifade etmelerine, prosedürlerle ve alınan kararlarla ilgili düşüncelerinin açıklanmasına imkân verildiği takdirde adaletle ilişkin algılar olumlu yönde değişmektedir (İşbaşı, 2000, 51-52). Çalışanların prosedürel adalet algısına etki eden üç temel faktör vardır.

Bunlar, karar alma sürecinin tarafsızlığı, karar alma yetkisine sahip olanlara duyulan güven ve ilişkiler sisteminin saygı, güven, iyi niyet ve yardımlaşma düşüncesine dayalı olmasıdır.

2.1.3. Etkileşim Adaleti

Dağıtım adaleti ve prosedür adaleti ile ilişkisi sorgulanan bağımsız bir adalet kategorisidir ve bireylerarası ilişkilerin niteliğine ilişkin algılamalardır. Etkileşim adaleti bireylerarası ilişkilerin niteliğini ve kalitesini vurgular. İlk olarak prosedür ve dağıtım adaletinden bağımsız üçüncü adalet türü olarak tanımlanmıştır fakat Greenberg'e göre etkileşim adaleti prosedür adaletinin tamamlayıcısıdır (İşbaşı, 2000, 42-53). Prosedür adaletine yönelik algıları etkileyen ilk faktör, karar alıcıların karardan etkilenenlere karşı tavırlarıdır. Çalışanlar tavırları örgütsel adalet göstergesi olarak algıladıkları için, dürüstlük, nezaket, kişi haklarına saygı gösterme, birbirini dinleme vb. gibi tavırlar, onların adaletle ilişkin fikirlerinde önemli kriterler haline gelmektedir. Algıları belirleyen ikinci faktör ise karar alıcının aldığı kararlarla ilgili olarak yaptığı açıklamalarıdır. Çalışanlar, makul açıklamalar karşısında olumsuz durumlara rağmen alınan kararların adil olduğunu düşünebilirler ve bu sayede süreçlerin meşrulaşması sağlanabilir (Özen, 2003, 192). Etkileşim adaleti "meşrulaştırma / kabul ettirme" ve "kişilerarası tavırlar" olarak iki kategoride incelenebilir.

Özet olarak etkileşim adaleti, karar alıcının biçimsel prosedürlerin kabul ettirilmesi ve uygulanması sırasında sergilenen davranışlarının adaletini inceler. Çalışanlar, prosedürlerin uygulanması sürecinde kendileriyle iletişim kurulması ve nihai kararların kendileriyle paylaşılması konusunda oldukça duyarlıdır (İşbaşı, 2000, 54). Prosedür adaletine ilişkin algı örgütün politikaları tarafından belirlenirken, etkileşim adaletine ilişkin algıyı örgüt içindeki diğer bireyler belirler.

2.1.4. Dağıtım Adaleti ve Prosedür Adaletinin Etkileşimi

Adalet kuramlarının geldiği son noktada, dağıtım ve prosedür adaletlerini ayrı ayrı kavramlar olarak değil, örgüt kararlarını bir etkileşim etkisi yaratarak belirleyen bütünleşik yapılar olarak ele almanın daha uygun olacağı görülmüştür (Özen, 2003, 193). Adalet türlerine yönelik yapılan araştırmaların sonucunda prosedür adaletine ilişkin algıların daha çok yöneticiye karşı memnuniyet veya memnuniyetsizliğe, dağıtım adaleti algılarının ise daha çok ücretlere karşı memnuniyet veya memnuniyetsizliğe neden olduğu görülmüştür (DeConinck ve Stilwell, 2004, 225). Bu iki tür arasındaki etkileşimi açıklayabilmek için Kişisel Çıkar Modeli ve Grup Değeri Modeli, çalışanların adil olmayan süreçlere oranla adil olan süreçleri neden daha çok tercih ettiklerini açıklamaktadır (Özen, 2003, 193).

Kişisel Çıkar Modeli, dağıtım adaleti ve prosedür adaleti arasındaki etkileşimi, çalışanların, çıkarlarını maksimize etmek üzere motive oldukları varsayımı ile açıklar. Modelde, çalışanlar bireysel kazanımlarıyla daha yakından ilgilidir ve bu yüzden kazanımların belirlenmesinde aktif rol oynayan prosedürler üzerinde kontrol sahibi olmak istemektedirler. Çalışanların uzun dönemdeki kazanımlarına ilişkin beklentilerini şekillendiren, prosedür adaletine yönelik algılardır. Süreçlerin adil olduğuna inanan bir çalışan uzun vadede de olsa umduğu kazanımları elde edeceğine inanır.

Grup Değeri Modeli, kişisel çıkar hesaplarına dayanmayan bir modeldir ve çalışanların ekonomik beklentileri dışında, toplumsal ve psikolojik beklentileri de incelenir ve "grup" kavramı vurgulanır. Model genel olarak çalışanların gruplarla ve grup yöneticileri ile kurdukları etkileşim üzerinde durur. Burada bahsedilen gruplar küçük iş grupları olabileceği gibi aynı zamanda büyük organizasyonlar da olabilir.

Grup Değeri Modeli birer birey olarak çalışanların sosyal gruplara dahil olma eğilimi taşıdıklarını ve grubun kazanımlarını etkileyecek her türlü uygulamaya karşı da oldukça duyarlı olduklarını savunur. Çünkü grup içinde kazanılan olumlu ve sürekli bir statü, çalışanın kendisini kanıtlamasının önemli bir yoludur. Özetle çalışanların tepkilerini belirlemede bireysel kazanımlarının yanı sıra grup üyelikleri ile ilgili deneyimleri de oldukça önemlidir. Çalışan grup içi uygulamaların ve tavırların adil olduğuna inanırsa gruptan elde ettiği kazanımların da adil olduğunu düşünür.

Kişisel Çıkar Modeli ve Grup Değeri Modeli uygulamada birbirinden bağımsız ve ayrı olarak düşünülmemelidir. Kişisel Çıkar Modeli'nin temel algısı ekonomik kazanımlar, Grup Değeri Modeli'nin temel algısı ise toplumsal ve psikolojik kazanımlardır. Tanımdaki farklılıklarına rağmen dağıtım adaleti ve prosedür adaletine ilişkin algılamaların alınan kararlara gösterilen tepkiler üzerindeki belirleyiciliği konusunda iki model de benzer bir bakış açısı ortaya koymaktadır.

Adalet ve güven, toplumsal yaşamın işlevsel öncülleri olarak her kültürde bulunmaktadır. Adaletin sağlanması ve güvenin oluşmasına yönelik duyarlılıklar evrensel olarak kabul edilebilir. Ancak, adalet ve güven kavramlarının uygulamalara ve algılamalara yansımaları kültürel farklılıklarla ilişkilidir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki kazanımların adil olup olmadığına yönelik olan dağıtım adaleti ile ilgili yargıların evrensel olma ihtimalleri daha yüksektir, kazanımları belirlemede kullanılan süreçlerin adil bir biçimde şekillendirilmesine dayanan prosedür adaleti ile ilgili yargılar ise kültürel farklılıklardan daha çok etkilenmekte ve tikel bir özellik taşımaktadır. ABD gibi bireyci kültürlerde, bireysel katkı oranında kazanımlar elde edildiği sürece eşitlikten söz edilmektedir. Dolaylı, çaba gerektiren ve duygusal boyutu güçlü iletişim biçimlerinin hakim olduğu toplumlarda ise

kazanımların adaleti ile ilgili beklentiler belirgin değildir, hatta kazanımlardan önce saygı, nezaket ve sosyal uyum gelmektedir (Özen, 2003, 193-201).

2. ÖRGÜT ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGILAMALARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, Denizli ilinde uzun süredir faaliyet göstermekte olan entegre bir firmanın çalışanlarının adalet algılarını ve bu algılar doğrultusunda örgüte duydukları bağlılığı veya işten ayrılma niyetlerini incelemektir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma için, genelleme yapılabilir olması, kısa zamanda bilgi edinilmesini sağlaması ve bulguları kıyaslama yapmaya olanak vermesi sebebiyle birincil ve ağırlıklı olarak anket yöntemi uygun görülmüştür. Ayrıca ikincil araştırma yöntemi olarak da mülakat yöntemi düşünülmüş ve fabrikada farklı pozisyonlarda çalışan ve rastgele seçilen kişilerle mülakatlar yapılmıştır.

3.3. Soru Formunun Hazırlanması

Hazırlanan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışanların demografik özelliklerine yönelik yaş, cinsiyet, firmadaki hizmet süresi, toplam hizmet süresi, medeni durum ve eğitim düzeylerine yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, örgütsel adalet ve örgüte bağlılığı veya işten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik 30 soru bulunmaktadır. İkinci bölümdeki ilk 8 soru Dağıtım Adaleti, sonraki 8 soru Prosedür Adaleti, 17-24 arası sorular Etkileşim Adaleti ve son 6 soru Örgüte Bağlılık veya İşten Ayrılma Niyeti ile ilgilidir.

