

Kurt Mu? Kuzu Mu? Şeyh Bedreddin ve İsyanı Üzerine Bazı Düşünceler
Wolf or Lamb: Some Thought on Sheikh Bedreddin and His Rebellion

Kemal Ramazan HAYKIRAN

İnsan Kaynakları Yönetiminde Yetenek Yönetimi ve İşgücü Devir Hızı İlişkisi: Isparta Örneği
Skill Management and Labour Turnover Speed Relationship In Human Resources Management: The Case of Isparta

Osman Kürşat ACAR

Muhammet Huzeyfe EFE

İsa ÇELİK

Postmodern Kültürlerde Biçimsel Olmayan Alt Kültür Oluşumları ve Yönetim İlişkilerini Etkileme Gücü

Informal Subculture Formations in Postmodern Culture and The Impact of Management Relationships

Şeyma Gün EROĞLU

Neo-Conizm'in Dehşetengiz "Gıda Emperyalizimi": PL 480 (ABD'nin Toplumlari İçten Çürütme Stratejisi)-Genetiği Değiştirilmiş Organizmalar Neyin Habercisi- Dreadful Food Imperialism of Neo-Conism : PL480 (The strategy of USA to corrupt societies) -What me ans GMO (Genetically modified organism)?

Neo-Conismus'es Entsetzliche 'Nahrungsmittel Emperialismus': PL 480 (USA's Strategie die Gesellschaften von innen zu vernichten) - Wofür sind genetisch veränderte Organismen, der Vorbote?-

Mesut MEZKİT

İsa ÇELİK

Açık Sistem Açısından Örgütsel Muhalefet
Organizational Dissent as to Open System Approach

Şeyma Gün EROĞLU

Erdal ALGA

İlk Mescitten Bugüne Camii
From The First Small Mosque to The Present Day / Die Moschee seit der ersten Mescit bis Heute

Süleyman Faruk GÖNCÜOĞLU

Siyonist-Haçlı İttifakının Göç Sorununa Kör Bakışı ve Ensar Ülke: Türkiye
The View of Jewish-Christian Cross Alliance on Immigrant Issue and Ensar Country: Turkey

Mesut MEZKİT

İsa ÇELİK

"Göçmen Sorununa Genç Bakış" Yarışmasının Ödülleri Sahiplerini Buldu"



EĞİTİM DANIŞMANLIĞI

AİLE BİRLEŞİMİ

Almanca - İngilizce
Fransızca - Rusça
İtalyanca - Çince
İspanyolca - Arapça
Yeminli Tercümanlık
ve

Konsolosluk Vize Takip İşlemleri

MATEMATİK - FEN - KİMYA VE DİĞER DERSLERDE DANIŞMANLIK

0256 214 48 21 - 0541 214 48 21

ADRES: Adnan Menderes Bulvarı Güzelhisar Mahallesi
37. Sokak No:5 Kat:1 AYDIN

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

Yıl/Year:8 Sayı / Issue:18 Temmuz - 2017 / July - 2017
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 Gönül ŞAHİN MEZKİT	YAYIN KURULU /EDITORIAL BOARD Mesut MEZKİT
GENEL YAYIN YÖNETMENİ/EXECUTIVE EDITOR Mesut MEZKİT	Gönül ŞAHİN MEZKİT Süleyman Faruk GÖNCÜOĞLU
EDİTÖR/ASSOCIATE /EDITOR Süleyman Faruk GÖNCÜOĞLU(1. Editör) Yard. Doç Dr. İsa ÇELİK (2. Editör)	Doç. Dr. Celaleddin SERİNKAN Yrd. Doç. Dr. İsa ÇELİK Dr. Nezahat BELEN
YAYIN KOORDİNATÖRÜ/YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ Gönül Şahin MEZKİT	Cengiz ALTINTAŞ Davut TÜRKSEVER
YAYIN KURULU BAŞKANI/ HEAD OF EDITORIAL BOARD Mesut MEZKİT	GRAFİK-TASARIM/GRAPH DESIGN BY Rabia ÇAKI
AKADEMİK DANIŞMAN/ ADVISORY OF ACADEMIC Doç. Dr. Celaleddin SERİNKAN	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:8 Kat:2 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. Ali Taş	Kırıkkale Üniversitesi/University
Prof. Dr.Akif FARZALİYEV	St.Petersburg Devlet Üniversitesi/ University
Prof. Dr. Ayşe İrmış	Pamukkale Üniversitesi/University
Prof. Dr. Ayşe ÜSTÜN	Sakarya Ünversitesi /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/ Universty
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	Pamukkale Üniversitesi/University
Prof. Dr.Hilmi DEMİRKAYA	Akdeniz Üniversitesi/University
Prof. Dr . Hüsamettin İNAÇ	Dumlupınar 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 . Mesiaga Mehemedi Ahmed	Azerbaycan Bilimler Akademisi/ Academy
Prof. Dr.Salih TUĞ	Emekli Öğretim Görevlisi/ Retired Lecturer
Prof.Dr. Sebahat KÖK.....	Pamukkale Üniversitesi/University
Prof. Dr .Süleyman KIZILTOPRAK	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Ün./University
Prof. Dr. Zulmira SAUTOS	Faculdade De Letras Da Universidade Do Porto/ University
Doç. Dr. Assoc. Prof. Dr .Celaeddin SERİNKAN	Türkiye Kırgızistan Manas Üniversitesi/University
Doç. Dr./ Assoc.Prof. Dr.Hüseyin ÜRETEN	Adnan Menderes Üniversitesi/University
Doç. Dr./ Assoc.Prof. Dr..İsmail TOSUN	Süleyman Demirel Üniversitesi/University
Doç. Dr./ Assoc.Prof. Dr..Mustafa BIYIKLI	Dumlupınar Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr .Süleyman İNAN	Pamukkale Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr .Şaban ORTAK	Afyon Kocatepe Üniversitesi/University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Dr .Turgay UZUN	Muğla Ünversitesi/University
Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr.Adil Adnan ÖZTÜRK	Adnan Menderes Üniversitesi/University

DERGİ HAKEM VE DANIŞMA KURULU

BOARD OF RIVIEWERS

Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr.Arzu GÜRDOĞAN Muğla Üniversitesi/ University

Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr.Günver GÜNEŞ 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.Ozan KAYA Muğla Üniversitesi/University

Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr.İsa ÇELİK Muğla Üniversitesi/University

Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr. Mustafa BAYHAN Pamukkale Üniversitesi/University

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



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 hey'etlerin 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.
- *Dergiyeye 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. Unvan, 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, 10-9 punto ve tek aralıklı olmalıdır. Bunlarda 6 nk boşluk bırakılmayacaktır. Bölüm ve Alt Bölümler, normal rakamlarla numaralandırılır. Bu düzenlemede, bölümler sırasıyla 1, 2, 3, .. (Kalın yazı tipi, Büyük harflerle, 12 punto). şeklinde numaralandırılırken, alt bölümler ve onların da altındakiler için normal rakamlar 1.1., 1.2., 1.3 (Kalın yazı tipi, ilk harfler büyük, 11 punto),,, ..., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.3 (Kalın yazı tipi ,ilk harfler büyük, 10 punto),,, ..., 1.1.1.1., 1.1.1.2., 1.1.1.3. (Kalın 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, Harward , 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 noktalamasında yazarın tercihi geçerli olmakla birlikte gerekli görüldüğü takdirde 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 12 punto) for the sub sections and under them, normal numbers such as 1.1,1.2.,1.3 (bold font, initial letters uppercase, 11 punto)1.1.1.,1.1.2.,1.1.3 (bold font, initial letters uppercase, 10 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

(8 -19) Kurt Mu? Kuzu Mu? Şeyh Bedreddin ve İsyanı Üzerine Bazı Düşünceler

Wolf or Lamb: Some Thoughts on Sheikh Bedreddin and His Rebellion

Kemal Ramazan HAYKIRAN

(20-32) İnsan Kaynakları Yönetiminde Yetenek Yönetimi Ve İşgücü Devir Hızı İlişkisi: Isparta Örneği

Skill Management and Labour Turnover Speed Relationship In Human Resources Management: The Case of Isparta

Osman Kürşat ACAR

Muhammet Huzeyfe EFE

İsa ÇELİK

(33-42) Postmodern Kültürlerde Biçimsel Olmayan Alt Kültür Oluşumları ve Yönetim İlişkilerini Etkileme Gücü

Informal Subculture Formations in Postmodern Culture and The Impact of Management Relationships

Şeyma Gün EROĞLU

(43-49) Neo-Conizm'in Dehşetengiz "Gıda Emperyalizmi": PL 480 (ABD'nin Toplamları İçten Çürütme Stratejisi) -Genetiği Değiştirilmiş Organizmalar Neyin Habercisi?-

(50-56) Dreadful Food Imperialism Of Neo-Conism

PL 480 (The strategy of USA to corrupt societies)

-What means GMO (Genetically modified organism)?

(57-63) Neo-Conismus'es Entsetzliche 'Nahrungsmittel Emperialismus':

PL 480 (USA's Strategie die Gesellschaften von innen zu vernichten)

- Wofür sind genetisch veränderte Organismen, der Vorbote?-

Mesut MEZKİT

İsa Çelik

(64-86) Açık Sistem Açısından Örgütsel Muhalefet

Organizational Dissent as to Open System Approach

Şeyma Gün EROĞLU

Erdal ALGA

- (87-91) **İlk Mescitten Bugüne Camii**
- (92-95) *From The First Small Mosque to The Present Day*
- (96-101) *Die Moschee seit der ersten Mescit bis Heute*
Süleyman Faruk GÖNCÜOĞLU
- (102-107) **Siyonist-Haçlı İttifakının Göçmen Sorununa Kör Bakışı ve Ensar Ülke: Türkiye**
The View of Jewish-Christian Cross Alliance on Immigrant Issue and Ensar Country: Turkey
Mesut MEZKİT İsa Çelik
- (108- 119) **“Göçmen Sorununa Genç Bakış” Yarışmasının Ödülleri Sahiplerini Buldu**

Editörden

Sosyal Bilimler alanında bir çok konuyu içeren, gelecek nesillere kaynak gösterilmesi adına çabaladığımız dergimizin 18.sayısıyla karşınızdayız.

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 olmazlarından.

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.

Yeni Fikir Dergimizin formatını, diğer hakemli dergilerde olduğu gibi, alışagelmış düzen ve içerik halinde görmek isteyen bazı okurlarımız mevcut. Bu yöndeki değerlendirmelerini aldığımızda seviniyoruz. Uzmanlık alanında bile yeterli bilgi birikimine, araştırmaya ve yeniliğe sahip olmayan bir kısım akademisyenin bulunduğu ülkemizde, dergimizin okunduğunu, incelendiğini görmek bütün yorgunluğumuzu aldığı gibi bizleri güçlendiriyor. Dergimizi yayın hayatına geçirme amacımız; adından da anlaşılacağı üzere sadece akademik yazıları değil, akademisyen olmayan kişilerin araştırma ve fikir yazılarını da uluslararası kişi ve kurumlara tanıtarak alışılmışın dışında, yayın hayatında farklı bir çıkış açmaktır. Bu bağlamda akademik yazılarımız için yazım kuralları ve birbirinden değerli hakem heyetimiz vardır.

Yeni Fikir 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. 19. sayımızda tekrar buluşmak dileğiyle...

Yard. Doç Dr. İsa ÇELİK,
18.Sayı Editörü

Editors's Note

We are here with 18th 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.

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.

Some of our readers want to see the size and formation of Yeni Fikir Journal as they are used to see in other refereed journals. We are happy to see criticisms made on this point. Seeing that our journal is read in our country in which there some academicians who are lack of enough knowledge in their fields, not only remove our fatigue but also makes us more powerful. Our main aim in publishing this magazine is not only publishing academic articles but also create a new age by publishing the articles of those who are not academicians and introduce their articles to international individuals or departments. On this point we have editorial staff and arbitration court.

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 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 19th issue again...

Yard. Doç. Dr./ Asst. Prof. Dr.İsa ÇELİK ,
Editor of the 18th Issue

Kurt Mu? Kuzu Mu? Şeyh Bedreddin ve İsyanı Üzerine Bazı Düşünceler

Kemal Ramazan HAYKIRAN*

krhaykiran@gmail.com

Öz

Osmanlıların beylik ölçeğinde bir devletten imparatorluğa geçiş aşamasında karşılaştığı ciddi olaylardan biri de Şeyh Bedreddin İsyanı'dır. Çelebi Mehmed Döneminde Fetret devrinin geride bırakıldığı narin bir dönemde 1415 yılında meydana gelen Şeyh Bedreddin İsyanı, tarihçiler tarafından bugüne kadar çok farklı şekillerde tanımlanmıştır. Şeyh Bedreddin kimilerince mezhebî bir isyan olarak tanımlanırken kimilerince de toplumsal ve sınıfsal dürtülerle hareket edilen bir isyan olarak kabul edilmiştir.

Bu çalışmada Şeyh Bedreddin İsyanının meydana geldiği hem coğrafya hem de dönemin özellikleri ve koşulları göz önünde bulundurularak isyanın hangi koşullar altında ne gibi amaçlar güdülenerek meydana geldiği yeni bir yorum ile tanımlanılmaya çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler: Şeyh Bedreddin, Çelebi Mehmed, Torlak Kemal, Börklüce Mustafa.

Wolf or Lamb: Some Thoughts on Sheikh Bedreddin and His Rebellion

Abstrakt

One of the most important events that the Ottomans faced during the transition from a state to empire was the rebellion of Sheikh Bedreddin. The Sheikh Rebellion which took place in 1415 at a delicate time in the reign of Çelebi Mehmed just after the Fetret Period, has been described in many different forms by the historians, so far. While Sheikh Bedreddin was defined as a sectarian rebellion by some, on the other hand it was accepted as a revolt that was organized by different social classes.

In this study, it will be tried to be defined with a new interpretation of the conditions under which the rebellion was driven by taking into consideration the characteristics of Shaikh Bedreddin Rebellion besides the geography and the features of the period.

Keywords: Saheik Bedreddin, Çelebi Mehmed, Torlak Kemal, Börklüce Mustafa

* Yrd. Doç. Dr., Adnan Menderes Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Tarih Bölümü, krhaykiran@gmail.com

Makale Geliş Tarihi:25.05.2017

Makale Kabul Tarihi:01.06.2017

GİRİŞ

Türkiye Selçuklularının Anadolu'nun neredeyse tamamına hâkim olarak oluşturdıkları güçlü yapı Moğol akınları neticesinde kaybolmuş ve 1243 Köseadağ Savaşı sonrasında Anadolu'ya bir kargaşa ortamı hâkim olmuştu. Moğol korkusundan ve dağılan Selçuklu otoritesi altından kaçan Türk zümreleri Batı Anadolu'ya yönelmiş ve burada Bizans İmparatorluğu'nun kalan son toprak parçalarının aleyhine bir ilerleme göstererek Batı Anadolu'nun Türkleşmesini sağlamışlardı. Bu Türk zümrelerinin kendi mensup oldukları boylar etrafında kurdukları irili ufaklı devletler Türk devlet geleneği icabınca "beylikler" olarak anılmış ve Anadolu'da XIII. yüzyılda pek çok beylik kurulmuştu. Bunlar içinde Osman Gazi'nin kurduğu Osmanlılar diğerleri karşısında avantajlı bir duruma gelerek önce Balkanlarda yayılarak güçlenmiş sonrasında ise Anadolu'da diğer Türk beylikleri üzerinde hâkimiyet kurarak Anadolu'da Türk siyasi birliğini oluşturmayı başarmıştı.¹

Sultan Yıldırım Bayezid zamanında sağlanan bu siyasi başarı pek çok Türk beyliğini de rahatsız etmişti. Yıldırım Bayezid zamanına kadar hemen aynı kültür ve inanç dünyasının birer parçası olan bu beylikler arasında özellikle Osmanlı'nın Balkanlardaki ilerleyişi çerçevesinde Osmanlı Devleti ile bölgedeki Türk beyleri arasında adı konulmamış zımni bir ittifak olduğu söylenebilir. Gaza niteliği taşıyan bu seferlerin hemen hepsinde, Aydınoğulları, Menteşeoğulları, Saruhanlılar gibi beylikler başta olmak üzere neredeyse tüm Türk beylikleri Osmanlılar'a yardım etmişlerdi. İşte Sultan Yıldırım Bayezid adı konulmayan bu ittifakı somutlaştırmak adına gücünün yettiği tüm beylikleri kendi hâkimiyeti altında

toplamayı başarmıştı.² Ne var ki Yıldırım Bayezid'in bu başarısı Ankara Savaşı sonrasında etkisini kaybedecek ve Osmanlı Hanedanı içinde şehzadeler arasında uzun sürecek bir taht kavgası başladığı gibi bizzat Emir Timur eli ile Türk beyliklerinin büyük bir çoğunluğu yeniden kurularak siyasi faaliyetlerine başlamışlardı.³

İşte Şeyh Bedreddin bu karmaşık döneme ait bir simadır. İslamî ilimler ile yoğrulmuş bir ailenin içine doğan Şeyh Bedreddin'in babası İsrail b. Abdülaziz Simavna kadısıydı.⁴ Orijinal adı Simonos veya Stanimakos -ki ikincisi olma ihtimali daha yüksektir- Simavna bugünkü Edirne yakınlarında yer alan bir kazadır.⁵ Dolayısıyla Franz Babinger başta olmak üzere XX. yüzyılın başından itibaren bu konu hakkında fikir beyan eden pek çok tarihçinin zikrettiği gibi burası kesinlikle Kütahya'nın Simav kazası değildir.⁶ Şeyh Bedreddin'in babasının adının İsrail olmasından hareketle farklı bazı iddialar da dile getirilmiştir. Bu isimden hareket ile Şeyh Bedreddin'in Yahudi kökenli bir şahsiyet olabilme ihtimali üzerinde

² Feridun Emecen, *İlk Osmanlılar ve Batı Anadolu Beylikler Dünyası*, İstanbul 2005, s. 77

³ İsmail Hakkı Uzunçarşılı, *Büyük Osmanlı Tarihi*, Ankara 1997, c. I, s. 323.

⁴ Halil b. İsmail b. Şeyh Bedrüddin Mahmûd, *Simavna Kadısıoğlu Şeyh Bedreddin Menâkıbı*, ed. A. Gölpınarlı-İ. Sungurbey, İstanbul 1967, s.12.

⁵ İbn Arabşah, *Acâibu'l Makdûr*, çev. Ahsen Batur, İstanbul 2012, s. 333.

⁶ Franz Babinger, *Simavna Kadısı Şeyh Bedreddin*, çev. İlhami Yazgan, Ankara 2014, s. 33; Franz Babinger bu iddiası alanın ilk çalışmalarından olan eserindeki bu iddiası isabetsiz bir tarihçi yorumu olarak değerlendirilebilir. Çünkü Babinger 1919 yılındaki bu çalışmasından 24 yıl sonrasında yayımladığı bir başka çalışmada yanıldığını belirterek hatasını düzeltmiş ve *Simavna*'nın Edirne civarında bir yer olması gerektiği bilgisini ifade etmiştir. Konunun fazla ilgi çekici olması sebebi ile pek çok akademisyen vasfının uzağında kişinin de konu hakkında kalem oynattığı göz önünde bulundurulduğunda bu kategoride yazan kesimin büyük bir çoğunluğun Babinger'in hatalı yorumun peşinden gittikleri görülmektedir.

¹ Hasan Basri Karadeniz, *Osmanlılar İle Beylikler Arasında Anadolu'da Meşruiyet Mücadelesi*, İstanbul 2008, s. 118.

durulmuştur.⁷ Bunun da oldukça zor bir ihtimal olduğu tarihçiliğin geldiği nokta itibari ile açıkça ortadadır. Şeyh Bedreddin'in ailesinin Selçuklu soyundan geldiği üzerinde de durulmaktadır.⁸ Onu Selçuklu soyuna dayandıran en önemli eser Taşköprülüzade'nin Şekâikî Numaniyye isimli eseridir. Taşköprülüzade Şeyh Bedreddin hakkında "Ecdadından birinin Selçuklu veziri olduğu ve bunun aynı zamanda Sultan Alaaddin'in kardeşi olduğu söylenmektedir."⁹ Devrin Selçuklu kaynakları bu bilgiyi doğrulaması da bazı kaynaklarda da Taşköprülüzade'nin verdiği bilgiyi doğrulayan ifadeler rastlanılmaktadır. En başta kendine ait Menâkıbnâme'de "Nesl idi Alâuddîn'e bil Şüphe yoktur bu söze iy zinde-dil"¹⁰ ifadesi geçmektedir. Her ne kadar bu bilgi tarihi gerçekliğe aykırı durmasa da Şeyh Bedreddin'in dedesi olan Abdülazîz'in tarihi kişiliği henüz aydınlatılabilmiş değildir.

Bir kadı çocuğu olarak dünyaya gelen Şeyh Bedreddin ilk dini eğitimini de ailesinden almıştı. Çok erken yaşlarında Kur'an'ı ezberleyen Şeyh Bedreddin'in ailesi tarafından bir hafızın yanında kalması uygun bulunmuştu. Uzun bir müddet bir hafızın yanında bulunmasının ardından Şeyh Bedreddin, Mevlânâ Sahidî'nin yanına gönderilmişti.¹¹ Burada genel fen bilgisi, dil ve sanat dersleri alan Şeyh Bedreddin, ardından da büyük amcası Mevlânâ Müeyyed b. Abdülmümin ile birlikte Mısır'a gitti.¹² Oradan da Mekke'ye giden Şeyh Bedreddin burada dört ay kalır, burada kaldığı

süre içinde de Şeyh Zili'den eğitim almıştı.¹³ Mekke'den sonra tekrar Kahire'ye dönen Şeyh Bedreddin, burada Şeyh Ekmeleddîn el-Bâbertî'nin yanında eğitim görmeye başlamıştı. Taşköprülüzade'nin verdiği bilgiye göre Şeyh Bedreddin ile aynı dönemde el-Bâbertî'den ders alanlar arasında Anadolu'nun İbn Sinası olarak da anılan Hacı Paşa el-Aydnî'de bulunmaktaydı.¹⁴ Burada bulunduğu süre içinde iyi bir fıkıh eğitimi alan Şeyh Bedreddin kısa bir sürede devrinin hatırı sayılır fıkıh âlimleri arasında yer almayı başarmıştı. Kısa sürede ün yapan Şeyh Bedreddin Memlûk Sultanı Berkuk'un oğlu Ferec'e de hocalık yapma imkânı bulmuştu. Kahire gibi Sünni fıkıhın önemli merkezlerinden olan bir muhitte eğitim almış olması ve Memlûkler gibi Sünni itikadın katı takipçisi bir devletin hükümdarının şehzadesine ders¹⁵ verme imkânı bulan bir aklın Sünni inancın uzağında sapkın fikri ve itikadi eğilimleri olduğunu düşünmek akla çok uygun durmamaktadır.

Uzun yıllar Mısır'da kaldıktan sonra buradan ayrılarak Ahlat'a gelen Şeyh Bedreddin burada Şeyh Hüseyin Ahlâtî ile tanışmış onun tesirinde kalarak tasavvufa meyletmeye başlamıştı. Şeyh Bedreddin artık âlim kişiliğinin yanında tasavvufi bir kişilik de taşımaya başlamıştı. Bu hali ile bir müddet sonra Şeyh Hüseyin'in başında bulunduğu tarikata kabul edilmişti.¹⁶ Bir müddet Şeyh Hüseyin'in hizmetinde bulunduktan sonra oradan icazet almış artık tasavvufta mertebe sahibi biri olmuştu. Şeyh Hüseyin'in de yanından ayrılan Şeyh Bedreddin Emir Timur'un sarayına doğru yönelmişti. Timur'un huzurunda pek çok âlimin de bulunduğu bir ilim meclisinde verdiği cevaplar ile mecliste hazır bulunan herkesi

⁷ Harun Yahya, *Yehova'nın Oğulları*, İstanbul 1994, s.63.

⁸ Müfid Yüksel, *Simavna Kadısıoğlu Şeyh Bedreddin*, İstanbul 2002, s. 13-14; Ahmet Yaşar Ocak, *Zındıklar ve Mülhidler: 15.ve 17. Yüzyıllar*, İstanbul 2013, s. 170.

⁹ Taşköprülüzade, *Şekâikî Numaniyye*, nşr. A Subhi Furat, İstanbul 1985, s. 50.

¹⁰ Müfid Yüksel, *Simavna Kadısıoğlu Şeyh Bedreddin*, s. 12.

¹¹ Taşköprülüzade, *Şekâikî Numaniyye*, s. 50.

¹² Ahmet Yaşar Ocak, *Zındıklar ve Mülhidler: 15.ve 17. Yüzyıllar*, s. 172.

¹³ Franz Babinger, *Simavna Kadısı Şeyh Bedreddin*, s. 35.

¹⁴ Taşköprülüzade, *Şekâikî Numaniyye*, s. 50.

¹⁵ Halil b. İsmail b. Şeyh Bedrüddîn Mahmûd, *Simavna Kadısıoğlu Şeyh Bedreddin Menâkıbı*, s. 43.

¹⁶ Ahmet Yaşar Ocak, *Zındıklar ve Mülhidler: 15.ve 17. Yüzyıllar*, s.173.

şaşırtmış Emir Timur'un da beğenisini kazanmıştı.¹⁷ Burada Timur'un kendisine kalma teklifinde bulunduğu fakat kendisinin bu kabul etmeyip ayrıldığı bildirilmektedir. Timur'un ülkesinden ayrıldıktan sonra birkaç defa daha Şeyhi Ahlâtî ile görüşen Bedreddin, altı ay kadar sonra buradan da ayrılarak Halep'e doğru yola çıkmıştı. Buradan da Konya üzerinden Tire'ye doğru yola çıkacak, Aydınoğulları'nın önemli bir ilim merkezi haline getirdikleri bu beldede de bulunur, buradan da Sakız Adası'na geçer ve burada bulunduğu esnada adanın valisinin Müslüman olmasını sağladığı rivayet edilmektedir.¹⁸

Şeyh Bedreddin hayatındaki önemli değişim noktası 1410 yılında vuku bulmaktaydı. Ankara faciasından sonra şehzadeler arasında taht kavgası devam etmekteydi. Bu süreç içinde Musa Çelebi duruma hâkim olarak 1410 yılında Osmanlı tahtına geçmeyi başarmıştı. Şeyh Bedreddin ise yeni Osmanlı "sultanı"nın kazaskeri olarak vazifelendirilmişti.¹⁹ Şeyh Bedreddin bir iki yıl bu vazifeyi ancak sürdürebilmişti. 1413 yılına gelindiğinde Çelebi Mehmed kardeşi Musa Çelebi'yi tahttan indirmeyi başarmıştı. Böylece tüm şehzadeler devre dışı kalmış oluyordu. Çelebi Mehmed artık Osmanlı tahtının rakipsiz ve tehidsiz tek sahibi olmuştu. Böylece fetret devri de kapanmış oluyordu. Eski yönetimin kazaskeri olması sebebi ile Şeyh Bedreddin Çelebi Mehmed tarafından İznik'te göz hapsinde tutulmuş ve

masrafları içinde kendisine 1000 akçe maaş bağlanmıştı.²⁰

Şeyh Bedreddin ile ilgili tarihe iz bırakan gelişmeler bu dönemden sonra başlamıştı. İznik'te nazik bir hapis hayatı yaşayan Şeyh Bedreddin burada kendi kendisi ile baş başa kalacak ve fikirlerinde bazı değişimler yaşayacaktı. Bunun en açık örneği daha önce yazdığı bir eser olan "*Letaîfü'l İrşâd*" üzerine bu eseri şerh ve nesh ettiği yeni bir eser olan "*Camîû'l-Fûsûleyn ve Teshil*"i kaleme almış olmasıydı.²¹ Fakat Şeyh Bedreddin'in sapkın fikirlerinden aykırı düşüncelerinden dolayı değil sadece eski sultanın kazaskeri olması sıfatı ile gözetim altında tutulduğu gözden kaçırılmamalıdır. Bu dönemde Şeyh Bedreddin'in fikri söylemlerinde Osmanlıların itikadi eğilimlerine aykırı bir durum ile karşılaşmamaktadır. Hatta Kahire'de yetişen Şeyh Bedreddin Osmanlı ulemasına göre daha katı bir Sünni anlayışı temsil ettiği bile söylenebilir. Kaldı ki sonucu başarısız da olsa bir Osmanlı tahtına oturmayı başarmış bir haneden mensubu olan Musa Çelebi'nin Osmanlı fikri dünyasına aykırı bir kişiyi Edirne gibi nazik bir muhite kazasker yapmayacağı da düşünülmelidir. Bu noktadan hareketle Şeyh Bedreddin'in Sünni düşünceye çok aykırı bir yerde durmadığı rahatlıkla söylenebilir.²²

Şeyh Bedreddin'de görevden uzaklaştırılmasının oluşturduğu bir ruh halinin bulunduğu açık bir gerçektir. Bu eserlerine de yansımaktaydı. Şeyh Bedreddin'in âlim kişiliğinin yanında tasavvufi bir kişiliği de bulunmaktaydı. Pek çok yeri dolaşan pek çok nokta ile irtibatı olan Bedreddin devrin önemli şeyhleri arasındaydı ve farklı farklı muhitlerden hatırı sayılır bir müridi bulunmaktaydı. Şeyh

¹⁷ Franz Babinger, *Simavna Kadısı Şeyh Bedreddin*, s. 36.

¹⁸ Dimitris Kastritsis, "1402-1413 Fetret Devri Bağlamında Şeyh Bedreddin Ayaklanması", *Sultan Çelebi Mehmed ve Dönemi*, ed. Fulya Düvenci Karakoç, Bursa 2014, s. 82.

¹⁹ İdris-i Bitlisi, *Heşt Behişt 7. Ketibe*, Nşr. Muhammed İbrahim Yıldırım, Ankara 2013, s. 255; Hoca Sadeddin Efendi *Tacü't-Tevarih*, nşr. İsmet Parmaksızoğlu, c. I, Ankara 1999, s. 362.

²⁰ Mevlânâ Mehmed Neşrî, *Cihânnümâ*, haz. N. Öztürk, İstanbul 2008, s. 146; Ahmet Yaşar Ocak, *Zındıklar ve Mülhidler*, s. 177.

²¹ Müfid Yüksel, *Simavna Kadısıoğlu Şeyh Bedreddin*, İstanbul 2002, s. 39.

²² Ahmet Yaşar Ocak, *Zındıklar ve Mülhidler*, s. 217.

Bedreddin'in kazaskerlikten azledilip İznik'te gözetim altında tutulmasının kendisine bağlı müridlerde olumsuz bir ruh hali oluşturduğu da yadsınamaz bir gerçektir. Fakat bu olumsuz ruh halinin bir isyana dönüşebileceğini düşünmek biraz zorlama bir düşünce gibi durmaktadır. 1413 senesinde Çelebi Mehmed'in rakipsiz olarak Osmanlı tahtına oturmasının hemen ardından Şeyh Bedreddin'i İznik'te göz hapsine zorlaması kardeşi Musa Çelebi'nin kadrosunu tasfiye etme ve kontrol altında tutma girişiminden başka bir şey değildi.²³

Bu noktada Şeyh Bedreddin isyanı üzerine esas can alıcı sorular şöyle sıralanabilir: Pek çok farklı yerde pek çok müridi olan bir şeyhin kazaskerlikten azledilmesi büyük bir isyanın gerekçesi olabilir mi? Şeyh Bedreddin ile irtibatı bilinen Börklüce Mustafa'nın isyan etmesinde Şeyh Bedreddin'in ne kadar müdahalesi vardı? Hepsinden önemlisi, daha çok Balkanlarda taban tutturana Şeyh Bedreddin'in adının karıştığı bir isyan neden Batı Anadolu kıyılarında ortaya çıkmıştı? Bu sorulara verilecek cevaplar Şeyh Bedreddin isyanına bakış açısını da değiştirecektir. Burada öncelikli olarak üzerinde durulması gereken nokta Börklüce Mustafa'nın ve Torlak Kemal'in isyan başlattığı Karaburun ve Aydın muhitlelerinde gizlidir. Yıldırım Bayezid zamanında Osmanlıların Anadolu'nun büyük bir çoğunluğunu hâkimiyeti altına alması yerel güç odaklarını fazlasıyla rahatsız etmişti. Timur'un Ankara Savaşı sonunda Osmanlı'yı dağılmanın eşiğinde bırakması yerel güçleri yeniden bağımsız hale getirmesi ile Anadolu'da oluşan Osmanlı korkusu kaybolmuştu. Yıldırım Bayezid'in dört oğlu arasında taht kavgalarının başlaması da bu yerel güçleri fazlasıyla rahatlatan bir gelişme olmuştu. Ama en sonunda Çelebi Mehmed'in bütün kardeşlerinin üstesinden gelerek Osmanlı tahtına oturması neticesinde Osmanlılar yeniden toparlanma

sürecine girmişlerdi. Bu durum Osmanlı'nın etki alanı üzerinde bulunan neredeyse tüm odakların pek memnun oldukları bir gelişme değildi.²⁴ Çelebi Mehmed tahta geçer geçmez etrafında Osmanlı'yı tehdit eden bütün unsurlara karşı kapsamlı bir mücadeleye girişmişti. Bu bağlamda yaptığı en ciddi işlerin başında Batı Anadolu'ya sefer düzenlemesiydi. 1413 yılında Çelebi Mehmed Aydın İli olarak bilinen İzmir ve Aydın çevresine güçlü bir sefer düzenlemişti. Şeyh Bedreddin İsyanı olarak anılan vakanın kökleri aslında Çelebi Mehmed'in bu seferine dayanmaktadır.

Hatırlanacağı üzere Yıldırım Bayezid zamanında Aydınöğulları'nın son beyi olarak kabul edilen İsa Bey yaşlılığının etkisi altında Osmanlıların da yükselişini göz önünde bulundurarak kızı Hafsa Hatûn'u Yıldırım Bayezid ile evlendirmiş ülkesini de Osmanlılara dâhil etmişti. Fakat Ankara Savaşı sonrasında kışı da Aydın İli'nde geçiren Emir Timur, Aydınöğlü Beyliği'nin yeniden teşekkül etmesini sağlamış, başına da Aydınöğlü soyundan II. İsa Bey'i tayin etmişti. Fakat çok geçmeden Timur'un bölgeden ayrılmasının hemen ardından Aydınöğlü soyundan olan Cüneyd Bey, İsa Bey'i devirerek Aydınöğlü Beyliğinin son beyi olmuştu. Fevri ve dengesiz politikaları ile Osmanlıları tehdit eden Cüneyd Bey fetret devrinde de şehzadeler arasındaki tahta mücadelelerine taraf olmuş Emir Süleyman tarafını tutarak Çelebi Mehmed ile mücadeleye girişmişti. Cüneyd Bey'in varlığı ve faaliyetleri Çelebi Mehmed açısından ciddi bir sıkıntı kaynağıydı. Siyasi birliği sağlama kaygısında olan yeni sultan bu duruma müdahale etmeliydi. Cüneyd Bey dışında Batı Anadolu'da özellikle İzmir ve çevresinde Bizans hala etkin bir güçtü. Bunun yanında Ceneviz ve Venedikliler de siyasi ve ekonomik hayatta oldukça belirleyici bir güç durumundaydılar. Bütün bu koşullar Osmanlıların Güneye doğru

²³ Âşık Paşazâde, *Tevârih-i Ali Osman*, nşr. Nihal Atsız, İstanbul 1961, s.92.

²⁴ Hasan Basri Karadeniz, *Osmanlılar İle Beylikler Arasında Anadolu'da Meşruiyet Mücadelesi*, s. 215.

yayımlarında ciddi engel teşkil etmekteydi. Tüm bu koşullar altında Çelebi Mehmed 1413 yılında ilk ciddi seferlerinden birini bu bölgeye düzenlemişti. Amacı İzmir ve çevresini kontrol altında tutmak ve Aydınolu Cüneyd Bey'e son vermektir. Seferden beklediğı sonucu elde edememişti fakat seferin bölgede oldukça etkili sonuçları da olmuştu. Çelebi Mehmed bu seferin sonunda Küçük Menderes havzasını Osmanlı hâkimiyetine dâhil etmeyi başarmıştı.²⁵ Bozdağlar'dan Ege Denizi'ne doğru uzanan bir hattı Osmanlı hâkimiyeti altına almış böylece Kuşadası ve çevresi, Efes civarı gibi önemli noktalarda Osmanlılar eli ile Türk hâkimiyeti başlamış olmuştu.

Çelebi Mehmed'in bu başarı bölgedeki yerel güç odaklarının hepsini huzursuz etmişti. Hiçbir unsur Osmanlı'nın güçlenip bölgede belirleyici bir güç olmasını istemiyordu. 1413'teki bu fetihten itibaren bölgede bir huzursuzluk ortamı baş göstermişti. Osmanlı'ya karşı güçlü bir muhalefet oluşmaya başlamıştı. Her şeyden önce kendi hâkimiyetinin son bulacağı kaygısına düşen Aydınolu Cüneyd Bey Osmanlı hâkimiyetine karşı kışkırtıcı bir politika uygulamaya başlamıştı.²⁶ Çelebi Mehmed'in hâkimiyet kurduğu Küçük Menderes havzası ve kıyı liman şeridi tarımsal üretim açısından oldukça verimli arazilerin bulunduğu bir yerdi. Bunun yanında tarihin en erken dönemlerinden bu yana önemli bir ticaret bölgesi olma özelliğı de bulmaktaydı. Tarihi "Kral Yolu" buradan geçmekteydi. İpek ve Baharat yollarının denize ulaşip Avrupa'ya yöneldiğı önemli bir geçiş noktasını oluşturmaktaydı. Doğu – batı arasındaki ticari hareketliliğın

önemli aktarım noktalarından biri olan bu bölge doğal olarak oldukça zengin bir rant potansiyeli bulunmaktaydı. İşte bu bölgenin geçmişten beri denetimini elinde tutan ve zenginliğinin sahibi olan yerel güçler bu pozisyonlarını kaybetmek istemiyorlardı. Osmanlıların giderek büyümesi ve güçlenmesi sonucu bölgeye hâkimiyetlerinin uzanması bu yerel güç odaklarının en büyük korkusu ve tehdidi olmuştu. Buna karşı bazı girişimlerde bulunmaya başlamışlardı.

Bölgenin kadim hâkim gücü olan Venedik ve Cenevizliler bölgenin hâkimiyetleri ellerinden çıkmaması kaygısı ile Osmanlı hâkimiyetinden kendileri gibi rahatsız olan bütün unsurları harekete geçirme girişiminde bulunmaları beklenebilecek en doğal tepkiydi. İşte bu koşullar altında 1415 yılının sonlarına doğru Karaburun çevresinde bir hareketlenme dikkati çekmekteydi. Takip eden süreç içinde de Aydın İli'nin bir diğeri önemli noktası olan Ortaklar mevkiinde Torlaklar harekete geçmeye başlamıştı. Böylece 1416 tarihinde Batı Anadolu'da Osmanlı hâkimiyetinin yeni yeni tesis edilmeye başlandığı Aydın İli'nde büyük bir isyan baş göstermekteydi.

İsyanın merkezi Karaburun'du. Sakız Adası Sisam Adası ve Ayasuluğ'da da kayda değer bir hareketlik yaşanmaktaydı. Bu bölgeler Şeyh Bedreddin'in vaktiyle ilişkiler kurduğu ve bağlantılarının olduğu yerlerdi.²⁷ Fakat isyan sürecinde bu noktaları birbiriyle bağlantılı hale getiren ve organize den kişi Şeyh Bedreddin değil onun adını kullanarak faaliyet gösteren Börklüce Mustafa idi.²⁸ İsyan hakkında bilgi veren gerek Osmanlı gerekse yabancı kaynakların hiçbirisi Karaburun ve çevresinde baş gösteren bu ayaklanma ile alakalı olarak Şeyh Bedreddin'in ismini zikretmezler. Burada zikredilen isim doğrudan Börklüce

²⁵ İsmail Hakkı Uzunçarşılı, *Büyük Osmanlı Tarihi*, c. I, s. 350.

²⁶ Kemal Ramazan Haykıran, "Aydınolu Beyliğinin Son Beyi Cüneyd Bey ve Beyliğin Yıkılışından Sonra Aydınolu Soyunun Durumu", *Aydınolu Tarihi: Uluslararası Batı Anadolu Beylikleri Tarih Kültür ve Medeniyeti Sempozyumu 1* – Ed. Cüneyt Kanat, Mehmet Ersan, Mehmet Şeker, Ankara 2013, s. 354.

²⁷ Michel Balivet, *Şeyh Bedreddin: Tasavvuf ve İsyan*, çev. Ela Güntekin, İstanbul 2000, s. 78.

²⁸ Michel Balivet, *Şeyh Bedreddin: Tasavvuf ve İsyan*, s. 79.

Mustafa'nın isyanıdır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde isyanın doğrudan sorumlusu ve muhatabı Börklüce Mustafa'dır. Buradan hareket ile Karaburun ve çevresinde baş gösteren bu isyan ile Şeyh Bedreddin arasında organik bir bağlantı olduğuna dair menfi ya da müspet yorumların tamamı delilsiz durumdadır. Şeyh Bedreddin ile Börklüce Mustafa arasında tasavvufi bir bağ olduğu Börklüce'nin Şeyh'in müridi ve halifesi olduğu inkâr edilmez bir tarihi gerçektir. Fakat Bedreddin'in İznik'te başlayan göz hapsi sürecinden sonra ikisinin yollarının ayrıldığı dönemde hiçbir kayıta Mustafa'nın Şeyh'in onayı veya doğrultusunda bir girişimde bulunduğu dair bir bilgi vermemektedir. Buradan hareketle bu isyan girişiminin Börklüce'nin işi olduğunu düşünmek daha doğru gözükmektedir. Şeyh Bedreddin İznik'te tüm olanlardan habersiz bir hayat yaşamaktaydı. Şeyh Bedreddin hakkında doğrudan bilgi veren temel kaynakların başında gelen Hafız Halil'in eserinde ise Şeyh Bedreddin tamamen bu girişimin uzağında masum bir noktada gösterilmektedir.²⁹ Eğer isyan başarılı olsaydı Şeyh Bedreddin bir şah olarak tarih sahnesinde anılır mıydı? Bilinmez ama Şeyh'e yakın kaynakların tümü başarısız olan isyanda Bedreddin'in masumluğunda ittifak etmiş gibidirler. Burada en dışarıdan ve belki de en sağlıklı bilgi kaynağı olan Bizans kroniği Dukas'ın da isyan ile alakalı olarak Şeyh Bedreddin adını zikretmemesi dikkat edilmesi gereken bir noktadır.³⁰ Buradan hareketle isyan ve Şeyh Bedreddin ile alakalı olarak Şeyh'in doğrudan isyan ile alakasının olmadığı ve hatta büyük bir ihtimal ile haberinin bile olmadığı fakat isyanın çekirdek kadrosunu Börklüce başta olmak üzere Şeyh Bedreddin'in müridlerinin oluşturduğu söylenebilir. Börklüce Mutafa Karaburun'a geçtiği tarihten itibaren

Sakız Adası Sisam Adası, Ayasuluğ ve çevresinde ciddi bağlantılar kurmuş buralarda kendine köklü bir taban oluşturmıştı. Özellikle Sakız Adası'nda Şeyh Bedreddin zamanından beri irşad faaliyetinde bulunulan ve yeni Müslüman olan kalabalık bir grup bulunmaktaydı. Bunlar Şeyh Bedreddin'in önemli mürid hallerinden birini oluşturmaktaydı. Börklüce Mustafa'nın en önemli tabanını da bu adalardaki devşirme müridler oluşturmaktaydı. İsyanın bir diğer dayandığı kitle ise Yahudi dönmesi oldukları da ileri sürülen bir Sufi grup olan Torlaklardı. Torlakların başında buluna Torlak Kemal defalarca Bursa'ya kadar gidip Şeyh ile görüşmüş bir kişiydi. Torlak Kemal isyanın Aydın ve çevresindeki ayağında önemli bir rol oynamıştı.³¹

Önce Karaburun çevresinde Börklüce'nin bir isyan girişiminde bulunması hemen ardından da Torlak Kemal öncülüğünde Aydın çevresinde ikinci bir isyanı başlamıştı. Bütün bu gelişmeler olurken Şeyh Bedreddin bunların uzağında başka bir yaşam sürmekteydi. Her ne kadar Osmanlı müelliflerinin bir kısmı bu birbirini takip eden isyan ile ilgili olarak Şeyh Bedreddin'i sorumlu gösterebilirler de bu durum ihtimal dışı görülmektedir.

1415 yılının sonunda başlayan isyan uzun bir müddet devam etmiş Aydın İli valisi olan Kamil Paşa'nın askerleri isyanı bastırmakta kifayetsiz kalmışlar isyan, bu başarı üzerine daha da yayılma imkânı bulmuştu.³² En nihayetinde Osmanlı sarayından Baş Vezir Bayezid Paşa kalabalık bir ordu ile gelmiş onun da üstüne Şehzade Murad da saltanat ordusu ile bölgeye gelmiş ve isyan kanlı bir biçimde bastırılmıştı. Börklüce Mustafa yakalanıp Ayasuluğ'da idam edilmişti. Böylelikle isyanın birinci aşaması bastırılmış oluyordu. Aydın İli'nde bu gelişmeler yaşanırken İznik'de göz

²⁹ Halil b. İsmail b. Şeyh Bedrüddîn Mahmûd, *Sınavna Kadısıoğlu Şeyh Bedreddin Menâkıbı*, ed. A. Gölpinarlı-İ. Sungurbey, İstanbul 1967, s. 95.

³⁰ Dukas, *Bizans Tarihi* çev. İ. Mirmiroğlu. İstanbul 1956, s. 68.

³¹ Dimitris Kastritsis, "1402-1413 Fetret Devri Bağlamında Şeyh Bedreddin Ayaklanması", s. 95.

³² Hoca Sadeddin Efendi *Tacü't-Tevarih*, nşr. İsmet Parmaksızoğlu, c. I, s. 300.

hapse bulunan Şeyh Bedreddin çoktan İznik'i terk etmişti.³³ Şeyh Bedreddin'in kaynaklar güvenilir tarihler veremeseler de isyanın başladığı dönemlerde İznik'te olmadığı ve İsfendiyaroğulları'na sığındığı görülmektedir. Bir müddet burada kaldıktan sonra da hem kendi kökeni olan hem de çok fazla müridinin olduğu Balkanlara doğru hareket etmişti. Şeyh Bedreddin'in Osmanlılar ile husumeti olan İsfendiyaroğlu'na sığınması da üzerinde durulması gereken başka bir noktadır.³⁴

Bu aşamadan sonra Şeyh Bedreddin'in bizzat içinde bulunduğu ikinci isyan dalgası yer almaktadır.³⁵ İsfendiyaroğulları'na sığınan Bedreddin, Aydın İli'ndeki Börklüce'nin isyanından haberdar olunca hızlı bir biçimde kendini Balkanlara Deliorman bölgesine atmıştır.³⁶ Deniz yolu ile buraya ulaşan Şeyh Bedreddin aslında deniz yolu ile doğuya Kırım'a kaçmayı planlamaktaydı. Fakat Cenevizlilerin yolları kesmiş olmasından dolayı batıya hareket etmek zorunda kaldığı kaynakların verdiği bir bilgidir. Bu noktadan hareketle Şeyh Bedreddin'in bilinçli ve planlı olarak Balkanlara Deliorman bölgesine geçip de burada bir isyana kalkıştığını söylenemez. Şeyh Bedreddin'in bu ikinci isyanı daha doğru tanımlama ile mürşidin kendi isyanı tamamen zorunlu koşulların yol açtığı mecburi bir isyandı. İsfendiyaroğulları'nda bulunduğu sıralarda müridlerinin Aydın İli'nde isyan ettikleri haberi kendisine ulaşınca bu isyanın kendisinden sorulacağını düşünerek bulunduğu yerden kaçma ihtiyacı duymuştu. Osmanlı'nın bu işin hesabını kendisinden soracağını çok iyi biliyordu. Her ne kadar kendisi hakkında bilgi veren Menâkıb böyle anlatsa da Şeyh'in sadece kendisini kurtarmak için kaçmasını düşünmek fazlasıyla iyi niyetli bir tarih okuması olacaktır. Çünkü

tarihi kaynaklar ışığında Kırım'a ulaşmayı oradan da Osmanlı ile ilişkileri sorunlu olan Timurlu Sultanı Şahruh'un huzuruna çıkmayı oradan destek olarak bir isyan hazırlığı içine girmeyi tasarlandığı öğrenilmektedir.³⁷ Bu planı gerçekleştirme imkânı bulamayan Şeyh Bedreddin, kalabalık müridlerinin olduğu Deliorman'a geçti. Burada etrafında toplanan müridleri ve diğer heterodoks Sufî gruplar ile kalabalık bir kitle oluşturmuştu. Başlarına şeyhlerinin gelmesi onlarda ayrı bir motivasyon oluşturmuştu. Bu hareketli guruba Deliorman ve çevresinde bulunan Osmanlılar'dan rahatsız guruplarda eklenince 1416 senesinin sonuna doğru Deliorman'da Aydın İli'ndeki kadar vehim bir isyan daha baş göstermişti. Bölgede hazırlıklı olan Osmanlı ordusu bu isyanı kısa süre içinde bastırmayı başarmıştı. Şeyh Bedreddin yakalanmış Serez'de bulunan Çelebi Mehmed'in huzuruna çıkarılmıştı. Burada mahkemesi yapılan Şeyh Bedreddin hakkında idam fermanı verilmişti. Kendisi de bir şeyhülislam olan Şeyh'e Çelebi Mehmet kendisi hakkında hüküm vermesini ister o da akan bu kadar kanın ve çıkan fitnenin mesulü olduğunu kabul ederek katlinin vacip olduğunu ifade etmektedir. Bu konuşmadan sonrada 1416 senesinde Serez'de Şeyh Bedreddin idam edilmiş ve isyan böylece bastırılmıştır.³⁸

Börklüce'nin ve Torlak'ın başlattığı isyan ile Şeyh Bedreddin'in bu kişilerin kendisi ile bağlantılı olmasının dışında hiçbir bağlantısının olmadığı rahatlıkla söylenebilir. Çekirdek kadrosunu Şeyh'in müridlerinin oluşturduğu Aydın İli'nde baş gösteren bu isyanın sebebi neydi? İsyani oluşturan temel dinamikler nelerdi? Bu soruların aydınlatılması üzerinde durulması gereken önemli noktaları oluşturmaktadır. Börklüce Mustafa'nın kurduğu ilişkiler isyanın arka planı hakkında da önemli bilgiler vermektedir. Börklüce'nin öncülük

³³ Ahmet Yaşar Ocak, *Zındıklar ve Mülhidler*, s. 192.

³⁴ Ahmet Yaşar Ocak, *Zındıklar ve Mülhidler*, s. 192.

³⁵ Michel Balivet, *Şeyh Bedreddin: Tasavvuf ve İsyan*, s. 84.

³⁶ Müfid Yüksel, "Şeyh Bedreddin", *Anadolu Halk Hareketleri*, Ankara 2004, s. 40.

³⁷ Ahmet Yaşar Ocak, *Zındıklar Ve Mülhidler*, s. 195.

³⁸ İsmail Hakkı Uzunçarşılı, *Büyük Osmanlı Tarihi*, c. I, s. 352.

yaptığı ardından da Torlak Kemal'in takip ettiği isyan dalgası her ne kadar çekirdek kadrosunu Şeyh Bedreddin'in müridleri oluştursa da bir Sufi isyanı olmanın uzağındadır. Bunun sol düşüncenin yıllardır dillendirdiği gibi sınıfsal ve toplumsal bir halk hareketi karakteri de çıkmayacağı tarihi gerçekliğin ışında açıkça ortadır. Burada bir vergi protestosu ve halk direnişi gibi bir durumdan söz etme imkânına sahip değiliz. Kaynaklar doğrudan çok açık bir şey söylemeseler de Börklüce'nin başlattığı ilk isyan girişiminin gerçekleştiği Aydın İli'nde Osmanlı hâkimiyetinden rahatsız olan tüm güç odaklarının bir koalisyonu söz konusudur. Gerek Sakız Adası'nda gerek Ayasuluğ ve çevresinde gerekse Karaburun'da bu kadar kalabalık bir oranda Şeyh Bedreddin'in müridi olma olasılığı oldukça zayıftır. Sayıları on binleri geçen kalabalık kitlelerin kaynağı muhtemelen ki bu koalisyon üzerinden değerlendirilmelidir. Zira Küçük ve Büyük Menderes Havzaları, Batı Anadolu'nun tarımsal açıdan en verimli toprakları, bunun yanında önemli ticaret merkezleriydi. Ayasuluğ ve Balat Limanları İpek ve Baharat Yollarının denize aktarıldığı önemli transit ticaret merkezleriydi. Keza bunların yanında İzmir güçlü ve zengin bir liman kentiydi. Venedik ve Cenevizli unsurlar bu zengin ranta sahip bölgenin hâkim unsurlarıydı.³⁹ Bu pozisyonlarını kesinlikle elden çıkarmak istemiyorlardı. Aynı şekilde Osmanlı'dan önce bölgenin hâkim unsuru olan Aydınöğulları'nın beyi Cüneyd Bey'de Osmanlıların bölgede hâkimiyet kurmasını istememekteydi. İşte Osmanlı karşısında Bizans tekfurları Yahudi tüccarlar Ceneviz ve Venedikliler Aydınöğulları'nın başta olmak üzere yerel Türk beyleri kendi denetim ve otoritelerini ve de kazançlarını yok edecek kuşatıcı bir Osmanlı hâkimiyeti karşısında birleşmişlerdi. 1413 yılında İzmir'in hemen güney altındaki bölge olan Küçük Menderes Havzası'na hâkim

olması kıyı ege limanlarına ulaşması bölgedeki yerel unsurları Osmanlı'ya karşı harekete geçirmişti. Venedik ve Cenevizlilerin bölgede ekonomik ve siyasal açıdan hafife alınmayacak bir güçleri vardı. Batı Anadolu kıyılarında ilk defa Aydınöğulları zamanında Türk hâkimiyeti kurulduğunda Aydınöğulları kıyılarda Venedik ve Cenevizlilerin gücü karşısında temkinli adımlar atmak durumunda kalmıştı. Öyle ki Aydınöğulları Hızır Bey Balat ve Efes Limanlarındaki ticaret bağlamında Venedik ve Cenevizlere ayrıcalıklı davranmak zorunda kalmıştı. Bu bağlamda Aydınöğulları Hızır Bey 1348 yılında Venedik ve Cenevizlilere yönelik ticari ayrıcalık anlamına gelen imtiyazname yahut yaygın adı ile bir ahidname yayımlamıştı.⁴⁰ Böylece Aydınöğulları Hızır Bey himayesindeki Venedik ve Cenevizlileri ayrıcalıklı bir konuma taşımış oluyordu. Ekonomik güçleri ile ayrıcalıklı statüye alıyan bu unsurlar 1413 sonrası süreçte aynı konumlarını oluşturacak zeminleri kollamışlardı. Fakat devleti yeniden toparlama derdinde olan Çelebi Mehmed bu konularda çok tavizkar bir politika izlemiyordu. İşte 1415 sonunda başlayıp ancak 1416 ortalarında bastırılan bu isyanın oluşturduğu koşullar neticesinde Çelebi Mehmed tıpkı Aydınöğulları'nın yaptığı gibi Venedik ve Cenevizlilere imtiyaz vermek zorunda kalmış ve bunu Yunanca yayımladığı bir ahidname ile resmileştirmişti.⁴¹ 1415 yılında yine Cenevizli güdümünde hareket eden Düzmece Mustafa olayının yaşanması ve Börklüce'nin bu kritik coğrafyada bir isyan girişiminde olması ve bu iki olayın ardından Osmanlıların ilk defa kapitülasyon vermek zorunda kalmaları neticesinden hareketle Börklüce'nin Karaburun'da başlattığı isyanın bu çerçevede değerlendirilmesi gerektiğini açıkça göstermektedir. Dolayısıyla Karaburun'da başlayan isyan bir Sufi isyanı

³⁹ Şerafettin Turan, *Türk İtalyan İlişkileri I*, İstanbul 1990, s. 58-59.

⁴⁰ Melek Delilbaşı, *Türk Hükümdarlarına Ait Yunanca Ahidnameler ve Nameler*, Basılmamış Doçentlik Tezi, Ankara 1980, s. 55-57.

⁴¹ Melek Delilbaşı, , *Türk Hükümdarlarına Ait Yunanca Ahidnameler ve Nameler*, s. 97.

yahut bir halk isyanı olmanın uzağında Osmanlı hâkimiyeti muhaliflerinin Osmanlı'ya karşı ortak bir girişimi olarak değerlendirilmez.

Şeyh Bedreddin'in bu gelişme sonrasında Balkanlarda girdiği ise koşulların kendisini sürüklediği kaçınılmaz bir isyan olduğu söylenebilir. Bu noktada Şeyh Bedreddin hakkında bazı noktalara temas etmek gerekecektir. Şeyh Bedreddin hakkında uzun yıllardır söylenen gelen sapkın zındık ifadelerinin doğruyu yansıtmadığı söylenebilir. Şeyh Bedreddin hakkında bilgi veren bazı Osmanlı kaynakları devlete karşı gelmiş olması sebebi ile onu rafizi yani sapık olarak tanımlarlar.⁴² Zira genel algı gereği devlet dinin de hamisi olan bir kurum olduğundan devlete karşı gelen itikaden sağlıklı bir duruşu olsa da sapkın kabul edilirdi. Çünkü dini koruyan devlete karşı gelen aslında dine karşı gelmişti. Bunun en çarpıcı örneği ise Şeyh Bedreddin'dir. Musa Çelebi zamanında kazaskerliğe getirilen Şeyh Bedreddin'in Osmanlı'nın kabul ettiği fıkıh anlayışının uzağında bir fikre mensup olduğunu düşünmek hata olacaktır. Her ne kadar Bedreddin'in yolunu izlediğini ifade eden ve Balkanlarda hala daha etkileri devam eden Bedreddinlüler zaman içinde bünyesinde Hurîfilik barındıran heterodik bir yapıya kavuşmuş olsalar da Şeyh Bedreddin bizzat kendisinin Sünni Hanefi fıkıhının temsilcisi olduğu görülmektedir. Şeyh Bedreddin'in kaleme aldığı hiç bir eserde itikadi manada bir aykırılığa ve sapkınlığa rastlanılmamış olması önemli bir noktadır.⁴³ Onun eserleri arasında sıkıntılı içeriğe sahip olan tek

eser belki de en çok bilineni olan Varidat'tır.⁴⁴ Varidat'ın ise bizzat şeyhin kaleminden çıkmış bir eser olmadığı göz önünde bulundurulduğunda mesele kendiliğinden açıklığa kavuşmuş olacaktır. Bugün Şeyh Bedreddin hakkında ortalıkta dolaşan asılsız ithamların büyük çoğunluğunun kaynağı Varidat'tır. Ne zaman ne şekilde kaleme aldığı net bilinmeyen Şeyh Bedreddin'e atfedilen Varidat kendi içinde pek çok çelişkileri barındıran bir eserdir. Şeyh Bedreddin gibi güçlü bir sistematığı olan bir fıkıh âliminin kaleminden böyle bir çalışmanın çıkmayacağı da açıklıkla anlaşılabilecek bir durumdur. Bu çelişkilerin temel sebebi Şeyh Bedreddin'in takipçileri tarafından ardından tedricen farklı zamanlarda bir araya getirilen bir eser olmasından kaynaklanmaktadır. Eserde sapkın ve Hurûfilik⁴⁵ barındıran noktaların bulunması da Bedreddinlülerin Hurûfiliğe bulaştıktan sonraki evrede eserin kaleme alınması ile açıklanabilir.

Şeyh Bedreddin'in kendi menakıbı, Taşköprülüzade hatta Hoca Sadeddin Efendi başta olmak üzere pek çok Osmanlı kaynağının ittifaken söylediği gibi iftiraya uğramış bir masum alim olduğunu savunmak da pek mümkün görünmemektedir.

⁴⁴ Bkz. *Varidat-ı Bedreddin, Simavna Kadısı Oğlu Şeyh Mahmud Bedreddin*, Nşr. Mehmed Serhan Tayşi, İstanbul 2010.

⁴⁵ Şeyh Bedreddin ile ilgili ilk ciddi çalışmayı yapan ve Menakıb'ı neşreden Şerafettin Yaltıkkaya ve Abdülbaki Gölpınarlı Varidat'ta Hurûfiliğe ait izler bulunmadığını dolayısıyla da Bedreddinîliğin Hurûrifilik ile bağlantısı olmadığını söylerler bkz M. Şerafettin Yaltıkkaya, "Simavne Kadısıoğlu Şeyh Bedreddin'e Dair Bir Kitap", *Tarih Mecmuası*, 3, 1935, s. 8; Halil b. İsmail b. Şeyh Bedrüdîn Mahmûd, *Simavna Kadısıoğlu Şeyh Bedreddin Menâkıbı*, ed. A. Gölpınarlı-İ. Sungurbey, s. 4. Oysaki Ahmet Yaşar Ocak ise Hurûfilik meselesinin sadece isme konu olan harflerin gizlenmesi bağlamında aranmaması gerektiği Hurûfiliğin panteist içeriğinin aranması gerektiği fikrini ileri sürmekte bu boyuttan bakıldığında da Bedreddinilerde ve Varidat'ta Hurûfiliğin izlerinin görüldüğünü ileri sürmektedir. Bkz Ahmet Yaşar Ocak, *Zındıklar ve Mülhidler*, s.185.

⁴²Hoca Sadeddin Efendi *Tacü't-Tevârih*, nşr. İsmet Parmaksızoğlu, c. I, Ankara 1999, s. 297; İdris-i Bitlisi, *Heşt Behişt 7. Ketibe*, Nşr. Muhammed İbrahim Yıldırım, Ankara 2013, s. 255; Âşık Paşazâde, *Tevârih-i Ali Osman*, nşr. Nihal Atsız, İstanbul 1961, s. 91; Mevlânâ Mehmed Neşri, *Cihânnümâ*, haz. N. Öztürk, İstanbul 2008, s. 48.

⁴³ Ahmet Yaşar Ocak, *Zındıklar ve Mülhidler*, s. 193.

Şeyh Bedreddin'in Çelebi Mehmed ile birlikte Osmanlı'ya karşı muhalif bir duruş içinde olduğu her adımından açıkça anlaşıl-maktadır. Burada Şeyh'in esas düşünce ve amacının anlaşılmasını zorlaştıran temel faktör Börklüce Mustafa'nın Şeyhinin kontrolü dışın-da başka odak ve maksatlara teşne olmuş bir isyanı teşkil etmesidir. Öyle hissediliyor ki kendisinin kontrolü dışında gelişen bu isyan Bedreddin'in zihnindekileri hayata koyma fırsatı vermeksizin onu ani bir harekete sevk etmiş ve olayı başka mecralara sevk ederek noktalamıştır. Buradan hareketle tıpkı Michell Balıvet'in yaptığı gibi isyanı müridin isyanı ve şeyhin isyanı başlıkları altında iki aşamada değerlendirmek çok daha doğru durmaktadır. Börklüce'nin isyanı her ne kadar bağlantıları dolayısıyla Şeyh Bedreddin'den bilinse de oluşum ve amacı bakımından Şeyh ile bir bağ-lantısı olmadığı açıkça söylenebilir. Börklü-ce'nin bu girişimi Şeyh Bedreddin'i Balkanlara kaçmaya ve orada bir isyana kalkışmaya sevk etmişti. Fakat her adımından açıkça anlaşılıyor ki Şeyh Bedreddin Börklüce'nin Karabu-run'daki kalkışması olmasaydı da muhakkak Osmanlı'ya karşı bir girişimin içinde yer ala-caktı. Hatta öyle anlaşılıyor ki bu Börklüce'nin başlattığı işten çok daha kapsamlı ve derin girişim olacaktı. Burada sorulması gereken temel soru Şeyh Bedreddin'i Osmanlı ile karşı karşıya getiren faktör neydi. Bu bağlamda şu nokta açıkça ifade edilmelidir ki sol çevrelerin uzun yıllar boyunca dillendirdiği hatta Nazım Hikmet'in meşhur Şeyh Bedreddin Destanı ile sola slogan haline getirdikleri gibi Şeyh Bedreddin'in sömürüye karşı protest bir kalkışma ile eşitlikçi bir ideolojinin peşinde koştuğunun tarihi gerçeklik ile bir alakasının olmadığı artık herkesin kabul ettiği açık bir gerçektir. Keza benzer tarihlerde daha çok Avrupa'da görülen bir köylü ayaklanması olduğunu düşünmekte büyük bir yanılğı olacaktır. Dini anlayış açı-sından Şeyh Bedreddin'in Osmanlıdan farklı bir yerde durmadığı da tüm eserlerinden açık-ça anlaşıl-maktadır. Peki tüm bunlar değilse

Şeyh'in amacı neydi? Bu sorunun cevabı maa-lesef Bedreddin'in kendisinde saklı kalmıştır. Burada akla gelen iki soru sorulabilir; köklü bir aileden gelen ve yerel güç odaklarının mensubu olan Şeyh Bedreddin ailesinin bu pozisyonunu mu korumak istemişti? Yoksa Selçuklu soyundan geliyor olmanın da etkisi ile Osmanlı'yı al aşağı edip yeni bir hanedan mı kuracaktı? Akla gelen bu makul sorular maalesef kaynakların bilgi yetersizliği dolay-ısıyla cevapsız kalmaktadır. Şeyh Bedreddin ile Osmanlı'yı karşı karşıya gelemsine ilişkin söy-lenebilecek en net nokta Şeyh'in feodal yapıla-rın devam etmesini istemesi ve büyük kuşatıcı bir gücün oluşmasına karşı çıkmasıydı. Bu fikir onu kesinlikle bugünlerde dillendirildiği gibi ilk sosyalist Marksist yapmaz. Çünkü Şeyh Bedreddin bu düşünceyi savunurken sol düşüncenin dillendire geldiği gibi eşitlikçi halkçı otorite karşıtı bir noktadan bakmıyordu. Zaten modern dünyaya ait olan bu kavramla-rın bir XV. yüzyıl âliminde karşılık bulmasını beklemek de çok akla yatkın bir yaklaşım ol-masa gerektir. Şeyh Bedreddin'i bu düşünceye sevk eden temel faktör kendisinin ailesi üzerinden yerel bir gücü temsil ediyor olma-sıydı. O kuşatıcı ve merkeziyetçi bir Osmanlı yönetiminin kendisini ve ailesini etkisiz ve güçsüz kılacağını çok iyi gördüğünden buna karşı çıkmıştı. İtikadi manada belki Osmanlı saray ulemasından çok daha katı Sünni bir anlayışın mensubu olan Şeyh Bedreddin sabık hükümdarın kazaskeri olmasından dolayı merkezden uzaklaşarak başlayan hikâyesinde müridlerinin Aydın İli'nde Osmanlı'ya karşı kurulan bir düzenin parçası olmaları ile artık devlet gözünde açık bir rafizî haline gelmişti. Musa Çelebi zamanından beri söyleye geldiği merkezileşme karşıtı söylemi en sonunda De-liorman'da bir isyan ile neticelenmiş böylece Şeyh Bedreddin Osmanlı tarihinin en karmaşık ve bir o kadar da ilgi çelen şahsiyetleri arasın-da yerini almıştır.

KAYNAKÇA

Âşık Paşazâde, (1961). *Tevârih-i Ali Osman*, nşr. Nihal Atsız, İstanbul.

BABİNGER, F., (2014). *Simavna Kadısı Şeyh Bedreddin*, çev. İlhami Yazgan, Ankara.

BALİVET, M., (2000). *Şeyh Bedreddin: Tasavvuf ve İsyan*, çev. Ela Güntekin, İstanbul.

DELİLBAŞI, M., (1980). *Türk Hükümdarlarına Ait Yunanca Ahidnameler ve Nameleler*, Basılmamış Doçentlik Tezi, Ankara.

DUKAS, (1956). *Bizans Tarihi*, çev. İ. Mirmiroğlu, İstanbul.

EMECEN, F., (2005). *İlk Osmanlılar ve Batı Anadolu Beylikler Dünyası*, İstanbul.

Halil b. İsmail b. Şeyh Bedrüddîn Mahmûd, (1967). *Simavna Kadısıoğlu Şeyh Bedreddin Menâkıbı*, ed. A. Gölpınarlı-İ. Sungurbey, İstanbul.

HAYKIRAN, K. R., (2013). "Aydınoğulları Beyliğinin Son Beyi Cüneyd Bey ve Beyliğin Yıkılışından Sonra Aydınoğlu Soyunun Durumu", *Aydınoğulları Tarihi: Uluslararası Batı Anadolu Beylikleri Tarih Kültür ve Medeniyeti Sempozyumu 1* – Ed. Cüneyt Kanat, Mehmet Ersan, Mehmet Şeker, Ankara.

Hoca Sadeddin Efendi, (1999). *Tacü't-Tevarih*, c. I, nşr. İsmet Parmaksızoğlu, Ankara.

İbn Arabşah, (2012). *Acâibu'l Makdûr*, çev. Ahsen Batur, İstanbul.

İdris-i Bitlisi, (2013). *Heşt Behişt 7. Ketibe*, nşr. Muhammed İbrahim Yıldırım, Ankara.

KARADENİZ, H. B., (2008). *Osmanlılar İle Beylikler Arasında Anadolu'da Meşruiyet Mücadelesi*, İstanbul.

KASTRİTSİS, D. (2014). "1402-1413 Fetret Devri Bağlamında Şeyh Bedreddin Ayaklanması", *Sultan Çelebi Mehmed ve Dönemi*, ed. Fulya Düvenci Karakoç, Bursa.

Mevlânâ Mehmed Neşrî, (2008). *Cihânnümâ*, haz. N. Öztürk, İstanbul.

OCAK, A. Y., (2013). *Zındıklar ve Mühlidler: 15.ve 17. Yüzyıllar*, İstanbul.

Taşköprülüzade, (1985). *Şekâiki Numaniyye*, nşr. A Subhi Furat, İstanbul.

TURAN, Ş., (1990). *Türk İtalyan İlişkileri I*, İstanbul.

UZUNÇARŞILI, İ. H., (1997). *Büyük Osmanlı Tarihi*, c. I, Ankara.

Varidat-ı Bedreddin, *Simavna Kadısı Oğlu Şeyh Mahmud Bedreddin*, (2010). nşr. Mehmed Serhan Tayşi, İstanbul.

YAHYA, H., (1994). *Yehova'nın Oğulları*, İstanbul.

YÜKSEL, M., (2002). *Simavna Kadısıoğlu Şeyh Bedreddin*, İstanbul.

YÜKSEL, M., (2004). "Şeyh Bedreddin", *Anadolu Halk Hareketleri*, Ankara.