Araştırmada çalışanların ifadelerine ne derece katıldıklarını saptamak amacıyla 5'li Likert Ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu

ölçek; (1) Kesinlikle katılıyorum, (2) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılmıyorum ve (5) Kesinlikle Katılmıyorum ifadelerinden oluşmaktadır. İşgören ve yöneticiler için farklı mülakat soruları hazırlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlesini Denizli’de hizmet vermekte olan entegre bir tekstil fabrikasında çalışan beyaz ve mavi yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Fabrikada çalışan toplam kişi sayısı 550’dir. Geliştirilen anket formları çoğaltılarak fabrikaya ziyarette bulunulmuş ve formlar 300 kişiye dağıtılmıştır. Anket formlarının doldurularak yarım saat içinde teslim edilmesi istenmiştir. Dağıtılan 300 anket formundan 240’ı geri toplanmıştır. Buna göre geri dönüş oranı %80’dir.

Çalışmada oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₁: “Cinsiyet ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

H₂: “Gelir düzeyi ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

H₃: “Pozisyon ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

H₄: “Eğitim durumu ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

H₅: “Yaş grubu ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS 16.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Adaletin üç boyutu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Demografik özellikler ile ilgili analizler yapılmıştır. Geri toplanan 240 anket formunun 218’i geçerli sayılmış ve değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.

3.5.1. “Dağıtım Adaleti” ile “Prosedür Adaleti” Arasındaki İlişki

“Dağıtım Adaleti” ile “Prosedür Adaleti” arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için tek örneklem K-S testi uygulanmıştır. K-S testi sonucuna göre “Dağıtım Adaleti” puanlarının ($K-S_Z = 1,083$; $p > 0,05$) ve “Prosedür Adaleti” puanlarının ($K-S_Z = 1,085$; $p > 0,05$) normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu nedenle ilişkiyi analiz etmek için Paired Sample T Test kullanılmasına karar verilmiştir. Yapılan Paired Sample T Test analizi sonucunda çalışanların “Dağıtım Adaleti” ve “Prosedür Adaleti” değişkenlerine ilişkin vermiş oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ($t = 7,667$; $p < 0,05$). Bu farkın hangi değişken lehine olduğunu belirlemek için Tablo 1’de verilen değişkenlerin ortalama değerlerine bakıldığında “Prosedür Adaleti” değişkenine verilen puanların ortalamasının ($X^{\text{Prosedür Adaleti}} = 2,43$) “Dağıtım Adaleti” değişkenine verilen puanların ortalamasından ($X^{\text{Dağıtım Adaleti}} = 2,78$) daha olumlu görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların “Prosedür Adaleti” boyutuna daha olumlu ortalama vererek daha çok önem atfettikleri söylenebilir.

Tablo 1: “Dağıtım Adaleti” ile “Prosedür Adaleti” Arasındaki İlişki

Değişken	Kategori	N	X	Ss	t
Dağıtım Adaleti	Soru 1-soru 8	218	2,78	0,94811	7,667
Prosedür Adaleti	Soru 9-soru 16	218	2,43	0,82000	

3.5.2. “Dağıtım Adaleti” ile “Etkileşim Adaleti” Arasındaki İlişki

“Dağıtım Adaleti” ile “Etkileşim Adaleti” arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için tek örneklem K-S testi uygulanmıştır. K-S testi sonucuna göre “Dağıtım Adaleti” puanlarının

(K-S_Z = 1,083; $p > 0,05$) normal dağılım gösterdiği, fakat **“Etkileşim Adaleti”** (K-S_Z = 1,554; $p < 0,05$) puanlarının normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle ilişkiyi analiz etmek için Non-Parametrik bir test olan WilcoxonMatchedPairedSignedRank Test kullanılması karar verilmiştir. Yapılan WilcoxonMatchedPairedSignedRank Test analizi sonucunda çalışanların **“Dağıtım Adaleti”** ve **“Etkileşim Adaleti”** değişkenlerine ilişkin vermiş oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ($Z = 7,667$; $p < 0,05$). Bu farkın hangi değişken lehine olduğunu belirlemek için Tablo 2’de verilen değişkenlerin sıra ortalama değerlerine bakıldığında **“Dağıtım Adaleti”** değişkenine verilen puanların sıra ortalamasının ($X^{\text{“Dağıtım Adaleti”}} = 102,78$), **“Etkileşim Adaleti”** değişkenine verilen puanların sıra ortalamasından ($X^{\text{“Etkileşim Adaleti”}} = 89,46$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların **“Dağıtım Adaleti”** eğilimlerini daha çok ön plana çıkardıkları veya bu önermeye daha çok dikkat çektikleri söylenebilir.

Tablo 2: “Dağıtım Adaleti” ile “Etkileşim Adaleti” Arasındaki İlişki

Değişken	Kategori	N	Sıra top.	Sıra ort.	Z
Dağıtım Adaleti	soru 1- soru 8	218	12848	102,78	- 4,180
Etkileşim Adaleti	soru 17- soru 24	218	6262	89,46	

3.5.3. “Dağıtım Adaleti” ile “İşten Ayrılma Niyeti” Arasındaki İlişki

“Dağıtım Adaleti” ile “İşten Ayrılma Niyeti” arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için tek örneklem K-S testi uygulanmıştır. K-S testi sonucuna göre **“Dağıtım Adaleti”** puanlarının (K-S_Z = 1,083; $p > 0,05$) normal dağılım gösterdiği, fakat **“İşten Ayrılma Niyeti”** (K-

S_Z = 1,554; $p < 0,05$) puanlarının normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle ilişkiyi analiz etmek için Non-Parametrik bir test olan WilcoxonMatchedPairedSignedRank Test kullanılması karar verilmiştir. Yapılan WilcoxonMatchedPairedSignedRank Test analizi sonucunda çalışanların **“Dağıtım Adaleti”** ve **“İşten Ayrılma Niyeti”** değişkenlerine ilişkin vermiş oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ($Z = 7,667$; $p < 0,05$). Bu farkın hangi değişken lehine olduğunu belirlemek için Tablo 3’te verilen değişkenlerin sıra ortalama değerlerine bakıldığında **“Dağıtım Adaleti”** değişkenine verilen puanların sıra ortalamasının ($X^{\text{“Dağıtım Adaleti”}} = 118,15$), **“İşten Ayrılma Niyeti”** değişkenine verilen puanların sıra ortalamasından ($X^{\text{“İşten Ayrılma Niyeti”}} = 68,84$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların **“Dağıtım Adaleti”** eğilimlerini daha çok ön plana çıkardıkları veya bu önermeye daha çok dikkat çektikleri söylenebilir.

Tablo 3: “Dağıtım Adaleti” ile “İşten Ayrılma Niyeti” Arasındaki İlişki

Değişken	Kategori	N	Sıra top.	Sıra ort.	Z
Dağıtım Adaleti	soru 1- soru 8	218	16778	18,15	-7,320
Örgüte Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti	soru 25 soru 30	218	4337	68,84	

3.5.4. “Prosedür Adaleti” ile “Etkileşim Adaleti” Arasındaki İlişki

“Prosedür Adaleti” ile “Etkileşim Adaleti” arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı 0,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Yapılan WilcoxonMatchedPairedSignedRank Test analizi sonucunda çalışanların **“Prosedür Adaleti” ile “Etkileşim Adaleti”** değişkenlerine ilişkin vermiş oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark

belirlenmiştir. “Etkileşim Adaleti” değişkenine verilen puanların sıra ortalamasının, “Prosedür Adaleti” değişkenine verilen puanların sıra ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların “Etkileşim Adaleti” eğilimlerini daha çok ön plana çıkardıkları veya bu önermeye daha çok dikkat çektikleri söylenebilir.

3.5.5.“Prosedür Adaleti” ile “İşten Ayrılma Niyeti” Arasındaki İlişki

“Prosedür Adaleti” ile “İşten Ayrılma Niyeti” arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı 0,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Yapılan WilcoxonMatchedPairedSignedRank Test analizi sonucunda çalışanların “Prosedür Adaleti” ile “İşten Ayrılma Niyeti” değişkenlerine ilişkin vermiş oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir. “Prosedür Adaleti” değişkenine verilen puanların sıra ortalaması, “İşten Ayrılma Niyeti” değişkenine verilen puanların sıra ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların “Prosedür Adaleti” eğilimlerini daha çok ön plana çıkardıkları veya bu önermeye daha çok dikkat çektikleri söylenebilir.

3.5.6.“Etkileşim Adaleti” ile “İşten Ayrılma Niyeti” Arasındaki İlişki

“Etkileşim Adaleti” ile “İşten Ayrılma Niyeti” arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı 0,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Yapılan WilcoxonMatchedPairedSigned Rank Test analizi sonucunda çalışanların “Etkileşim Adaleti” ile “İşten Ayrılma Niyeti” değişkenlerine ilişkin vermiş oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir. “Etkileşim Adaleti” değişkenine verilen puanların sıra ortalamasının, “İşten Ayrılma Niyeti” değişkenine verilen puanların sıra ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların “Etkileşim Adaleti” eğilimlerini daha çok ön

plana çıkardıkları veya bu önermeye daha çok dikkat çektikleri söylenebilir.