İnsan Kaynakları Yönetiminde Yetenek Yönetimi ve İşgücü Devir Hızı İlişkisi: Isparta Örneği¹

Osman Kürşat ACAR²
osmanacar@sdu.edu.tr

Muhammet Huzeyfe EFE³
mhuzeyfeefe7@gmail.com

İsa ÇELİK⁴
isacelik@mu.edu.tr

Öz

Küreselleşen dünyanın zorlu rekabet koşulları altında modernize olan çalışanlar ve firmalar, iş yaşamı içerisinde köklü değişime uğramışlardır. Bu değişimle birlikte işletmelerin, bu ortamda başarılı olabilmek adına çağdaş yönetim yapı ve uygulamalarını takip etmek zorundadırlar. Yeni gelişmelerden birisi olan yetenek yönetimi ise örgütler için önemli role sahip olmakla birlikte çalışanların işe alımı, eğitilmesi, geliştirilmesi ve yeteneklerinden en uygun şekilde yararlanılması sürecini kapsamakla birlikte, firmaların işgücü devir hızların düşürülmesi için önemli bir uygulamadır. Yapılan çalışmada Isparta'da 100 ve üzeri işçi çalıştıran firmalar arasından seçilen 5 işyerinin işgücü devir hızı ve yetenek yönetimi ilişkisi nitel analiz yöntemi ile incelenmiştir. Sonuç olarak Isparta firmalarında insan kaynakları yönetim anlayışının tam olarak benimsenmemesi, insan kaynakları yönetimi alanında çalışan profiline yokluğu, şehrin işgücü arz ve talebi noktasında yetersiz olması, kıdem tazminatı, düşük ücret politikası, şirketlerin kurumsallaşamaması gibi nesnel nedenler ile beraber yetenek yönetim anlayışının tam olarak oturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çerçevede işgücü devir hızının düşürülmesine yönelik yetenek yönetimi eksenli çalışmalara yeterli düzeyde rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Yetenek, Yetenek Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi, İşgücü Devir Hızı

¹ Bu çalışma "2nd International Scientific Researches Congress on Humanities and Social Sciences (IBAD-2017)"da sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Yrd. Doç Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler, İnsan Kaynakları Yönetimi, osmanacar@sdu.edu.tr

³ Süleyman Demirel Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, mhuzeyfeefe7@gmail.com

⁴ Yrd. Doç. Dr., Muğla Üniversitesi, Ortaca Meslek Yüksekokulu, isacelik@mu.edu.tr

Makale Geliş Tarihi :15.05.2017

Makale Kabul Tarihi: 17.05.2017

Skill Management and Labour Turnover Speed Relationship In Human Resources Management: The Case of Isparta

Abstract

Employees and firms, modernized under the fierce competing of the globalizing world, have undergone a radical change in professional life. In order to be successful in this environment, businesses have to follow contemporary management structures and implementations. This is skill management which is one of new developments. Skill management that is the process of recruiting, training, improving and benefitting properly from employees, is an important implementation to reduce labour turnover speed. In this study, turnover speed and skill management relationship of 5 businesses, which were chosen among businesses having 100 and more employees, has been analyzed within qualitative research method. Consequently, it was reached that skill management understanding was not adopted completely due to the reasons such as lack of employees working in the field of human resources management, inadequate labour supply and demand of the city, severance pay, low wages policy and not being institutionalization of business. Accordingly, studies on skill management for reducing labour turnover speed weren't encountered.

Keywords: Skill, Skill Management, Human Resources Management, Development of Human Resources Management, Labour Turnover Speed

GİRİŞ

21. Yüzyıl'da zorlu rekabet şartları altında rekabet avantajı elde etme adına yetenekli, nitelikli çalışanlara sahip olmak önemli bir faktördür. Bunu sağlayacak etkenlerden birisi de firmaların yetenek yönetimi uygulamasıdır. İnsan kaynaklarında, yetenek yönetiminin verimli bir şekilde uygulanması işletmelerin başarısını etkilemektedir. Yapılan bir araştırmada ise 1982 yılında ortalama şirket değerlerinin % 62'si maddi varlıklar, % 38'i maddi olmayan varlıklar şeklinde iken; 2003 yılında yapılan bir araştırmada ise, şirket değerlerinin % 20'si maddi varlıklar, % 80'i maddi olmayan varlıklar şeklindedir (Çırpan, Şen, 2009: 112). Bu nedenle şirket çalışanlarının doğru yetenek yöntemi ile seçilmesi, işe adaptasyonu ve verimlerinin arttırılmasına yönelik uygulamalar yenilikçiliğin ve şirketleri rekabet edebilirliği için en önemli koşuldur.

Gün geçtikçe örgüt içerisindeki insan kaynakları yönetiminin önemi artmaktadır. Örgütün stratejik planlamalarında etkin rol alan insan kaynakları birimi, işin gerekleri ile bağlantılı bir şekilde uzmanlaşma, finansal ve operasyon konularında da kurum içerisinde aktif rol alması gerekmektedir ve bu noktada da yetenek yönetimi devreye girmektedir. İlk aşamada insan kaynağının bulunarak, bu kaynağın doğru yerde istihdam edilmesi sağlanmalı, istihdam edilen çalışanın daha sonra işe adaptasyonu sağlanmalı ve bir sonraki aşamada ise işe adaptasyonu sağlanan bireyin işte uzun süreli çalışabilir duruma gelerek iş tatmini sağlanmalıdır. İstihdam edilen bireyin doğru yetenek yönlendirilmesi süreci sonucunda reorganizasyonu sağlanarak çalışan elde tutulmalıdır.

Bu çalışmada ise, insan kaynakları yönetiminde, yetenek yönetimi ile işgücü devir hızı oranı arasındaki ilişki; Isparta'da yer alan belli başlı sektörlerde ki 100 ve üzeri işgücü çalıştıran 5 firma üzerinde incelenmiştir. İŞ-KUR verilerinden hareketle seçilen firmaların

işe giriş ve çıkışları 1 yıllık süre için çıkarılmış ve iş gücü devir hızı bulunmuştur. İşgücü devir hızı, belirli bir dönemde işyerindeki çalışan sirkülasyonunun orana dönüştürülmesi ile bulunmaktadır. Bu oran işletmenin gelecekteki durumu hakkında önemli bilgilere ulaşmayı sağlamaktadır. İşgücü kritikleri arasındaki önemli bir değerlendirme araçlarından biri de "İşgücü Devir Oranları"dır. Bu noktada işgücü devir hızı ve yetenek yönetimi arasındaki ilişki seçilen firmalar üzerinden araştırılmıştır. Araştırma için seçilen 5 firma ile yapılandırılmış mülakat ile nitel analiz tekniği seçilmiştir. Isparta firmalarının özellikle yetenek yönetimi konusunda ve doğal olarak işgücü devir hızının düşürmenin önemi hakkında farkındalıklarının düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yeterli kurumsallaşamama, firma ölçeklerin küçüklüğü, insan kaynaklarına yönetim anlayışına gereken önemin verilmemesi, aile şirketlerinin değişime kapalı olması, yetenek yönetimi politikalarının uygulanmaması gibi nedenler Isparta firmaları için yetenek yönetimi anlayışı ve işgücü devir hızının düşürmenin önündeki engeller olarak sayılabilir.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Yetenek ve Yetenek Yönetimi

Yetenek Yönetimini anlayabilmek için öncelikle "Yetenek" sözcüğüyle ne kastedildiğini anlamak gerekmektedir. Türk Dil Kurumunun yaptığı tanıma göre yetenek "bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği, kabiliyeti" olarak tanımlanırken; çalışma hayatı açısından ise "yetenek" kavramının ifade ettiği anlam, "işletmenin kadelerinde rol oynayabilecek düzeyde üstün nitelikleri olan, yönetsel ve teknik pozisyonları doldurma potansiyeline sahip geleceği parlak çalışanlar" şeklinde ifade edilebilir (Çırpan ve Sen,2009:110). Yetenek yönetimi günümüzde

mükemmel organizasyonlar oluşturmak için kullanılan kapsamlı ve entegre bir süreç olarak ele alınarak bir konular kümesi değil, bir perspektif veya anlayış olarak tanımlanmıştır (Creelman, 2004: 3). Başka bir ifadeyle yetenek yönetimi işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda, doğru zamanda, doğru yerde, doğru kişilerin doğru uygulamaları yapabilmelerinin sağlanmasıdır. Bunun için gelişebilecek mevcut çalışanların yüksek yetenekli çalışanlarla birleştirilmesi gerekmektedir (Atlı, 2017, Mucha, 2004: 99, <http://www.nhsemployers.org>, 2009). Başarı, kabiliyet, liderlik, pratiklik, yenilikçilik ve zaman kavramlarının bileşiminden oluşan yetenek yönetiminin ilgilenenlere göre tanımlamalarda farklılıklar olduğunu belirtmek gerekmektedir (Doğan, 2008). Bu farklılıkların temelinde, tanımlamaların bir kısmının uygulamacılar, diğerlerinin ise araştırmacılar tarafından yapılması vardır. Çünkü her işletme, kendi özel şartları çerçevesinde yetenek yönetimi ile ilgili farklı uygulamalara gidilebilmektedir. Araştırmacı ve uygulamacıların yaptığı tanımların bazıları şu şekildedir: “Tüm insan kaynakları yönetim süreçlerini, idaresini ve teknolojilerini kapsayan yetenek yönetimi, yetenek optimizasyonudur” (Schweyer, 2004: 38).

Yetenek yönetimi, işletmenin bütün kademelerindeki yöneticiler arasında işbirliği ve iletişimi gerektiren; işgücü planlaması, personel alımı, eğitilmesi, geliştirilmesi, yeteneklerin gözden geçirilmesi, başarı planlaması, performans değerlendirme, sahip olunan yeteneklerin elde tutulması gibi çeşitli aşamaları içeren ve günümüzde birçok işletmenin zorunlu olarak karşısına çıkan bir yaklaşım olarak ele alındığı gibidir (McCauley ve Wakefield, 2006: 4). Şirketin karşılaşacağı zorluklarla baş edebilmesi ve stratejilerini hayata geçirerek hedeflerine ulaşabilmesi için, ihtiyaç duyduğu yetenekler ile sahip olduğu mevcut yetenekleri arasındaki boşluğu sistematik olarak kapatmaya çalışan, merkezinde insan

kaynağının yer aldığı bir yönetim sürecidir” (Çırpan ve Sen, 2009:110). Uygulamacılara ise yetenek yönetimini “bir anlayış etkin yedekleme planlamasında kilit bir bileşen” ve “her kademedeki iş görenlerin en üst düzey potansiyelde çalışmasını sağlama teşebbüsü” olarak tanımlamaktadır (Creelman, 2004:3; Cheloha ve Swain, 2005. 5; Redford, 2005: 20).

Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere, yetenek yönetimi sürecine ilişkin tüm faaliyetlerin, bütün stratejik hedefler göz önünde bulundurularak doğru biçimde yönlendirme yapılması gerekmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin daha etkin bir şekilde kullanılabilmesi adına yetenek yönetiminin önemi gün geçtikçe artmakla birlikte 21. Yüzyıl şirketlerin birbirleri arasında olan yetenek savaşında bir adım önde olabilmek için çok büyük önem arz etmektedir. İnsan kaynaklarının yönetiminin uyguladığı Yetenek Yönetimi politikasının önemi, çalışanlar üzerindeki etkisi bu noktada ortaya çıkmaktadır. 21. Yüzyıl’da İnsan kaynaklarının yönetiminin rolü giderek artmakta ve vasıflı vasıfsız tüm çalışanları küreselleşen Dünya’nın rekabet koşulları altında bir yetenek savaşı içerisine girmektedir. Bu savaştan galip çıkabilmek adına çalışanları doğru bir biçimde yönlendirme, eğitim, geliştirme faaliyetleri İnsan kaynaklarının yönetiminin omuzlarına yüklenen önemli bir yük gibidir. Yetenek Yönetimi büyük firmalarda uygulandığı gibi küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde de uygulanabilir. Yetenek Yönetimi süreci, şirkete bütünsel olarak bakmayı gerektiren ve disiplinli bir şekilde uygulama gerektiren bir çalışmadır. Bu çalışmada arzu edilen sonuçları elde edebilmek için izlenmesi gereken adımın süreci şunlardır:

- Hedeflerin ve Stratejilerin Belirlenmesi
- Önemli Pozisyonların Tespit Edilmesi
- Yetenek Profilinin Çıkartılması
- Potansiyellerin Belirlenmesi
- Yetenek Açığının Analizi

- Gelişim Planlarının Hazırlanması ve
- Adayın Performansının Değerlendirilmesi
- Durum Değerlendirmesi ve Terfi İşlemleri

Bu süreçlerin bir sistem içerisinde takip edilmesi, yetenek yönetimi uygulaması için doğru sonuçlar ortaya koyacaktır (Çırpan, Şen, 2009:113, Kula, Özel, 2014: 350).

1.2. İşgücü Devir Hızı

İşgücü devri, genel bir ifadeyle, “muayyen bir devre zarfında bir işletmenin personel kadrosunda, işçilerin giriş ve çıkış hareketi” olarak ifade edilmektedir” (Kılıç, 2004:66). Farklı bir tanımlamada İş-Kur işgücü devrini şu şekilde tanımlamıştır: “İşçi devri, iş yerinde istifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınma neticesinde çalışanların sayısında meydana gelen değişikliklerdir (Eronat , 2004: 22). İşletmelerin iş görenlerden verimli bir şekilde yararlanmak, iyi eleman bulmak ve işletmede uzun süre kalmalarını sağlamak, işgücü devri yüksek olduğu sürece mümkün olamamaktadır. Bu nedenle işletmelerin işgücü devir hızlarını normal düzeyde tutmaları önerilmektedir (Tütüncü, 2003:146).

İşgücü devir hızı oranı işletmelerin insan kaynakları yönetimi hakkında çok önemli yorumlamalar yapabilmeyi sağlamaktadır. Bu oranların yüksek çıkması şirketlere kısa ve uzun vadede büyük maliyetlere yol açacağını, şirketlerin stratejik planlamalarını kötü yönde etkileyeceği gözlemlenebilir. İnsan kaynakları yönetiminin şirket içerisinde işlerliğini, çalışanların verimliliğini ne yönde etkilediğini, çalışanların iş tatmininin ne düzeyde olduğunu bu oranı ölçümleyerek ulaşabilmek mümkündür. İşgücü devir hızı oranı (turnover) hesaplanması;

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Toplam İşten Ayrılan Personel Sayısı}}{\text{Ortalama Çalışan Sayısı}} * 100$$

$$\text{Ortalama Çalışan Sayısı} = \frac{\text{Aylık Çalışan Sayısı}}{\text{Hesaplamaya Yapılmak İstenen Ay}}$$

Öncelikle belirli bir döneme bağlı ortalama çalışan sayısı bulunur. Örneğin herhangi bir yılın Ocak-Aralık dönemi için bir şirkette Ocak ayında çalışan sayısı 100 ise, Aralık ayın da 140 personelle kapandı diye varsayıldığında vakit; ortalama personel sayısı $(100+140)/2$ yani 120'dir. İşgücü devir oranı için Ocak-Aralık 2015 dönemi içinde toplam işten ayrılan personel sayısı gereklidir. 12 personel işten ayrıldığını varsaydığımızda ise, personel devir oranı $(12/120).100$ yani %10'dur. <http://www.isveyonetim.com/turn-over-nasil-hesaplanir/>, Erişim, 29.03.2017) İşgücü devir hızını azaltmak için, işletmelerin iş görenlerin iş yerinden ayrılma nedenlerini belirlemeleri, iş ortamındaki verimliliği sağlamaları, çalışanlara daha iyi çalışma olanakları yaratmaları gerekmektedir. İşgücü devir hızının azaltılması, hem iş görenler hem de işletmeler açısından ayrı bir önem taşıyacaktır. İşgücü devri aynı zamanda ülke ekonomisi, toplumsal faktörler ve ekonomik karlılığın artırılması yönünden de incelenmesi ve çözümlenmesi gereken bir sorun olarak görülmektedir (Tütüncü, Demir, 2003:147,148).

Verimli bir yönetim için, işgücü devrinin işleyiş şekli, işgücü devrinin olumlu ve olumsuz sonuçları gerekli olacaktır. Ayrıca işgücü devrinin sonuçları ile ilgili dağılan maliyetler, yer değiştiren maliyetler ve eğitim maliyetlerinden de söz edilebilir (Güney, 1994: 17). Dağılan maliyetlere; işsizlik sigortası ve dağılan ödemeler, yer değiştiren maliyetlere; işe giriş mülakatları, iletişim ve yönetim harcamaları, eğitim maliyetlerine de; resmi eğitim programı, görev eğitim harcamaları olarak örnek gösterilebilir (Eronat, 2004:23).

Altchison ve Lefferts'in göre; persone- lin işten ayrılma sıklığının personel devir hızı ile anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş- tür (Erigüç, 1994: 16). Bir personelin işten

ayrılmasının işletmeye maliyeti, ayrılan personel maaşının yaklaşık iki katı şeklinde yansımaktadır. Bu olumsuz etki her sektör için yaklaşık aynı ölçüde geçerlidir (De Conincka, Bachmann; 2005:874). İşgücü devir hızı oranının yüksek olmasının etkilerine bakıldığında ise olumsuz durumlar söz konusudur (Tuna, 2007:47). Bu olumsuzlukların en başında işgücü devir hızı oranının yüksek olması başlıca işçilik giderlerini arttırmaktadır (Giren –çıkan personelin SGK giriş çıkış işlemleri-Kıdem tazminatı vb.). İşten ayrılanların yerine yeni eleman bulmak yeni bir maliyettir ve zaman kaybına neden olur. Yeni personellerin uyum süreci zorlaşır. İş yerlerinde iş kazalarının artmasına neden olabilir. İşten çıkışlarda sözleşmeler işveren tarafından feshedildiyse kıdem tazminatı yükü doğar. Ayrılanların çokluğu diğer çalışan kesim üzerinde işe güvensizlik ve buna bağlı olarak moral bozukluğu yaratır. Sık personel değişiminden ürün kalitesinde de sorunlar ortaya çıkar.

İşgücü devir hızı oranı sektörden sektöre, şirketlerin kurumsallaşma yapısına ve şirketin ölçeğine göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu oran ayrıca İnsan kaynakları tarafından birçok yorumun yapılabilmesi adına önem arz etmektedir. Bu yorumlardan bazıları şunlardır (Tüzüner, 2012);

- Mevcut çalışanların hizmet süreleri
- İşten ayrılanların hizmet süreleri
- Çalışanların işte kalma faktörleri
- Çalışanları elde tutma/kaybetme oranı
- İş birimleri içindeki işten ayrılma oranları
- İşletme içindeki demografik (yaş, cinsiyet, eğitim, pozisyon, performans düzeyi) özelliklere göre
- İşten ayrılma nedenlerinin ortaya çıkması açısından yorumlanabilir.

2. YETENEK YÖNETİMİ UYGULAMASI VE İŞGÜCÜ DEVİR HIZI İLİŞKİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı, Evren ve Örneklemi

Isparta ilinde bulunan firmaların örneklem olabilmesi adına, 57 adet 100 ve üzeri işçi çalıştıran firmalar arasından 5 büyük şirket tespit edilmiştir. 57 adet firmanın bazıları kurumsallıktan tamamen uzak, bazıları alt işveren olduğu için çalışmamıza örnek olabilecek verileri vermekten uzak olduğu için 5 firma ile kısıtlı tutulmuştur. Bu firmaların yıllık işgücü devir hızı oranları hakkında bir analiz yapılmıştır. Bu oranlardan yola çıkarak İnsan kaynaklarında yetenek yönetiminin kurumsallaşmış veya kurumsallaşmakta olan şirketlerde uygulanıp uygulanmadığı araştırılmıştır. Çalışmada firma isimlerinden bahsedilmemiş olup;

Firma 1, Firma 2 şeklinde adlandırılmıştır.

Araştırma yöntemi olarak nitel araştırma yöntemi yarı yapılandırılmış mülakat yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi seçildikten sonra belirlenen araştırma yöntemleri uygulanmış ve daha sonra yorumlanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlara önceden hazırlanan sorular sorulmuş ve cevapları not edilmiştir. Verilen cevapların ortak yanıtlarına bakılmış ve çıkarımlar yapılmıştır. Görüşme sırasında elde edilen veri kaydının doğru tutulması adına kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşmeye katılanlara kayıt cihazı kullanıldığına dair bilgi verilip, görüşme sona erdiğinde istedikleri takdirde, kayıtların bir bölümünün veya tamamının silinebileceği belirtilmiştir. Bu sayede görüşmeye katılan kişilere kötü izlenim uyandırmadan, olumlu bir algı geliştirilmeye çalışılmıştır. Görüşmeler sırasında araştırmaya katılanların huzurlu ve güvende hissedebilmeleri için uygun görüşme alanları oluşturulmuş, görüşmeye katılanların kendilerini rahat ifade edebilmeleri için yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır. Ve görüşmeler yaklaşık 25 dakika sürmüştür.

Tablo 1 :Çalışma İçin Firmalara Sorulan Sorular

Yarı Yapılandırılmış Mülakat Soruları
1-İşletmenizde Yetenek yönetimi uyguluyor musunuz? Yani “işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda doğru çalışanların, doğru zamanda, doğru işlerde ve doğru uygulamaları yapabilmelerinin sağladığınızı” düşünüyor musunuz?
2-Isparta’da yetenek yönetimi uygulamanız önündeki engeller neler? (özellikle insan kaynağı bulma ve işe alım noktasında karşılaşılan engeller)
3- Isparta da işgücü devir hızı fazla mı Eğer fazlaysa fazla olmasının nedenleri nelerdir?
4-Yetenek yönetimi uygulansa işgücü devir hızı düşer mi? (Özellikle Oryantasyon ve hizmetiçi eğitim süreci konusunda neler yapılabilir)
5-Yetenek yönetimi uygulamasının yaygınlaşması ve işgücü devir hızının düşmesi için Isparta genelinde başka neler yapılabilir? (Bu konuda Isparta firmaları reorganizasyon yapabilirler mi)

2.2. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtlılıkları

Isparta ilinde yapılan araştırmaya göre; çeşitli sektörlerden 5 adet firma araştırmaya dâhil edilmiştir. Firmalar Isparta’da en fazla istihdam sağlayan sektörlerden seçilmiş olup; çimento, mermer, tekstil ve orman ürünleri sanayi şirketleri ele alınmıştır. Araştırmanın kısıtları ise, en başta Isparta da 100 ve üzeri işgücü çalıştıran çok fazla firma olmamasıdır. Ayrıca bu firmaların yetenek yönetimi konusunda araştırma yapacak düzeyde kurumsallaşmamış olması, devri hızı noktasında bilgi almak kısıtlar arasında sayılabilir. Ayrıca devir hızını resmi kurumdan almak oldukça önemli bir zorluk teşkil etmiştir.

2.3. Araştırmanın Bulguları

2.3.1 İşletmelere Ait İşgücü Devir Hızına Ait Bulgular

Tablo 2: Seçilen Firmaların İşe Giriş ve Çıkışları

Firmalar	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim
Firma 1 Giriş	0	2	2	0	4	47	46	61	203	37
Firma 1 Çıkış	6	24	22	11	45	26	52	70	72	43
2016										
Firma 2 Giriş	26	1	31	38	16	24	22	14	15	21
Firma 2 Çıkış	15	13	37	25	14	27	20	27	23	26
2016										
Firma 3 Giriş	2	0	5	3	2	11	0	3	7	3
Firma 3 Çıkış	5	5	2	4	2	2	5	2	3	1
2016										
Firma 4 Giriş	1	1	1	1	5	0	6	1	20	46
Firma 4 Çıkış	12	9	11	13	9	5	15	4	15	16
2016										
Firma 5 Giriş	2	0	7	1	0	1	0	6	0	2
Firma 5 Çıkış	2	2	2	2	6	1	1	6	4	2

Kaynak : İşkur-Isparta (01.01.2016-01.11.2016) Arası Verileri Baz Alınmıştır. (Tablo 1)

Bu tabloda araştırmaya konu olan firmaların 2016 yılı içerisinde işçi giriş-çıkışları ele alınmıştır.

Tablo 3 : Seçilen Firmaların Ortalama Personel Sayısı(Ocak-Ekim)

2016 OCAK Toplam Personel	2016 EKİM Toplam Personel	O.P.S.	İşgücü Devir Hızı
446	415	430	86%
823	842	832	27%
427	423	425	7%
441	468	455	23,90%
355	364	360	7,70%

(Tablo 2) Bu tabloda ise ortalama personel sayısı ve yılbaşı ve yılsonu mevcut olan personel sayısı belirtilmiştir.

Tablo 4 : Seçilen Firmaların İşgücü Devir Hızı (Ocak-Ekim)

FİRMALAR	YILLIK İŞGÜCÜ DEVİR HIZI	KASIM 2016 TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI
Firma 1	86%	415
Firma 2	27,20%	842
Firma 3	7,20%	423
Firma 4	23,90%	468
Firma 5	7,70%	364

Kaynak : İşkur-Isparta (01.01.2016-01.11.2016 Arası Verileri Baz Alınmıştır).

En yüksek oran, tekstil sektöründe yer alan firmaya aittir. Bu oranın bu kadar yüksek olmasının sebebi, firmanın yaşamış olduğu maddi sıkıntılar ve tekstil sektöründe personel sirkülasyonun çok olmasından kaynaklıdır. Özellikle firmanın asgari ücret ödemesi nedeniyle iyi bir ücret politikası olmaması ve yine firmanın kıdem tazminatı ödemek istememesi bu devir hızını çok yüksek olmasında en önemli etkenlerdir. Ancak her nedenle olursa olsun yüzde 86'lık oranın makul olduğunu söylemek zordur. Bu firma da yetenek yönetimi bir yana insan kaynakları politikaları işlerliği kaybetmiş durumdadır. Firmanın aylara dönük çalışan giriş-çıkış analizlerine bakıldığında ise çok yüksek düzeyde işçi giriş çıkışı yer almaktadır. Bu giriş çıkışlar esnasında firmaya ekstra bir külfet oluşturması kaçınılmazdır. Ayrıca bu durum firmanın yapmakta olduğu işlerin kalitesinde bir düşüş veya işlerin zamanında teslim edilmemesine yol açma gibi önemli sonuçlara neden olacaktır. İşgücü devir hızının bu kadar yüksek olmasının diğer bir sebebi ise, bir önceki ay işten

çıkan işçilerin tekrar geri dönmesidir. Oran yüksek, fakat bazı noktaları göz ardı etmemek gerekmektedir. Bu sorunların kaynağı olarak firmanın insan kaynakları en baştan politikalarını düzgün bir şekilde uygulayabilseydi, belki firmanın yaşamış olduğu maddi sıkıntılar en aza indirilebilirdi. Firmanın maddi sıkıntılar yaşamasında işçi giriş-çıkışından kaynaklı yapılan SGK harcamaları, kıdem tazminatları vb. şeyler yatmaktadır.

En düşük işgücü devir oranına sahip firmalara bakılırsa Firma 3; Çimento sektöründe Firma 5 Orman ürünleri sektöründe yer almaktadır. Türkiye ortalamasına göre İşgücü devir oranı %10' un altında gerçekleşen firmalar kurumsallaşmasını tamamlamış ve insan kaynaklarında yetenek yönetimi politikalarında belli bir aşama kaydetmiş firmalardan oluşmaktadır.

Belirtilen bu Firma 3 ve Firma 5 'in aylık çalışan sirkülasyonuna bakıldığında, aylık işten ayrılan sayısı bazı aylar 0 diğerlerinde ise 4-5 bandında gerçekleşmiştir. Bu firmaların insan kaynakları, işe alınan

bireyin işte tutulabilmesi adına gerekli eğitim, geliştirme gibi insan kaynakları yönetim anlayışını diğer firmalara göre daha etkin uyguladığı söylenebilir. Bu oranın bu şekilde gerçekleşmesinin diğer çeşitli etkenleri de mevcut olabilir.

Firma 2 ve Firma 4 sektörleri sırasıyla Mermer ve Tekstil sanayidir. Firma 2 Isparta'nın en çok istihdam sağlayan firmalarından bir tanesidir. İstihdam açısından oldukça büyük yapıya sahip olmasına rağmen firmanın insan kaynaklarının yönetiminde önemli problemler olduğu çalışan sirkülasyonundan anlaşılabilmektedir. Firmanın aylara bölünmüş işçi giriş çıkış tablosuna bakıldığında ise oldukça fazla işçi giriş-çıkışı yaşanmıştır.

Genellikle bu sektörde işçi olarak bilinen beden işçileri yer almaktadır. Sektörün çalışma şartlarının zorluğu sebebiyle firma yetenek yönetimini yeterli düzeyde geliştirememiştir, bu nedenle işgücü devir hızı oranı yüksek seviyede yer almıştır. Firma 4'te tekstil sektöründe yer alan firmadır. Diğer Tekstil sektöründe yer alan Firma 1'e göre iyi bir işgücü devir hızı oranına sahiptir. Sektörüne göre iyi bir gerçekleştirme gerçekleştiren Firma 4 yetenek yönetimini gerçekleştirememiştir. Firmanın 2016 Ocak ayından Kasım ayına kadar işten ayrılanlar giderek artış göstermektedir. İşten çıkışlara çözüm bulunamamış, işe yeni girenlerinde adaptasyonu tam olarak sağlanamadığından çıkışların artmasında yeni girenlerin etkisi oldukça fazladır.

2.3.2. Yetenek Yönetimi ve İşgücü Devir Hızı İlişkisine Ait Bulgular

Çalışma için öncelikle işgücü devir hızı incelenen 5 firmanın, insan kaynakları yetkilisi ile görüşülmüştür. Nitel Analiz yöntemi ile yarı-yapılandırılmış mülakat tekniği ile görüşülen kişilerin yetenek yönetimi ve işgücü devir hızına yönelik görüşleri 3 başlık halinde gruplandırılmıştır. Literatürde en çok üzerinde

durulan bu başlıklar (Schweyer, 2004, Çırpan ve Şen, 2009, Çelik, Zaim, 2012);

- İnsan Kaynağı Temin Etme ve İşe Alma
- İş Eğitimi, Oryantasyon ve İşte Tutma
- Yetenek Geliştirilmesi, Performans ve Reorganizasyon Şeklinde.

Tablo 5 : Çalışma İçin Görüşülen Kişi ve Sektörler

FİRMALAR	GÖRÜŞÜLEN KİŞİ	ALANI
Firma 1	İnsan Kaynakları	Tekstil
	Yönetim Sorumlusu	Sektörü
Firma 2	İnsan Kaynakları	Mermer
	Yönetim Müdürü	Sektörü
Firma 3	İnsan Kaynakları	Sanayi
	Yönetim Müdürü	Sektörü
Firma 4	İnsan Kaynakları	Tekstil
	Yönetim Sorumlusu	Sektörü
Firma 5	İnsan Kaynakları	Orman
	Yönetim Müdürü	Ürünleri

Genel olarak firmalar yetenek yönetimi uygulamadıklarını söylemişlerdir. Ama yetenek yönetimi uygulayan firmaların söylemleri ve uygulamaları tam olarak tutarlı değildir. Bu nedenle firmaların yetenek yönetimi ve işgücü devir hızı noktasında farklılıklarının düşük olduğu söylenebilir. Bu sonuca, verdikleri cevapların kafa karıştırıcı ve tam olarak tutarlı olmamasından dolayı ulaşılmıştır. İşgücü devir hızı görece düşük olan firmalar yetenek yönetimi uyguladığını söylese de sadece işe alım sürecindeki görüşme sürecini yetenek yönetimi olarak görmektedir.

2.3.2.1. İnsan Kaynağı Temin Etme ve İşe Alma

Yetenek yönetiminin ilk ve önemli aşaması işgücü temin ve işe alım sürecidir. Bu süreç iyi işlemediği zaman işgücü devir hızı yükselecektir. Çalışmada işgücü devir hızı yüksek olan firmalarda işgücü temin ve işe alım süreçlerinin tam olarak işletilmediği görülmektedir. Bu noktada firma yetkilileri işgücü temin ve işe alım sürecinde özellikle yönetim referanslı kişilerin işe alımı, Isparta piyasasında yeterli işgücü bulamama, Y kuşağı işgücünün zor şartlarda iş yapmaya yatkın olmadığı, ayrıca sıkı çalışma koşullarına ayak duramadığı şeklinde eleştiriler getirmişleridir. Firmalar tam olarak yetenek yönetimi uygulamadıklarını belirtmişlerdir. İşgücü devir hızı yüksek olan bir firma "Yetenek yönetimini uyguladığımız söylenemez çünkü bunu uygulayacak nitelikte elemana sahip değiliz. Bize işi için başvuranlar vardiya nedir onu bile bilmiyor, sanayi kültürü yok. Yeni nesil sabırlı değil, özellikle askerlik öncesi işe aldıklarımız aşırı teknoloji bağımlısı ayrıca organize sanayide olmamız nedeniyle şehre uzağız ve bu nedenle kaliteli eleman buraya gelmek istemiyor. Bu gibi nedenlerle işçi bulma ve seçmede çok zorlanıyoruz" cümleleri ile firmasının durumunu ifade etmiştir. Firmalardan birisi "Tam olarak yetenek yönetimi uyguladığımız söylenemez daha çok işe alımlarda dikkat ediyoruz. Diyelim ki işe aldığımız kişi makine mezunu ama bu eleman kendi bölümünün dışında da başka yerde çalıştırılabilir. Doğru çalışan aldığı eğitime göre belirlenir bunlar belirlenirken de mevcut bakılacak durum is tecrübeleri sertifikadır." şeklinde bir ifadede bulunmuştur..

Bir başka firma "Tabi ki yetenek yönetimi uyguluyoruz. Biz bir eleman alırken, örneğin; eleman seçiminde belki yaptığımız yanlış ama deneyimli ve kabiliyet gördüklerimize eğitimler vererek işe alıyoruz. Aldığımız eleman çok yönlü olmalı buna dikkat ediyoruz. Eğer sıfırdan bir eleman alıyorsak onu aylarca haftada bir gün 2-3 saat hizmet içi eğitimlere ve uygulamalı eğitimlere alıyoruz" cümleleri ile bilgi verirken, özellikle

işgücü devir hızı yüksek olan firma: "Biz asgari ücretli çalıştırdığımız için özellikle vasıfsız işçilerde yetenek yönetimi uygulamıyoruz ama beyaz yakalı noktasında vasıfsız işçilere göre daha farklı bir sistem uygulamaktayız" şeklinde bir ifade kullanmıştır.

Bir firmanın insan kaynakları yönetim yetkilisi "İnsan kaynağı bulmada sıkıntı yaşanıyor. İş başvurusuna gelen kişilerin özgüven eksikliği, kendini iyi ifade edememesi ve iletişim kurmakta zorlanması ve bu gibi nedenler hem bizim açımızdan hem de çalışanlar açısından sorun oluyor" şeklinde ifadelerde bulunurken, başka bir firma yetkilisi "Tamamen kırsal bir kesim olduğu için alanında tecrübeli personel bulamıyoruz. Deneyimsiz personel daha ağırlıklı bir şehirdeyiz. O yüzden ilk önce daha profesyonel insanları alıp onların altına tecrübe sahibi kazanmak isteyenleri seçip, ilerletmek istiyoruz. Bu süreçte ister istemez başarının daha uzaklaştığını zaman süreci olarak daha yayıldığını görüyoruz. Bu da elbette bir dezavantaj şehir için." İfadesi ile görüşlerini bildirmiştir. Bunu yanında bir firma yetkilisi "İş başvurusuna gelen kişilerle samimi bir görüşme içerisinde bulunuruz. Herkesin bulunduğu yeteneğine göre iş dağılımı yapıyoruz. Yani kısacası insan kaynaklarında iş başvurusuna gelen kişilerin CV sine ve niteliklerine göre onlara uygun olan işe yerleştiriyoruz". Şeklinde bir ifade kullanarak, yetenek yönetimini işe alım sürecinde uyguladıklarını belirtmiştir.

2.3.2.2. İş Eğitimi, Oryantasyon ve İşte Tutma

İkinci aşama olarak işbaşı eğitimi ve hizmet içi eğitim noktasında özellikle işgücü devir hızı yüksek olan firmaların zayıf oldukları gözlemlenmiştir. Aslında firmalar yetenek yönetim ve işgücü devir hızı konusunda bilgi sahibi olsa da nasıl çözeceği konusunda farkındalık sahibi değildirler. Bir firma yetkilisi "İlk bakmamız gereken işletmede personellerin giriş çıkışlarıdır. Burada cevap bulunması gereken asıl soru giriş çıkışların şirketi nasıl etkilediği sorusudur. Giriş çıkışlar fazla ise devir hızı

fazladır. Mesela Isparta için buna sebep olan faktörlerden birisi mevsimsel işlerin tercih edilmesi-
dir. Çalışan çalıştığı işyerini benimsememekte-
dir. Ücret farklılıklarından dolayı iş değiştirmeleri
nedenler işgücü devir hızına neden olmakta-
dır.” ifadeleri ile bilgilendirmede bulunmuştur.
Özellikle mevsimsel işten ayrılmalarda noktasın-
da bir firma yetkilisi “Isparta malum elma üretim
merkezi olması nedeniyle elma hasadı zamanında
işçiler o dönemde izin istiyor veya girdi çıktı yapı-
yor ya da izin alamayınca işten çıkıyor özellikle
Ağustos Eylül aylarında özellikler çıkışlar çok olu-
yor” şeklinde belirtmiştir. İşte tut-
ma konusunda bir firmanın yetkilisi “İŞKUR
üzerinden elemen alıyoruz para süre bitince çıkmak
istiyor ya da randıman alamıyoruz” şeklinde du-
rumu önemini ifade etmiştir. İŞKUR’un işbaşı
eğitimi gibi programlarından faydalanarak işe
giriş çıkışlarından bahsetmesi özellikle bu
kurum üzerinden işe girin çıkanları işgücü
devir hızını etkilediği de çalışma sonucunda
ortaya çıkmıştır.

Firmalar özellikle eğitim maliyetlerin-
den kaçmak için deneyimli personeli işe alma
yoluna başvurmuşlardır. Bu noktada bir firma
“İşgücü devir hızının fazla olmasının en büyük
etkeni deneyimsiz personel. İşgücü devir hızımızın
zamanla azalacağına inanıyoruz. Deneyimli perso-
nel sayımız daha fazla bu nedenle işlerimiz daha da
rayında gidiyor” şeklinde bir açıklama yapmış-
tır. Eğitimi maliyet olarak gördükleri ve hiz-
met içi eğitime çok yatırım yapmadıkları için
işgücü devir hızının yüksek olmasında eğiti-
min konusuna yatırım yapmamanın da katkısı
çalışma sonucunda ulaşılan bir sonuçtur.

Buna karşı oryantasyon ve hizmet içi
eğitim konusunda aktif olan bir firma yetkili-
si “Oryantasyon süreci konusu her insan her işi
uzun yıllar yapmak zorunda değil çünkü özel sek-
törde çalışıyoruz. Özel sektörde de insanların de-
vamı aynı işi yapması aynı devlet dairelerinde
olduğu gibi işte dikkatsizlik, verimsizlik, enerjinin
azalmasından dolayı oryantasyon yaparak hem
insanların yeni birimlerde yetiştirmek, yeni mes-
lekler edindirmek ve daha verimli olmalarını

sağlamak konusunda avantajlı olabilir” şeklinde
ifade ettiği bakış açısı önem arz etmektedir.

2.3.2.3. Yetenek Geliştirilmesi, Performans ve Reorganizasyon

Üçüncü olarak yetenek yönlendirme-
si, reorganizasyon ve performans konusunda
firmalar incelenmiş ancak bu konuda firma-
lardan net dönüşler alınamamıştır. Aslında
firmaların insan kaynakları yönetim yetkilileri
yetenek yönetimi ve mevcut sorunların düzel-
tilmesi için adımlar atmak adına bir ta-
kım girişimlerde bulunmak istemektedirler,
fakat bazı yapısal sorun ile karşılaştıklarını
belirtmişlerdir. Özellikle firma yönetiminin bu
konulara çok sıcak bakmaması, ücret politika-
sının değişimi konusunda adım atamamaları,
işe alımlarda daha objektif bir kriter konulamaması gibi birçok neden
saymışlardır. Bu konuda bir firmanın insan
kaynakları yönetim yetkilisi “İşgücü devir hı-
zımız düşüktür. Sektörden kaynaklanan sorunlar
bizim işletmemize olumsuz yönde etkiliyor. Bu
sorunun nedeni insan kaynaklarının yetersizliğin-
den kaynaklanıyor. İşe alınan yakın çevredeki in-
sanların torpille ile işe alınması ve yeteneklerine
bakılmadan alınmasından kaynaklanıyor” ifade-
sinde bulunurken, bir başka firma yetkili-
si :“Yetenek yönetiminin önünde engeller var tabi.
Her kurum keşke daha özerk olsa tamam bunlar özel
ama özel ve özerk kavramlarını biliyorsunuz.
Özerklik olmuyor siyaset araya giriyor. Referans
olunuyor ve hak etmeyenler işe giriyor. Bu da Is-
parta’nın değil tüm Türkiye’nin zaten bence ayıbı-
dır. Yaşanan tablo bu yani”. İfadeleri
ile bilgilendirmede bulunmuştur.

Isparta’da yetenek yönetiminin yapıl-
ması için gerekli olan çalışmalar neler olabile-
ceği sorulduğunda ise; özellikle üniversitenin,
Sanayi ve Ticaret Odasının, İş-Kur gibi kuru-
luşların öncülük yaparak bu sistemin oturtula-
bileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca çalışanların
iş tatmininin artırılması, ücret seviyeleri ve

sosyal imkânlarının artırılması başta gelirken, işe bağlılık ve aidiyet duygusunun artırılması için çalışmalar yapılması gerektiği noktasında ortak sonuçlar üzerinde durulmuştur. Bir firma yetkilisi “Gerek halk eğitimleri kursları, turizm, yaşam boyu eğitim merkezleri, işverenlere ve işe ihtiyacı olan kişilere mesleki eğitim dersleri verilmeli. İŞKUR da mesleki eğitim dersleri verilmesi gerekir. Çevremize bu tür eğitimler verilirse kişileri çabuk tecrübe kazanabilirler. Bu eğitimler sonucunda da işletmelerde iş gücü devir hızı düşer” ifadesi ile düşüncelerini belirtmiştir. Başka bir firma yetkilisi “Isparta olarak düşündüğümüzde daha fazla istihdam oluşturan merkezlerin açılması, mesleki kursların artması ve sabırla sebat ederek iş verelerin dayanma gücünün olması gerekir. Ayrıca ücretler konusunda düzenlemeler yapılmalı bizim uyguladığımız ücret politikası ile işçilerin işten çıkmalarını engellemek pek mümkün değildir ” cümleleri ile ifade etmiştir.

3. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yetenek yönetimi son zamanlarda önemli bir trend yada insan kaynakları yönetiminin geldiği çok önemli yeni bir boyut olarak iki farklı noktada görülebilen bir yaklaşımdır. Tüm dünyada hızla popülerliği artarken ülkemizde de son zamanlarda daha çok araştırma konusu olmaya başlamıştır. 21. Yüzyıl’ın sert rekabet koşulları altında şirketler yetenek yönetimi kavramını ön plana çıkartarak bünyelerindeki insan kaynağına gerekli önemi vermeye başlamışlardır. Gerek ulusal alanda, gerekse uluslararası alanda zorlu rekabet koşulları altında varlıklarını sürdürmeye ve kârlılıklarını artırmak için çalışan işletmelerin karşılaştıkları en önemli eksikliklerin başında; yetenekli çalışana sahip olmak ve çalışanların işletmeye bağlılıklarını arttıramamak yer almaktadır. Teknolojik yeniliklerin artışı ve bilgiye ulaşılabilirliğin kolaylaşmasıyla günümüz dünyasında çalışanların eğitim seviyesi yükselmiş, vasıf kazanmışlar ve kariyer basamaklarına bakış açıları

değişmiştir. İşverenlerin ve insan kaynakları yetkililerinin bunları göz önünde bulundurarak kalifiyeli çalışanları uzun süreli istihdam etmeleri gerekmektedir. Bu nedenlerle yetenek yönetimi önemini her geçen gün arttırmaktadır.

Isparta üzerinde yapılan bu çalışmada işgücü devir hızı ve yetenek yönetimi anlayışı konusunda firmaların farkındalıklarının oldukça düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Daha da önemlisi firmaların yetenek yönetimi bir yana, personel yönetimi anlayışından insan kaynakları yönetimi bakış açısına geçtikleri tam olarak söylemek mümkün değildir. Ayrıca yetenek yönetimi işgücü devir hızı ilişkisinden önce kurumsallaşma, kıdem tazminatı, Y kuşağı çalışan yapısı gibi çok daha temel problemlerin olduğu ortaya çıkmıştır. Yetenek yönetimi anlayışının olmaması ve özellikle mavi yakalılarda işgücü devir hızının yüksek olmasında Isparta’da kurumsallaşan yeterli firma olmaması, gelişmiş bir işgücü piyasası olmaması, firmaların birçoğunun asgari ücret politikası uygulaması, firmaların aile şirketi olması nedeniyle yeniliklere çok açık olmaması, üniversitenin gerekli işlevi sağlayamaması, Isparta’nın çok gelişmiş bir sanayi ve ticaret hayatının bulunmaması ve Isparta’da mevcut olan mavi yakalı işgücünün yetenek yönetimine yabancı olması gibi nedenleri sıralanabilir.

KAYNAKÇA

ATLI D, İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeni Vizyonu Yetenek Yönetimi, Abaküs Yayınları, 2017.

CREELMAN, D., September), “Return on investment in talent management: Measures you can put to work right now”, Human Capital Institute, 2121 K Street, N.W., Suite 800, Washington, DC 20037 USA. 2004.

CHELOHA, R.; SWAIN, J. “Talent Management System Key To Effective Suc-

- cession Planning", Canadian HR Reporter, 18(17), pp.5-7,2005.
- ÇIRPAN, H. ve SEN, A.**, "İşletmelerde Yenilikçiliği Gelistirmede Etkili Bir Araç: Yetenek Yönetimi", Çerçeve Dergisi, MÜSIAD, Eylül, s.110-116, 2009. (<http://www.nhsemployers.org>, 2009)
- ÇELİK, M., ZAİM A.** Yetenek Yönetimi Yaklaşımı, İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi Yıl: 10 Sayı: 20, s.33-38, Güz 2011
- DOĞAN S.**, "İnsan kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yönetimi", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Adana, ss.145-162008
- DECONINCK, J. ve BACHMANN, D.** An Analysis Of Turnover Among Retail Buyers, Journal of Business Research, (58): 874- 882, 2005. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296304000049>, 30.05.2017
- ERGÜN ERONAT, Z.**, İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör olarak İletişim; KOBİ'lerde Ampirik Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. 2004
- KULA, O., ÖZEL, M., A.**, Yetenek Yönetiminde Kariyer Yönlendirme Süreci, http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/kitaplar/2.imd_Bildiri_Kitabi.pdf, Erişim, 29.03.2017
- MCCAULEY, C.; WAKEFIELD, M.** , "Talent Management in the 21st Century: Help Your Company Find, Develop And Keep its Strongest Workers", The Journal For Quality & Participation, Winter, 29(4), pp.4-7. 2006.
- MUCHA, T. R.**, "The Art And Science of Talent Management", Organization Development Journal, Winter, 22 (4), pp.96-100, 2004.
- REDFORD, K.**, "Shedding light on talent tactics", Personnel Today, September, pp.20-22. 2005.
- SCHWEYER, A.**, "Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning" 2004.
- TUNA, M.**, "Personel Devir Oranı Analizi: Ankara'da Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 18, Sayı 1, Bahar: 45- 52, 2007.
- TÜTÜNCÜ, Ö. ve DEMİR, M.** , "Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 2, İzmir, 2003.
- TÜZÜNER, L.** İnsan Kaynakları Yönetiminde Ölçme ve Değerlendirme, Beta Yayınları, 2. Baskı, 2012.
- Elektronik Adresten Yararlanılan Kaynaklar:**
<http://www.ttefdergi.gazi.edu.tr/makaleler/2010/Sayi1/68-97.pdf>
<http://melike-iky.blogspot.com.tr/2011/02/insan-kaynaklar-yonetiminin-tarihcesi.html>
www.burokongresi.bmyo.edu.tr
http://www.ticaret.edu.tr/uploads/yayin/fen20_dosyalar/33-38.pdf
<http://www.isveyonetim.com/turn-over-nasil-hesaplanir/>

Postmodern Kùltürlerde Biçimsel Olmayan Alt Kùltür Oluşumları ve Yönetim İlişkilerini Etkileme Gücü

Şeyma Gün EROĞLU¹
gun_eroglu@hotmail.com

Öz

İş örgütleri, belirli mal ve hizmet üretmek için kurulurlar. İş örgütlerinin, planlama aşamasından başlayarak, ürünlerin nihai tüketiciye ulaşınca kadar geçen her aşamasına ilişkin iş ve görevler, “insanlar” aracılığıyla gerçekleşir.

İş örgütlerinde çalışanlar, işlerin görülmesi esnasındaki karşılıklı faaliyetleri, duygu ve düşünceleri bağlamında birbirleriyle karşılıklı bir etkileşim içerisinde bulunurlar. Örgütlerde çalışanların karşılıklı etkileşim süreci sonucunda, biçimsel çalışma grupları yanında, çeşitli amaç ve hedefler doğrultusunda biçimsel olmayan gruplar halinde de örgütlenmeler meydana gelir.

Küreselleşme süreciyle beraber büyük bir çeşitlenme gösteren postmodern kùltür, iş örgütlerinde istihdam edilen insanların çalışma ortamındaki ilişkilerden doğan biçimsel olmayan gruplar yanında, makro-sosyolojik yapının üretmiş olduğu çeşitli alt kùltür oluşumlarının örgütlerdeki uzantısı olan biçimsel olmayan grupların doğuşunu da hızlandırmıştır. Bu çalışmada, örgütlerdeki biçimsel olmayan gruplar incelenecektir.

Anahtar Kavramlar: Postmodern Kùltür, Biçimsel Olmayan Alt Kùltür Oluşumları, Yönetim İlişkileri

Informal Subculture Formations in Postmodern Culture and The Impact of Management Relationships

Abstract

Business organizations are founded to produce certain goods and services. Jobs and tasks related to each stage of business organizations -from planning to the reaching of products to final consumer- are carried out through "people".

Employees in business organizations interact with one another in the context of their mutual activities, feelings and thoughts during their work. As a result of the mutual interaction process of employees in organizations, informal groups emerge in line with various purposes and targets besides the formal working groups.

In addition to informal groups arising from the relationships of employees in organizations, the postmodern culture, which has witnessed a great diversification with the globalization process, has accelerated the emergence of informal groups in organizations, which are extensions of various subcultural formations shaped by macro-sociological structures. In this study, informal groups in organization are researched.

Keywords: Postmodern Culture, Informal Sub-culture Formations, Management Relationships

¹ Yrd. Doç. Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, gun_eroglu@hotmail.com
Makale Geliş Tarihi 03.05.2017: Makale Kabul Tarihi: 06.05.2017

1.GİRİŞ: SOSYAL GRUP DAVRANIŞLARI VE ALT KÜLTÜR OLUŞUMLARI

Bireylerin, doğalarında var olan doğal güdülere ilave olarak, içinde doğdukları ve büyüdüğü toplumsal yapı içerisinde yaşayarak öğrendikleri sosyalleşme ve kültürleşme süreçlerine bağlı olarak, “insanlaştıkları” ve birer sosyal varlık haline geldikleri görülmüştür. Diğer canlı türlerinin, ister tek başlarına, isterse toplu halde yaşasınlar, doğuştan getirdikleri temel davranış kalıplarına yeni eklemeler yapma imkanı yoktur. İnsan dışı varlıkların öğrenme süreci, tamamen kendi genetik yapılarında zaten var olan davranış özelliklerinin, türlerinin biyolojik takvimlerine bağlı olarak sınırlı ve kısıtlı davranış rezervlerine eklenmesidir. İnsan türü ise esas itibarıyla sahip olduğu genetik davranış şifrelerine ilave olarak, içinde bulunduğu sosyal ve kültürel çevre tarafından şekillenir (Eroğlu, 2015,18-19). Aslında insan türü, hayatı bireysel olarak sürdürmeye yetecek refleksler ve içgüdülerle donatılmamıştır. Bu açıdan bakıldığında, insan türünün neslini devam ettirmesi çeşitli toplumsal yapılar içinde bireylerarası davranış etkileşimleri gerçekleştirmelerine bağlıdır (Özakpınar, 2009: 19). Bir kişinin, bir şekilde içinde yer aldığı sosyal ve kültürel çevrenin bütün öğelerinin tamamını öğrenmesi ve içselleştirilmesi, elbette mümkün değildir. Her bir kişi, aile çevresinin sosyal ve kültürel imkanları, kendi öğrenme yetenek ve kapasitesi, öğrenmeye dair irade ve motivasyon düzeyi, sosyalleşme ve kültürleşme süreçlerinin etkili sosyal mekanizmaları olarak yararlandığı okul çevresinin niteliği ile eğitim ve öğrenme süreçlerini tamamlayan kişilerin gelecekte elde etmeyi ümit ettikleri sosyal ve ekonomik hayatta dair beklentilerin derecesi ölçüsünde sosyalleşir ve kültürleşir. Bu çerçevede, her bir kişinin içinde yaşadığı yakın ya da uzak kültür çevresinden etkilenme düzeyleri, nicelik ve

nitelikleri, başta bu kıstaslar olmak üzere birçok değişken tarafından tayin edilmektedir. Aslına bakılırsa bireyler, belirli bir sosyal ve kültürel çevreden etkilendikleri kültür elemanlarının düzeyi, niceliği ve niteliği ölçüsünde “insanlaşma” sürecini tamamlarlar.

Toplumsal bütünleşme, bir toplumu meydana getiren çok sayıdaki bireylerin ve çeşitli alt grupların sistematik bir toplamı olarak görülür. Böyle bir bütünlük içerisinde hiç kuşkusuz benzerlikler ve ortak paydalar yanında, birçok farklılıklar da mevcuttur. Her sosyal sistem, kendi içinde çok sayıda alt sosyal gruplara sahiptir. Bütün bireyler, toplumun diğer üyelerinin tamamıyla aynı derecede ve düzeyde ilişki içerisinde olamaz. Sosyal sisteme dahil olan bireylerin, bir şekilde diğer kişilerle kurdukları bağın niceliği ve niteliği, o kişilerin birbirleriyle olan alt grup oluşumlarını tayin eder. Buna göre, bazı alt sosyal gruplar içerisinde yer alan bireylerin ilişkileri, bunların birbirlerine göre daha fazla benzerliklerini veya ortak yönlerini temsil eder. Buna karşılık, insanların içerisinde yer aldıkları diğer bazı alt sosyal gruplardaki bireylerin, birbirlerine göre nispeten benzerliklerinin az, farklılıklarının ise daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumda, sosyal yapının her aşamadaki grup olgusunda, benzerlikler ve farklılıklar, paradoksal olarak zıt kutuplar gibi görünse de, sosyal bütünlüğün sinerjik karakteri sonucunda bu zıtlık, sistemi inşa eden bir işbölümü ve işbirliği düzeni yaratılmasında çok önemli bir katkı sağlar. Söz gelimi, insanlar tıpa tıp birbirinin aynı olsaydı, muhtemeldir ki bireyler arası ilişkiler, karıncalar ve arılarinki kadar sınırlı olurdu. Eğer insanlar, birbirlerinden tamamen farklı olsalardı, o zamanda iki insanı bir araya getirecek hiçbir sebep olmazdı. Bu anlamda, herhangi bir toplumda, her birey bir şey arar ve bir şey verir (Maciver ve Page, 1969: 11-13). Bu yüzden de, bireyler temel de birbirlerinden farklı olmasalardı, işbirliği ve karşılıklı dayanışmaya bağlı toplumsal gelişmenin ve ilerlemenin gerçekleşmesi mümkün olmazdı.

İnsanların, sosyalleşme ve kültürleşme süreçlerinde, normal şartlarda ilk karşılaştıkları ve iç içe oldukları, zamanlarının önemli bir kısmını etkileşerek geçirdikleri gruplara “birincil gruplar” denilmektedir. Birincil gruplar, başta aile ve dostluk grupları olmak üzere, grubu oluşturan bireylerin derin duygusal bağları tarafından şekillendirilen davranışların yoğun olarak yaşandığı ve bu yüzden de yüz yüze etkileşimlerin çok belirleyici olduğu gruplardır. Buna karşılık, “ikincil gruplar”, birbirleriyle daha az samimi ve çoğunlukla geçici ilişkiler nedeniyle yüz yüze etkileşimlerin sınırlı ve kısıtlı kaldığı gruplardır. Mesela, büyük bir okulda sınıf arkadaşlığı, mesleki kuruluş ve birlikteki üyelikler gibi ilişki ve etkileşimlerin yoğunluğunun nispeten düşük olduğu gruplardır (Persell, 1984: 152-153). Her toplum, kendi içerisinde barındırdığı, her biri birlikte yaşama azmi ve iradesini muhafaza eden çok sayıdaki alt sosyal toplulukların kültürel bütünlüğünden meydana gelmektedir. Bu sosyal bütünlük, aslında soyut ve kavramsal bir bütünlüktür. Gerçekte, her toplumun üyeleri, genel ve egemen kültür sisteminin çatısı altında hayatlarını sürdürürlerken, toplum içindeki bazı kişilerle olan sürekli ve karşılıklı etkileşimlerden dolayı kendi alt gruplarına özgü bir yaşam tarzı oluştururlar. Genel kültür çatısı altında, diğer kişi ve alt gruplara göre kendilerine özgü farklı davranış kalıpları oluşturan bu alt sosyal ve kültürel topluluklara “alt kültür oluşumları” denilmektedir (Eroğlu, 2015, 157).

Bir “alt kültür oluşumunun” alâmeti, bireyin hayatının büyük bir kısmını bunun içerisinde yaşaması ve karşılıklı etkileşim yoluyla bilgi, duygu ve düşünce benzeşmesine bağlı olarak tutum ve davranışların da ortak bir paydada buluşmasıdır. Alt kültür oluşumlarının temel esasları ise belirli bir “mekan” algısı içerisindeki sürekli sosyal ilişkiler ve karşılıklı etkileşim ile zaruri olarak kendilerine özgü bir topluluk karakteri verebilecek “kültürel bir kardeşlik duygusudur” (Maciver ve

Page, 1969: 14-16). Buradan çıkarılacak en önemli hüküm, alt kültür oluşumlarının, bu tür alt sosyal ve kültürel topluluklara mensubiyet hissedilen kişiler için tıpkı kendi öz aileleri gibi birincil grup olma işlevi görmesidir. Bazı durumlarda, aidiyet ve mensubiyet hissedilen alt kültür oluşumlarına duyulan bağlılık, kişilerin kendi öz aileleriyle olan ilişkilerinin yerine bile geçebilmektedir.

Bireylerin, sosyal ve kültürel hayatlarının inşasında, hiç kuşkusuz öncelikle ve çoğunlukla birincil gruplarla olan etkileşiminin etkisi daha kuvvetli olmakla beraber, bunlardan doğacak eksikliği ve boşluğu da ikincil gruplarla gerçekleştirilen etkileşimler doldurmaktadır. Ancak, belirli bir toplumsal yapı içerisinde rekabet edebilmek veya en azından çoğunluğun yaşantısına uyum sağlayabilmek için her kişinin, birincil gruplar tarafından gerektiği kadar sosyalleşme ve kültürleşme sürecinin tamamlanması gerekmektedir. Bunun sağlanamaması durumunda, ikincil grupların varlığı ve işlevselliği daha fazla devreye girmek suretiyle birincil grupların yerine ikame edilmektedir. Çünkü insan hayatı, tıpkı atmosfer gibi boşluk kabul etmez. Söz gelimi, birincil grup olarak aile tarafından bireye kazandırılması beklenen sosyal ve kültürel davranışların birey tarafından içselleştirilmesi sağlanamazsa, ortaya çıkan boşluk, bireyin hayatının önemli bir kısmını oluşturan ikincil gruplar tarafından doldurulacaktır.

2. MODERNİTENİN KALINTISI OLARAK POSTMODERNLEŞME

Modernizm, aydınlanma felsefesi ve pozitivist düşünce ile ilgili temel ilke ve paradigmaların, çeşitli yönetim mekanizmaları aracılığıyla ile toplumsal hayata uyarlanması sonrasında, toplumların bir taraftan rasyonel ve bireysel bir temele oturtulmasını sağlarken; başka bir taraftan da geleneksel yapının “irasyonel” uzantısı olan kurum ve alışkanlıkları biraz da otoriter yöntemlerle düzeltmeyi ön

gören bir dünya görüşüdür. Moderniteyi, kendi tarihsel arka planlarından ve medeniyet tasavvurlarından çıkartan toplumlardaki yeni bilgi ve eğitim sistemleri, önceki toplumsal yapının kurum ve davranış kalıplarının ahenk- li ve uyumlu bir şekilde değiştirme konusunda fazla bir zorlanma yaşamamıştır. Batı toplum- larında, toplam nüfus içerisinde belirli ve sınır- lı sayıdaki marjinal topluluklar (eğitimsiz ve uyumsuz gençlik gettoları, çeşitli göçmen ve mülteci grupları ve yeniliklere ayak uydura- mayan bir kısım inanç temelli alt kültür grup- ları vb.g.), sadece modernist dünya görüşünün dışında kalmıştır. Buna karşılık, modernizmi esas alan değişim programları uygulayan Batı dışı toplumların hemen hepsinde toplam nü- fusun büyük bir kısmı, bu modernist değişim- lerin dışında kalmıştır. Modernizmin girdiği her toplumda, bu ilke ve kurallara uyum gös- teren birey ve gruplardan, “rasyonel düşün- ceye” dayalı “bireysel hayat tarzına” geçebi- lenler modernleşirken; bu ilke ve kurallara yeterince uyum gösteremeyen insan ve grup davranışlarında ise postmodernist bir kargaşa ve bunalım yaşanmıştır. Postmodernist dünya görüşü, “her şey mubahtır” veya “ne olsa uyar” anlayışı ile “iyi-kötü” gibi iki kutuplu karşıtlıklar arasında bir seçim yapma gereği olmadığını savunur (Rosenau, 2004: 170-171). Böylece postmodernizm, modernleşmeye uyum sağlayamayan birey ve grupların dav- ranışlarındaki uyumsuzluğu ve tutarsızlığı, onların davranış tercihleri gibi kabullenilmesi gerektiğini ileri sürer.

Aslında modernizm, toplumdaki kişi- leri sıradan insanlar olmak yerine, onların “rasyonel düşünceye” dayalı birer “bireyler” haline getirilmesi projesidir. Postmodernite ise modernitenin başarılı olamaması sonucunda, geleneksel kurallardan ve bağlardan yaşanan kopuş sonrasında, çeşitli grup ve alt kültür oluşumlarında yer alan kişilerdeki daha önceki bastırılmış bütün duygu ve eğilimlerin ser- bestçe yaşanmasıyla ilgili yeni yaşam biçimi- dir. Postmodern kültür, bu yaşam biçimiyle

rasyonel karar verme süreci ile sorun çözme kapasitesini zaafa uğratmaktadır. Böylece, bu kültürde aylak grupların boş zaman geçirme ile işsiz-güçsüz kişilerin keyif ve eğlenme kap- samındaki davranışları, kişilere oldukça fazla kurlsız davranış malzemesi vermektedir. Bu bağlamda, postmodern kültürler ile ortaya çıkan bu kurlsız ve ilkesiz davranışlar yaygın- lık kazanmakta, modern bireysel tavır ve ha- reketler ise sınırlı kalmakta böylece kişilerin eylem ve davranışlarını çoğunlukla güçlü baş- ka bir gruba yaslandırma ihtiyaçları yüksek olmaktadır. Oysa küreselleşme sürecine bağlı olarak, yönetim ilişkilerindeki bireysel rekabe- tin ve gücün artırılması için bireysel anlamdaki güç kaynaklarına daha fazla gereksinim du- yulmaktadır. Günümüz şartlarında genelde insanların, özelde çalışma hayatındaki iş gö- renlerin bireysel anlamda güçlerini artırmaları ve kendilerinden beklenen etkinlik ve görevle- ri istenildiği ölçüde yapabilmeleri, büyük öl- çüde daha fazla yetenek, bilgi ve beceri ile hukuki ve ahlaki bir takım değerlerle donan- mış olmalarına bağlıdır. Ancak, postmodern kültür, insanları bu donanımdan yoksun bı- rakmaktadır.

Küreselleşme öncesindeki dönemde, modern toplum yapısının özünü teşkil eden “rasyonelleşme” ve “bireyselleşme” nitelikle- rini kazanamamış toplumlarda, kişilerin bü- yük ölçüde kendi bireysel güçlerine ve rasyo- nel düşüncelerine dayalı bir hayat yaşayama- maları, onların ister istemez bir takım alt kül- tür topluluklarına sığınmalarına yol açmakta- dır. Geçen yüzyıl içinde Türk toplumsal yapı- sında psiko-sosyal anlamda yeterince “ulus- laşma” gerçekleşmediği için bazı alt kültür oluşumlarına olan bağlılık derecesi, modern toplumlara göre daha yüksek düzeyde gerçek- leşmektedir. Modernleşme konusunda başarılı olamamış ve gevşek bir toplumsal dokuya sahip olan toplumlardaki postmodern gelişme- ler, modernleşme sürecinin “uluslaşma” proje- sine yeterince uyum sağlayamayan ve kendile- rine özgü bir yaşam biçimi kurmak suretiyle

toplumsal alt katmanlarda gizlenen alt kültür alanlarının gizlenmekten vazgeçerek açığa çıkmalarının ve daha görünür olmalarının önünü açmıştır. Postmodernleşme sürecine bağlı olarak, hayatın her alanında kendilerini ifade etme ve temsil edilme taleplerini yükselten bu çeşitli alt kültür oluşumlarındaki kişiler, çalıştıkları örgütlerde biçimsel olmayan bir grup olma düzeyine gelerek, kendi varlıklarını iş ve çalışma hayatına da yansıtabilme imkanı bulmuşlardır.

3. YARIM KALAN KİŞİLİKLER VE BİÇİMSEL OLMAYAN ALT KÜLTÜR OLUŞUMLARI

Batı toplumlarının davranış modeli, modernleşme sürecinin büyük ölçüde tamamlanmış olmasından kaynaklanan kültür ve medeniyet algılarının kültürel bir sonucu olarak, büyük ölçüde “rasyonellik” ve “bireysellik” dünya görüşüne dayanmaktadır. Modernleşmeye yönelik yenilik ve reformlara rağmen, kültür ve medeniyet tasavvurunda daha önceden çok belirgin bir “rasyonellik” ve “bireysellik” davranış kodu bulunmayan hemen bütün Batı dışı toplumlarda, beklenen hız, kapsam ve nitelikte “rasyonellik” ve “bireysellik” mantığına uygun “kişilik” hamlesi yapılamamıştır. Batı medeniyet çevresinin temeli olan modernlik, geleneksel toplumlarda yeterince anlaşılammış ve kendine özgü insan felsefesi aslına uygun biçimde sindirilememiştir. Ancak, modernliğin itelediği yeni düşünceler ve anlayışlar, geleneksel düşünce ve anlayışlarda belirli bir travma yaratmak suretiyle o davranış üzerinden başka toplumsal ilişkilere zemin hazırlayabilmektedir (Shayegan, 1991: 10-11). Bu yüzden, Batı dışı toplumlarda, aradan kiminde bir yüzyıl, kiminde de yarım bir yüzyıl geçmiş olsa bile, Batı kültür ve medeniyet çerçevesine uygun düşecek tarzda “bireysel kişilik tamamlanması” alanında fazla bir gelişme meydana gelememiştir.

Batı dışı ve Doğu kültürlerinde, artık geleneksel kültürel özellikler bulunmamaktadır. Bunların toplumsal dokuları ve ekolojileri, modernliğin art arda gelen tahribatına maruz kalmıştır. Modernliğin sıkıştırması ve itmesiyle geleneksel konumunu kaybeden geleneksel davranış kalıpları, modernliğin “rasyonel düşünceye” dayalı bireysellik niteliğini de kazanamayınca, dini simgeler ile örf ve âdetler görüntüsü altında olanca gücüyle “kolektif bilinç altına” sığınmaya yönelmiştir (Shayegan, 2013: 46-47). Modernleşme sürecinin arkasında yatan büyük tarihsel olayları yaşamayan Batı dışı ve Doğu toplumlarının, makro-sosyolojik anlamda yaşadıkları kültürel melezleşmenin, adeta bir tür iz düşümü gibi, kendi alt kültür oluşumlarında da yaşandığı görülmektedir. Bu bağlamda, modernleşme çabaları içerisinde çok yoğun bir şekilde kültür değişmelerine maruz kalmış olup köyden kente doğru büyük nüfus hareketliliğinin yaşandığı toplumlarda, sosyolojik olarak kentli kimliği özümseme anlamında sorun yaşamakta olan birçok insan, kendi “melez kültür” bileşenlerin en yakın “alt kültür oluşumlarına” dahil olma eğilimine sahiptir.

Geleneksel- muhafazakâr kültür dokusuna sahip olan çok sayıdaki köy ve kır kökenli nüfus, Türkiye’nin kentleşme sürecinin başlangıcında, yeni gelmiş oldukları kentlerde “hemşerilik” olgusu üzerinden alt kültür alanları oluşturdular. Yerleşik ve kurumsallaşmış kent kültürüne uyum sağlayamayan “yeni kentli” kişiler, modern kentleşmenin icaplarına uyma konusunda zorlandıkça, “hemşerilik” alt kültürü ile yetinmeyerek zaman içerisinde belirli dünya görüşü (dini anlayış, etnik kimlik, siyasi ve ideolojik eğilim vb.g.) etrafında kümelenmeye başladılar. Böylece, toplumun genel kültür sistemi kapsamında, kendilerini daha etkili hissedebilecekleri çeşitli “alt kültür oluşumlarına” dahil olmakla bir anlamda kendilerine mahsus bir yaşam biçimi oluşturdular. Modernleşme sürecini tamamlayamayan, başka bir tanımlama ile postmodern toplumlarda

ise kişilerin “rasyonellik” ve “bireysellik” nitelikleri yeterince tamamlanamadığı için çoğunlukla insanlar, yarım kalmış “kişiliklerini”, benzer davranışsal özelliklere sahip olan çeşitli biçimsel olmayan alt kültür oluşumlarına eklemleyerek, bunlar içerisinde kendilerine bir kişilik bulma çabası içerisinde girmektedirler.

4. ÖRGÜTLERDEKİ YENİ GÜÇ DENGELERİ VE BİÇİMSEL OLMAYAN ALT KÜLTÜR OLUŞUMLARININ DAYANIŞMASI

Toplumsal hayat içerisinde, herhangi bir kişinin veya geniş bir kesimin, en kolay tercih ettiği ve yapageldiği davranışlar, kişilerin kendilerinin veya başka kişilerin daha önceden defalarca tekrarlamış oldukları etkinlikleridir. Buna karşılık, herhangi bir bireyin en zor karar verebileceği davranışlar ise sonucu hakkında çok önemli belirsizliklerin ve risklerin olduğu faaliyetlerdir. Kitle kültürü veya postmodern kültür ortamında yetişmiş ve yaşamakta olan kişiler, normal şartlarda kendi yetenek, bilgi ve iradeleri kapsamında tayin edecekleri davranışları bile kültürel çevresine uydurmak suretiyle, davranışlarının sorumluluğundan kaçmaya çalışmaktadırlar. İnsanların, kendi inisiyatiflerinde olmasına rağmen, sorumluktan kaçmak amacıyla tavır ve davranışlarını illa da belirli bir kolektif gruba uydurma tercihleri, onları bir anlamda “düşünmek” ve “akletmek” zahmetinden kurtarsa da, bazı küçük çıkarlar aracılığıyla pekiştirilmiş bu kolaycılık, derin bir minnet duygusunun doğmasına psikolojik zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, kolektif gruba uydurulan bu tavır ve davranışların akıl ve vicdan ölçülerine aykırılığı durumunda ise o kişilerde belirli bir suçluluk duygusu doğmaktadır. Böyle bir minnet ve suçluluk duygusu sarmalı ise kişilerin aidiyet hissettikleri kolektif gruba veya alt kültür oluşumlarına sürekli biat etme gibi bir davranış bağımlılığına yol açmaktadır.