Tablo 4: Karşılaştırma Sonuçları

Değişkenler	Tercih
Dağıtım Adaleti ile Prosedür Adaleti	PROSEDÜR ADALETİ
Dağıtım Adaleti ile Etkileşim Adaleti	DAĞITIM ADALETİ
Dağıtım Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti	DAĞITIM ADALETİ
Prosedür Adaleti ile Etkileşim Adaleti	ETKİLEŞİM ADALETİ
Prosedür Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti	PROSEDÜR ADALETİ
Etkileşim Adaleti ile İşten Ayrılma Niyeti	ETKİLEŞİM ADALETİ

Tablo 4’e göre firma çalışanları tarafından Prosedür ve Dağıtım Adaletleri arasında Prosedür Adaletinin, Dağıtım ve Etkileşim Adaletleri arasında Dağıtım Adaletinin, Prosedür ve Etkileşim Adaletleri arasında ise Etkileşim Adaletinin daha adil olduğu algılanmaktadır.

3.5.7.Cinsiyete Göre Analizler

Firmadaki hem kadın çalışanlar hem de erkek çalışanlar “Dağıtım Adaleti” konusunda kararsız yakın bir ortalama sergilemişlerdir. Firmada çalışan kadın ve erkek personellerin arasında cinsiyet değişkenine göre “Dağıtım Adaleti” bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için tek örneklem K-S testi uygulanmıştır. K-S testi sonucuna göre “Dağıtım Adaleti”nin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (K-S_Z = 1,083; P>0,05). Parametrik Independent Sample T Testi analiz sonucunda “Dağıtım Adaleti”nde istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmemiştir (t=0,218; p>0,827). Tablo 5’te da görüldüğü gibi

iki kategorinin ortalamaları birbirine yakın olduğu için cinsiyet değişkeninin **“Dağıtım Adaleti”** üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı, her iki grubun da **“Dağıtım Adaleti”** algısı yönüyle benzer oldukları söylenebilir.

Tablo 5:Cinsiyete Göre “Dağıtım Adaleti” Algısı

Değişken	Kategori	N	%	X
Cinsiyet	Kadın (1)	43	19,72	2,81
	Erkek (2)	175	80,28	2,78
Toplam		218		

Tablo 6: Cinsiyet Değişkenine Göre “Dağıtım Adaleti” Algısı İçin Independent Sample T Testi Analizi

Değişken	Kategori	N	X	Ss	t	P
Cinsiyet	Kadın (1)	43	2,81	1,10207	0,218	0,827
	Erkek (2)	175	2,78	0,90975		
Toplam		218				

Firmadaki hem kadın çalışanlar hem de erkek çalışanlar **“Prosedür Adaleti”** konusunda olumlu bir ortalama sergilemişler ve ilgili sorulara çoğunlukla **“Katılıyorum”** cevabı vermişlerdir. Firmada çalışan kadın ve erkek personellerin arasında cinsiyet değişkenine göre **“Prosedür Adaleti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için tek örneklem K-S testi uygulanmıştır. K-S testi sonucuna göre **“Prosedür Adaleti”**nin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (K-S_Z = 1,085; P>0,05). Parametrik Independent Sample T Testi analiz sonucunda **“Prosedür Adaleti”**nde istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenememiştir (t=-0,526; p>0,599). Tablo 7’de de görüldüğü gibi iki kategorinin ortalamaları birbirine yakın olduğu için cinsiyet değişkeninin

“Prosedür Adaleti” üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı, her iki grubun da **“Prosedür Adaleti”** algısı yönüyle benzer oldukları söylenebilir.

Tablo 7:Cinsiyete Göre “Prosedür Adaleti” Algısı

Değişken	Kategori	N	%	X
Cinsiyet	Kadın (1)	43	19,72	2,38
	Erkek (2)	175	80,28	2,45
Toplam		218		

Tablo 8:Cinsiyet Değişkenine Göre “Prosedür Adaleti” Algısı İçin Independent Sample T Testi Analizi

Değişken	Kategori	N	X	ss	t	P
Cinsiyet	Kadın (1)	43	2,38	0,77536	-0,526	0,599
	Erkek (2)	175	2,45	0,83210		
Toplam		218				

Firmadaki kadın çalışanlar **“Etkileşim Adaleti”** konusunda olumlu bir ortalama sergilemişler ve ilgili sorulara çoğunlukla **“Katılıyorum”** cevabı vermişlerdir. Erkek çalışanlar ise kararsız yakın bir ortalama sergilemişlerdir. Firmada çalışan kadın ve erkek personellerin arasında cinsiyet değişkenine göre **“Etkileşim Adaleti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için tek örneklem K-S testi uygulanmıştır. K-S testi sonucuna göre **“Etkileşim Adaleti”**nin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (K-S_Z = 1,554; P<0,05). Nonparametrik Mann – Whitney U Testi analiz sonucunda **“Etkileşim Adaleti”**nde istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmiştir (U=3116; p=0,081).

Tablo 9:Cinsiyete Göre “Etkileşim Adaleti” Algısı

Değişken	Kategori	N	%	X
Cinsiyet	Kadın (1)	43	19,72	2,37
	Erkek (2)	175	80,28	2,61
Toplam		218		

Tablo 10:Cinsiyet Değişkenine Göre “Etkileşim Adaleti” Algısı İçin Mann – Whitney U Testi Analizi

Değişken	Kategori	N	Sıra top.	Sıra ort.	U	Z	P
Cinsiyet	Kadın (1)	43	4062	94,47	3116	-1,747	0,081
	Erkek (2)	175	19809	113,19			
Toplam		218					

Cinsiyet değişkenine göre yapılan üç farklı örgütsel adalet algılaması analizine göre cinsiyet ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bu durumda, “*H₁: Cinsiyet ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi reddedilmiştir.

Firmadaki hem kadın çalışanlar hem de erkek çalışanlar “**İşten Ayrılma Niyeti**” konusunda kararsıza yakın bir ortalama sergilemişlerdir. Firmada çalışan kadın ve erkek personellerin arasında cinsiyet değişkenine göre “**İşten Ayrılma Niyeti**” bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için tek örneklem K-S testi uygulanmıştır. K-S testi sonucuna göre “**İşten Ayrılma Niyeti**”nin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (K-S_Z = 2,677; P<0,05). Nonparametrik Mann – Whitney U Testi analiz sonucunda “**İşten Ayrılma Niyeti**”nde istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmiştir (U=3625; p=0,707). Tablo 12’de de görüldüğü gibi iki kategorinin ortalamaları birbirine yakın olduğu için cinsiyet değişkeninin “**İşten Ayrılma Niyeti**” üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı, her iki grubun da “**İşten Ayrılma Niyeti**” yönüyle benzer oldukları söylenebilir.

Tablo 11:Cinsiyete Göre “İşten Ayrılma Niyeti”

Değişken	Kategori	N	%	X
Cinsiyet	Kadın (1)	43	19,72	2,98
	Erkek (2)	175	80,28	3,02
Toplam		218		

Tablo 12:Cinsiyet Değişkenine Göre “İşten Ayrılma Niyeti” İçin Mann – Whitney U Testi Analizi

Değişken	Kategori	N	Sıra top.	Sıra ort.	U	Z	p
Cinsiyet	Kadın (1)	43	4846	112,70	3625	-0,376	0,707
	Erkek (2)	175	19025	108,71			
Toplam		218					

3.5.8.Pozisyona Göre Analizler

Genel olarak firmadaki çalışanlar hangi pozisyonda olurlarsa olsunlar “**Dağıtım Adaleti**” konusunda kararsıza yakın bir ortalama sergilemişlerdir. Sadece Ustabaşı pozisyonunda çalışanlar diğerlerine göre biraz daha olumlu bir bakış açısına sahiplerdir yorumu yapılabilir. Firma personelleri arasında pozisyon değişkenine göre “**Dağıtım Adaleti**” bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için tek örneklem K-S testi uygulanmıştır. K-S testi sonucuna göre “**Dağıtım Adaleti**”nin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (K-S_Z = 1,083; P>0,05). Parametrik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda “**Dağıtım Adaleti**”nde istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmemiştir (F=2,082; p=0,084; p>0,05). Personel hangi pozisyonda olursa olsun “**Dağıtım Adaleti**” ne ilişkin verdiği cevaplar büyük benzerlikler göstermektedir.

Tablo 13:Pozisyona Göre “Dağıtım Adaleti” Algısı

Değişken	Kategori	N	%	X
Pozisyon	İşçi (1)	167	76,61	2,86
	Ustabaşı (2)	18	8,26	2,24
	Şef (3)	12	5,5	2,89
	Müdür (4)	4	1,83	2,66
	Diğer (5)	17	7,8	2,55
Toplam		218		

Tablo 14:Pozisyon Değişkenine Göre “Dağıtım Adaleti” Algısı İçin ANOVA Analizi

	Kareler Top.	Serbest. Der.	Kareler Ort.	F	Anlamlılık
Gruplar arası	7,34	4	1,84	2,082	0,084
Gruplar içi	187,724	213	0,88		
Toplam	195,064	217			

Genel olarak firmadaki çalışanlar hangi pozisyonda olurlarsa olsunlar **“Prosedür Adaleti”** konusunda olumlu bir ortalama sergilemişlerdir. Firma personelleri arasında pozisyon değişkenine göre **“Prosedür Adaleti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve ANOVA testi sonucunda personel pozisyonları arasında **“Prosedür Adaleti”** bakımından anlamlı bir fark yoktur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde pozisyon değişkenine göre **“Prosedür Adaleti”** açısından farklılık bulunmamıştır.