“Biçimsel olmayan gruplar” (informel gruplar) olgusu, bilimsel anlamda ilk defa Hawthorne Araştırmalarıyla kavramsallaştırılarak yönetim ve organizasyon literatürüne sokulmuştur. Belirli amaçları başka insanlar aracılığıyla gerçekleştirme süreçleri olarak kurulan her biçimsel (formel) örgütte, iş görenlerin biçimsel olarak yapılandırılmış grup yapısının ve davranış kalıplarının dışında, zaman içerisinde karşılıklı faaliyetler, duygu ve düşüncelerin karşılıklı etkileşimiyle kendilerine özgü, biçimsel olmayan bir gruplanma da meydana gelmektedir. Biçimsel olmayan gruplar, aynı iş örgütünde çalışanların önceden herhangi bir planlama ya da atama olmaksızın, kişilerin örgüt dışı veya örgüt içi çeşitli yakınlık ve ortak davranış eğilimleri üzerinden gerçekleşen bir gruplaşma olgusudur. Örgütlerdeki biçimsel olmayan gruplar, herhangi bir biçimsel müdahale ve yönlendirme olmadan, tamamen kendiliğinden oluşan birliktelikler ve kümelenmelerdir (Koçel, 2011: 600). Örgütlerdeki iş görenler, çalışmalarını esnasında, birbirlerine yakın bir düzen içinde bulundukları vakit, kendi konum ve çıkarlarını korumak amacıyla psiko-sosyal ihtiyaçlarını başka insanlar aracılığıyla karşılamak üzere kendine benzeyen insanlarla ilişki içerisinde olmaya özen gösterirler. Örgütlerdeki biçimsel olmayan grupları meydana getiren kişilerin, birbirleriyle olan karşılıklı faaliyet ve duyguları ile karşılıklı etkileşim sürecine bağlı olarak, içinde yer aldıkları biçimsel örgütün ilke ve kurallarının dışında kendi grup standartlarına göre yeni normlar oluşturma eğilimi içine girdikleri görülmektedir (Dereli, 1976: 80-81).

İş ve çalışma örgütlerinde oluşan biçimsel olmayan gruplar, örgütlerin biçimsel ve görünür taraflarının arka planında, varlıkları çoğunlukla bilinmekle birlikte, çoğu zaman açıktan görünür olmayan biçimsel olmayan alt kültür oluşumlarıdır. Bu biçimsel olmayan grupların, içinde bulundukları ana örgütün temel amaçları doğrultusunda ve aynı yönde yapılandıkları gibi, tam tersi bir yönde alt

amaçlara sahip olmaları veya ana örgütün amaçları karşısında kayıtsız ve duyarsız olarak ortaya çıkmaları da mümkündür (Dereli, 1976: 81). Hiç kuşkusuz, içinde bulundukları ana örgütün ana amaçları doğrultusunda yapılanmış olan biçimsel olmayan gruplar, o örgütler için çok ciddi bir yedek enerji ve güç kaynağı sayılır. Bu tür yapılanmalarda, ana örgütün biçimsel kurallarının ve liderinin belki de yeterince etkili olmadığı durumlarda, biçimsel olmayan grupların kendi içindeki kurallar ve liderlik daha etkili sonuçlar verebilmektedir. Ancak, ana örgütün temel amaçlarının tam aksi yönde yapılanmış olan biçimsel olmayan gruplar, o örgütler için son derece yıkıcı ve bozucu etkilere sahip olabilmektedir. Kültürel kişilik olarak yeterlilik ve yetkinlik ölçütlerine ulaşmış ve rasyonel düşünceye dayalı bireylerden meydana gelen biçimsel olmayan gruplar, çoğunlukla içinde bulundukları biçimsel ana örgütün temel amaçları doğrultusunda hareket etmektedirler. Bu bağlamda, bireysel karar verme ve bu doğrultuda hareket etme sürecini meydana getiren davranış örneklerinin en iyi ortaya çıktığı kültürler olarak modern Batı toplumlarındaki örgütlerde bir şekilde var olan biçimsel olmayan gruplar, çoğunlukla örgütsel sistemin biçimsel boyutları ile uyum içerisinde olmak suretiyle hem kendilerinin hem de mensubu oldukları ana örgüt lehine hareket etmektedirler.

Buna karşılık, Doğu ve diğer Batı dışı toplumların tamamına yakın bir kısmı, henüz rasyonel düşünme ve bireyselleşme aşamasına ulaşamamış toplumlar olarak, büyük ölçüde bireysellikten uzaktırlar. Bunlar, ya “bireyselliğin” yarım kalarak gerçekleştiği çarpık bir “bencillik” ya da “bireyselliğin” kitle kültürü içinde erimiş olduğu yoğun bir sıradanlık özelliklerine sahiptirler. Gelişmekte olan toplumlarda, genelde “uluslaşamama” ve özelde “bireyselleşememe” durumuna ilave olarak, önceki zamanlardan devrıldıkları geleneksel genel kültür sistemlerinde bir de yeni postmodern bölünmüşlük ve parçalanmışlık hali

yaşanmaktadır. Postmodern kültürün, iş örgütlerindeki biçimsel olmayan grupların oluşumunu hızlandırması sonucunda, bu tür biçimsel olmayan alt kültürlerin, ana örgütün amaçlarına çoğunlukla aykırı bir şekilde yapılması ve faaliyette bulunması ihtimali artmaktadır. Bu yüzden, özellikle katma değeri yüksek ekonomik faaliyetler ile vasıf düzeyi yüksek iş görenlerin çalıştırılmasının zorunlu olduğu iş örgütlerindeki biçimsel olmayan grupların, başka bir deyişle biçimsel olmayan alt kültür oluşumlarının mensubu olan kişilerin, örgüt içerisinde “Titanik’in” batmasına neden olan “buzdağı parçaları” gibi tehlikeli olabileceği her zaman göz önüne alınmalıdır.

5. TÜRKİYE’DEKİ İŞ HAYATINDA BİÇİMSEL OLMAYAN ALT KÜLTÜR OLUŞUMLARI

Geert Hofstede’in milli kültür-işletme kültürü ilişkisini inceleyen araştırmasından geliştirilen bir çalışmada, iş hayatıyla ilgili olarak Türk toplum yapısında en fazla etkili olan kültür özellikleri; hiyerarşik ve otoriter bir ast-üst ilişkisi, geleceğe dair riske girmekten çekinme ve belirsizlikten kaçınma duygusu, kolektif değerlerin bireysel değerlere göre daha güçlü olması ve dişil özelliklerin eril özelliklerden daha baskın olması şeklinde ifade edilmiştir (Erdem, 1996: 140-144). Bu yüzden, Türk toplum yapısının mevcut kültürel şartlarında, bireysel ve sivil inisiyatife dayalı örgütlenme ve kendiliğinden harekete geçme tecrübesinin zayıflığı, risk derecesi yüksek etkinliklere tek başına katılmada isteksizlik bulguları çok yaygın özellikler olarak dikkat çekmektedir. Bu durumda, mevcut iş ve örgüt kültürü kapsamında, büyük ölçüde “bireysel”, “rasyonel” ve “bağımsız” hareket etme kabiliyeti sınırlı gözüken işgörenler, belki de “katma değeri düşük” ve “standart” mal ve hizmetler üretilbilirler. Fakat kişilikleri yeterince tamamlanamadığı için illa da kendilerini biçimsel olmayan bir alt kültür oluşumuna dahil

olmaya zorunlu hisseden kişilerin, “stratejik gerektiren görevlerle yönetim” kapsamındaki iş ve görevler, “katma değeri yüksek” mal ve hizmetlerin üretimi ile yenilik ve yaratıcılık ilgili alanlarda çalıştırılması, küresel ölçekte rekabet etme şansını, büyük ölçüde ortadan kaldıracak bir durumdur.

Türk toplum yapısındaki kişi ve gruplarda, “bireyselleşme” ve “rasyonelleşme” yetersizliğine bağlı olarak yaygın bir biçimde “biçimsel olmayan alt kültür oluşumları”na mensubiyet olgusu, uzun bir süredir varlığı bilinen “her şeyi devletten bekleme” alışkanlığı ile birleşince, sonuç olarak Türklere kendiliğinden harekete geçememek ve inisiyatif alamamak şeklinde bir çekingenliğe yol açmaktadır (Eroğlu vd., 2013: 395-403). Birçok yönden birbirlerine benzeyen “biçimsel olmayan alt kültür oluşumları” mensuplarının, çağdaş yönetim tarzlarından birisi olarak “takım yönetimi” için uygun ve elverişli iş görümler olma durumları da, oldukça tartışmalı bir konudur. “Takım yönetimi” için en uygun ve elverişli insan kaynağı, görevin mahiyeti gereği, birbirlerini tamamlayacak nitelikte, ama her biri farklı alanlarda uzmanlaşmış rasyonel düşünebilme yeteneğine sahip bireyler olması gerekmektedir. Ayrıca, “takım yönetimi”, çoğunlukla biçimsel bir örgüt unsuru olarak görülmektedir (Koçel, 2011: 601). Bu durumda, günümüz şartlarında, “biçimsel olmayan alt kültür oluşumları” mensuplarının varlığı, gelecekte toplumların rekabete dayalı “iş örgütleri” ve “kurumlar” aracılığıyla var olma çabalarıyla son derece çelişkili ve tutarsız bir hâldir.

Biçimsel olmayan alt kültür oluşumlarının, sosyolojik olarak birincil gruplar çerçevesindeki aile ilişkilerinde görülebileceği kadar, çeşitli zorluklar ve sorunlar karşısında bir kardeşlik psikolojisi içerisinde yardımlaşma ve dayanışma bilincine sahip olan ikincil gruplarda da gözlenmektedir. Bu çerçevede, çeşitli biçimsel olmayan alt kültür oluşumları içerisinde yer alan kişilerin, birbirleriyle olan

ilişkilerinde çok dikkat çeken, “saygı”, “hürmet”, “fedakârlık”, “sadakat”, “hayranlık”, “dayanışma” gibi nitelikleri, sadece kendi “grup içindeki” çıkar ilişkilerinde geçerli olup, “grup dışı” ilişkiler için bu tür üstün nitelikler derhal geçerliliğini kaybetmektedir. Türklerin uzak tarihlerindeki önemli vasıflarından “saygı”, “hürmet”, “fedakârlık”, “sadakat”, “hayranlık”, “dayanışma” gibi gelenekler, Türk-İslâm medeniyetinin aslî öğelerinden olup, bu davranış yönelimleri, sadece dar ve yakın bir çevreye özgü olmayıp, bütün insan, doğa ve canlılara yönelik evrensel değerlerdir. Hızlı ve kapsamlı kültür değişimleri ile modernizm uygulamasının başarısızlığından kaynaklanan postmodernleşme süreciyle birlikte, bu kavram ve değerlerin toplum hayatındaki yeri büyük ölçüde buharlaştı. Postmodern kültür, bir taraftan modernitenin değerleri olan “rasyonellik” yerine “kurnazlığı”, “bireysellik” yerine “bencilliği” ikame ederken; öte taraftan da geleneksel değerlerin içini de boşaltarak bu kavramlarla ilgili yoğun bir “iki yüzlülük sendromu” ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda, Türkiye’deki iş hayatında ve çalışma örgütlerinde gözlemlenen biçimsel olmayan alt kültür oluşumlarına mensup kişilerin kişiliklerinin iki ayrı yönü mevcuttur. Birisi, kendi “grup içi” ilişkilerine yönelik iken, ötekisi “grup dışı” ilişkilere yöneliktir. Bu ikili değer yargısı, tam olarak da postmodern parçalanmışlık hâliyle örtüşmektedir.

6. SONUÇ: TOPLUMSAL VE ÖRGÜTSEL SÜREÇLERDE BİÇİMSEL OLMAYAN ALT KÜLTÜR OLUŞUMLARINI YÖNETMEK

Günümüzde, gelişmiş toplumlar ile onların başarılı örgütleriyle rekabet edebilmenin ve toplumsal refah düzeyini artırmanın en önemli aracı, ülkedeki her tür kurum ve kuruluşun rekabet gücünün yükseltilmesidir. Her tür kurum ve kuruluş ile iş örgütlerinin rekabet gücünün yükseltilmesinde nihai çözüm, bu

iş örgütlerinde istihdam edilen iş görenlerin veya insan kaynağının, yerine getirmekle sorumlu ve yükümlü oldukları iş ve görevlerini, bilinçli ve etkili bir şekilde tamamlamalarıdır. Ancak modernleşme başarısını, yeterince gösterememiş olan toplumlardaki iş örgütlerinde çalışanların önemli bir kısmı, postmodern kültürün etkisiyle kendilerinden beklenen “rasyonellik” ve “bireysellik” tecrübelerine yeterince sahip değillerdir.

Modernleşme sürecini tamamlayarak, içinde yaşadıkları toplumsal süreçlerin rekabet ilişkilerine, “rasyonel bireyler” olarak kendi yetenek, bilgi ve becerileri ile katılan insanlar, belirli bir mesleki formasyona sahiptirler. Türkiye’de, modern kent kültürlerine ve değerlerine sahip olan sınırlı sayıda bulunan bir kısım bireylerin, içinde yer aldıkları örgütlerdeki tepe yönetiminden orta kademe yöneticiliğine kadar birçok pozisyonda, rasyonel düşünceye dayalı olarak bireysel irade ve hareket kabiliyetlerini kullandıkları bilinmektedir. Buna karşılık, toplumun genelde modern hayat tarzının “rasyonelleşme” ve “bireyselleşme” gibi temel davranış rollerini özümsemelerine ket vuran postmodern kişiliklere sahip olmaları, çalışma hayatında yer alan kişilerin büyük ölçüde bireysel irade ve hareket kabiliyetlerini kullanmalarını engellemektedir. Bu anlamda, postmodern kültürün etkisi altındaki postmodern kişilikler, bireysel irade ve hareket kabiliyetlerini yeterince kullanacak davranış donanımlarından yoksun olmaları nedeniyle kendi karar verme ve tercihte bulunma inisiyatiflerini, en yakın hissettikleri veya güven duydukları alt kültür oluşumlarının kolektif eğilimlerine teslim etmektedirler. Vatandaş oldukları ülkenin toplumsal ideal ve hedefleri ile içinde yer aldıkları örgütlerin amaçları ve beklentileri karşısında duyarsız kalan biçimsel olmayan alt kültür gruplarının mensupları, toplumsal ve örgütsel kaynaklar bakımından sadece “etkisiz elemanlar” olarak değil, toplumsal ve örgütsel sistem açısından aynı zamanda son derece “yıkıcı” etkilere de sahip olabilmektedir.

Türk modernleşme ve “uluslaşma” sürecinin başarısız olması sonrasında meydana gelen postmodern kültür tarzı, Türk sosyal yapısında farklı değerler sistemine ve yaşam tarzı tercihlerine sahip olan çeşitli alt kültür oluşumlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çağdaş dünyanın çok hızlı ve kapsamlı rekabet şartlarında, her toplumda bütün insanların potansiyel yeteneklerinin (bedensel, zihinsel ve duygusal), nitelikli bilgilerinin (bilimsel, felsefe, estetik ve ahlak bilgileri) ve kişilik özelliklerinin (dürüstlük, çalışkanlık, paylaşımcılık, katılımcılık vb.g.), bir şekilde toplumsal kalkınma ve gelişme süreçlerine katılması gerekiyor. Modernleşme sürecinin tamamlanmamış olması ile toplum nüfusunun büyük bir kısmının postmodern yaşam tarzıyla çok farklı gerekçe ve sebeplere bağlı olarak çok çeşitli alt kültür oluşumlarına dahil olmaları, onların yeteneklerinin işlenmesi, nitelikli bilgi düzeylerinin yükseltilmesi ve kişilik niteliklerinin iyileştirilmesi konusunda özel eğitim programları uygulamayı gerektirmektedir. Böylece, genelde toplumsal olarak, özelde örgütsel olarak, bu biçimsel olmayan alt kültür grupları üzerinden, bu insanların katma değer yaratma kapasiteleri de geliştirilmiş olacaktır.

Gelişmiş Batı toplumlarının, dünyanın diğer toplumları üzerindeki ekonomik, siyasi, askeri ve kültürel mahiyetteki baskı ve tahakkümleri, her geçen gün biraz daha fazla hissedilmektedir. O zaman, Doğu ve diğer Batı dışı toplumlarının bu yeni dünya düzeninde alabilecekleri en etkili tedbirlerden birisi, yoğun bir şekilde “bireysellik” ve “rasyonellik” temelli girişimcilik faaliyetlerini çoğaltmalarıdır. İkinci tedbir ise, mevcut iş örgütlerinde çalışan iş görenlerin “bireysellik” ve “rasyonellik” temelli davranış niteliklerinin yükseltilmesine hız vermektir.

KAYNAKÇA

- DERELİ, T.** (1976). Organizasyonlarda Davranış, Birinci Cilt, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayın No:371, İstanbul
- ERDEM F.** (1996). İşletme Kültürü, Friedrich-Naumann Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi, Ankara.
- EROĞLU, F.** (2015). Davranış Bilimleri, 14. Basım, Beta Yayınları:3269, İstanbul
- EROĞLU F., Koç M., Eroğlu Ş. G.** (2013). "Eğitim Yoluyla Girişimcilik Olgusunun Yükseltilmesi ve Bir Araştırma", 4. Uluslararası Girişimcilik Kongresi, 02-04 Mayıs 2012, ss: 395-403, Manisa.
- KOÇEL, T.** (2011). İşletme Yöneticiliği, 13. Baskı, Beta Yayın No:2551, İstanbul
- MACİVER R. M., Page, C. H.** (1969). Cemiyet I, (Çev. Amiran Kurtkan), 1000 Temel Eser, Devlet Kitapları, İstanbul.
- ÖZAKPINAR, Y.** (2009). Bir Medeniyet Teorisi Kültür ve Medeniyete Yeni Bir Bakış, 3. Baskı, Ötüken Yayın No: 437, İstanbul.
- PERSELL C.H.** (1984). Understanding Society, An Introduction to Sociology, Harper and Row, Publishers, New York.
- ROSENAU, P. M.** (2004). Postmodernizm ve Toplum Bilimleri (Çev. Tuncay Birkan), Bilim ve Sanat, İkinci Basım, Ankara
- SHAYEGAN, D.** (1991). Yaralı Bilinç, Geleneksel Toplumlarda Kültürel Şizofreni, (Çev. Haldun Bayrı), Metis Yayınları, İstanbul
- SHAYEGAN, D.** (2013). Melez Bilinç, (Çev. Haldun Bayrı), Metis Yayınları, İstanbul

Neo-Conizm'in Dehşetengiz "Gıda Emperyalizmi": PL 480 (ABD'nin Toplamları İçten Çürütme Stratejisi) -Genetiği Değiştirilmiş Organizmalar Neyin Habercisi?-

Mesut MEZKİT*
mesutmezkit@gmail.com

İsa Çelik**
isacelik@mu.edu.tr

Öz

Hiç düşündük mü acaba, kalp krizinden ölümlerin niçin arttığını, insanların hastane kuyruklarında hayatlarını neden kaybettiğini? Nasıl olup da asırlardır dünyaya hükmetmiş bir milletin çocuklarının düşünmekten aciz hale geldiğini? Niçin maddi çürümüşlüğüne manevi çöküşe yol açtığını? Milletimizin hastalıkların pençesinde kıvrınmasını? Bunlara nelerin yol açtığını? Müslüman-Türk milletini sağlıklı beslenmekten alıkoyan gücün ne olduğunu? Düşünme kabiliyetini kaybettirip ruh hastalıklarının gün geçtikçe artmasına sebep olan etkenleri? Batı toplumlarında görülmeyen; ancak ülkemizde fazlasıyla mevcut hastalıkların ana kaynağını? Türk milletini deneme/uygulama sahasına çeviren zihniyetin asıl amacını? Genetiği Değiştirilmiş Organizmalar (GDO)'ın ikinci bir aşama olup olmadığını? GDO'lar ile PL 480 arasında doğrudan bir bağlantı bulunup bulunmadığını? Nasıl bir sömürgeleştirme planlandığını?

Anahtar kelimeler: PL 480, Genetiği Değiştirilmiş Organizmalar, GDO, ABD'nin Toplamları İçten Çürütme/Çökertme Stratejisi, neo-conizm, gıda emperyalizmi,

Dreadful Food Imperialism Of Neo-Conism PL 480 (The strategy of USA to corrupt societies) -What means GMO (Genetically modified organism)?-

Abstract

Have we ever thought why heart attacks are increasing nowadays, why people die in hospital queues? How children of an empire that ruled all world for centuries became unable to think? Why material corruption caused moral descent? Why our people suffer from illnesses so much? What are the reasons for these situations? What prevented Muslim Turks from eating a well balanced diet? What are the reasons that prevent our people think and the reasons in the increase of mental disorders? What is the cause of the illnesses in our country while these illnesses do not exist in Western societies? What is the main reason that made Turkish people guinea pig? Are genetically modified organisms (GMO) the second step? Is there a direct link between GMO and PL 480? How an exploitation is planned?

Keywords: neo-conism, food imperialism, genetically modified organisms GMO, GMO and PL 480, USA to corrupt societies: PL 480

* Yazar, Yeni Fikir Stratejik Araştırmaları Merkezi (Yeni Fikir SAM) Başkanı, mesutmezkit@gmail.com

** Yrd. Doç Dr., Muğla Sıtkı Koçman Ün. Ortaca MYO, Öğretim üyesi, isacelik@mu.edu.tr

Makale Geliş Tarihi: 10.04.2017

Makale Kabul Tarihi: 20.04.2017

1.GİRİŞ:

Hiç düşündük mü acaba, kalp krizinden ölümlerin niçin arttığını, insanların hastane kuyruklarında hayatlarını neden kaybettiğini? Nasıl olup da asırlardır dünyaya hükmetmiş bir milletin çocuklarının düşünmekten aciz hale geldiğini? Niçin maddi çürümüşlüğüne manevi çöküşe yol açtığını? Milletimizin hastalıkların pençesinde kıvrınmasını? Bunlara nelerin yol açtığını? Müslüman-Türk milletini sağlıklı beslenmekten alıkoyan gücün ne olduğunu? Düşünme kabiliyetini kaybettirip ruh hastalıklarının gün geçtikçe artmasına sebep olan etkenleri? Batı toplumlarında görülmeyen; ancak ülkemizde fazlasıyla mevcut hastalıkların ana kaynağını? Türk milletini deneme/uygulama sahasına çeviren zihniyetin asıl amacını? Genetiği Değiştirilmiş Organizmalar (GDO)'ın ikinci bir aşama olup olmadığını? GDO'lar ile PL 480 arasında doğrudan bir bağlantı bulunup bulunmadığını? Nasıl bir sömürgeleştirme planlandığını?

Yukarıdaki soruların cevaplarına hiç kafa yorduk mu? Bunları kendimize sorarak aklı selim ile düşünebildik mi? Yoksa komplo teorileri safsatalarıyla kafamızı kuma mı gömdük/gömüyoruz? GDO'nun ülkemiz ile ilgisi nedir? Nasıl bir illiyet (nedensellik) bağının bulunduğunu açıklayalım.

Bu sorular birçoklarına komplocu bir yaklaşım gibi gelebilir. Emperyalistlerin (Yahudi-Hristiyan Uygurlığı/Siyonist-Haçlı Felsefi) bu kadarını da yapabileceklerini bazıları anlamayabilir. Ancak, Türk milletini başlarına tekrar bela (!) olarak görmek istemeyen sömürgeci uygarlıklar; insanlığa huzur ve güven getiren bir medeniyetin ayağa kalkmasını istemediklerinden asırlardır planlar hazırlamışlar, bunları uygulamaya geçmişlerdir. Birçoklarını vurdumduymazlığımızdan, bananeciliğimizden başarmışlardır. Halen gerçekleşenlerin Emperyalizm'le ilişkisi bulunduğu düşüncesine komplo fikri ile yaklaşan

insanlarımızın varlığı maalesef bizi bu hallere düşürmüştür.

2. ABD'NİN TOPLUMLARI İÇTEN ÇÜRÜTME/ÇÖKERTME STRATEJİSİ: PL 480

Sizlere 43 yıl evvel hazırlanan (1966), çeşitli vesilelerle kamuoyundan gizlenen bir raporu sunmak istiyorum: **ABD'nin Toplamları İçten Çürütme/Çökertme Stratejisi: PL 480** Raporun tam metni aşağıdaki gibidir:

"... II. Dünya Savaşı'nı izleyen süreç içerisinde ihtiyacını aşan miktarda buğday, pirinç, pamuk yağı ve soya yağı üretmekte olan Amerika, bu ürünleri satmak ve üretim fazlaları için kendine sağlam ve devamlı pazarlar hazırlarken, politik emniyetini de güçlendirmek için bilinçsiz ve kolayca yola getirelebilecek toplumlar arıyordu. Türkiye ilk bakışta bu toplumlardan biri olmakla beraber, hızlı kalkınma arzusu ve politik çatışmaların hazırladığı uygun ortam içinde bulunduğundan operasyona uygun bir ülke olarak seçilmiştir.

1950'den sonra başlayan çeşitli yardımlar arasında parasız, çok düşük fiyatlarla ve Türk Lirası karşılığı sağlanan yiyecek maddeleri de önemli bir yer almışlardır. Zamanın hükümetleri '**Bedava sirke baldan tatlıdır**' anlayışı ve açık sözlülüğü (!) içinde bu yiyecekleri yurdumuza sokmuşlar ve politik güç kazanmak için halkı bol yiyecek ve daha ucuza beslemenin pratik bir çare olacağını düşünmüşlerdir. 1950'den günümüze kadar PL480 programları gereğince yurdumuza sağlanan veya başka teşekküllerce paralı veya parasız olarak emperyalist amaçlarla verilen yiyeceklerin çeşitleri ile bunların ekonomik ve toplumsal bünyemiz üzerinde meydana getirdiği yıkım şu şekilde özetlenebilir

a) Emperyalistler (ki başta ABD) Türk halkının tıpkı Hindistan halkı gibi bol miktarda **et, süt ve yumurta ile balık tüketimlerini**

arzu etmemektedirler. Çünkü Türk toplumu çok et ve sütle beslendiği tarihi devirlerde dünyaya hükmetmiş, kalıtıma dayalı nitelikleri üstün bir toplumdur. Eyerleri altında pastırma taşıyarak bunlarla beslenen Cengiz Han atlıları kımız içtikleri, yoğurt ve kefir kullandıkları devirlerde fütuhattan fütuhata koşmuş ve eski tarihçiler bu insanları süt ile beslenenler anlamında 'Laktofagus'lar olarak isimlendirmişlerdir. Türk halkının aynı kalıplara göre beslenmesinin entelektüel gücü etkileyerek aynı neticenin ortaya çıkmasına sebep olacağını bilen ABD, halkımızı bol miktarda tahıl ve az miktarda et, süt ve yumurta ile balığın sağlanabileceği bir düzene iteklemek için, öncelikle memleket hayvancılığının gelişmesini engellemek ve hatta baltalamak gerektiğini düşünmüşler ve bu planı uygulamaya koymuşlardır.

Et ve Balık Kurumu faaliyete geçtiği sıralarda bu kurumun yurt hayvancılığını kalmaklıklarından ziyadesiyle korkanlar, işin başına işten anlamayanların getirilmesine ve bunu sağlamak için hükümetlere tavsiyelerde bulunmaya bilhassa dikkat etmişlerdir. Et ve Balık Kurumu kurulalı beri genel müdürlüğüne, Ticaret Yüksek Okulu Mezunu, mühendis, avukat, asker, kaymakam formasyonlu insanlar getirilmiş ve bunlar AID teşkilatı veya bu teşkilatça sağlanan uzmanların etkileri altında çalıştırılmıştır.

Hayvancılığımızın kalkınmaya yüz tuttuğu 1950-1960 yılları arasında Türkiye'ye çok ucuz fiyatla **süt tozu** verilmiş ve tavukçuluğun yere serilmesi için **donmuş tavuklar ile hindi ve koyun ile sığır eti** yollanmıştır. Et ve Balık Kurumu idarecilerinin politikacılara yaranmak için Türkiye'deki maliyet fiyatlarının altında fiyatlarla satışa arz ettikleri bu yiyecek maddeleri, mahalli üretimi zararlı bir iş sahası haline getirmiş, ellerinde yurda ithal edilmiş cins süt ve et hayvanları bulunan kişiler ile teşekküller Ticaret ve Tarım Bakanlıklarına yaptıkları müracaatlardan olumlu sonuçlar alamayınca hayvanlarını mezhabaya

sevk etmişler ve elde ettikleri para ile turistler için otel, lokanta, meyhane açmaya veya Spor-Toto ve benzeri şans oyunlarından medet ummaya başlamışlardır.

Bu baltalama hareketi tamamlandıktan sonra Amerika bize verdiği et ve süt tozunu kesmiş, bunun üzerine (piyasada sağılacak ve kesecek hayvan son derece azaldığı için) et ve süt fiyatları birden halkın alım gücü seviyesinin çok üzerine çıkmış, Türk halkı et ve süt yerine yavan ekmekle beslenme yolunu tutmuştur."

ABD'nin Türk toplumunu içten çürütmek için uyguladığı stratejiyi deşifre eden 1967 tarihli rapordan başka bir bölüm:

b) Entelektüel gücünün gelişmemesi ve sağlığının düzene girmemesi için et yeme-
mesi arzulanan Türk toplumunun çok tahıl ile beslenmesi ve fakat bu tahılın da Türkiye'de üretilmeyerek Amerika'nın üretim fazlalarından sağlanması ABD emperyalistlerince arzu edildiğinden, et operasyonu ile aynı zamanda tahıl oyununa girilmiştir. 1953-1954 yılları arasında tahıl üretiminin meteorolojik şartlar dolayısıyla düşük kalmasından faydalanan dostlarımız(!) bize çok ucuz fiyatla ve Türk Lirası karşılığında tahıl vermeyi teklif etmişler, zamanın idarecileri bu insancıl ve gözleri yaşırtan teklifi bir kadirşinaslık olarak kabul-
nup, tahıl ithal etmişlerdir. Karşılığı Türk Lirası olarak Merkez Bankası'na yatırılan bu tahıllar, Amerika'nın Türkiye'deki harcamalarını finanse etmek için işe yaramış ve dolar tasarrufunu mümkün hale getirmişti.

O tarihlerde hükümet edenler, çok ucuz fiyatla ve Türk Lirası karşılığı satın aldıkları bu buğdaylarla halkın ihtiyaçlarını karşı-larlarken; bir taraftan da buğday ihraç etmeye ve bununla döviz sağlamaya devam etmişler ve basit anlamı ile çift taraflı bir faydalanma sağlamışlardır. Fakat her yıl biraz daha gelişen ithalat, zamanla mahalli buğday üretimini baltamış ve ekiciler para ettiği için tütün, pamuk ve pancar gibi tüketim maddelerine daha çok yer ayırmaya başlamışlardır. Bunun

bir sonucu olarak 1960 yılına doğru ithal edilen buğday miktarının bir milyon tonu aştığını ve devamlı bir ithal konusu haline geldiğini görüyoruz. Buğdayla birlikte ithal edilen pirinç, çeltik üretimini; mısır ise, mısır üretimini baltalamış ve Türkiye Amerika'ya muhtaç hale gelmiştir.

c) Türkiye'de bolca üretilen ve soya yağına nazaran çok daha lezzetli, şifalı ve besleyici bir yağ olan zeytinyağını ve zeytinciliğimizi baltalamak için, 1960 yılından sonra Türkiye'de Amerikan Soya Birliğinin bir şubesi kurulmuş ve bu şubenin başına Türk asıllı ve becerikli bir şahıs getirilmiştir. Bu şahsın ticaret odaları yetkilileri ile işbirliği yaparak İzmir'de hazırladığı bir yağ seminerinde Amerikan Ziraat Ataşesi, Türkiye'nin Amerika'dan ucuz fiyatla ve Türk Lirası karşılığı soya yağı ithal ederek, kendi zeytinyağını pahalı fiyatlarla ve dolar karşılığı Avrupa ülkelerine ihraç etmesinin, yatırımlar dolayısıyla muhtaç olduğumuz dövizini temin ve gelir sağlamak bakımından faydalı olacağını söylemiş ve teklifte bulunmuştur. Akla yakın gelen bu teklif, seminere iştirak eden zeytinyağı üreticileri tarafından sevinçle karşılanmış ve daha sonra kandırılmış olduklarını anlayacak olan bu saf insan böylece yola getirilmiştir.

ABD'li yetkililer ilk iki yıl dediklerini yapmışlar ve **zeytinyağı gibi bir yağı yüzyıllarca kullanagelen bir toplumu bu alışkanlıklardan vazgeçirerek, yavan bir yağ olan soya yağı ile, ondan yapılma margarinlere alıştırmak için Avrupa ve bilhassa İtalya'daki firmaları harekete geçirerek Türk zeytinyağlarını satın aldırılmışlardır. Neticede iç piyasada zeytinyağı fiyatları yükselmiş ve elinde zeytinyağı olanlar zenginleşirken, dar gelirli tüketiciler zeytinyağı için sessiz yürüyüşler tertiplemişler ve sonunda zeytinyağı fiyatının yarısı ile tedarik edebildikleri Amerikan yağından yapılma margarinleri kullanmaya ve bunlara alışmaya mecbur olmuşlardır.**

Radyolarda şarkılı-türkülü reklamlarla halka empoze edilen ve Türk mutfağına yerleştirilen margarinler durumunu sağlamlaştırdıktan sonra, ABD zeytinyağı fiyatlarını düşürmek için başka bir oyun oynamaya başlamış ve zeytinyağlarımızı satın almamaya başlamıştır. ABD satın almadığı zeytinyağlarımızın başka ülkelere satışını da anlaşmalarla daha önceden önlemiş olduğu için, Türkiye'de geniş zeytinyağı stokları meydana gelmiş ve zeytinyağı fiyatları çok önemli ölçülerde düşmüştür. Fakat halk margarine alıştırıldığı için zeytinyağı artık alıcı bulamıyordu.

Zeytinyağının Türk mutfağında daha az, margarinlerin ise daha çok kullanılışı halk arasında kalp ve damar hastalıklarının çoğalmasına ve ölümlerin artmasına sebep olduğu için ABD'de rahatça söylenen bir gerçeği, Türkiye'de kamuoyuna açıklayanlar ve margarinlerin sağlık için zararlı olduğunu söyleyenler tehdit edilmişler, korkutulmuşlar ve peşlerine adam düşürülmüştür. Böyle olmasına rağmen ABD'nin operasyonunu tamamladığına kani olarak Türkiye'ye verdiği soya yağları için dolar istemesi ve bir ton soya yağı için 300 dolar talep edip, zeytinyağlarımızı ton başına 450 dolar teklifte bulunması, zamanın hükümetini kızdırmış ve soya anlaşması feshedilmiştir. Bundan sonra yağ darlığına düşüldüğü için EBK aracılığı ile Avrupa pazarlarından dolar karşılığı soya ve pamuk yağı alınmış ise de bu yağların kaynağı gene ABD olduğu için, planı hazırlayanlar bir başarısızlığa uğramamışlardır

... Soya, pamuk ve don yağlarının ithalatını üzerine alan Et ve Balık Kurumu ithalatı komisyon alıp, bunu halkın sırtından bir vergi gibi tahsil ettiği için hayvancılık ve balıkçılık kesimlerindeki başarısızlığını bununla örtmekte ve hayvancılık gelişmediğinden Türk halkı ekmek ve yağ gibi boş kalori kaynakları ile yetinmek zorunda kalmaktaydı. Bu husus emperyalistlerin halkı az etle besleme maksatlarına uygun düşmekte ve fakat o tarihlerde genel müdürlük yapan emekli General, Millet

Meclisi'nde, zararda olan bir kurumu yağ komisyonu ile kara geçirdiği için bilinçsiz bir davranışla öğünmekteydi.