Tablo 15:Pozisyona Göre “Prosedür Adaleti” Algısı

Değişken	Kategori	N	%	X
Pozisyon	İşçi (1)	167	76,61	2,46
	Ustabaşı (2)	18	8,26	2,32
	Şef (3)	12	5,5	2,49
	Müdür (4)	4	1,83	2,34
	Diğer (5)	17	7,8	2,32
Toplam		218		

Firmada işçi pozisyonunda çalışan ve örnek kütlenin büyük çoğunluğunu oluşturan kişiler **“Etkileşim Adaleti”** konusunda diğer pozisyonlara nazaran biraz daha kararsıza yakın bir ortalama sergilemişlerdir. Ustabaşı, Şef, Müdür ve Diğer pozisyonlular ise daha olumlu bir algı içerisindeyler. Firma personelleri arasında pozisyon değişkenine göre **“Etkileşim Adaleti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve Kruskal – Wallis H testi sonucunda personel pozisyonları arasında **“Etkileşim Adaleti”** bakımından anlamlı bir fark yoktur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde pozisyon değişkenine göre **“Etkileşim Adaleti”** açısından farklılık bulunmamıştır.

Tablo 16:Pozisyona Göre “Etkileşim Adaleti” Algısı

Değişken	Kategori	N	%	X
Pozisyon	İşçi (1)	167	76,61	2,66
	Ustabaşı (2)	18	8,26	2,28
	Şef (3)	12	5,5	2,09
	Müdür (4)	4	1,83	2,22
	Diğer (5)	17	7,8	2,49
Toplam		218		

Pozisyon değişkenine göre yapılan üç farklı örgütsel adalet algılaması analizine göre pozisyon ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bu durumda, *“H₂: Pozisyon ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.”* hipotezi reddedilmiştir.

Genel olarak firmadaki çalışanlar hangi pozisyonda olurlarsa olsunlar **“İşten Ayrılma Niyeti”** konusunda kararsıza yakın bir ortalama sergilemişlerdir. Firma personelleri arasında pozisyon değişkenine göre **“İşten Ayrılma Niyeti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve Kruskal – Wallis H testi sonucunda personel pozisyonları arasında **“İşten Ayrılma Niyeti”** bakımın-

dan anlamlı bir fark yoktur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde pozisyon değişkenine göre **“İş-ten Ayrılma Niyeti”** açısından farklılık bulunmamıştır.

Tablo 17:Pozisyona Göre “İş-ten Ayrılma Niyeti”

Değişken	Kategori	N	%	X
Pozisyon	İşçi (1)	167	76,61	2,99
	Ustabaşı (2)	18	8,26	2,98
	Şef (3)	12	5,5	3,17
	Müdür (4)	4	1,83	3,20
	Diğer (5)	17	7,8	3,10
Toplam		218		

3.5.9.Yaş Grubuna Göre Analizler

Genel olarak firmadaki çalışanlar hangi yaş aralığında olurlarsa olsunlar **“Dağıtım Adaleti”** konusunda kararsıza yakın bir ortalama sergilemişlerdir. Firma personelleri arasında yaş değişkenine göre **“Dağıtım Adaleti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve ANOVA testi sonucunda personel yaş grupları arasında **“Dağıtım Adaleti”** bakımından anlamlı bir fark yoktur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde yaş değişkenine göre **“Dağıtım Adaleti”** açısından farklılık bulunmamıştır.

Tablo 18:Yaş Grubuna Göre “Dağıtım Adaleti” Algısı

Değişken	Kategori	N	%	X
Yaş Grubu	20den küçük (1)	0	0	0
	21-25arası (2)	15	6,88	2,97
	26-30arası (3)	42	19,27	2,67
	31-35arası (4)	84	38,53	2,90
	36-40arası (5)	57	26,15	2,79
	41-45arası (6)	14	6,42	2,27
	46 ve üzeri (7)	6	2,75	2,58
Toplam		218		

Genel olarak firmadaki çalışanlar hangi yaş grubunda olurlarsa olsunlar **“Prosedür Adaleti”** konusunda olumlu bir ortalama sergilemişler ve ilgili sorulara çoğunlukla **“Katılıyorum”** cevabı vermişlerdir. Sadece 21-25 yaş

grubunda olan personeller diğer personellere göre biraz daha kararsız bir bakış açısına sahiptirler yorumu yapılabilir. Firma personelleri arasında yaş değişkenine göre **“Prosedür Adaleti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve ANOVA testi sonucunda personel yaş grupları arasında **“Prosedür Adaleti”** bakımından anlamlı bir fark yoktur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde yaş değişkenine göre **“Prosedür Adaleti”** açısından farklılık bulunmamıştır.

Tablo 19:Yaş Grubuna Göre “Prosedür Adaleti” Algısı

Değişken	Kategori	N	%	X
Yaş Grubu	20den küçük (1)	0	0	0
	21-25arası (2)	15	6,88	2,7
	26-30arası (3)	42	19,27	2,37
	31-35arası (4)	84	38,53	2,52
	36-40arası (5)	57	26,15	2,36
	41-45arası (6)	14	6,42	2,07
	46 ve üzeri (7)	6	2,75	2,5
Toplam		218		

Genel olarak firmadaki çalışanlar hangi yaş grubunda olurlarsa olsunlar **“Etkileşim Adaleti”** konusunda kararsıza yakın bir ortalama sergilemişlerdir. Sadece 41-45 yaş grubunda olan personeller diğer personellere göre biraz daha olumlu bir bakış açısına sahiptirler yorumu yapılabilir. Firma personelleri arasında yaş değişkenine göre **“Etkileşim Adaleti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve Kruskal – Wallis H testi sonucunda personel yaş grupları arasında **“Etkileşim Adaleti”** bakımından anlamlı bir fark yoktur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde yaş değişkenine göre **“EtkileşimAdaleti”** açısından farklılık bulunmamıştır.

Tablo 20:Yaş Grubuna Göre “Etkileşim Adaleti” Algısı

Değişken	Kategori	N	%	X
Yaş Grubu	20den küçük (1)	0	0	0
	21-25arası (2)	15	6,88	2,88
	26-30arası (3)	42	19,27	2,54
	31-35arası (4)	84	38,53	2,56
	36-40arası (5)	57	26,15	2,61
	41-45arası (6)	14	6,42	2,30
	46 ve üzeri (7)	6	2,75	2,65
Toplam		218	%	

Yaş grubu değişkenine göre yapılan üç farklı örgütsel adalet algılaması analizine göre yaş grubu ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bu durumda, “H₅: Yaş grubu ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Genel olarak firmadaki çalışanlar hangi yaş grubunda olurlarsa olsunlar “İşten Ayrılma Niyeti” konusunda kararsıza yakın bir ortalama sergilemişlerdir. Firma personelleri arasında yaş değişkenine göre “İşten Ayrılma Niyeti” bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve Kruskal – Wallis H testi sonucunda personel yaş grupları arasında “İşten Ayrılma Niyeti” bakımından anlamlı bir fark yoktur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde yaş değişkenine göre “İşten Ayrılma Niyeti” açısından farklılık bulunmamıştır.

Tablo 21:Yaş Grubuna Göre “İşten Ayrılma Niyeti”

Değişken	Kategori	N	%	X
Yaş Grubu	20den küçük (1)	0	0	0
	21-25arası (2)	15	6,88	2,94
	26-30arası (3)	42	19,27	3,01
	31-35arası (4)	84	38,53	2,95
	36-40arası (5)	57	26,15	3,10
	41-45arası (6)	14	6,42	3
	46 ve üzeri (7)	6	2,75	2,86
Toplam		218	%	

3.5.10.Eğitim Düzeyine Göre Analizler

Genel olarak firmadaki çalışanlar hangi düzeyinde olurlarsa olsunlar “Dağıtım Adaleti” konusunda kararsıza yakın bir ortalama sergilemişlerdir. Firma personelleri arasında eğitim düzeyi değişkenine göre “Dağıtım Adaleti” bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve ANOVA testi sonucunda personel yaş grupları arasında “Dağıtım Adaleti” bakımından anlamlı bir fark yoktur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde eğitim düzeyi değişkenine göre “Dağıtım Adaleti” açısından farklılık bulunmamıştır.

Tablo 22:Eğitim Düzeyine Göre “Dağıtım Adaleti” Algısı

Değişken	Kategori	N	%	X
Eğitim Düzeyi	İlköğretim (1)	68	31,19	2,60
	Lise (2)	117	53,67	2,86
	Üniversite (3)	33	15,14	2,90
	Lisansüstü (4)	0	0	0
Toplam		218		

Genel olarak firmadaki çalışanlar hangi eğitim düzeyinde olurlarsa olsunlar “Prosedür Adaleti” konusunda olumlu bir ortalama sergilemişler ve ilgili sorulara çoğunlukla “Katılıyorum” cevabı vermişlerdir. Sadece Lise mezunu personeller diğer personellere göre biraz daha kararsız bir bakış açısına sahiptirler yorumu yapılabilir. Firma personelleri arasında yaş değişkenine göre “Prosedür Adaleti” bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve ANOVA testi sonucunda personel yaş grupları arasında “Prosedür Adaleti” bakımından anlamlı bir fark yoktur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde eğitim düzeyideğişkenine göre “Prosedür Adaleti” açısından farklılık bulunmamıştır.

Tablo 23:Eğitim Düzeyine Göre “Prosedür Adaleti” Algısı

Değişken	Kategori	N	%	X
Eğitim Düzeyi	İlköğretim (1)	68	31,19	2,27
	Lise (2)	117	53,67	2,51
	Üniversite (3)	33	15,14	2,46
	Lisansüstü (4)	0	0	0
Toplam		218		

Genel olarak firmadaki çalışanlar hangi eğitim düzeyinde olurlarsa olsunlar **“Etkileşim Adaleti”** konusunda kararsıza yakın bir ortalama sergilemişlerdir. Sadece üniversite mezunu personeller diğer personellere göre biraz daha olumlu bir bakış açısına sahiplerdir yorumu yapılabilir. Firma personelleri arasında eğitim düzeyi değişkenine göre **“Etkileşim Adaleti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve Kruskal – Wallis H testi sonucunda personel eğitim düzeyi arasında **“Etkileşim Adaleti”** bakımından anlamlı bir fark yoktur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde eğitim düzeyideğişkenine göre **“Etkileşim Adaleti”** açısından farklılık bulunmamıştır.

Tablo 24:Eğitim Düzeyine Göre “Etkileşim Adaleti” Algısı

Değişken	Kategori	N	%	X
Eğitim Düzeyi	İlköğretim (1)	68	31,19	2,57
	Lise (2)	117	53,67	2,63
	Üniversite (3)	33	15,14	2,41
	Lisansüstü (4)	0	0	0
Toplam		218	%	

Eğitim durumu değişkenine göre yapılan üç farklı örgütsel adalet algılaması analizine göre eğitim durumu ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bu durumda, *“H4: Eğitim durumu ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.”* hipotezi reddedilmiştir.

Genel olarak firmadaki çalışanlar hangi eğitim düzeyinde olurlarsa olsunlar **“İşten Ayrılma Niyeti”** konusunda kararsıza yakın

bir ortalama sergilemişlerdir. Firma personelleri arasında eğitim düzeyi değişkenine göre **“İşten Ayrılma Niyeti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve Kruskal – Wallis H testi sonucunda personel eğitim düzeyleri arasında **“İşten Ayrılma Niyeti”** bakımından anlamlı bir fark yoktur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde eğitim düzeyi değişkenine göre **“İşten Ayrılma Niyeti”** açısından farklılık bulunmamıştır.

Tablo 25:Eğitim Düzeyine Göre “Örgüte Bağlılık veya İşten Ayrılma Niyeti”

Değişken	Kategori	N	%	X
Eğitim Düzeyi	İlköğretim (1)	68	31,19	2,96
	Lise (2)	117	53,67	3,05
	Üniversite (3)	33	15,14	2,98
	Lisansüstü (4)	0	0	0
Toplam		218	%	

3.5.11.Gelir Grubuna (Gelir Yeterliliğine) Göre Analizler

Firmada farklı pozisyonlarda çalışan 218 kişiye yapılan ankette gelir düzeyi ile ilgili sorulan soruya verilen cevapların dağılımı aşağıdaki gibidir:

Fazlasıyla Yeterli	0	%	0
Yeterli	22	%	10,1
Ne yeterli ne değil	57	%	26,1
Yetersiz	96	%	44,1
Çok Yetersiz	43	%	19,7

Sayılarla bakıldığında personelin büyük çoğunluğunu oluşturan % 44,1 lik dilimin (neredeyse yarısının) maaşları **“yetersiz”** bulunduğu görülmektedir. Geri kalan % 26,1 lik dilim maaşları **“ne yeterli ne değil”** bulurken, % 19,7 lik dilim maaşların çok **“yetersiz”** olduğunu düşünmektedir. Maaşların **“fazlasıyla yeterli”** olduğunu düşünen personel bulunmazken sadece % 10,1 lik dilim maaşları **“yeterli”** bulmaktadır.

Genel olarak firmadaki çalışanların gelir yeterliliği ile ilgili düşünceleri hangi düzeyde olurlarsa olsun **“Dağıtım Adaleti”** konusunda kararsıza yakın bir ortalama sergilemişlerdir. Sadece ilgili sorulara ağırlıklı olarak **“Katılıyorum”** cevabı vermiş olan ve maaşını yeterli bulan 22 kişilik grubun **“Dağıtım Adaleti”** konusunda olumlu bir bakışa açısına sahip oldukları yorumu yapılabilir. Firma personelleri arasında gelir yeterliliği değişkenine göre **“Dağıtım Adaleti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve ANOVA testi sonucunda personel gelir yeterliliği algıları arasında **“Dağıtım Adaleti”** bakımından anlamlı bir fark bulunmuştur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde *yeterli* cevabını verenler bir grupta toplanmışken *ne yeterli ne değil* ve *yetersiz* cevabını verenler ise bir grupta toplanmıştır. Aynı şekilde *yetersiz* ve *çok yetersiz* cevabını verenler de bir grupta toplanmıştır. Grupların kendi içinde anlamlı bir farkı yokken gruplar arasında anlamlı bir fark yine vardır.

Tablo 26:Gelir Yeterliliği Algısına Göre “Dağıtım Adaleti”

Değişken	Kategori	N	%	X
Gelir Yeterliliği	Fazlasıyla Yeterli (1)	0	0	0
	Yeterli (2)	22	10,09	2,02
	Ne yeterli ne değil (3)	57	26,15	2,65
	Yetersiz (4)	96	44,04	2,80
	Çok Yetersiz (5)	43	19,72	3,30
Toplam		218		

Genel olarak firmadaki çalışanların gelir yeterliliği ile ilgili düşünceleri hangi düzeyde olurlarsa olsun **“Prosedür Adaleti”** konusunda olumlu bir ortalama sergilemişler ve ilgili sorulara **“Katılıyorum”** cevabı vermişlerdir. Sadece maaşını çok yetersiz bulan 43 kişilik grubun **“Prosedür Adaleti”** konusunda kararsız oldukları yorumu yapılabilir. Firma personelleri arasında gelir yeterliliği

değişkenine göre **“Prosedür Adaleti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve ANOVA testi sonucunda personel gelir yeterliliği algıları arasında **“Prosedür Adaleti”** bakımından anlamlı bir fark bulunmuştur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde *yeterli*, *ne yeterli ne değil* ve *yetersiz* cevabını verenler bir grupta toplanmışken ve grup içi anlamlı bir fark yokken; *ne yeterli ne değil*, *yetersiz* ve *çok yetersiz* cevabını verenler bir grupta toplanmışlardır ve grup içi anlamlı bir fark yoktur. Fakat bu iki grup arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 27:Gelir Yeterliliği Algısına Göre “Prosedür Adaleti”

Değişken	Kategori	N	%	X
Gelir Yeterliliği	Fazlasıyla Yeterli (1)	0	0	0
	Yeterli (2)	22	10,09	2,15
	Ne yeterli ne değil (3)	57	26,15	2,33
	Yetersiz (4)	96	44,04	2,43
	Çok Yetersiz (5)	43	19,72	2,74
Toplam		218		

Genel olarak firmada maaşlarını **“Yeterli”** ve **“Ne yeterli ne değil”** bulan toplam 79 kişilik grubun **“Etkileşim Adaleti”** konusunda olumlu bir ortalama sergiledikleri ve ilgili sorulara **“Katılıyorum”** cevabı verdikleri görülmektedir. Maaşlarını **“Yetersiz”** ve **“Çok Yetersiz”** bulan 139 kişilik grubun ise **“Etkileşim Adaleti”** konusunda kararsız bir tutum sergiledikleri yorumu yapılabilir. Firma personelleri arasında gelir yeterliliği değişkenine göre **“Etkileşim Adaleti”** bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve Kruskal-Wallis H testi sonucunda personel gelir yeterliliği algıları arasında **“Etkileşim Adaleti”** bakımından anlamlı bir fark bulunmuştur. Yani 0,05 anlamlılık düzeyinde *yeterli*, *ne yeterli ne değil* ve *yetersiz* cevabını verenler bir grupta toplanmışken ve grup içi anlamlı bir fark

yokken; *ne yeterli ne değil, yetersiz* ve *çok yetersiz* cevabını verenler bir grupta toplanmışlardır ve grup içi anlamlı bir fark yoktur. Fakat bu iki grup arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 28:Gelir Yeterliliği Algısına Göre “Etkileşim Adaleti”

Değişken	Kategori	N	%	X
Gelir Yeterliliği	Fazlasıyla Yeterli (1)	0	0	0
	Yeterli (2)	22	10,09	2,23
	Ne yeterli ne değil (3)	57	26,15	2,36
	Yetersiz (4)	96	44,04	2,58
	Çok Yetersiz (5)	43	19,72	3,04
Toplam		218		

Gelir düzeyi değişkenine göre yapılan üç farklı örgütsel adalet algılaması analizine göre gelir düzeyi ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bu durumda, “*H₂: Gelir düzeyi ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi reddedilmiştir.