Türkiye'ye soya ve pamuk yağları ile don yağlarının ihtiyacımız olmadığı halde ithal edildiği ve margarinlerin dengesiz bir şekilde kullanılışının halk sağlığının üzerine kötü etkiler yaptığı zamanla ve yapılan devamlı neşriyat sayesinde anlaşılmış bulunduğu için ikinci beş yıllık kalkınma planında mahalli kaynakların geliştirilmesi ve yağ açığının kendi imkânlarımız ile karşılanarak yabandan yağ ithalinin durdurulması yağ ihtisas komitesinin kararı ile öngörülmüştür. **Oysaki yılda on sekiz milyon ton soya tasulyesi üreten ve bunun değerli olan küspesini kendi için alıkoyduktan sonra, içi boş kalori kaynağı ve margarin haline getirildiği zaman halk sağlığı için tehlikeli bir madde olan soya yağının ve aynı şekilde bir üretim artığı olarak ortaya çıkan pamuk ve don yağlarının satışı için Amerika, Türkiye'yi ithal ettiği miktar her yıl biraz daha artacak bir pazar olarak hazırlamaktaydı. Yağ konusunda ilgililerin uyarılmış ve Ordu ilinde bir soya fabrikasının kurulmuş ve mahalli kaynakların harekete getirilmiş olması, dostlarımızı çok kızdırmış ve buna sebep olanlara haşin davranışlar reva görülmüştür.** Oysa bir Amerikalının Amerikan çıkarlarını koruması gibi, bir Türk'ün de kendi halkını ve ülkesinin çıkarlarını düşünmesi ve toplumunu uyarması tabii bir davranıştır. Soya, pamuk ve don yağlarının ithalinden ve margarin yahut sabun olarak işlenmesinden çıkar sağlayan yerli kompradorların, soya ithalatının durması veya azaltılmasına en az Amerikalılar kadar içerledikleri ve alaturka tehdit ve ithamlarda bulunarak bu kampanyayı idare edenleri etkisiz hale getirmek istedikleri de bilinmektedir.

d- Buğday, yağ ve et üzerinde oynanan oyun, aynı şekilde pirinç, şeker, mısır ve süttozu üzerinde de devam etmiştir. **Okul çağında bulunan iki milyon çocuğumuza CARE teşkilatı tarafından parasız olarak süt-**

tozu verilmesinin, genç kuşakların kazanılması ve süt üretiminin baltalanması ile ilişkili emperyalist amaçları vardır. Amerikan gazozları ile PX'ler vasıtasıyla piyasaya intikal ettirilen kaçak yiyecekler, viski ve benzeri yiyecek ve içecekler, ülkemizin üretim ve tüketim imkânına çok kötü etkiler yapmakta ve paramız yabancıların eline geçmektedir. Yalnız bu yıl Amerikan gazozları için ödenilen para ile 5000 köye ilkokul yaptırabilirdik.

Hiçbir besleyici değeri olmayan ve iyi kontrol edilemeyen bu yabancı besinler, yiyip içmenin toplumun kültürel davranışlarının bir parçası olması muvacehesinde milli yiyeceklerimizin yerini almakta oluşu da Amerikanizasyon hareketleri bakımından değer taşır. Bütün bu dolaylı davranışlar, Türk halkını çok miktarda ekmek ve yağ ile (boş kalori kaynakları) ve çok az miktarda et, süt, yumurta ve balıkla beslenen hasta ve güçsüz bir toplum haline getirmiş, hastalıkların böylece artmış olması İstanbul'da tesisler kurmuş olan emperyalist ilaç fabrikalarının işine yaramıştır.

3. KAPİTALİZM BİLİME KARŞI

[Mike PALECEK, Kapitalizm Bilime Karşı başlıklı makalesinde küresel ilaç firmalarının kapitalist anlayışları hususundaki görüşleri şöyledir:

“İlaç endüstrisi gücü yetmeyenlere ilaç dağıtmayı reddetmesi ve fahiş fiyatlarıyla meşhurdur. Özellikle Afrika'da AIDS salgını ile mücadeledeki ilaçların yokluğu, kapitalizmin ihtiyacı olanlara ilaç ulaştırma konusundaki kifayetsizliğini ispatlamaya yeter. Peki kar amacı gütmenin yeni ilaçlar geliştirmedeki rolü nedir? Büyük ilaç firmaları, endüstrilerinin AR-GE (araştırma ve geliştirme) kısmında da iyi bir sicile sahip değiller.

AIDS hastaları her yıl kendilerini hayatta tutan ilaçlar için on binlerce dolar ödeyebilir. 2003 yılında Fuzeon adında bir ilaç tanıtıldı (fiyatına büyük bir itiraz vardı) ve hastaları yıllık 20 bin dolarlık bir fatura ile

vurdu. Roche'nin başkanı Franz Humer fiyatı savunmaya çalıştı, "Yenilik getiren çalışmamızda uygun bir geri dönüş oranı yakalamaya ihtiyacımız var. Bu çığır açıcı büyük bir tedavi. Bu yenilikçi çalışmaların devam etmesini istemeyen bir toplum hayal edemiyorum..."

Ancak Bay Humer'ın bahsettiği yenilikçi çalışma, sadece yarı-gönüllüdür. İlaç firmalarını merhamet duygusu değil nakit para motive eder. Bir ilaç firması için AIDS'li bir insan, hasta değil müşteridir. İlaç endüstrisinin bu insanların sürekli müşteri olmasını sağlamak konusunda finansal bir güdüsü var. Bu sebeple bir tedavi bulmak için çok az sayıda araştırma yapıyor. Çoğu araştırma özel sektör tarafından hastaların ömür boyu kullanmak zorunda kalacakları nitelikte ilaçlar bulmak için yapılıyor .](1)

Konumuza devam ediyoruz:

Ortalama ömrün kısa, çocuk ölümünün yüksek, verem oranının % 2.5, işçilerin güçsüz, eğitiminin başarısız, sosyal ortamın gergin oluşundan dışarıdan ayarlanan kötü beslenme şeklinin ve ABD'nin emperyalist uygulamaların büyük etkinliği vardır. Hem miktar hem de kalite bakımından kötü ve yetersiz yiyeceklerle beslenmeye mahkûm edilen Türk toplumu, bundan dolayı işçilerini ihraç etmek, her yıl yüzlerce çocuğun kıyamık ve açlığa dayalı zemin üzerinde gelişen hastalıklardan ölmesine göz yummak ve kalkınmasını turizm projelerine ve memleket topraklarının satışa çıkarılmasına bağlamaya mecburdur. Gıda emperyalizmin makine gücünün kaynağı olan petrol emperyalizmi, üretimin diğer temel imkânı olarak tanımlanan kredi ve sermaye oyunları ile pekiştirilmiş bulunan, dostluk havası içinde gücümüzün yitirilmesi ve Türkiye'nin bu sömürge haline sokulması için yeterli olmuştur. Aslında bir ilkel madde kaynağı olan Türkiye, üretim yapabilmek için tüketim endüstrisinin ilkel maddelerini bile emperyalist ülkelerden satın almak ve bunların karşılığını ödeyebilmek için yabancı ülkelerde işçilik

yapan evlatlarının kazançlarını harcamak zorunluluğunda bulunuyor. Emperyalistler silahla girdikleri ülkelere bu kadar şümüllü ve devamlı çıkarlar sağlayamadıkları için, Neo-emperyalizmin, askerler yerine yabancı uzmanlar ve yardım teşekkülleri ile realize edilen sömürme usullerini bugün daha çok kullanmakta ve insanları silahla öldürecek yerde yiyeceklerle yere sermektedirler

Silahlı çatışmanın ismi savaş, fakat üretim fazlaları ile yönetilen soğuk savaşın adı ise, dostluk ilişkileri (!) olduğu için bu şekil, emperyalist amaçlara daha duyarlı düşmekte ve sömürülen toplumlar sömürüldüklerinin uzun süre farkına varamamaktadırlar.

İşin farkına varan ve toplumunu uyarmak isteyen birkaç aydının etkisiz hale getirilmesi, eğitimin geciktirilmesi ve çoğunluğunun karanlıkta bırakılması, sinema ve aktüalite dergileri ile uyutulması, langirt ve sportoto oyunları ile sportif temasların geliştirilmesi, dinin istismarı

Emperyalist davranışların maskelenmesi için çok yararlı ve etkili olmakta, bu sayede toplum çıkarıcılar ve halkın çıkarlarını savunanlar olarak ikiye ayrılmaktadır.

Büyük bir projenin bir parçası olan **gıda emperyalizmi**, doğum kontrol çalışmaları ile birleştirilince geri kalmış ülkelerdeki hızlı çoğalma da önlenir ve uzun bir süre içinde genç kuşaklardan mahrum kalacak olan toplumlar kendiliğinden dize gelecek bir ortama sürüklenir. Bugün Türkiye'de **gıda emperyalizmi, doğum kontrol** çalışmaları ile birleştirilmiş ve petrollere de el atılmış olduğu için milli güvenliğimizin gerçek bir tehlike ile karşı karşıya olduğunu biliyor ve görebiliyoruz. Fakat milli güvenliği sağlama ile görevli kuruluşlar ile şahıslar, klasik anlamda saldırılar vaki oluncaya kadar harekete geçemeyecek, gerçekleri göremeyecek ve gecikmiş buluncaklardır. Bundan dolayı Anayasa'nın 52. maddesi ile öngörülmüş olan besin ve beslenmeye ilişkin hizmetlerin, bu anlamın da dışında bir milli güvenlik konusu olarak ele

alınması ve modern bilimin verilerine uygun olarak işlenmesi gerekir. Sık sık değişen hükümetler ve politik çatışmalar ile temayüller içinde milli varlığımızı temelden tehdidi altına almakta olan bu bilinçli operasyonları görememiş ve tedbirlerimizi alamamış bulunmamız, gerçekten üzücü ve ters bir gelişmedir.

Bilinen bütün ihtiyaç maddelerini ve bu arada temel ihtiyaç maddesi olan besinleri yeni emperyalizmin aracı haline getirmiş olan ABD'li yetkililer, kendi ülkelerinde kendi seçmenlerini uyarmak ve harcamalarının amaca uygun olarak yapıldığını söylemek bakımından bazı açıklamalarda bulunmak zorunda kalıyorlardı. Bu açıklamaların buraya aktararak değerlendirilmesi "Amerika'yı sevmeyenler komünisttir" ithamları ile ortaya çıkarak, çıkarlarını devam ettirmek isteyen komp-radorlara cevap verme yönünden faydalı olabilecektir. Gıda emperyalizmi bizim tarafımızdan uydurulmuş bir deneyim olmayıp, Amerika'nın ünlü senatörü tarafından bir demecinde kullanılmış ve **PL 480** kanalı ile muhtaç ülkelere verilen yiyeceklerin, gıda emperyalizminin etkili bir aracı olarak kullanıldığı itiraf edilmiştir. **PL 480** programlarının ilk koordinatörü de bunu aynen paylaşmakta ve bu davranışı yermektedir. Fikri tespit için bu açıklamaları kaynaklarından buraya aynen aktaralım.

Time dergisinin 12 Ağustos 1966 günlü sayısında **PL 480** gıda yardım programının ilk koordinatörü "Don Paariberg" aynen şöyle demektedir:

"Yabancı ülkelerde yardım olarak verilen yiyecekler, bu ülkelerin zirai ürün pazarlarını tahrip etmekte ve üreticilerin cesaretlerini kıran gelişmelere sebep olmaktadır. Yardım gören insanları 'gıda emperyalizminin' kurbanları haline getirmişlerdir."

Geri kalmış -daha doğrusu geri bırakılmış- toplumları yağ ve tahıl gibi boş kalori kaynakları ile besleyerek, genç kuşakları da doğum kontrol hapları kullanarak aşındırmakta karara varmış görünen sömürgeciler, çok gayri insani çarelere başvurmayı

düşünmektedirler. Amerika'da yayınlanan **Natural Food and Farming** isimli bir derginin verdiği bir haber, Dr. Joseph W. Goldziher isimli bir bilim adamının korkunç tehdidini açıklamaktadır. Goldziher şöyle diyor:

"Modern kültür avantajlarına sahip olmayan toplumlarda doğum kontrol çalışmalarını daha etkili hale getirebilmek için, bu maksatla kullanılan kısırlaştırıcı maddeler şehir sularına ve yiyecek maddelerine karıştırılması ve bu suretle büyük bir kitlenin kısırlaştırılması sağlanmalıdır..."

ABD, PL 480 stratejisi doğrultusunda geri kalmış ülkelerin kaynaklarını uzun süre içinde tamamen ele geçirmek ve bu ülkelere silahlı bir mukavemetle karşılaşmadan girebilmek için göze kestirdikleri toplumda iç yarımcılarını da harekete geçirecek doğum kontrol projeleri uygulamaktadır. Nüfus artışı hızını uzatarak tasarrufun artırılacağı ve bu suretle yatırımların hızlandırılacağı gerekçesiyle bu uygulama maalesef Türkiye'mizde de bir kânun konusu olmuş ve Sağlık Bakanlığımız doğum kontrol çalışmalarına dört elle sarılmıştır..."(2)

ABD'nin toplumları; özellikle de Türk milletini çürütmek ve çökertmek için tatbik sahasına koyduğu **PL 480** stratejisi ile ilgili hazırlanan ve kırk yıldan bu tarafa gizlenen raporu milletimizin anlayışına, ayrıca GDO'ların gidişatının iyi takip edilmesi konusunu özellikle dikkatlerinize sunuyorum. Ümit ederim ki uyanışımıza vesile olur. Üzerimize serpilen ölü toprağından bir an evvel kurtularak kendimize gelmenin yollarını ararız. Bu da ancak sağlıklı bir şekilde ayakta kalmamızla ve dik durmamızla mümkündür.

1-Le Monde Diplomatique Türkiye Ekim-2009, shf.:16)

2-Ayhan Bilgin, Vakit gazetesi, 23.10.-30.10.2005/ 06.11.-13.11.2005

Dreadful Food Imperialism Of Neo-Conism

PL 480 (The strategy of USA to corrupt societies)

-What means GMO (Genetically modified organism)?-

Mesut MEZKIT*
mesutmezkit@gmail.com

İsa Çelik**
isacelik@mu.edu.tr

Abstract

Have we ever thought why heart attacks are increasing nowadays, why people die in hospital queues? How children of an empire that ruled all world for centuries became unable to think? Why material corruption caused moral descent? Why our people suffer from illnesses so much? What are the reasons for these situations? What prevented Muslim Turks from eating a well balanced diet? What are the reasons that prevent our people think and the reasons in the increase of mental disorders? What is the cause of the illnesses in our country while these illnesses do not exist in Western societies? What is the main reason that made Turkish people guinea pig? Are genetically modified organisms (GMO) the second step? Is there a direct link between GMO and PL 480? How an exploitation is planned?

Keywords: neo-conism, food imperialism, genetically modified organisms GMO, GMO and PL 480, USA to corrupt societies: PL 480

* Yazar, Yeni Fikir Stratejik Araştırmaları Merkezi (Yeni Fikir SAM) Başkanı, mesutmezkit@gmail.com

** Yrd. Doç Dr., Muğla Sıtkı Koçman Ün. Ortaca MYO, Öğretim üyesi, isacelik@mu.edu.tr

PL 480 (The strategy of USA to corrupt societies)

Have we ever thought why heart attacks are increasing nowadays, why people die in hospital queues? How children of an empire that ruled all world for centuries became unable to think? Why material corruption caused moral descent? Why our people suffer from illnesses so much? What are the reasons for these situations? What prevented Muslim Turks from eating a well balanced diet? What are the reasons that prevent our people think and the reasons in the increase of mental disorders? What is the cause of the illnesses in our country while these illnesses do not exist in Western societies? What is the main reason that made Turkish people guinea pig? Are genetically modified organisms (GMO) the second step? Is there a direct link between GMO and PL 480? How an exploitation is planned?

Has anyone ever thought of any of these questions above? Have we thought clearly by asking these questions to ourselves? Or have we closed our eyes to this situation just by naming it as a conspiracy theory? What is the relation of GMO with our country?

Many of these questions may seem as conspiracy theories. Some may not understand that Imperialist (Jew, Christian Civilization, Zionist and Crusader Philosophy) can do such things. However, these imperialist nations who do not want Turkish nation that stand firmly, creating a peaceful and secure world, as a threat to themselves, have prepared plans for centuries and now they have put those plans in act. And they have succeeded in most of them due to our insensitivity. We have people who still regard the relation of it with Im-

perialism as conspiracy theory and as a result of this we are in current conditions.

I want to reveal this report which was prepared in 1966, forty three years earlier, and concealed from society till today; the strategy of USA to corrupt societies: PL 480 (Ayhan Bilgin, Vakit gazetesi, 23.10.-30.10.2005/ 06.11.-13.11.2005). Complete text of the report is below:

“...During post W.W II. time, USA produced excessive amounts of wheat, rice , cottonseed oil and soy oil more than it's own need and was looking for a constant market, both unconscious and easily deceivable, to market these products. Turkey was one of the very first target countries as it was eager for a rapid development and was under the influence of politic conflicts.

Foods play an important role coming to Turkey, sometimes free, very cheap and that could be bought with Turkish Lira. In those days, governments thought that it was more practical to feed people with abundant and cheap food and accepted these foods by saying “Free vinegar is sweeter than honey”. Destruction of these free and cheap foods which were given to our country after 1950's for several imperialistic aims can be summarized in these ways :

a) Imperialist nations (firstly USA) didn't wish that Turkish people would consume much meat, milk, egg and fish like Indian people. Because when Turkish people got used to consuming much meat and milk, they would rule all the world and their genetic heritage would be a strong one. Genghis Khan Riders which carried sun dried beef under their saddle, drank milk and ate yoghurt while riding from one conquest to another and even rhetoricians named these riders 'Laktofagus' which means “milk drinkers”. As USA knew that if Turkish nation eats same kind of diet as they

used to do, they will grow intellectually and this will cause same results as it did in the history, so USA made a plan which slowed development and even blocked animal husbandry and they provided much grain and less meat, milk, fish and eggs and they put this plan in act.

When Meat and Fish Institution began to work, those who were extremely afraid that this institution would develop animal husbandry in the country gave advice to the government to employ workers and chiefs who did not even knew anything about this sector. Since the establishment of Meat and Fish Institution, general managers were engineers, lawyers and lieutenant colonels and these staff were made to work under the influence of experts of AID organization.

When animal husbandry began to develop in Turkey between 1950 and 1960, Turkey was given extremely cheap milk powder and to prevent the development of chicken farming, frozen chicken, turkey, sheep and beef were sent. Governors of Meat and Fish Institute put these half priced foods to the market to get the appreciation of the government and this situation made the local production centers useless. When those people, who have special imported milk and meat animals, applied Ministry of Trade and Agriculture but were rejected, so they sold their animals to butchery and with their money they either opened hotels, pubs and restaurants or hoped to win more money through lottery and etc.

After the completion of this blocking act, USA stopped to sell us milk powder and meat and prices for milk and meat increased incredibly (as there remained only little animals to milk and produce meat). As a result, Turkish people began to eat only bread instead of milk and meat.

Another text from a report in 1967, which revealed USA's plan to corrupt Turkish society:

b) To prevent intellectual growth and to prevent live healthy Turkish nation was aimed to eat more grain and less meat and to provide this situation, Turkey must eat more grain and this grain also must not be grown in Turkey, and must be supplied from USA's grain reserves. As grain production in 1953 and 1954 was insufficient due to climate conditions, our dear friends proposed to give us cheap grain in exchange of Turkish lira and this situation was very welcomed and appreciated by Turkish governors! The money of these grains was invested to the Central Bank and Turkish lira of the USA in Turkey was used to finance material affairs between USA and Turkey and this also provided savings of the US dollar. Governments in those days imported these cheap grains and met the needs of people while continuing the production of grains and exporting them as well, so this simply served mutual interest of both countries. However the increasing amount of the imports began to block local production, and farmers began to grow tobacco, cotton and beet as these products worth much. As a result of this, it was seen that imports of wheat in late 1960's exceeded over one million tons and became constant need. Rice and corn importation with wheat blocked production of these grains as well and Turkey became necessitous to USA.

c) To block production of olive oil, which is relatively more nutritious and healthy according to soy oil, in 1960 an agency office of USA Soy Union was established in Turkey and a Turkish well educated and talented man was appointed as general manager. By cooperating with members of chambers of trade, this manager held a meeting in Izmir and USA Agriculture attaché told people that it is a better way to import cheap soy from USA and sell their

precious olive oil to foreign countries with higher prices and this would also provide country to earn dollar. This proposal seemed reasonable and olive oil producers welcomed this proposal and accepted this however they were soon going to understand that they were deceived.

USA authorities kept their words for the following years and made Turkish society to abandon their centuries old traditional olive oil, and get Turkish people to use soy oil and soy margarine, and to perform this they urged firms in Europe and especially in Italy to purchase olive oil from Turkey. As a result olive oil prices in the country increased and those who had oil got richer and those who didn't have oil protested this situation and soon were forced to get used to soy oil and soy margarine which were half price of olive oil.

After margarines became a part of Turkish kitchen through advertisements on the radio broadcasts, USA began to play another role to decrease the price of our olive oil and began not to purchase olive oil from Turkey. USA put a condition on previous pact that Turkey can not sell olive oil to any other country other than America and this caused great amount of olive oil reserves in Turkey, as a result olive oil prices decreased dramatically. As people got used to margarine, olive oil lost its importance.

With less consumption of olive oil and much more consumption of margarine in Turkish kitchen, heart attacks and cardiovascular diseases increased and while this was clearly being told in the USA, those who told Turkish society that margarines cause illnesses were either threatened or scared. Upon this USA believed that they have done it and asked 300 \$ for a ton of soy oil from Turkey and proposed 450\$ for olive oil. This angered governors in Turkey and Turkey declared soy oil

pact off. After this, there happened scarcity of oil and through Meat and Fish Institution Turkey bought oil in exchange of dollar and plan makers didn't fail in their plans.

...Meat and Fish Institution took over importation of soy, cottonseed oil and frozen foods and began to take commission from these sales and tried to cover up its insufficiency in animal husbandry and fish farming fields, as a result Turkish people were forced to consume only bread and margarine. This situation was fitting into the will of the nation that wanted Turkey to consume less meat, however general manager of that time was talking big of converting Meat and Fish Institute from loss making institute to a profit making institute by taking commission from oil sales.

Constant importation of soy oil, cottonseed oil and frozen oil though not needed was proposed to be stopped because through broadcasts it was revealed that excessive use of these products caused illnesses and as a result in the second 5year development plans it was also proposed that our needs must be supplied through our own production and local production must be given importance. However USA, which produced over 18 million tons of soy kept the precious oil-cake of soy itself, and sold useless cottonseed cake , frozen oil and unhealthy margarine to Turkey, was regarding Turkey such a market that would increase the imports of margarine and soy oil every year. Activation of local production centers and establishment of a soy oil factory in Ordu angered our dear friends and those who participated in this action were unfairly punished. However its quite reasonable that a Turkish citizen must of course protect his own and his nation's interests as a USA citizen does. It is known that, those buyer ups who benefit from the importation of soy oil and processing soy oil as margarine also got angry at the cease of importation of soy oil from USA and these

buyer ups protested the authorities who participated in this action.

d) Trickery over wheat, meat and oil continued over rice, sugar, corn and milk powder as well. The reason for giving milk powder to over 2 million students in Turkey is getting appreciation of young generation, serving imperialism and halting milk production. USA's fizzy drinks, contraband foods and drinks such as whisky damaged our own local production much and our money flowed into foreign countries. We could have built 5000 schools in villages just only with money given to USA's fizzy drinks. Non nutritious and uncontrolled foods took place of our traditional foods and this is very important part of Americanization. All these indirect actions caused Turkish nation to become a weak and sick nation only feeding on bread and non nutritious foods, consuming little meat, milk and eggs, as a result of increased illness imperialist companies built their medicine factories in Istanbul.

Mike PALACEK expresses understatement of global medicine companies of capitalism in his article named "Capitalism versus Science" with these words:

"Medicine industry is famous for rejecting to give medicine to those who can not afford and famous for its high prices. Especially lack of medicine in Africa in war against AIDS is enough to reveal the insensitivity of medicine producers. Then, what is the role of making profit in developing new medicine? Big medicine companies do not have good fame in R&D as well.

HIV-positive people may spend thousand dollars annually to medicine that keep them alive. In 2003 a new medicine was introduced, Fuzeon, (there was considerable amount of resistance to price) and struck ill

people with twenty thousand dollar per year. Boss of Roche Franz Humer tried to defend the price, "We have to keep a reasonable profit to make new researches, and this is an epoch making cure. I can not imagine a society unwilling the continuity of these researches."

However the new researches that Mr. Humer mentioned are just half-volunteered. Medicine companies are motivated with money, not with emotions. For a medicine company a HIV-positive man is not an ill people but a customer. Medicine industries have a financial instinct to make these ill people their constant customer. So for this reason, very little investigation and research is done to find complete cure. Most of the investigations are done by private companies to find medicines that make ill people use them all throughout their life. (Le Monde Diplomatique Turkey October-2009, page: 16.)

We continue our own topic.

USA's imperialistic applications and unbalanced poor diet have a great effect on shortness of average life span, high rate of the children deaths, %2,5 of people being tuberculosis, weak workers, failure in education and tense society mood. Turkish nation which is exposed consume food which are neither nutritious nor abundant, are prone to send off its workers, accept dying of many children due to measles and illnesses related to starvation and also prone to be dependant to tourism and sale of the country's land to other countries. That Food imperialism and petroleum imperialism, which is the strongest branch of machine industry, and credit and capital games played over Turkey in a friendly manner, were enough to make Turkey a dependant country. Turkey is indirectly forced to spend the money, which its citizens work to earn in foreign countries, to buy primitive consumption materials from imperialist countries to produce productions even though Turkey is homeland for primitive materials. As Imperial countries

could get neither constant nor abundant resources when they occupy a country with guns, they choose Neo-imperialism's method to occupy with foreign experts, aiding agencies instead of occupying with soldiers and they kill people with food instead of using guns.

As the name of fighting with guns means war, according to imperialist countries cold war playing with production reserves is more appropriate because pretending to have good relationships with the countries which are being exploited do not get aware of this situation for a long time.

Paralyzing a few intellectual men who are aware of this situation and who try to warn people, delay in education, deceiving people with cinema and actuality magazines, increasing sportive relations with football lottery games, exploitation of religion is extremely helpful in masking Imperialist movements and as a result society is divided into two groups; pushers, and those who defend societies' interests.

When food imperialism which is a part of a huge project, is integrated to birth control plans, rapid increase of population in third world countries is prevented and the society with less young generation and more old people is more likely to be over controlled. Today in Turkey we can see clearly that our national security is in danger because food imperialism is integrated with birth control alongside petroleum imperialism. However those authorities who are responsible to provide national security will not act until they see their enemies in action of war, and this will be too late. For this reason, service of food and consumption must be processed in accordance with modern scientific parameters as another national security issue, which were determined in article number 52. of Fundamental law. It is really disappointing that we failed to take re-

quired precautions against these situations which damage our national security from its roots due to frequently changing governments, political conflicts and drifts.

USA authorities, who made almost all known perishable commodities and even some basic commodities, tools of imperialism, were to make some explanations to warn their electors and show that expansions are made according to requirements. Evaluating these explanations here will be helpful in terms of giving an answer to those who say "those who do not love USA are communists". Food Imperialism is not a thing that we made up, but it is a project that was confessed by a famous USA senator that foods given to necessitous countries through PL 480 channel are efficient devices of food imperialism. First coordinator of PL 480 program also shares this idea.

Don Paariberg, the first coordinator of PL 480 program, made this speech in Times magazine, in 12 August 1966:

"Foods given to foreign countries damage the agricultural market of the target country and discouraged producers. They made people who got aid, slaves of Food imperialism.

Those colonialists who seem determined to feed a society with non nutritious grains and margarines, and deceive young generations to use birth control pills, are thinking to commit inhuman behaviors. Natural Food and Farming magazine in USA, reveals the dreadful threat of a scientist named Dr. Joseph W. Goldziher. Goldziher says :

"To make birth control projects more efficient in countries which do not have the advantage of modern culture, emasculating materials must be added to city water supplies

and foods and so many people can be emasculated in a region.”

In PL 480 program, USA applies birth control projects over countries are planned to be exploited over time and occupied without facing resistance of army. Decreasing birth rate was unfortunately seen as economical and increase rate of development, Ministry of Health began to work on birth control...”

I introduce my nation the secret report of PL 480 project which was concealed for forty years, in which USA planned to corrupt and collapse Turkish nation, and I especially underline the process of GMO. I hope it helps to make you awake. We must come to ourselves, and begin to find ways to get rid of this situation. And this is only possible if we are firm and healthy.

Neo-Conismus'es Entsetzliche 'Nahrungsmittel Imperialismus': PL 480 (USA's Strategie die Gesellschaften von innen zu vernichten) - Wofür sind genetisch veränderte Organismen, der Vorbote?-

Haben wir je darüber nachgedacht, warum Todesfälle durch Herzinfarkt zunehmen, wieso Menschen an Schlangen vor Krankenhäusern sterben? Wie es dazu kam, dass die Kinder einer Nation, welcher Jahrhunderte lang über die Welt herrschte unfähig geworden sind zu denken? Warum materielle Verwesung zur moralischen Zusammenbruch führte? Unser Volk sich in den Krallen von Krankheiten windet? Was all dies heraufbeschwört hat? Welche Macht das Muslimisch-Türkische Volk von gesunder Ernährung zurückhält? Die Gründe, welche die Denkfähigkeit verlieren; seelische Krankheiten von Tag zu Tag zunehmen lässt? Die Hauptquelle der in westlichen Gesellschaften nicht gesehenen, doch in unserem Land übermäßig vorhandenen Krankheiten? Den eigentlichen Zweck der Mentalität, welche mit dem türkischen Volk Experimente durchführt? Ob genetisch veränderte Organismen (GVO) der zweite Rang sind? Ob zwischen GVO und PL 480 eine direkte Verbindung besteht? Was für eine koloniale Ausbeutung geplant wird?

Haben wir uns je über die Antworten der oben aufgelisteten Fragen den Kopf zerbrochen? Konnten wir mit gesundem Menschenverstand darüber Denken, indem wir diese Fragen uns stellen? Oder stecken wir durch Verschwörungstheorien den Kopf in den Sand? Welches Verhältnis hat das GVO mit unserem Land?

Lässt uns erläutern was für ein Kausalzusammenhang besteht.

Diese Fragen können den meisten wie eine Verschwörungs-Annäherung vorkommen. Manche können nicht begreifen, dass Imperialisten (Jüdisch-Christliche Zivilisation/ Siyonist-Kreuzritter Philosophie) sogar dazu imstande sind. Doch kolonistische Zivilisationen die befürchten, dass das türkische Volk ihnen wieder zum Verhängnis wird; nicht wollen dass eine Zivilisation, welche der Menschheit Gemüt und Vertrauen leistet, aufersteht; schmiedeten seit Jahrhunderten Pläne, führten diese durch. Durch indifferentheit, gleichgültigkeit vieler, konnten sie dies erfolgreich ausführen. Die Existenz von Personen, die sich der Meinung, dass diese Vorkommnisse einen Zusammenhang mit der Imperialismus haben, als eine Verschwörungstheorie annähern, versetzte uns leider in diesen Zustand.

Ich möchte euch einen, vor 43 Jahren (1966) vorbereiteten und mit grossem Vorwand von der Öffentlichkeit geheimgehaltenen Bericht, unterbreiten: **USA's Strategie die Gesellschaften von innen zu vernichten/ zum Einsturz bringen: PL 480** (Ayhan Bilgin, Vakit Zeitung, 23.10.-30.10.2005/ 06.11.-13.11.2005). Der vollständige Text lautet:

'... Während Amerika, der seinen Bedarf überschreitende Menge an Weizen, Reis, Baumwoll-Öl und Soja-Öl produzierte, in Folge vom 2. Weltkrieg sich selbst stabile und stetige Märkte zum Verkauf dieser Produkte und überschüssige Waren vorbereitete, suchte er auch nach unbewussten und leicht kniefälligen Gesellschaften um seine politische Sicherheit zu kräftigen. Da Türkei auf erstem Blick zu diesen Gesellschaften zu gehören scheint; auch mit seinem Wunsch zur raschen Entwicklung und wegen seinen politischen Konflikten in einer geeigneten Lage sich befindet, wurde er als für ein Operation geeignetes Land ausgewählt.

Anfangend nach 1950 spielten, unter verschiedenen Beiständen, die kostenlosen, sehr billigen und mit Türkischem Lira bezahlten Nahrungsmittel, eine wichtige Rolle. Die damaligen Regierungen brachten, lehnend an dem Verständnis und unverblühten Ausdruck **'Geschenktem Gaul, schaut man nicht ins Maul'**, diese Nahrungen in unser Land ein und dachten, dass es ein praktisches Mittel wäre, das Volk mit mehr und noch günstigeren Lebensmitteln zu ernähren und politischen Macht zu erlangen. Angebracht der PL 480 Programmen unserem Land gesicherte oder von anderen Organisationen entgeltlich oder kostenlos mit imperialistischen Zwecken gelieferte Lebensmittelsorten und dessen verursachter Zusammenbruch über unserem ökonomischen und gesellschaftlichen Struktur seit 1950, kann man so zusammenfassen:

a) Imperialisten (doch vor allem USA) sehen es nicht gerne, dass das Türkische Volk genau wie das Indische Volk übermäßig Fleisch, Milch, Eier und Fisch verzehrt. Denn in der geschichtlichen Phase, in der das Türkische Volk, welcher eine Gesellschaft mit überlegenen, biologischer Vererbung anlehnenden Eigenschaften, ist; sich mit viel Fleisch und Milch ernährte, herrschte es über die Welt. Die Reiter von Dschingis Khan, welche unter ihren Satteln Rinder-Dörrfleisch bewahrten und sich damit ernährten; eilten in Phasen als sie Kimiz tranken, Johgurt und Kefir verbrauchten, von Eroberung zu Eroberung und die alten Historiker nannten diese Menschen **'Laktofakus'** was soviel wie mit Milch Ernährenden bedeutet. USA welcher wusste, dass Ernährung auf gleiche Weise die intellektuelle Fähigkeit des türkischen Volkes beeinflussen und aufkommen gleicher Resultate verursachen würde; versuchte die Entwicklung des heimatischen Viehzucht zu verhindern und dachte sogar, dass es notwendig sei dies zu sabotieren und führte diesen Plan durch, um unser Volk in eine Ordnung zu drehen in der übermäßig

Getreide und wenig Fleisch, Milch, Eier und Fisch konsumiert wird.

Personen die Angst bekamen, dass die heimatische Viehzucht sich entwickeln würde, als das Fleisch und Fisch Institut in Tätigkeit trat, haben besonders darauf geachtet, dass jemand unerfahrenes die Zuständigkeit übernimmt und machten der Regierung Empfehlungen um dies zu sichern. Seit dessen Gründung wurden im General-Verwaltung des Fleisch und Fisch Institutes Absolventen der Handels-Hochschule, Ingenieure, Rechtsanwälte, Soldaten, Landräte eingestellt und diese unter der Wirkung vom AID Organisation oder von dieser Organisation gesicherten Spezialisten beschäftigt.

Zwischen den Jahren 1950-1960 in den unser Viehzucht sich zur Entwicklung wendete, wurden der Türkei zu ganz niedrigen Preisen Milchpulver ausgehändigt und gefrierendes Huhn-, Puten-, Hammel- und Rindfleisch expensiert, damit die Hühnerhaltung niederschlägt. Die Lebensmittel, die die Verwaltungsbeamten der Fleisch und Fisch Institut zu Preisen unter den Herstellungskosten in Türkei, zum Verkauf vorlegten um die Politiker zufriedenzustellen, versetzte die lokale Produktion in eine schädliche Geschäftliche Lage. Als Personen und Organisationen, die ins Heimat importierte Melk- und Schlachttiere auf Anfragen an die Handel- und Landwirtschafts Ministerium keine positiven Resultate erzählen können, übergaben sie ihre Tiere an das Schlachthaus und eröffneten mit dem Geld die sie dafür bekamen Otels, Restaurants, Kneipen für Touristen oder versuchten ihr Glück beim Sport-Toto oder vergleichbaren Glücksspielen.

Nach der Vollendung dieses Sabotage-Aktes stellte Amerika die Lieferung vom Fleisch und Milchpulver ein, daraufhin stiegen die Preise von Fleisch und Milchprodukten (da auf dem Markt die Tiere zum Melken oder Schlachten äußerst vermindert wurden) auf einmal so hoch, dass das Volk es sich nicht mehr leisten konnte; das Türkische Volk sch-

lug den Weg ein sich anstatt mit Fleisch und Milch, mit fadem Brot zu ernähren.'