Genel olarak firmada çalışanlar gelir yeterlilikleri ile ilgili hangi düşüncede olurlarsa olsunlar, “**İşten Ayrılma Niyeti**” konusunda kararsız bir ortalama sergilemişlerdir. Firma personelleri arasında gelir yeterliliği değişkenine göre “**İşten Ayrılma Niyeti**” bakımından fark olup olmadığını 0,05 anlamlılık düzeyinde test etmek için yapılan normal dağılım ve Kruskal – Wallis H testi sonucunda personel gelir yeterliliği algıları arasında “**İşten Ayrılma Niyeti**” bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yani gelir yeterliliği ile ilgili personelin verdiği cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 29:Gelir Yeterliliği Algısına Göre “Örgüte Bağlılık veya İşten Ayrılma Niyeti”

Değişken	Kategori	N	%	X
Gelir Yeterliliği	Fazlasıyla Yeterli (1)	0	0	0
	Yeterli (2)	22	10,09	3,04
	Ne yeterli ne değil (3)	57	26,15	3,07
	Yetersiz (4)	96	44,04	2,98
	Çok Yetersiz (5)	43	19,72	2,99
Toplam		218		

3.5.12.Çalışma Yılına Göre Analizler

Firmada farklı pozisyonlarda çalışan 218 kişiye yapılan ankette personelin kaç yıldır bu firmada çalıştığı sorusu sorulmuş ve 218 kişinin firmada ortalama çalışma süresi 8 yıl olarak hesaplanmıştır.

Firmada çalışan personellerin “Çalışma Yılı” değişkeni ile “Örgütsel Adalet” ilişkisi eğilimleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için 0,05 anlamlılık düzeyinde testler yapılmıştır. “Firmada Çalıştıkları Süre” değişkeni ile “Örgütsel Adalet” ilişkisi eğilimi arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için hangi kolerasyon tekniğinin kullanılacağına karar vermek amacıyla tek örneklem K-S Testi kullanılmıştır. Yapılan tek örneklem K-S Testi analizi sonucunda “Firmada Çalıştıkları Süre” değişkenine verilen cevapların normal dağılım göstermediği fakat “Örgütsel Adalet” ilişkisi önermesine verilen cevapların normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Değişkenlerden en az biri normal dağılım göstermediği için araştırma sorusunu analiz etmek amacıyla Non-Parametrik bir test olan Spearmankolerasyon hesaplama tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Yapılan Spearmankolerasyon analizi sonucunda “Firmada Çalıştıkları Süre” değişkeni ile “Örgütsel Adalet” ilişkisi eğilimi arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bir başka ifade ile elde edilen bu sonuç, “Firmada

Çalıştıkları Süre" ile "Örgütsel Adalet" ilişkisi arasında mantıksal ve matematiksel bir bağlantının olmadığını göstermektedir.

Firmada çalışan personellerin "Firmada Çalıştıkları Süre" değişkeni ile "İşten Ayrılma Niyeti" ilişkisi eğilimleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için 0,05 anlamlılık düzeyinde testler yapılmıştır. "Firmada Çalıştıkları Süre" değişkeni ile "İşten Ayrılma Niyeti" eğilimi arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için hangi kolerasyon tekniğinin kullanılacağına karar vermek amacıyla tek örneklem K-S Testi kullanılmıştır. Yapılan tek örneklem K-S Testi analizi sonucunda "Firmada Çalıştıkları Süre" değişkenine ve "İşten Ayrılma Niyeti" ilişkisi eğilimlerine verilen cevapların normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Değişkenlerin ikisi de normal dağılım göstermediği için araştırma sorusunu analiz etmek amacıyla Non-Parametrik bir test olan Spearmankolerasyon hesaplama tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Yapılan Spearmankolerasyon analizi sonucunda "Firmada Çalıştıkları Süre" değişkeni ile "İşten Ayrılma Niyeti" ilişkisi eğilimi arasında istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Başka ifade ile elde edilen bu sonuç, "Firmada Çalıştıkları Süre" ile "İşten Ayrılma Niyeti" ilişkisi arasında mantıksal ve matematiksel bir bağlantının olmadığını göstermektedir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İnsanlar bulundukları çevrede sürekli adalet arayışı içindedirler. İki veya daha fazla kişinin etkileşim içinde bulunduğu, kaynak ve ödül dağıtımının söz konusu olduğu her ortamda adalet önemlidir. Bu ortamların en önemlilerinden biri de çalışılan örgüttür. Örgütlerde çalışanlar gösterdikleri çabanın karşılığında bazı beklentilerin gerçekleşmesini isterler. Tüm çalışanların uygulamaları adil olarak algılaması yönetimlerin en önemli

görevlerinden biridir. Adalet, örgütlerin sahip olması gereken ilk erdem olarak kabul edilmektedir. Yapılan bu çalışmada, yönetici ve iş görenlerin örgütsel adalet algıları farklı değişken ve kombinasyonlarla incelenmiştir. Araştırmanın anket sonuçlarına göre mevcut işletmedeki çalışanlar genel olarak kararsız bir tutum sergilemişlerdir. Anket sorularına verilen cevaplar "Katılıyorum"la, "Kararsızım" arasında toplanmaktadır. Adalet, herkes tarafından aynı şekilde algılanan, değişmemesi gereken bir durumdur. Adalet ya algılanır, ya kararsız kalınır. Adalet öyle bir algıdır ki ne cinsiyete, ne eğitime, ne pozisyona, ne firmadaki hizmet yılına, ne de yaşa bağlıdır. Adalet bütün bir olgudur. Bir yerde adalet ya vardır ya yoktur. Araştırmanın birinci hipotezi olan "H 1: Cinsiyet ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır." önermesi yapılan analizler sonucunda reddedilmiştir. Aynı şekilde araştırmanın ikinci hipotezi olan "H 2: Gelir düzeyi ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır." önermesi, araştırmanın üçüncü hipotezi "H 3: Pozisyon ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır." önermesi, dördüncü hipotez olan "H 4: Eğitim durumu ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır." önermesi ve araştırmanın beşinci ve son hipotezi olan "H 5: Yaş grubu ile örgütsel adalet algılaması arasında anlamlı bir ilişki vardır." önermeleri yapılan analizler sonucunda reddedilmiştir. Değişkenler arasında anlamlı bir farkın çıkmaması sonuçların herkes tarafından aynı anlaşıldığını göstermektedir. Araştırmanın diğer boyutu olarak yapılan mülakatlarda aslında kişilerin adalet algılarının daha olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar anketlerde firmanın isteğine yakın bir görüntü çizip olumlu cevap vermeyi ya da kararsız kalmayı tercih etmişlerdir. Çalışanların kararsız kalmalarının ardında yatan sebep, firmanın görmek isteyeceği cevaplarla kendi yaşadıkları arasında kalmalarıdır. Mülakatlar da ise adaletsizlik hakkında daha somut veriler elde edilmiştir. Mülakat sonuçlarına göre

firma çalışanları için en önemli adaletsizlik durumları, ödüllendirme / cezalandırma, terfi, yıllık izin kullanımı ve ücretsiz izin kullanımı konularındadır.

Kaynakça

ASUNAKUTLU, Tuncer (2002). *Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme*. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Güz 2002, Sayı:9, 1-13.

DECONINCK, James B., Stilwell, C. Dean (2004). *Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intentions*. Journal of Business Research, Volume 57, Issue 3, 225-231.

EROĞLU, Şeyma Gün (2009). *Örgütsel Adalet Algılaması ve İş Tatmini Hakkında Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Denizli, 1-223.

FOLGER, Robert., Russell, Cropanzano (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. Sage Publications, 1st Publication, California, 1-278.

İÇERLİ, Leyla (2010). *Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım*. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1, 67-92.

İŞBAŞI, Janset Özen (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 1-125.

KARADAL, Himmet., Demirel, Yavuz., Doğan, İdris (2003). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Adalet Tartışmaları: Farklı İş-*

letmeler Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Davraz Kongresi, Süleyman Demirel Üniversitesi, 24-27 Eylül, Isparta, 1-14.

LANGE, Annet H. De., Dikkers, Josje S.E., Jansen, Paul G.W., Kooij, Dorien T.A.M. (2010). *The Influence of Age on the Associations Between HR Practices and Both Affective Commitment and Job Satisfaction: A Meta-Analysis*. Journal of Organizational Behaviour, Volume:31, Issue:8, 1111-1136.

ÖZEN, Janset (2003). *Örgüte Duyulan Güvenin Anahtar Unsuru Olarak Örgütsel Adalet*. Sosyal Bilimlerde Güven, Vadi Yayınları, 1. Baskı, Ankara, 183- 206.

ÖZMEN, Ömür., Arbak, Yasemin., Süral Özer, Pınar (2007). *Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Uygulama*. Ege Akademik Bakış, Cilt:7, Sayı:1, 17-33.

RAWLS, John (2003). *A Theory of Justice*. Harvard University Press, 6th Printing, Massachusetts, 1-539.

YAZICIOĞLU, İrfan., Topaloğlu, Işıl Gökçe (2009). *Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, 3-16.

YÜRÜR, Şenay (2005). *Ödüllendirme Sistemleri ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Bursa, 1-228.