Ein anderes Kapitel von dem Bericht von 1967, der USA's angewendete Strategie die türkische Gesellschaft von innen zu vernichten, enthüllt:

b) Da den USA Emperialisten zufolge erwünscht wird, dass die türkische Gesellschaft kein Fleisch verzehrt, damit seine intellektuelle Macht nicht ansteigt und seine Gesundheit nicht in Ordnung ist; sich mit viel Getreide ernährt und doch diese Getreide nicht in Türkei, sondern von Amerikas Produktions-Überschuss gesichert wird, wurde zur gleichen Zeit der Fleisch Operation auch ein Getreide-Spiel unternommen. Unsere Freunde (!) die den niedrigen Stand der Getreide Produktion, wegen meteorologischen Bedingungen zwischen 1953- 1954 ausnutzten, boten uns günstige und mit Türkische Lira zu bezahlende Getreide an; die damaligen Leiter, die dies als ein menschlichen und beeindruckenden geschätzten Angebot wegnahmen, importierten Getreide. Dieses Getreide, wessen Entgelt in die Zentral Bank als Türkisches Lira überwiesen wurde, eignete sich für die Finanzierung der Ausgaben von Amerika in der Türkei und ermöglichte das US-Dollar Ersparnis.

Während die damaligen Regierenden mit dem Weizen, welches sie sehr günstig und gegen Türkische Lira kauften, den Bedarf des Volkas deckten; fuhren sie fort, Weizen zu exportieren und damit Devisen einzubringen und mit schlichten Worten einen doppelseitigen Nutzen zu erzielen. Doch die, sich von Jahr zu Jahr entwickelnde Import sabotierte mit der Zeit die lokale Weizenproduktion und die Landsmänner fingen an Konsummittel wie Tabak, Baumwolle und Zuckerrübe zu produzieren, da diese mehr Geld einbrachten. Als Resultat hiervon sehen wir, dass gegen 1960 die Menge der importiertem Weizen eine Million Tonnen übersteigt und sich in die Lage einer dauerhaften Importzustand setzt. Das, zusammen mit dem Weizen importierte Reis

sabotierte die Reisfeld anlagen, der Meis dagegen die Meis Produktion und Türkei fiel in eine, der Amerika bedürftige Lage.

c) Um unser Olivenöl, welcher in der Türkei überreichlich produziert wird und im Gegensatz zu Soja-öl noch schmackhafter, heilender und nahrhafter ist und Oliven Produktion zu sabotieren, wurde nach 1960 in Türkei eine Filiale der Amerikanischem Soja Gesellschaft gegründet und eine Person mit Türkischem Ursprung und geschick an die Führung gebracht. Die Amerikanische Landwirtschafts Attache sagte in einem; im Zusammenarbeit mit seinen Handelskammer Zuständigen vorbereiteten Öl Seminar in Izmir; dass es für die Sicherung der benötigten Devisen folglich der Investitionen und sichern eines Einkommens hilfreich wäre, wenn Türkei Sojaöl von Amerika zu günstigen Preisen und gegen Türkische Lira importiert, seine eigene Olivenöl zu teurem Preis in US-Dollar, in Europäische Länder exportiert und machte ein Angebot. Die am Seminar teilnehmenden Olivenöl Produzierer nahmen dieses als plausibel erscheinende Angebot mit Freude auf und somit kamen diese naiven Menschen, die später erkennen werden dass sie reingelegt wurden, zu Vernunft.

Die Zuständigen der USA hielten zwei Jahre lang was sie versprochen und brachten die Firmen in Europa, doch besonders in Italien dazu, türkisches Olivenöl zu kaufen um eine Gesellschaft von der Gewohnheit, jahrhunderte lang verwendetem Olivenöl abzubauen; dem Sojaöl, was ein fades Öl ist und von diesem produziertem Margarine anzugewöhnen. Letzten endes sind die Preise der Olivenöle auf dem Markt gestiegen und während Olivenöl Besitzer sich bereicherten, organisierten Verbraucher mit geringen Einkünften einen stillen Marsch und wurden am Ende dazu gezwungen von Amerikanischem Öl hergestellte Margarine die zur Hälfte des Olivenöl Preises zu beschaffen ist, zu verbrauchen und sich an dieses zu gewöhnen.

Nachdem sich die Lage der, durch gesangliche Werbungen in Radiosendern aufgezungenen und in türkischen Küchen eingebrachten Margarinen verfestigte; fing USA in weiteres Spiel an um die Preise des Olivenöles zu senken und kaufte nicht mehr unseren Olivenöl. Weil USA, der unsere Olivenöle nicht mehr kaufte, den Verkauf an andere Länder, durch den früheren Abkommen verhindert hatte, bildeten sich in der Türkei grosse Olivenöl Lagerungen und die Olivenöl Preise sanken in erheblichem Maße. Doch weil das Volk an Margarine angewöhnt wurde, fand das Olivenöl keine Käufer mehr.

Weil Olivenöl in türkischen Küchen weniger, Margarinen dagegen mehr verbraucht wurden, somit Herz und Blutgefäß Erkrankungen zunahmen und Erhöhung der Todesfälle verursachten; wurden Personen die, in der USA mit Leichtigkeit ausgesagte Wahrheit, in der Türkei der Öffentlichkeit erläuterten und sagten dass Margarine schädlich für die Gesundheit ist bedroht, verängstigt und verfolgt. Trotz dies wurde die damalige Regierung angeheizt als USA; mit der Überzeugung von der Vollendung seiner Operation, für die Sojaöle die er der Türkei importierte US-Dollar verlangte und pro Tonne Sojaöl 300 Dollar beantragte, für unsere Olivenöle 450 Dollar anbot; und das Soja Abkommen wurde für ungültig erklärt. Obwohl danach wegen Öl Mangel mittels FFG gegen Dollar Soja- und Baumwollöle gekauft wurden, Missglückten die Personen, die diese Pläne schmiedeten, nicht weil dennoch die Quelle dieser Öle USA war.

... Weil das Fisch und Fleisch Gesellschaft, das den Import von Soja, Baumwolle und festen Ölen übernommen hat von diesem Import Provision nehmend, dies auf Kosten des Volkes wie eine Steuer einnimmt; vertuschte er sein Misserfolg in der Viehzucht und Fischerei und da die Viehzucht sich nicht entwickelte, musste das türkische Volk sich mit faden Kaloriequellen wie Brot und Öl

zufriedengeben. Diese Angelegenheit ist der Absicht der Emperialisten entsprechend, das Volk mit wenig Fleisch zu versorgen und doch prahlte der pensionierte General; der als Generaldirektor beschäftigt war; in diesen Jahren mit einer unbewussten Handlung, in der National Versammlung, weil er eine Gesellschaft mit Verlusten durch das Öl Provision, in eine Profitable Lage gebracht hat.

Weil im Laufe der Zeit und ständigen Publikationen begriffen wurde, dass in der Türkei obwohl kein Bedarf besteht, Soja und Wollöle mit Margarinen importiert und das unausgeglichene Verbrauch der Margarinen, schlechten Einfluss über die Gesundheit des Volkes hat; wurde die Förderung der lokalen Quellen und das ausgleichen der Öl Defizite mit eigenen Mitteln, somit das stoppen des Öl Importes vom Fremden, mit dem Beschluss des Öl Spezial Ausschusses im zweiten Fünf-Jahres-Entwicklungsplan, vorgesehen. Jedoch bereitete Amerika, das jährlich 18 Million Tonnen Sojabohnen produziert und nach behalten seines kostbaren Tresters, Türkei für das Verkauf des Soja Öles; der faden Kaloriequelle, der bei Verarbeitung zu Margarine, eine für die Gesundheit des Volkes schädliche Substanz ist und genauso auch die Baumwoll und festen Öle, welche sich aus Produktion-überschüssen bilden; als eine von Jahr zu Jahr zunehmende Markt vor. Das die Zuständigen zum Thema Öl gewarnt und in Ordu eine Soja-Fabrik gegründet, somit die lokalen Quellen in Bewegung gesetzt wurden, verärgerte unsere Freunde (!) und denen die dies verursachten wurde eine Bestrafung als angebracht empfunden. Jedoch ist; genau wie dass ein Amerikaner die Amerikanischen Vorteile schützt, auch ein Türke sich um seinen eigenen Volk und die Vorteile seines Landes kümmert und seine Gesellschaft warnt; eine natürliche Handlung. Es ist bekannt dass die einheimischen Vermittler, die von dem Import der Soja, Baumwoll und festen Ölen und dessen Verarbeitung zu Margarine oder Seife, profitieren;

das verringern sogar stoppen des Soja Importes mindestens genauso wie Amerikaner übernahmen und durch Drohungen und Beschuldigungen nach türkischer Art, die Personen, die diese Champagne steuerten ausser Gefecht setzen wollen.

d) Das beim Weizen, Öl und Fleisch gespielte Spiel wurde genauso auch beim Reis, Zucker, Meis und Milchkpulver fortgesetzt. Die Verteilung kostenloser Milchkpulver von Care Organisation an 2 Millionen Kinder im Schulalter, diene zu imperialistischen Zwecken im Zusammenhang mit dem gewinnen der jungen Generation für sich und sabotieren des Milchproduktions. Die, Mittels PX'en, zusammen mit der amerikanischen Brauselimonade, in den Markt übergehende Schmuggel-Nahrungsmittel, Whiskey und vergleichbare Lebensmittel und Getränke wirkten schlecht auf die Produktions und Verbrauchsmöglichkeiten unseres Landes und unser Geld kam in fremde Hände. Wir könnten nur mit den diesjährigen Brauselimonaden ausgaben, Grundschulen in 5000 Dörfern errichten.

Es ist hinsichtlich der Amerikanisierungsbewegung äußerst bedeutend, dass diese nicht nahrhaften und nicht ausreichend kontrollierten fremden Nahrungen, ein Teil von dem kulturellen Ernährungsverhalten des Volkes werden und somit den Platz unserer nationalen Nahrungen einnehmen. Dass das türkische Volk eine, sich im Übermaß mit Brot und Öl ernährende, kranke und schwache Gesellschaft wurde, somit Krankheiten zunahmen, war günstig für die imperialistischen Arznei Fabriken, die in Istanbul Einrichtungen gründeten.

[Die Ansichten von Mike Palek in seinem Artikel Namens Kapitalismus gegen die Wissenschaft, zu der Angelegenheit der kapitalistischen Verständniss der sphärischen Arznei Firmen, sind folgende:

‘Die Arznei Industrie ist mit der Verweigerung vom austeilten der Medikamente an Bedürftige und seinen übermäßig hohen

Preisen bekannt. Vor allem der Mangel an Arznei, bei dem Kampf gegen AIDS Epidemie in Afrika, beweist die Untauglichkeit des Kapitalismus hinsichtlich der Medikamentenübergabe an Bedürftige. Nun was für eine Rolle hat das ‘Profit beabsichtigen’, bei der Entwicklung neuer Arzneimittel? Die grossen Arznei Firmen sind auch bei der FE (Forschung und Entwicklung) Abteilung, nicht gut registriert.

AIDS Erkrankte können jedes Jahr für die, sie am Leben erhaltende Medikamente zehntausende von Dollar, bezahlen. In 2003 wurde ein Medikament Namens Fuezon bekannt gemacht (es gab grosse Einwände zu seinem Preis) und traf die Patienten mit einer Rechnung von jährlich 20 tausend Dollar. Franz Humer; der Vorsitzende von Roche; versuchte den Preis zu verteidigen, ‘Wir brauchen entsprechend den Neuheit bringenden Studien, einen Feedback Verhältnis. Dies ist eine bahnbrechende Behandlung. Ich könnte mir keine Gesellschaft vorstellen, die nicht will dass diese Neuheit bringenden Studien fortgesetzt werden...’

Doch diese Neuheiten bringenden Studien, die Herr Humer erwähnt, sind nur zum Teil freiwillig. Die Arznei Firmen motiviert nicht der Mitleids-Gefühl, sondern nur Bargeld. Für eine Arznei Firma ist ein AIDS erkrankter Mensch kein Patient, sondern Kunde. Die Arznei Industrie hat einen finanziellen Antrieb, diese Personen als Stammkunden zu sichern. Aus diesem Grund werden sehr wenige Forschungen, für eine Behandlung, gemacht. Die meisten Forschungen werden von der privaten Sektor gemacht, um Medikamente zu entwickeln, die der Patient Lebenslang benutzen muss (Le Monde Diplomatique Türkei, Oktober-2009, S.16).]

Wir fahren fort:

Das von ausserhalb eingestellte schlechte Ernährungsstil und USA's imperialistische Handlungen, haben grosse Wirkung über die Kürze des durchschnittlichen Lebens,

Höhe der Kinder-Todesfälle, 2.5%ige Tuberkulose Verhältniss, Schwachheit der Arbeiter, Erfolglosigkeit des Bildungs, Gespanntheit der sozialen Lage. Die türkische Gesellschaft, die sowohl hinsichtlich der Menge als auch der Qualität dazu verurteilt wurde, sich mit schlechten und ungenügenden Lebensmitteln zu ernähren; wurde deswegen dazu gezwungen seine Arbeiter zu exportieren, zu den, an Märsen und Hungersnot anlehnend entstandenen Krankheiten sterbenden Kindern ein Auge zuzudrücken und für seinen Aufstieg, auf touristische Projekte und den Verkauf von heimatlichen Grundstücken zu setzen. Das Petroleum Emperialismus, was die maschinelle Arbeitsleistungsquelle des Nahrungs-Emperialismus ist; war bei der Verhärtung der als Haupt-Möglichkeit des Produktions definierten Kredit und Kapital Spielen, für den Verlust unseres Machtes und versetzen der Türkei, in die Lage einer kolonialen Ausbeutung, ausreichend. Türkei, der eigentlich eine primitive Stoffquelle ist, war gezwungen den Verdienst seiner, in fremden Ländern arbeitenden Kinder auszugeben; um sogar primitive Stoffe der Verbrauch Industrie von emperialistischen Ländern abzukaufen, damit er produzieren kann. Da Emperialisten von Ländern, in die er mit Waffen eindringen, nicht solch umfassende und fortdauernde Vorteile erzielten; verwendet Neoemperialismus heute, anstatt durch Soldaten, durch fremde Spezialisten und Hilfs-Organisationen realisierte Ausbeutungsmethoden und schlägt die Menschen, mit Nahrungsmitteln nieder anstatt sie mit Waffen zu ermorden.

Weil bewaffnete Konflikte, Krieg doch der durch Produktions-Überschüsse verwaltete Kalte Krieg, Freundesbeziehungen (!) heisst, kam dies den emperialistischen Absichten noch sensibler vor und die ausgebeutete Gesellschaft bemerkte lange Zeit nicht, dass sie ausgebeutet wurde.

Das ausser Gefecht setzen einiger Intellektuellen, die die Tatsachen bemerken und

die Gesellschaft warnen wollen; verzögern der Bildung und im Dunkeln stehen lassen des Mehrtheites; hinhalten mit Kino und Aktualitätszeitschriften; erstellen sportlicher Kontakte mit Tischfußball und Sport-Toto Spielen; ausnutzen des Religions; ist nützlich und wirksam für die Maskierung der emperialistischen Handlungen, hiermit teilt sich die Gesellschaft als Ausbeuter der Vorteile und Verteidiger der Vorteile des Volkes, in zwei Gruppen geteilt.

Wenn die Nahrungsemperialismus, welches ein Teil dieses grossen Projektes ist, mit Schwangerschaftsverhütungs-Tätigkeiten zusammengebracht wird; wird die rasche Fortpflanzung in den restlichen Ländern verhindert und somit die Gesellschaften, die für lange Zeit seinen jungen Generationen beraubt werden, von alleine in den Zustand des niederkniehens hingeschleppt. Wir wissen und sehen, dass unsere nationale Sicherheit einer echten Gefahr gegenübersteht, weil heute die Nahrungsemperialismus mit den Verhütungsstudien zusammengeführt und da Petroleum an sich gerissen wurde. Doch die Institutionen und Personen, die beauftragt wurden um die nationale Sicherheit zu gewähren, würden bis zu Angriffen im kalssischen Sinne nicht in Bewegung kommen, die Tatsachen nicht sehen und sich verzögern. Deswegen ist es von Bedeutung, dass die Dienste betrefflich der im 52. Artikel des Staatsgrundgesetzes vorgesehenen Nahrung und Ernährungen über diese Bedeutung hinaus, als ein Sicherheits Thema behandelt und der Modernen Wissenschaftsdaten angemessen bearbeitet wird. Das wir in Tendenzen mit den sich oft wechselnden Regierungen und politischen Konflikten, die bewussten Operationen, die unsere nationale Existenz bedrohten nicht vorgeahnt und Maßnahmen getroffen haben, ist eine wirklich traurige und falsche Entwicklung.

Die Zuständigen der USA, die die bekannten Bedarf-Stoffe und inzwischen auch

Nahrungen welche Hauptbedarf-Stoffe sind, zum Mittel des Emperialismusses machten; waren dazu verpflichtet in ihren Ländern ihre Wähler zu warnen und zu mitteilen, dass die Ausgaben dem Zweck gemäß gemacht werden. Diese Erläuterung hierher übertragend zu bewerten, würde nützlich sein um den Vermittlern, die mit 'Die die Amerika hassen, sind Komunisten' Beschuldigungen aufkommend, ihre Vorteile weiterführen wollen. Dass das Nahrungsemperialismus kein von uns erfundenes Versuch ist, wurde in einem Erklärung der bekannten Senator Amerika's geäußert und zugestanden dass die durch PL480 den Bedürftigen verteilte Lebensmittel, ein wirksames Mittel des Emperialismusses ist. Auch der erste Koordinator der PL 480 Programme teilt dies genau mit und setzt diese Handlung herab. Für die ideelle Feststellung übertragen wir diese Aussagen von dessen Quellen ebenso hierher.

In der am 12. August 1966 erschienenen Ausgabe des Time Zeitschriftes, sagte der erste Koordinator des Nahrungshilfprogrammes 'Don Paariberg' folgendes:

'Die von fremden Ländern als Hilfe zur Verfügung gestellten Lebensmittel, zerstören die landwirtschaftliche Produktion in diesen Ländern und verursachen die Produzierer entmutigende Entwicklungen. Diese brachten die geholfenen Menschen in die Lage der Opfer des Emperialismusses.'

Ausbeiter, die beschlossen haben zurück gebliebene- besser gesagt zurück gelassene Gesellschaften, mit faden Kaloriequellen wie öl und Getreide zu ernähren und die junge Generation mit Anti-Baby Pillen abzunutzen, denken daran sich an unmenschliche Mittel zu wenden. Eine Meldung in der in Amerika veröffentlichten Zeitschrift namens **Natural Food an Charming**, erklärt die fürchterliche Drohung eines Wissenschaftlers Namens Dr. Joseph W. Goldziher. Goldziher sagt folgendes:

'Um die Schwangerschaftsverhütung der Gesellschaften, die nicht die Vorteile der modernen Kultur besitzen wirksamer zu machen, sollte die zu diesem Zweck benutzte Sterilisierungsmittel in die Stadtwasser und Lebensmittel vermischt werden und somit die Sterilisierung grosser Massen zugesichert werden...'

Die USA führt in ausgewählten Ländern, die Innen-Helfer aktivierend Schwangerschaftsverhütungs-Projekte durch, um nach PL 480 Strategie nach die Quellen der zurückgebliebenen Länder für lange Zeit vollständig zu beschlagnahmen und in diese Länder, ohne mit bewaffneten Stärken zu begegnen, einzudringen. Mit der Begründung dass durch Verlängerung des Bevölkerungswachstums, die Ersparnisse erhöht und somit Investitionen beschleunigt werden, wurde diese Anwendung leider ein Rechtsthema in der Türkei und das Gesundheitsministerium hängt sich mehr an die Schwangerschaftsverhütungsstudien ran...'

Ich biete eine, mit der PL 480 Strategie; welche die USA Gesellschaften für die Entkräftung und Zerfall des türkischen Nationes, in den Anwendungsbereich brachten; vorbereitete und seit vierzig Jahren geheimgehaltene Bericht, dem Verständnis unserer Nation, ausserdem das Thema zur Verfolgung der Zeitläufe der GVO's, eurer Aufmerksamkeit, an. Ich hoffe dies veranlasst unser Erwachen. Das suchen nach Wegen zu uns zu finden indem wir uns von dem, auf uns bestreuten toten Erde befreien. Und dies ist nur durch überleben auf gesunde weiße und aufrecht stehen möglich.

Açık Sistem Açısından Örgütsel Muhalefet

Şeyma Gün EROĞLU*
gun_eroglu@hotmail.com

Erdal ALGA**
erdalalga@yahoo.com

Öz

Örgütler, bir takım ortak amaçları gerçekleştirmek üzere, belirli kaynakların bir araya getirildiği ve insanların işbirliği yaptıkları yapılardır. Örgüt kuramları incelendiğinde, sistem yaklaşımına kadar örgütlerin birer kapalı sistem oldukları kabul edilmiştir. Gerek klasik örgüt kuramı gerekse neoklasik örgüt kuramı olsun, her iki temel örgüt kuramı da örgütün çevresini ve çevresi ile olan ilişkilerini ihmal etmiş ve örgütün içine odaklanmışlardır.

Günümüze yaklaştıkça, örgütlerin, kendi içlerinde yoğun bir iç çevreye, dışarıda ise çok geniş bir sistem çevresine sahip oldukları anlaşılmıştır. Örgütlerin, küresel rekabet ortamında varlıklarını etkili ve verimli bir şekilde sürdürebilmeleri için, tam anlamıyla açık birer sistem olarak çalışmaları gerekmektedir. Örgütsel kararların alınmasında ve faaliyetlerin yürütülmesinde, açık bir sistem olan örgütün entropiye düşmeden sürekli yeni bilgi ve enerji sağlanmasında en iyi katkıyı sağlayacak olan imkan, “örgütsel muhalefet” olgusudur.

Anahtar Kelimeler: Açık sistem, örgütsel muhalefet, entropiyi önleme

Organizational Dissent as to Open System Approach

Abstract

Organizations are the entities integrating definite resources and providing people for cooperation to achieve deliberate objectives. When the theories of organizations are examined, organizations have been accepted as closed systems until the emergence of the systems approach. Both classic and neo-classic organizational theories neglect environment of organization, the relationship with it, and focus on the inside of organizations.

In time, it is realized that organizations own dense inner environment and very wide outer environment. It is necessary for organizations to operate as complete open systems in order to maintain their existence effectively and productively in the global competing climate. When organizations take decisions and perform their activities, organizational dissent is one of the most appropriate organizational concept and instrument in producing new information and providing energy continuously without subjecting to entropy.

Keywords: Open system, organizational dissent, prevention of entropy

*Yard. Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Öğretim Üyesi, gun_eroglu@hotmail.com

**Dr., T.C. Merkez Bankası Denizli Şubesi, Şef, erdalalga@yahoo.com

Makale Geliş Tarihi:25.05.2017 **Makale Kabul Tarihi:** 29.05.2017

1. SİSTEM KAVRAMI VE SİSTEM TEORİSİ

Örgüte ilişkin ilk çalışmalar Taylor'un "iş" kavramını esas alarak işin daha verimli nasıl yapılabileceği üzerine odaklanmıştır. Fayol'la birlikte örgüt, "işlev" temelinde bölümlere ayrılarak, farklı işlevleri yerine getiren departmanların birlikteliği olarak açıklanmıştır. Weber'in bürokrasi kuramı ile örgüt otorite türleri ile ilişkilendirilerek, işbölümü ve uzmanlaşmaya dayanan bir bütün olarak görülmüştür. Neo-klasik örgüt kuramı ile örgütte "insan" diye bir unsurun olduğu ve bu unsurun toplumsal bir varlık olduğu yönünde bir anlayış ortaya çıkmıştır. Bu noktaya kadar bahsedilen örgüt kuramları örgütün bir çevresi olduğundan ve bu çevre ile etkileşim içerisinde olan bir örgüt anlayışından bahsetmemiştir.

Örgüt kavramının anlaşılmasında örgütün bir "çevre"sinin olduğunu ve örgütü o çevre ile olan ilişkiye göre de açıklamaya çalışan kuram, sistem yaklaşımı olmuştur. Sistem yaklaşımı, örgütü bir makine olarak gören daha önceki örgüt kuramlarının aksine, örgütü bir organizma olarak ele almıştır.

Örgütün bir organizma gibi canlı bir varlık olarak doğması, büyümesi ve ölmesini içeren yaşam döngüsünü örgütsel varoluş döngüsü olarak yaşayacağını kabulü, sistem yaklaşımının bir gereğidir. Örgütlerin çevrelerindeki örgütlerle ilişkilerinin yoğunluğu azaldıkça, hayatta kalma oranları azalmaktadır (Garson, 2007 Akt. Erdil vd., 2010: 23).

Örgütlerin çevredeki değişikliklere uyum sağlamasını engelleyen dış ve iç faktörler söz konusudur. Bu faktörlerden, çevreden gerekli bilgi ve verinin temin edilememesi veya eksik temin edilmesi ve sanayi dalına giriş-çıkış engelleri dış faktörler olarak değerlendirilirken; örgütte oluşan güç dengeleri, rasyonellik kaygıları, personel ve iletişim yapısı ise iç faktörler olarak ele alınmaktadır. Bu faktörler, örgütün çevresindeki zorunlu

değişikliklere cevap verememesi ve bu değişikliklere karşı esnek ve hareketli bir yapıda olmaması anlamına gelen yapısal atalettir. (Erdil vd., 2010: 24) Örgüt gelişim sürecinde kendi norm ve değerlerini oluşturduğu için, örgütün geçmişi yapısal atalet üretir. Bu norm ve değerler, değişime karşı direnenlerin savlarını güçlendirici nedenler sunarken; değişimi isteyenleri ise baskılar (Leblebici, 2005: 4).

Örgütsel muhalefet, örgütün değişen çevreye uyum sağlamasında, çevreden gelen değişim gereklerinin örgüt üst yönetimince fark edilememesi durumunda, içerden bu değişim gerekliliklerinin ifade edilmesi ile görülmesini sağlayabilir; fark edilmesi durumunda ise üst yönetim tarafından fark edilen değişim gerekleri nedenlerinin neler olduğunun doğru anlaşılmasını ve değişimin istikametinin daha sağlıklı belirlenmesini sağlayabilir.

Bütün varlıkların oluşumu, genel sistem yaklaşımı çerçevesinde gerçekleşmektedir. Buna göre, birden fazla ve farklı alt kısımların birbirleriyle olan karşılıklı etkileşimleri yoluyla bir araya gelen her bütünlüğe "sistem" denmektedir. Sistem kavramının, genel olarak değişik kısım ve parçalardan meydana gelen bir bütün olarak ilk defa biyoloji ve fizik alanında kullanılması ile birlikte, yönetim ve organizasyon faaliyetlerine ilişkin çalışmalarda bir analiz aleti olarak yer alması, modern yönetim ve örgüt teorileri çağıyla eş zamanlıdır.

Bilindiği üzere, modern yönetim ve örgüt yaklaşımı, aslında zamanlama olarak kendinden önceki "klasik ve neo-klasiklerin" görüşlerine göre özgün bir takım ilke ve kurallar ortaya koymak yerine, örgütlerin "sistematik analizlerinin" yapılması suretiyle "durum ve şartlarına göre", bu yapılarıdaki yönetim süreçlerine "klasik ve neo-klasikler" kapsamında bulunan en uygun yönetim tarzını uygulamayı salık vermektedir.

Genel sistem yaklaşımına göre, sistem kavramı, aralarında düzenli ilişkiler ve karşılıklı etkileşimler bulunan, birbirinden farklı ama birbirini tamamlayacak niteliklere sahip olan kısım ve parçaların meydana getirdiği, karmaşık ve organize bir bütünlüğü temsil etmektedir. Bu tanımlama kapsamında, sistem olgusu, canlı-cansız, büyük-küçük, makro-mikro ölçeklerde evrenin bütün varlıklarını içine alan genel ve evrensel bir ilişki ve etkileşim ağıdır.

Bu bağlamda, evrenin en küçük oluşumu "atom", kendi içinde başta "atom çekirdeği" olmak üzere, onun çevresindeki ve altındaki çok sayıdaki "elektronlardan" ve "atom altı oluşumlardan meydana gelen sistematik bir bütündür. Bilinen ve keşfedilen taraflarıyla Evrenin kendisi ise her birisi ayrı işlevler ve etkinlikler üzerine kodlanmış sayılamayacak çokluktaki kısım ve parçalardan meydana gelen bir sonsuz bütünlüğü temsil etmektedir.

Evrenin kendisi, varlıklar âleminin en büyük oluşumu; atomlar ise varlıklar âleminin en küçük bileşenleridir. Bu iki oluşum arasındaki her varlık, birbirleriyle görünür ya da görünmez, bilinir veya bilinmez etkileşimler ve ilişkiler ağı içindedir.

Aslında, bu varlıkların temel oluşumlarındaki yapısal ve sistematik özellikler, farklı ölçeklerde ve işlevlerde olmak üzere birbirine çok benzerler. Söz gelimi, insan bedeni, iskelet, sinir, dolaşım, solunum ve sindirim sistemi gibi çok sayıda alt kısım ve sistemlerden meydana gelmektedir. Sayısız makro-kozmik sistemlerden biri olarak güneş sistemi, başta biz insanların da içerisinde yaşadığı dünya olmak üzere, çok sayıdaki uydu ve alt sistemlerden oluşan bir sistematik oluşumdur (Johnson vd., 1977: 98-99).

Evrende, varlığı bilinen en küçük sistematik varlık "atomdan" başlayarak, yine halihazırda bilinmekte olan en büyük varlık

oluşumlarının tümünün sistematik yapısı, birbirinden farklı ama birbirini tamamlayan birden çok alt kısım ve parçalardan meydana gelen oluşumlardır.

Mahiyeti nasıl olursa olsun bütün sistemler, yapısal olarak dört temel öğeden meydana gelmektedir. Bunlardan birincisi, sistemin girdisi (input); ikincisi, sistemin çıktısı (output); üçüncüsü, sistemin süreci (transformation process); dördüncüsü, sistemin geri beslemesi (feedback). Girdiler, sistemin varlığını sürdürmek ve asıl işlevlerini yerine getirmek için gerekli olan her şeydir. Çıktılar, sistemin yaşamasının ve işlerliğinin bütün sonuçlarıdır. Süreç, sistemin mevcut girdilerini mevcut sonuçlarına dönüştüren her türlü işlemler topluluğudur. Geri besleme ise sistemin çıktıları ile başlangıçta belirlenmiş olan standartların karşılaştırılmasına dayalı bir kontrol ve sistemin değerlendirilmesi yönündeki etkinlik ve işlemlerden meydana gelen bir temel öğedir (Ramalingam, 1976: 4-5).

Evrende var olan bütün varlıkların oluşum ve temel yapılarının incelenmesinde, çok etkili bir metodolojik alet ve analiz yöntemi olarak "sistem kavramı" ya da en çok bilinen bir ifade ile "Sistem Yaklaşımı"; bilim insanlarının ve araştırmacıların çevrelerindeki olgu ve olayları birbirleri ile ilişkilendirmelerine ve bunların daha açık ve seçik bir biçimde anlaşılmasına büyük bir katkı sağlamaktadır. Bu düşünce biçimi, genel olarak yönetim ve organizasyon alanındaki literatürde "Sistem Kuramı" ya da "Genel Sistem Kuramı (Teorisi)" olarak adlandırılır.

Sistem Yaklaşımı ya da onun yönetim ve organizasyon alanındaki bir uzantısı olan "sistem kuramı", her türlü yönetim faaliyetleri ile örgütsel varlığın devamını gerekli kılan düzenlemeleri yönetmek için de kullanılmaktadır. Yönetim ve örgüt uygulamalarında "Sistem Kuramından" yararlanılmasındaki temel amaç, örgütleri oluşturan çeşitli kısım ve bileşenleri birbirleri ile ilişkilendirmek ve her

birinin bir sistem olan örgütün amaçlarını gerçekleştirmedeki katkılarını belirlemektir. Böylece, örgütün çeşitli parçalarının ve bileşenlerinin her birinin işleyişi üzerinden, bütünlüğün var oluşu açıklanmaktadır (Sarıaslan, 1984: 53).

1.1.Sistem Olgusu ile İlgili Temel Kavramlar

Birbirleriyle karşılıklı bağıllık ve etkileşim içerisinde bulunan ve belirli ortak amaçlara yönelen kısım ve parçaların meydana getirdiği bütünlüğe genel olarak “sistem” denilmektedir. Her yönetim yapısının ve örgütsel sistemin oluşumunda rol alan çok sayıda ve çeşitlikte alt kısım ve parçalar vardır. Herhangi bir örgütsel sistemde yer alan çok sayıda alt kısım ve parçalar, başka bir tanımla alt sistemler olabilir.

Ancak, bunları Lawrence J. Henderson’un “Pareto’s General Sociology” adlı özgün çalışmasından yararlanmak suretiyle genel olarak beş kategoride toparlamak mümkün olmalıdır. Bunlar, örgütlerde çalışan “bireyler”, örgütün “resmi organizasyonu”, örgütteki “gayri resmi organizasyonlar” (sosyal gruplar), örgütte “çalışanların statü ve rol bekleyişlerinin yapısı”, örgütün “çalışma ortamının fiziki çevresidir”. Her örgütsel sistem, bu beş temel alt sistemin kendi içlerinde birbirine bağlayıcı etkinlikler dizisi olarak “iletişim”, “denge” ve “karar” süreçleri ile bunların her birinin kendi aralarıyla sistemin bütünlüğü kapsamında gerçekleştirecekleri karşılıklı faaliyetler ve etkileşimler aracılığıyla varlığını sürdürürler.

Bu bağlamda, her yönetsel ve örgütsel sistemin, belirli bir etkinlik ve verimlilik içerisinde varlığını sürdürmeyi garantilemesi, sistemin belirli sınırlar içerisinde, başka bir deyimle “istikrar” ve “denge” içerisinde değişmesine ve “gelişmesine” bağlıdır. Yönetsel ve örgütsel sistemin belirli bir “denge” içerisinde “gelişmesi” ise, ancak “olumlu anlamda

büyüme” hedefinin sürekli tutturulmasıyla mümkün olacaktır (Dereli, 1976: 91-93).

Biyolojik temelli sistemlerin işleyişi, birer doğal yapılar olarak kendi doğal var oluş şartları içerisinde hüküm sürer. Buna karşılık, insanlar tarafından kurgulanmış fiziki ve mekanik sistemler ile yine insanlar tarafından organize edilmiş örgütsel sistemlerin işleyiş ve çalışma düzeni ya da düzensizliği, büyük ölçüde sistemin “insan” faktörü çerçevesinde şekillenir.

Bu çerçevede, özellikle insanlar tarafından kurulmuş olan ve çok sayıda “insan faktörünün” yer aldığı örgütsel sistemlerin işleyişi, hem örgütü yöneten “insanların”, hem de yönetilen “insanların” temel liyakat ve ehliyet nitelikleriyle yakından ilişkilidir. Aslında, örgütsel sistemin “bireyler” alt sistemi, diğer alt sistemlerin iç işleyişinde ve başka alt sistemlerle olan bağlantının niteliğinde en etkili ve önemli ögesidir.

1.2. Açık ve Kapalı Sistemler

Sistem yaklaşımında sistemler, kapalı ve açık olmak üzere iki şekilde değerlendirilmiştir. Açık sistemler, çevreleriyle karşılıklı olarak bilgi, enerji ve materyal alış veriş yapan sistemlerdir. Biyolojik ve sosyal sistemler, özü itibarıyla açık sistemlerdir; mekanik sistemler, açık veya kapalı olabilir. Açık ve kapalı sistem kavramlarını kesin sınırlarla ayırmak zordur. Kast ve Rosenzweig (1972: 450) sistemleri, kısmen açık veya kısmen kapalı olarak değerlendirmeyi tercih etmektedirler. Quinn ve Rohrbaugh (1983: 364) çalışmalarında, Scott’un (1977) etkinlik kriterlerini incelemiş olduğu çalışmasından esinlenerek, örgütsel sistemlerin, rasyonel sistem modelleri oldukları vurgusunu yaparak, bu tür oluşumlarda esas olanın, etkinlik ve verimlilik ilkeleri olduğunu ortaya koymaya çalışmıştır.

Scott’a göre, örgütsel sistemler, sadece üretim işlevlerinin ve temel amaçlarının

gerçekleştirilmesine değil, aynı zamanda sistemin kendi varlığını sürdürebilmesi için gerekli olan diğer bütün faaliyetleri de dikkate almak zorundadır. Bu model tarafından vurgulanan faaliyetler, kaynak toplama ve uyum yeteneğidir.