YÜRÜR, Şenay (2008). *Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:13, Sayı:2, 295-312.

yenifikir SAM

YENİ FİKİR STRATEJİ ARAŞTIRMA MERKEZİ
"Aydın'ın İlk Araştırma Merkezi"

Adres: Adnan Menderes Bulvarı, Güzelhisar Mah.37. Sokak No:5 AYDIN Telefon: 0256 214 48 21

YENİ FİKİR STRATEJİ ARAŞTIRMALARI MERKEZİ (Yeni Fikir SAM) ÇALIŞMA METODU

Aydın merkezli bölgesel ve küresel sorunlara eğilmek ve zaman-mekan derinlikli bir çerçeve sunmak, Yeni Fikir Strateji Araştırmaları Merkezi (Yeni Fikir SAM)'nın temel fikrî hedefini oluşturur. Yeni Fikir SAM'nın esas amacı, Aydın ilinin tarihî, kültürel, siyasi, hukuki, ekonomik, tarım, eğitim, sosyolojik ve jeopolitik yapısı ile ilgili sorunlara ve açılımlara yönelik çalışmalar yapmak ve bunları kamuoyuna sunmaktır. Yeni Fikir SAM'ın Aydın'daki merkezinin yanı sıra Denizli ve Muğla'daki Çalışma Masaları Başkanlıkları ile Güney Ege merkezli **ufuk projeksiyonları** ile siyaset, ekonomi ve toplum-kültür alanlarında bilgi üretmeyi ve üretilen ilmî bilgiyi sorun çözücü formüller halinde sunmayı hedeflemektedir.

İl bazlı ve bölge zemininde sorunları tarihi ve kültürel bir derinlik içerisinde ele alan Yeni Fikir SAM, bugüne yönelik bilgi üretiminin yanı sıra, geleceğe yönelik projeksiyonlar da bulunmayı amaçlar. Bilgi-temelli bir kurum olan Yeni Fikir SAM, uluslararası bilim standartlarına uygun ve partizan kaygılardan uzak bir şekilde, farklı görüşleri bir araya getirerek entelektüel müzakere ve anlayış platformu vazifesi görür ve bir ortak aklın inşasına katkıda bulunur. Yeni Fikir SAM 'ın kısa ve orta vadedeki çalışmaları ve belli periyotlarla yayınlamayı hedeflediği başta Aydın ili olmak üzere Güney Ege ili diye bilinen Denizli ve Muğla illerini de için alan çalışma raporları, Aydın'da bilgi ve tahlil seviyesini yükselterek, karar verme mekanizmalarına olumlu katkıda bulunmayı da hedefler.

Aydın ili çapında **seminer, çalıştay, beyin fırtınası, konferans, kongre ve forum** düzenleyerek etkin çözüm - özgün model alternatifleri ortaya koymayı vizyon ve misyon edinen Yeni Fikir SAM'ın il ve

bölge çapında **yapıcı açılımlar ve kalıcı kazanımlar** sağlayan etkinlikleri hedeflemektedir.

İl ve Güney Ege merkezli (Aydın-Denizli-Muğla) faaliyetlerine paralel Yeni Türkiye zemininde Yeni Aydın ve Yeni Güney Ege'nin **Stratejik Vizyonu** gibi birçok il ve bölge bazlı proje gerçekleştirmeyi amaçlayan Yeni Fikir SAM; 1983'den beri Aydın'da Almanca, İngilizce, Rusça, Arapça, İtalyanca, İspanyolca, Çince ve Fransızca olmak üzere sekiz dilde faaliyet gösteren, yurtiçi ve yurtdışı eğitim müşavirliğini sürdüren Aydın Lisan Eğitim Danışmanlığı tecrübesinin yanısıra uluslararası hakemli akademik fikir araştırma dergisi Yeni Fikir Dergisi, www.yenifikirhaber.com, Yeni Fikir Haber Ajansı (YFHA) ve Yeni Fikir Dergisi Yayınları başta olmak üzere **'açılım-kazanım spektrumu'** kapsamında **'sonuç bildiriler', 'stratejik raporlar', 'anlaşmalar' 'platformlar'** ile Aydın ili çapında ve bölgede muşahhas (somut) neticelerle kazanımlar elde etmeyi görev kabul etmektedir.

Bu kazanımlar **kamu diplomasisi** ile tabandan tavana şuurlanma ve etkileşimi geliştirirken, bir yandan da ilgili söz sahibi karar alıcılara etkin bilgi, fikir ve öneriler sunmakta; böylelikle **âdil ve adalet temelinde kudret sahibi, bütün mazlumların tek umudu bir Medeniyet** perspektifine yönelik, anlamlı katkılar arz etmektedir.

Bilginin toplum ve dünya olayları üzerindeki dönüştürücü etkisine önem veren Yeni Fikir SAM, sunacağı yeni bilgi perspektifiyle Yeni Türkiye Stratejik Ufku'nda Yeni Aydın inşasına, yaygınlaştırılmasına ve korunmasına katkıda bulunmayı hedefler. Farklılıkları bir çatışma gerekçesi değil Tek Millet şemsiyesinde zenginlik olarak gören Yeni Fikir SAM'ın Aydın, Türkiye ve dünya kamuoyuna yönelik çalışmaları bu bakış açısına ilmî ve fikri bir temel sağlayacaktır.

Hürriyet GÜNDEM DÜNYA EKONOMİ SPOR YAZARLAR KEİ

YENİFİKİR SAM VALİ EROL AYYILDIZI MAKAMINDA ZİYARET ETTİ

Yeni Fikir Strateji Araştırmaları Merkezi (YeniFikir SAM) Çalışma Metodu*

Başkanlığını yürüttüğümüz ve Aydın yerelinde ilk olma özelliği taşıyan düşünce kuruluşu (think tank) Yeni Fikir Strateji Araştırmaları Merkezi (Yeni Fikir SAM)'ın çalışma metodu hakkında –ihtiyaca binaen- temel bazı malumatlar azr etmek istiyorum.

1. **Yeni Fikir SAM**'nın esas amacı, Aydın ilinin tarihî, kültürel, siyasi, hukuki, ekonomik, tarım, eğitim, sosyolojik ve jeopolitik yapısı ile ilgili sorunlara ve açılımlara yönelik çalışmalar yapmak ve bunları kamuoyuna sunmaktır.
2. **Yeni Fikir SAM**'ın Aydın'daki merkezinin yanı sıra **Denizli** ve **Muğla**'daki Çalışma Masaları Başkanlıkları ile Güney Ege merkezli **ufuk projeksiyonları** ile siyaset, ekonomi ve toplum-kültür alanlarında bilgi üretmeyi ve üretilen ilmî bilgiyi sorun çözücü formüller halinde sunmayı hedeflemektedir.
3. İl bazlı ve bölge zemininde sorunları tarihi ve kültürel bir derinlik içerisinde bugüne yönelik bilgi üretiminin yanı sıra, geleceğe yönelik projeksiyonlar da bulunmayı amaçlar.
4. Bilgi-temelli bir kurum olan **Yeni Fikir SAM**, uluslararası bilim standartlarına uygun ve partizan kaygılardan uzak bir şekilde, farklı görüşleri bir araya getirerek entelektüel müzakerelere ve anlayış platformu vazifesi görür ve bir ortak aklın inşasına katkıda bulunur.
5. Kısa ve orta vadedeki çalışmaları ve belli periyotlarla yayınlamayı hedeflediği başta **Aydın**ili olmak üzere **Güney Ege** ili diye bilinen **Denizli** ve **Muğla** illerini de için alan çalışma raporları, Aydın'da bilgi ve tahlil seviyesini yükselterek, karar verme mekanizmalarına olumlu katkıda bulunmayı da hedefler.
6. Aydın ili çapında **seminer, çalıştay, beyin fırtınası, konferans, kongre** ve **forum** düzenleyerek etkin çözüm - özgün model alternatifleri ortaya koymayı vizyon ve misyon edinerek il ve bölge çapında **yapıcı açılımlar** ve **kalıcı**

kazanımlar sağlayan etkinlikleri hedeflemektedir.

7. İl ve Güney Ege merkezli (**Aydın-Denizli-Muğla**) faaliyetlerine paralel Yeni Türkiye zemininde Yeni Aydın ve Yeni Güney Ege'nin **Stratejik Vizyonu** gibi birçok il ve bölge bazlı proje gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır.

8. Uluslararası hakemli Akademik Fikir Araştırma dergisi **Yeni Fikir Dergisi**, www.yenifikirhaber.com, Yeni Fikir Haber Ajansı (YFHA) ve Yeni Fikir Dergisi Yayınları başta olmak üzere '**açılım-kazanım spektrumu**' kapsamında '**sonuç bildiriler**', '**stratejik raporlar**', '**anlaşmalar**' '**platformlar**' ile Aydın ili çapında ve bölgede muşahhas (somut) neticelerle kazanımlar elde etmeyi görev kabul etmektedir.

9. Bu kazanımlar **kamu diplomasisi** ile tabandan tavana şuurlanma ve etkileşimi geliştirirken, bir yandan da ilgili söz sahibi karar alıcılara etkin bilgi, fikir ve öneriler sunmakta; böylelikle **âdil ve adalet temelinde kudret sahibi, bütün mazlumların tek umudu bir Medeniyet** perspektifine yönelik, anlamlı katkılar arz etmektedir.

10. Bilginin toplum ve dünya olayları üzerindeki dönüştürücü etkisine önem veren **Yeni Fikir SAM**, sunacağı yeni bilgi perspektifiyle **Yeni Türkiye Stratejik Ufku'nda Yeni Aydın** inşasına, yaygınlaştırılmasına ve korunmasına katkıda bulunmayı hedefler.

11. Farklılıkları bir çatışma gerekçesi değil **Tek Millet** şemsiyesinde zenginlik olarak gören **Yeni Fikir SAM**'ın Aydın, Türkiye ve dünya kamuoyuna yönelik çalışmaları bu bakış açısına ilmî ve fikri bir temel sağlayacaktır.

12. Kısaca; Aydın merkezli bölgesel ve küresel sorunlara eğilmek ve zaman-mekan derinlikli bir çerçeve sunmaktır.

Özün özü şudur: Yeni Fikir SAM, Aydın başta olma üzere **Muğla** ve **Denizli** ilini içine alacak şekilde bir faaliyet yürütmektedir. **Yeni Fikir SAM** bu amaçla düşünce ve projeler üreterek kamuoyu oluşturmaktadır. Oluşan bu kamuoyu vasıtasıyla idari mekanizmaya yön vermek, onları teşvik etmek, hatta sorunlara ait çözümlere ulaşılması için tazyik etmektir. Yani entelektüel bir çalışma ile Aydın başta olmak üzere Denizli ve Muğla illerinin meselelerine çare olmaktadır. Nitelikli düşünce üretimini gerçekleştirmek ve proje destekleriyle mahalli kamuoyunu bilinçlendirmek; şuurlu toplum meydana getirmektir, asıl maksadımız. Kahvehane kültüründe yok olan zamanın yerini iştişari mekanizmayı çalıştırarak bal yapmaktır, nihai hedefimiz.

Ve yüce Kitabımız Kur'an-ı Kerim akletmek, düşünmek, tefekkür etmek ile alakalı bizlere birçok ayet-i kerimesinde emri ferman buyuruyor. İşte bu ayet-i kerimelerden bir kaç:

1. O, gece ile gündüzü birbiri ardınca kılandır; öğüt alıp-düşünmek isteyenler ya da şükretmek isteyenler için (25/ 62).
2. Onlar, yine de o sözü (Kur'an'ı) gereği gibi düşünmediler mi, yoksa onlara, geçmişteki atalarına gelmeyen bir şey mi geldi? (23/ 68).
3. O, geceyi, gündüzü, güneşi ve ayı sizin hizmetinize verdi. Bütün yıldızlar da O'nun emri ile sizin hizmetinize verilmiştir. Şüphesiz bunlarda aklını kullanan bir millet için ibretler vardır (16/12)
4. "Yazıklar olsun, size de; ALLAH'ı bırakıp tapmakta olduklarınıza da! Hâlâ aklınızı başınıza almayacak mısınız?" (21/67)
5. Yeryüzünde gezip dolaşmadılar mı ki, düşünecek kalpleri, işitecek kulakları olsun? (Dolaştılar, ama ibret almadılar). Çünkü gerçekte gözler değil, göğüslerdeki kalpler (kalp gözleri) kör olur. (22/46)

6. O, diriltendir, öldürenidir. Gece ile gündüzün birbirini takib etmesi de O'na aittir. Hâlâ aklınızı kullanmıyor musunuz? (23/80)
7. Yoksa sen onların çoğunun (söz) dinleyeceklerini yahut akıllarını kullanacaklarını mı sanıyorsun? Onlar hayvanlar gibidirler, belki yolca onlardan daha da şaşkındırlar. (25/44)
8. Dünya hayatı ancak bir oyun ve bir eğlencedir. Elbette ki ahiret yurdu ALLAH'a karşı gelmekten sakınanlar için daha hayırlıdır. Hâlâ akıllanmayacak mısınız? (6/32)
9. Yine şöyle derler: "Eğer kulak vermiş veya aklımızı kullanmış olsaydık, şu alevli ateştekilerden olmazdık." (67/10)
10. Derken, onların ardından yerlerine Kitab'a (Tevrat'a) varis olan (kötü) bir nesil geldi. Şu geçici dünyanın değersiz malını alır ve "(nasıl olsa) biz bağışlanacağız" derlerdi. Kendilerine benzeri bir mal gelse onu da alırlar. ALLAH hakkında, gerçek dışında bir şey söylemeyeceklerine dair onlardan Kitap'ta söz alınmamış mıydı? Onun içindekileri okumamışlar mıydı? Halbuki ALLAH'a karşı gelmekten sakınanlar için ahiret yurdu daha hayırlıdır. Hiç düşünmüyor musunuz? (7/169)

Vahiy merkezli nitelikli düşünce müesseselerimizin artmazı temennisiyle...

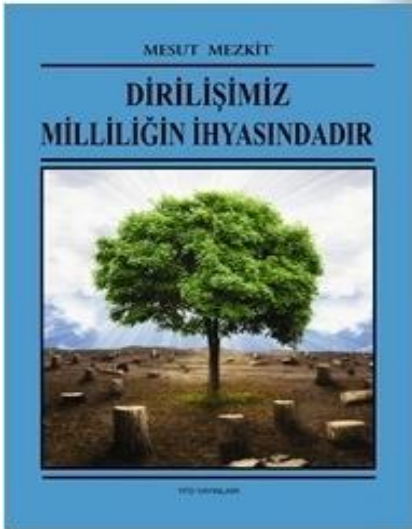
Mesut MEZKİT
Yeni Fikir SAM Başkanı

***13 Kasım 2015 tarihinde Flaş Gazetesinde yayınlanan makale.**

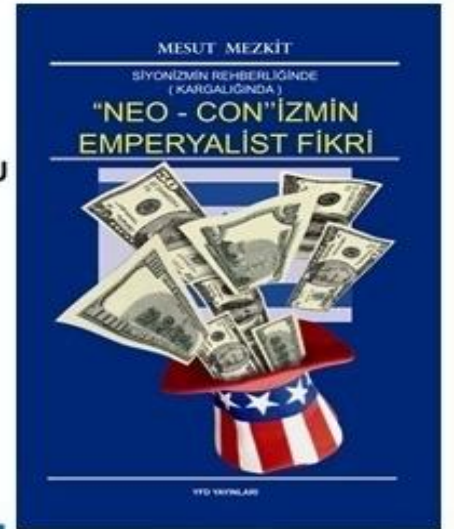
yenifikir Dergisi Yayınları (YFD)



**MUHAFAZAKÂR DEĞİŞİM:
TÜRKİYE'NİN GELECEK VİZYONU**



**DİRİLİŞİMİZ MİLLİLİĞİN
İHYASINDADIR:
YENİ BİR MUŞTUNUN
HABERCİSİ**



**"NEO-CON"İZMİN
EMPERYALİST FİKRİ**



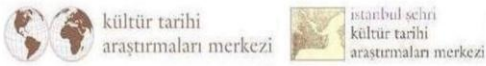
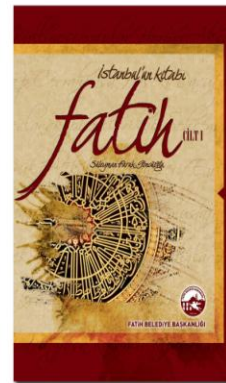
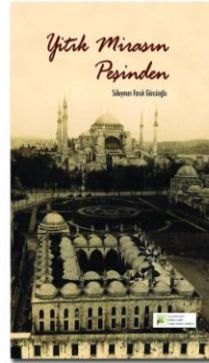
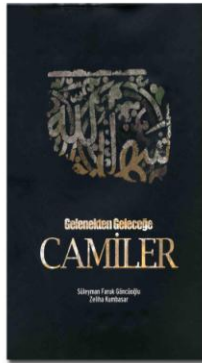
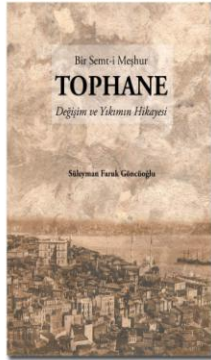
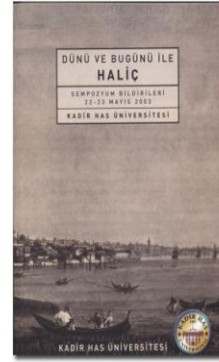
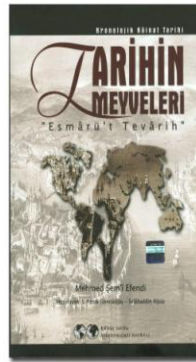
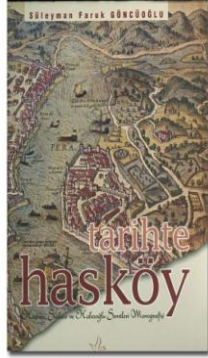
YFD ADRES: Adnan Menderes Bulvarı, Güzelhisar Mah. 37. Sokak No: 5 Kat:1 AYDIN
Telefon: 0256 214 48 21 yenifikir@hotmail.com - info@yenifikirdergisi.com

Haberin Gerçek Adresi

Reklam arası haber değil; gerçek haber

AYDIN
yenifikir
HABER

www.yenifikirhaber.com



SÜLEYMAN FARUK GÖNCÜOĞLU

GÖRMEZDEN GELMEYİN

Zorlu kış şartlarında Suriyelilere sahip çıkalım.
Yaralarını birlikte saralım.



SURİYE yaz, 2868'e gönder*



168
ÇAĞRI
MERKEZİ

Bağış için:
www.kizilay.org.tr
#yardımsevenol *1 SMS 10TL