Sistemlerin, varlıklarını sürdürmek ve var oluş amaçlarını gerçekleştirebilmek için iç (alt kısım ve parçalarından yani alt sistemlerinden) ve dış (yani üst sistem) çevrelerinden sürekli ve kesintisiz bir şekilde enerji, bilgi ve malzeme almaları halinde, bir “açık sistemden” söz edilir. Buna karşılık, iç veya dış çevrelerinden yeterince girdi ve destek alamayan sistemler ise “kapalı sistemler” olarak bilinir. Kendi var oluş şartları ve düzenleri içerisinde yaşıyor ve işliyor oldukları sürece, biyolojik ve sosyal sistemler (söz gelimi sağlıklı insan ve toplum gibi) nispeten açık sistemler sayılmaktadır.

Mekanik sistemler ise genelde kapalı sistemler olarak oluşmalarına rağmen, varlık nedenlerine ve amaçlarına ulaşma konusundaki işleyiş şeklinin etkinliğine göre, kısmen açık sistem olarak görülebilir (Koçel, 2011: 252). Kısmen (nispeten) kapalı sistemler, rijit ve nüfuz edilemez sınırlara sahiptir. Halbuki açık sistemler, kendisi ile kendisinden daha büyük bir üst sistem arasında geçirgen ve nüfuz edilebilir sınırlara sahip olmaları nedeniyle dış çevre sistemlerinden “veri” alışverişi konusunda daha duyarlıdır.

Fiziki ve biyolojik sistemlerde, sistemin sınırları nispeten daha somut ve belirgin şekilde tanımlanır ve bu anlamda “açıklık” ya da “kapalılık” özelliklerinin izlenmesi ve kontrolü daha kolaydır. Oysa, büyük ölçüde “insanlardan” meydana gelen örgütsel ve sosyal sistemlerde sınırları tasvir etmek çok zordur ve göreceli bir durumdur.

Aslında, pek çok sosyal ve örgütsel organizasyon ve onların alt sistemleri “kısmen açık” ve “kısmen kapalıdır”. Açıklık ya da

kapalılık durumu, bir derece sorunudur (Kast ve Rosenzweig, 1972: 450-453)

Örgütler, varlıklarını sürdürebilmeleri için hem iç hem de dış çevresindeki talep ve ihtiyaçlara uyum sağlamak zorundadır. Bu nedenle örgütler, temel işlevlerini yerine getirmeye katkıda bulunacak bilgi ve verileri toplama görevini üstlenmelidir. Yönetimler, elde edilen bu bilgileri isabetle işleyebilmelidir.

Örgütsel sistemlerdeki kararların alınması ile gerekli düzenlemelerin yapılması, büyük ölçüde mevcut bilgi ve verilerin ışığında gerçekleştiği için örgütlerin tam ve doğru bir bilgi depolama ve düzenleme sistemine sahip olmaları gerekir.

Belirli bazı bilgiler ve veriler, örgütsel sistemin ilgili olan bütün alt sistemlerine ve çeşitli kısımlarına, zamanında ve etkili bir şekilde aktarılmalıdır. Bütün bunlar örgütsel iletişimin bir parçasıdır. İletişim, belki de örgütler için en önemli özelliklerden biridir.

Bazı araştırmalar, iletişim sisteminin örgütün kendisiyle eş anlamlı olduğunu belirtmektedir. Bütün örgütler, işleyişlerinde ve analizlerinde en önemli faktörlerden biri olan bilgi işleme süreciyle, en azından bir dereceye kadar ilgili olmalıdır (Hickson, 1973: 8).

Örgütsel sistemin varlığını sürdürmesi ve hayatiyetini garantileyebilmesi için bütün alt sistemlerin muhtaç olduğu bilgi ve veri akışı, örgütün iç ve dış iletişim kanallarıyla zamanında ve etkili bir şekilde sağlanamıyorsa, o zaman en kısa, en avantajlı ve isabetli bilgi ve veri sağlama yöntemi, sistem içindeki “bireylerin” yaratıcı yetenek, bilgi ve becerilerinden yararlanmaktır.

Tablo 1. Açık Sistemle İlgili Temel Kavramlar

Dışarıdan Enerji Alımı	Açık sistemler dış çevrelerinden enerji alır.
Girdi-Çıktı Akışı	Açık sistemler, çevrelerinden girdi alır, bu girdileri çeşitli süreçler yoluyla dönüştürür ve çıktıları çevresine geri verir.
Olaylar Döngüsü Olarak Sistemler	Girdi-çıktı alış verişi faaliyetlerinin biçimi döngüsel bir karaktere sahiptir.
Entropi	Açık sistemlerde zamanla tükenmeye doğru doğal bir eğilim vardır. Sistemler yavaş yavaş bozulma, gerileme, kötüye gitme ve en sonunda ölümle karşı karşıya kalır.
Negatif Entropi	Açık sistemler, hayatta kalmak için entropi sürecini durdurmak amacıyla hareket eder.
Geriye Besleme	Açık sistemlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için geriye besleme gereklidir. Geriye besleme, sistemin çevresiyle ve çevresinde göstermiş olduğu faaliyetlerle ilgili sinyaller verir. Sistem çıktıları hakkındaki bilgiler, girdi olarak sisteme geri gelir; bu bilgiler çıktılarına dönüşen girdilerde değişikliklere yol açar. Geriye besleme, gelecekteki çıktıların daha başarılı olmasını mümkün kılar; geri besleme sistemin öğrenilmesi ve değişebilmesi için temel uyarandır.
Negatif Geriye Besleme	Negatif geriye besleme, sisteme amaçlarda meydana gelen sapmaları düzeltme imkanı sağlar.
Dengeli Durum	Entropiyi durdurmak için dışarıdan enerji alımı, girdi-çıkıtı sürecindeki sabit bazı durumların korunmasına etki eder.
Dinamik Denge	Daha kompleks seviyede dengeli durum, büyüme ve gelişme yoluyla sistemin özelliğini korumanın bir parçası haline gelir. Açık sistemler, kesintisiz materyal, bilgi ve enerji akışındaki dengeli bir duruma ulaşma eğilimindedir ve geriye besleme, dinamik ama dengeli bir durum yaratır.
Eş Sonluluk	Bir sistem çeşitli yollarla ve farklı başlangıç koşullarından benzer son duruma ulaşabilir. Eş sonluluk, aynı veya benzer sonuçlara farklı başlangıç koşullarıyla, farklı araç ve yollar vasıtasıyla ulaştırabilen ilkeleri ifade eder. Açık sistemler, arzuladıkları sonuçlara ulaşmak için farklı yollar kullanabilme yeteneğine sahiptir.
Farklılaşma	Açık sistemler, daha fazla farklılaşma, karmaşıklık ve daha yüksek bir potansiyel etkinlik seviyesine doğru hareket etme eğilimindedir.

Kaynak: Ashmos ve Huber (1987) ile Sommers'den (2014) uyarlanmıştır.

Örgütler, açık sistemler olmak zorundadır. Örgütsel sistemler; iç ve dış çevrelerinden şikayetler, eleştiriler, çeşitli öneriler, mal ya da hizmetlerle ilgili tercih ve talepler ile çeşitli duygu ve düşüncenin açıklanması ile ilgili istekler vs. yoluyla çevrelerinden bilgi ve veri girdileri alır. Örgütler çevrelerine bilgi, hizmet, ürün şeklinde çıktılar sunar.

Örgütler kendi içsel yapı ve fonksiyonlarını çevrelerinde yer alan unsurların ihtiyaçlarına adapte eder. Hickson'ın (1973:9) aktardığına göre W.G. Bennis, açık bir sistemi, sistemin hem iç hem de dış çevresindeki birçok farklı faktörle karşı karşıya kalan ve bu farklı faktörlere uyum sağlayan bir yapı olarak tanımlamaktadır. Daniel Katz ve Robert Kahn (1966) açık sistem teorisini, sosyal örgütlerle ilgili çalışmalara uyarlamışlardır.

Katz ve Kahn, açık sistemin sahip olduğu 9 adet özellik sıralamışlardır (Hickson, 1973: 9): 1. Dışarıdan enerji alma, 2. girdi-çıkış akışı, 3. çıktı, 4. döngü sistemi, 5. negatif entropi, 6. bilgi girişi ve kodlama süreci, 7. dinamik denge, 8. farklılaşma, 9. eş sonluluk. Bu çerçevede Tablo 1'de açık sistemle ilgili temel kavramlara yer verilmiştir.

1.3. Farklılaşma

"Açık sistem" mantığının yönetsel ve örgütsel yapılar ve süreçlere uygulanmasıyla ortaya çıkan alt kavramlardan birisi de "farklılaşma" olgusudur. Farklılaşma, örgütsel sistemin oluşumuna, işlevselliğine ve işleyişine imkan sağlayan ve açık sistemlerin daha karmaşık bir hale gelme eğilimini ifade eden bir kavramdır. Örgütlerdeki, üretim, tedarik, pazarlama, finans, insan kaynağı, ticari işler ve teknik etkinlikler şeklindeki işlevsel departmanlaşmalar, örgütsel sistem açısından genel bir farklılaşmayı temsil etmektedir (Dereli, 1976: 99). Ayrıca, her bir genel farklılaşma durumu, kendi içindeki alt farklılaşmalar tarzında sistemin en ince dokularına kadar indirgenebilmektedir. Bu bağlamda, farklılaşma

kavramı, örgütsel sistemin, belirli bir karşılıklı bağımlılık ve etkileşim düzeni içerisinde birbirini tamamlayan çok sayıdaki kısım veya parçaların çeşitliliğini temsil etmektedir.

Örgütsel sistemin, irili ufaklı çok sayıdaki kısım veya parçalarının her biri, örgütün bütünlüğünden bağımsız ve tek başına fazla bir anlam ifade etmese de, bunlardan herhangi birinin sistemden çıkarılması durumunda, sistematik bütünlük hepten işlevselliğini ve işlerliğini kaybetmektedir. Söz gelimi, organik ve biyolojik sistem olarak insan vücudu, çok sayıda kısım ve parçadan meydana gelmektedir. Bunlardan bir tanesi, eksik olsa ya da işlerliğini kaybetse, sistemin tümü tehlikeye girer. Ayrıca sistemin yani "bütün"ün amacı, ancak farklı alt sistemler amaçlarına ulaştığı takdirde gerçekleşebilir. Bu alt sistemlerin amaçlarına ulaşması da büyük ölçüde birbirine bağlıdır (Koçel, 2010: 248). Başka bir örnek açık sistem örgütlerden verilecek olursa, nitelikli insan kaynağı olmayan ya da insan kaynağından yeterince yararlanamayan örgütlerde, sistemin etkinliği ve verimliliği bakımından çok büyük sakıncalar ortaya çıkacaktır. Başka bir bakış açısıyla "farklılaşma", örgütsel sistemin varlığına ve oluşumuna temel teşkil eden asıl işlev ve hedeflerin tam olarak gerçekleştirilebilmesinin kaçınılmaz ve reddedilemez yönünü temsil etmektedir.

Herhangi bir biyolojik, fiziki ve örgütsel sistem, eğer tek bir biçimden, aynı parçadan, tek bir işlev veya işten meydana gelseydi, o zaman varlık nedenini asla yerine getiremezdi. Bu anlamda, bütün sistemlerin varlığı ve işlevselliği, kendini meydana getiren çok sayıdaki kısım ve parçaların birbirinden "farklı" olmasıdır. Ancak, bu "farklılaşma" düzeyi, aşırıya kaçmadan ve örgütsel bütünlüğü bozmayacak şekilde, karşılıklı bağımlılık ve etkileşim içerisinde, daha doğrusu belirli bir "denge" halinde olmalıdır.

Bütün sistematik yapılar gibi örgütsel sistemin var oluş ya da kuruluş amaçlarının

gerçekleşmesi, sistemi meydana getiren bütün öğelerin veya parçaların birbirleriyle ölçülü ve dengeli bir “farklılaşma” düzeneği içerisinde olması, kaçınılmaz bir durumdur. Örgütsel sistemin yapılandırılmasında rol alan “farklı” alt sistem oluşumları arasında, asıl olan alt sistem farklılaşması örgütteki “insan” ögesidir.

Örgütteki “insanların”, örgütteki teknoloji ve formel organizasyon gibi çeşitli maddi varlıklara göre “farklılaşma” düzeyleri daha yüksek ve daha yoğun olmaktadır. Ayrıca, örgütteki “bireylerin”, kendi aralarındaki “yetenek”, “bilgi” ve “becerileri” ile “bilinçaltı” kişilik özellikleri, birbirlerinden çok farklı olduğu gibi, bunların davranışsal dışavurumları da, durum ve şartlara göre çok sıklıkla değişkenlik ve farklılaşma gösterebilmektedir. Bu bağlamda, örgütte çeşitli bölüm ve kademelerde istihdam edilmek üzere çalıştırılan “bireylerin”, örgütsel sistemin temel amaç ve işlevlerini yerine getirebilme konusunda, kendilerinden beklenen etkinlik ve verimliliği ortaya koyabilmeleri, belirli bir ölçü ve denge içerisinde olmak kaydıyla kendi yeteneklerini, bilgi ve becerileri ile kişilik özelliklerini, tam kapasiteyle kullanmalarına bağlıdır.

Örgütsel sistemdeki en asıl ve en önemli alt sistem oluşumu olarak örgütteki insan faktöründen tam kapasite ile yararlanmak, aynı zamanda diğer alt sistem bileşenlerinden, söz gelimi maddi kaynaklardan da, tam olarak yararlanmanın ortamını hazırlar. Bu durumda, örgütsel sistemin varlığını başarılı bir şekilde sürdürebilmesi, örgütte bir şekilde yer alan her bir “bireyin”, örgütsel amaçlara ve işlevlere ulaşma konusunda işe yarama ihtimali olan her tür duygu, düşünce ve bilgisine ihtiyaç vardır. Örgütsel sorunların çözümü ve örgüt için en isabetli kararın alınması konusundaki yaratıcı düşüncenin açığa çıkmasının en sağlıklı yöntemi ise örgütteki “farklılaşma” potansiyelini harekete geçirecek olan serbest tartışma ortamının hazırlanmasıdır. Serbest tartışma ortamı ise örgüt içindeki “bireylerin”,

hukuki ve ahlaki ölçüler içerisinde kalmak kaydıyla duygu ve düşüncelerini ifade edebilecekleri bir “örgütsel muhalefet” kültürünün yaratılmasıyla yakından ilgilidir.

Günümüz örgütsel sistemlerin, ister örgütsel varlığın sürdürülmesi açısından, isterse örgütlerin rekabet üstünlüğünün sağlanması bakımından en değerli katkı, her düzeydeki çalışanların “yaratıcılıklarının” açığa çıkarılması ve örgütsel amaçlara ulaşılmasına gönüllü olarak hasredilmesidir. Halpern’e (2014: 522-536) göre yaratıcılık, bireysel çalışmadan ziyade grup çalışmalarında daha fazla ortaya çıkmaktadır ve grup üyelerinin düşünmeden fikir birliği yapmaları yerine muhalif düşünceleri ifade edebilmeleri ve yeni fikirler önerebilme imkanları ve kapasiteleriyle mümkün olmaktadır. Takım uyumu, aynı ve benzer duygu ve düşüncelere hapsedilmiş “tek biçimlilik” şeklinde aşırıya gittiği vakit, yaratıcılık için zararlı görülmektedir. Takım üyeleri birbirleriyle hemen her konuda mutabık olursa, alelade ve alışılmış çıktılar üretileceği için sıra dışı çözümler ve sonuçlar, bir takımda asla ortaya çıkmaz. Araştırmacılar, muhalefete (pozitif bir yolla muhalefet) teşvik edilmiş ve cesaretlendirilmiş takımlara ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Fikir birliği üzerinde ısrarcı olan bir grup lideri, farkında olmayarak sadece “farklılığın” ortaya çıkardığı “yaratıcılığı” boğabilmektedir. Eğer bir gruptaki herkes uzlaşıyorsa, büyük ihtimalle sadece bir kişi düşünme faaliyetini gerçekleştiriyor demektir. Elbette, kalabalıklara karşı gelmek, konforlu ve rahat bir uğraş sayılmaz. Fakat, yaratıcı insanlar, “farklılıklarının” bilincinde olarak “yalnız bir muhalif” olabilmeyi göze alabilmelidir. Etkili bir muhalif olmak için yaratıcı insanlar, sık sık grup üyelerini alışılmadık/farklı perspektifler üzerinde düşünmeye razı eder.

1.4. Holizm

Genel Sistem Teorisine göre her sistem, kendisini meydana getiren her işlevsel

kısım ve parçanın, ayrı ayrı ve sıradan bir yığını değildir. Başka bir deyişle, sistemler, kendi oluşumuna katılan öğelerin aritmetik toplamından ibaret değildir. Sistem, kendini meydana getiren kısım ve parçaların toplamından daha fazla ve daha anlamlı bir holistik bütündür.

Örgütsel sistemler açısından holizm, örgütün varlığında ve oluşumunda bir şekilde yer almış olan her tür kısım ve parçanın, her birinin ayrı ayrı sahip oldukları değerlere göre, kendi temel işlev ve görevlerini tam bir karşılıklı etkileşim ve bağıllık içerisinde yerine getirmek kaydıyla çok daha fazla değer yaratmış olması halidir.

Örgütsel sistemin holistik bir bütünlük arz etmesi, “farklılaşma” ilkesi doğrultusunda işlevsel açıdan çok sayıdaki farklı kısım ve parçaların bulunmasına rağmen, örgütün varlığının sürdürülmesi ve temel amaçlarına ulaşılması uğrunda, bütün bunların örgütün temel amaçları çerçevesinde birlik ve bütünlük ruhunu temsil etmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, örgüt yöneticileri ve karar verme mevkiinde bulunanlar, örgütteki çok sayıdaki “bireyler”, “görevler”, “statüler”, “birimler” gibi çeşitli alt sistem oluşumları arasındaki farklılıkları, belirli bir denge ve düzen içerisinde “koordinasyon” sağlamak suretiyle sistemin “entegrasyonuna” katkıda bulunmalıdır.

Örgüt yöneticilerinin yönetsel yeteneklerinin ve başarı düzeylerinin en etkili göstergesi de, örgütsel sistemin oluşumunu sağlayan ve sistem içerisinde her birinin ayrı işlev ve amaçları olan çok sayıdaki kısımların, sanki birer ilgisiz parçalarmış gibi düzensiz çalışmalarını önleyerek ahenkli bir bütünlüğü sağlayabilme kabiliyetidir.

Örgütsel sistemin “holistik” bir bütün olarak işletilmesi veya yönetilmesi sayesinde, sistemin nihai “çıktı”ları, örgütteki her bir alt sistem veya kısmın ayrı ayrı sahip oldukları

çıktıların aritmetik toplamından daha “farklı” ve daha “büyük” olur (Dereli, 197: 99).

Örgütsel sistemin holistik bir bütün olarak, her bir kısmın ve parçanın ayrı ayrı ortaya koyduğu “çıktı”lardan daha fazlasını ve büyüğünü yaratma kapasitesinin temelinde, “sinerji” kavramı yatmaktadır. Türk Dil Kurumu’na göre sinerji; a) Artı güç b) Görevdaşlık c) Bir işi yapmak ve sonuçlandırmak için varılan ortak istek, güç anlamlarına gelmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>). Örgütsel sistemin mahiyetinde olan ve sistemin ana amaçlarına ulaşılması bakımından kaçınılmaz bulunan “farklılıkların”, etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesinin sonucunda ortaya çıkan “artı güç” olgusu, örgütlerin farklılıkları bir kutuplaşma ve çatışmaya uğratmadan, belirli bir denge ve düzen dahilinde büyüme ve gelişmelerine imkan vermektedir. Bu bağlamda, örgütsel holizm, sistemin “farklılıklarını”, bir yıkım ve çözülme vesilesi olmadan, bir “bütünlük” içerisinde tutabilme yeteneğinin ve becerisinin bir tür ödülü olmaktadır.

1.5. Geriye Besleme Mekanizmaları

Genel Sistem Teorisinin temel öğelerinden birisi olarak “geriye besleme”, sistemin ana amaçlarına ulaşmada ve temel işlevlerini yerine getirme konusunda ne ölçüde başarı sağlandığı hakkındaki bir tür iç kontrol mekanizmasıdır. “Geriye besleme”, örgütsel sistemin, varlık nedenleri doğrultusunda hayatiyetini sürdürmesi ve kendinden beklenen hedeflere ne ölçüde yaklaşıldığı hakkında yöneticilere yardımcı olan bir süreçtir. “Açık sistem” analizi kapsamında “geriye besleme” veya “geri bildirim” mekanizmasının, iki türü söz konusudur: Bunlardan, daha yaygın olanı “negatif geriye besleme”, diğeri ise “pozitif geriye besleme” mekanizmasıdır. “Negatif geriye besleme”, açık bir sistemin daha önceden belirlenmiş standartlarını, sistemin fiili işleyişinin sonucunda elde edilmiş olan fiili durumla karşılaştırmak suretiyle herhangi bir

sapma varsa, bunun ana standartlar doğrultusunda düzeltme işlemlerinden meydana gelen bir denetim şeklidir. Söz gelimi, insan vücudunun belirli bir standart ısıyı muhafaza etmek yönünde böyle bir mekanizması vardır.

Buradaki esas maksat, açık sistemin genelinde ya da herhangi bir alt sisteminde ortaya çıkacak sapma ve hataları düzeltme mantığıdır. Örgütsel sistemlerde, mevcuttaki fiili durumun karşılaştırılmasının yapıldığı standart veya hedefler, her zaman sabit olmayıp zaman içinde değişebilmektedir. Bu çerçevede, biyolojik kökenli açık sistemlerde “Negatif geriye besleme” mekanizması zorunluluk esasına göre çalışırken, insani ve örgütsel açık sistemlerde iradi olup sistemin sahip ve kurucusu olan karar merkezlerinin bu konudaki bilgi ve becerisiyle yapılandırılmaktadır.

Açık sistemlerdeki “pozitif geriye besleme”, sistemin genelinin ya da alt sistemlerden herhangi birisinin “çıktı”larının, daha önceden belirlenmiş standartlar veya hedeflerden farklılaşma ya da değişme derecesini idare eden bir mekanizmadır. Bu bağlamda, açık sistemlerde “negatif geriye besleme”, sistemin genelinin ve alt kısımlarının, daha önceden belirlenmiş standartlarda çalışmasını sağlamak ve eğer bir sapma varsa onun kendi standartlarına döndürülmesi işlemleri sayesinde “istikrarı” veya “dengeyi” korumak amacını gütmektedir. Açık sistemlerdeki “pozitif geriye besleme” mekanizması ise sistemin kontrollü bir şekilde “değişmesini” sağlar (Dereli, 1976: 103-105). Günümüzdeki örgütsel sistemler, varlıklarını sürdürmek ya da rekabet üstünlüklerini garantilemek için aynı zaman diliminde, bir kısım standartlarını ve dengelerini muhafaza ederken; bir kısım yapıları ve hedeflerini değiştirmeleri zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Örgütsel sistemlerdeki “negatif geriye besleme” ile “pozitif geriye besleme” mekanizmalarının aynı zamanda başarıyla uygulanabilmesi, örgütlerdeki insan kaynağına,

nispeten özgür ve bağımsız bir çalışma ortamında gerçekten serbest tartışma imkanı sağlanmasıyla yaratılacak bir “örgüt bilgi sistemi” yardımıyla ancak mümkün olacaktır.

“Geriye besleme” veya “geri bildirim” ile ilgili oldukça az sayıda araştırma bulgusu olmasına rağmen araştırmacılar, açık sistemlerde geri bildirimin hem “örgüt dengesi” hem de “örgüt değişimi” için etkili bir süreç olduğunu sezgisel olarak düşünmektedir (Cumings ve Worley, 2009: 8). Açık örgütsel sistemlerin nitelikleri arasında hayati bir konu olan “istikrar” ve “değişme” kavramlarının, dar anlamda birbirleriyle zıt ve çelişkili gibi gözükmelerine rağmen, geniş ve holistik anlamda birbirlerini tamamlayan olgular oldukları anlaşılmaktadır. “İstikrar”, “homeostatik kontrol” mekanizmasının başka bir anlatım biçimi olarak, herhangi bir sistemin, kendi kendisini dengelemesi, denge bir şekilde bozulduğunda otomatik olarak dengenin yeniden sağlanması anlamına gelmektedir. Bir sistemin “istikrara” yönelmesi, standart denge bozulduğunda, sistemin ilgili öğelerinin önceki duruma dönebilmesi için etkili bir şekilde çaba göstermesi demek olmaktadır. Böyle bir dengeye dönüş çabası ise sistemin “negatif geriye besleme” mekanizması aracılığıyla gerçekleşir. Buna karşılık, sistemin varlığının sürdürülmesi ve önceki duruma göre daha iyi ve gelişmiş olmasını sağlama maksadıyla sistemin bütünü ve parçalarının, bu parçalar arasındaki ilişkilerin ve ara bağılılıkların “değişme” zorunluluğu olduğu vakit devreye “pozitif geriye besleme” mekanizması girmektedir. Böyle bir değişim zorunluluğu ve ihtiyacı ise sistemin değişen iç ve dış şartlarına göre “uyum” göstermesini gerektirir. Başka bir deyişle açık sistemlerde, söz gelimi yönetim ve organizasyon süreçlerinde “uyum”, bütün açık sistemlerin değişim ihtiyacına cevap verecek bir süreçtir. Aslında, bütün insani organizasyonlarda ve açık sistemlerde, “istikrar” ve “uyum” süreçleri, ilk bakışta birbirine zıt ve

aykırı olgularmış gibi görünse de, gerçekte açık sistemin yaşaması, büyümesi ve gelişmesi için bu iki mekanizmanın, belirli sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla bir arada çalışması gerekmektedir (Dereli, 1976: 106).

“Geriye besleme” mekanizmasının başarısı, büyük oranda örgütlerdeki her düzeydeki insanların bilgi ve yaratıcı düşüncelerini, tam kapasiteyle örgütsel faaliyetlerin emrine vermelerine bağlıdır. Her iki çeşidiyle “geriye besleme”, örgütsel sistemin faaliyetleri için esasen bir uyarıcı niteliğindedir. Bu yüzden, “geriye besleme” mekanizmaları, sorunların farkında olmada, sorunların isabetle teşhisinde ve sorunların çözüm kapasitesinin geliştirilmesinde örgütteki bütün çalışan “yöneticiler” ile “bireyler” açısından daha fazla teşvik edici olmalıdır. Örgüt üyeleri ve çalışanları, örgütsel sorunları daha derinlemesine tartışmak için bir başlangıç noktası olarak herhangi açık ya da örtülü bir engelleyici olmaksızın veri kullanabilmelidir. Örgütsel sistemdeki yüksek güvensizlik düzeyi ile görüş ve düşüncelerini serbest bir şekilde ifade edenlerin, doğrudan ya da çoğunlukla olageldiği gibi dolaylı bir şekilde “cezalandırıldığı” algısının bulunması, açık sistemlerin vazgeçilemez bir niteliği olan “geriye besleme” mekanizmalarını büyük oranda etkisiz hale getirebilir. Bu çerçevede, örgütte çalışanlar, yönetimin bilgi paylaşma ve birlikte sorun çözme konusunda samimi olmasını ister. Aksi takdirde, örgütsel sistemlerde nispeten özgür ve serbest bir tartışma imkanının olmaması, örgütteki “geriye besleme” mekanizmalarına ilişkin sürecin içeriğini ve niteliğini ciddi anlamda baskılayabilir (Cummings ve Worley, 2009: 141-147).

1.6. Entropi ve Negatif Entropi

Entropi kavramı, sosyal bilimler alanındaki çalışmalara, Termodinamikten geçmiş olup, her sistemdeki enerjinin tükenmesi, faaliyetlerin bozulması, denge ve düzen halinin kaybolması, karışıklık ve düzensizliğin gide-

rek artması sonucunda sistemin işleyiş ve hayatîyetinin sona ermesi durumudur (Koçel, 2011: 258).

“Genel Sistem Teorisine” göre, kapalı fiziki ve mekanik sistemler, hatta nihai olarak eninde sonunda tüm sistemler, er ya da geç başarısız oluncaya kadar entropiye maruz kalır. Ve en sonunda da ölürler. Bu bağlamda, sistemlerin temelinde var olan potansiyel maksimum entropi yönündeki bu eğilim, ilk önce bir takım sapma ve dengesizliklere yol açarak sistemi düzensizliğe yöneltir. Entropi, sistemin iyileşmesi ile dönüşümü için gerekli kaynakların (ihtiyaç olunan enerji, bilgi ve beceri ile diğer ilgili kaynakların) yokluğuna, daha sonra da ölüme doğru bir hareketi ifade eder. Kapalı sistemde, entropideki değişim muhtemelen her zaman pozitif olur. Fakat, açık biyolojik ve sosyal sistemlerde entropi durdurulabilir ve hatta negatif entropiye dönüştürülebilir. (Söz gelimi, hastalık halindeki bir kişi, gerekli olan tıbbi müdahale ve ilaç desteği ile iyileşmesi sağlanabilir; yönetici yetersizliği ile malul olan bir örgüt, gerçekte ihtiyacı olan “vasıflı” ve “sorun çözme kapasitesi yüksek” bir uzman tarafından yeniden canlandırılabilir). Bu anlamda, *Negatif entropi, daha eksiksiz bir organizasyon süreci için kaynakları dönüştürme yeteneğini ifade eder.* Çünkü açık sistem, hem iç kaynaklarını, örgütler için özellikle insan kaynaklarını çok etkili bir şekilde kullanır, hem de çevresinden gerekli olan kaynakları alma konusunda son derece bilinçli ve duyarlıdır. “Genel Sistem Teorisine” göre, sistemlerin varlığını sürdürme noktasında hayati bir niteliğe sahip olan “dinamik denge ve dengeli durum” kavramı da, negatif entropi kavramıyla yakından ilgilidir. Kapalı bir sistem zamanla entropiye -çözülme, düzensizlik, karışıklık-maruz kalırken, açık bir sistem, sürekli olarak materyal, enerji, bilgi akışı ile yaratıcı düşünce sayesinde dinamik denge içinde faaliyetlerini sürdüren ve hatta ihtiyaç duyulan gelişmeyi

gösteren bir sistem durumuna erişebilir (Kast ve Rosenzweig, 1972: 450-453).

Örgütsel sistemlerin vizyon ve misyonları çerçevesinde edindikleri stratejik amaç ve hedefleri doğrultusunda ve günümüz rekabet şartları çerçevesinde varlıklarını iddialı bir şekilde sürdürme ve öngördükleri gelişmeleri sağlayabilmeleri, çağımızın en stratejik ögesi ve değeri sayılan “yaratıcı düşünceye dayalı bilgi sistemlerine” sahip olunmasına bağlıdır.

Örgütsel sistemlerin, her sistemin temel hedefi olan varlığını sürdürme başarısını göstermesi, kendilerinden beklenen amaç ve hedefleri etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirebilmeleri, yoğun rekabet ve hızlı değişim şartlarına isabetli bir uyum sağlayabilmeleri, her bir alt sistem ya da parçanın ayrı ayrı işlevlerini tam olarak yerine getirmesine bağlıdır. Örgütsel sistem kapsamındaki her bir alt sistem ya da parçanın ayrı ayrı işlevlerini tam olarak yerine getirebilmesi için bu birimlerde çalışan “bireylerin”, yapmakla yükümlü oldukları iş veya görevlerin ifası sırasında, bütün yetenek, bilgi ve beceri ile yaratıcı düşüncelerini gönüllü olarak katmaları gerekmektedir. Bu bağlamda, örgütlerdeki bütün alt sistem veya parçaların etkili ve verimli bir şekilde işlerliği ve işlevselliğinin en önemli belirleyicisi, “insan kaynağı” olmaktadır. Örgütlerin her düzey ve türdeki insan kaynağından, tam kapasite ile yararlanmasının birçok yolu olmakla birlikte, onların örgütsel amaçlar doğrultusunda harekete geçirilmesinde en etkili rol oynayacak olan motivasyon, olumlu ve yapıcı anlamda “örgütsel muhalefet” imkan ve ortamlarının sağlanmasıdır. “Örgütsel muhalefet”, örgütsel sistemdeki kararların alınması ve uygulamaya geçilmesi konusunda sistemin belirli ölçüde yavaşlamasına yol açsa da, çok isabetli ve nitelikli kararların alınması ve uygulanması imkanı sağlamak suretiyle, örgüt için telafisi mümkün olmayacak çok büyük zarar ve yanlışlıkların ortaya çıkmasını işin başında önlemiş olacaktır.

Örgütsel nitelikteki bütün açık sistemlerde, yapıcı ve olumlu bir “örgütsel muhalefet” olgusu, sistemin varlığının devamı, etkinliği ve verimliliği, inovasyonu ile değişime uyum kabiliyeti bakımından çok ciddi bir imkan ve fırsattır. Temel uğraşı akademik ve bilimsel faaliyetler ile toplumsal sistemin vasıflı insan kaynağını yetiştirmek olan akademik ve eğitim kurumlarında ise “Örgütsel Muhalefet”, diğer örgütsel sistemlerin “önceli” ve “öncüsü” olarak, çok daha fazla önemli ve zorunludur. Akademik kurumlar, bilgi sistemlerinin dinamiğinin şekillendirilmesinde önemli ve kalıcı ve sürekli faktörler olmalarına rağmen, statik durgun örgütler değillerdir. Üniversiteler arasında toplumsal misyonları nedeniyle araştırmaları teşvik etme dereceleriyle ilgili olarak halihazırda farklılaşma vardır (Cornell ve Berkhaout, 2013: 62). İster üniversiteler ve araştırma enstitüleri gibi akademik kurumlar, isterse diğer eğitim ve öğretim kuruluşları olsun, bütün bu kapsamdaki örgütsel sistemlerin, mevcut imkan ve şartlar dahilinde gerçekleştirebildikleri etkinlikleri, başarı düzeyleri ve genel anlamda toplumsal sisteme olan katma değerleri itibarıyla ortaya koydukları farklılıkların asıl kaynağı, bünyelerinde yerleşmiş ve kurumsallaşmış olan “Örgütsel Muhalefet” olgusudur.

2. ÖRGÜTSEL MUHALEFET

Muhalefet, Türk Dil Kurumu Büyük Sözlük’te “bir tutuma, görüşe ve davranışa karşı olma durumu” olarak tanımlanmıştır. Muhalefet kelimesi kökü h-l-f olan Arapça bir kelimedir (Özdemir, 2011: 1896). İngilizcesi “dissent” olan muhalefet sözcüğünün kökü Latince “dissentire” kelimesine dayanmaktadır. Anlamı “ayrı hissetmek” olan “dissentire” kelimesi, ayrı ve farklı anlamına gelen “dis” öneki ile hissetmek anlamına gelen “sentire” kelimelerinin birleşmesinden oluşmuştur. (Morris, 1969 Akt. Kassing, 1997: 312)

Örgütsel muhalefete ilişkin yapılan birçok tanımdan örgütsel muhalefetin aşağıdaki unsurları taşıdığı belirlenmiştir (Kassing, 1997: 312): 1) Çalışanların içinde bulundukları koşullardan duydukları memnuniyetsizlik, 2) Çalışanların örgütteki statüko ile ayrı düşmesi sonucunda, kendilerini savunma ihtiyacı duyması, 3) Çalışanların açıktan protesto etmesi ve karşı çıkışını dillendirmesi, 4) Çalışanların yönetici ve/veya örgüte düşmanca duygular beslemesi, 5) Çalışanların ilkesel tutumları. Örgütsel muhalefete ilişkin bu unsurların belirlenmesi veya bilinmesi örgütsel muhalefete ilişkin daha kapsayıcı bir tanımın yapılmasına imkan verir.

Örgütsel muhalefet, çalışanların “örgütün politikalarına, uygulamalarına ve işlemlerine karşı oluşlarının veya örgüt politikaları, uygulamaları ve işlemleri ile uzlaşmamalarını açıklamalarıdır” (Kassing, 1998: 183). Bir başka ifade ile örgütsel muhalefet, yöneten ve yönetilen ilişkisinin işlevsel ve kaçınılmaz bir sonucudur. Yönetenler, örgütün ulaşmayı hedeflediği amaçlar doğrultusunda örgütün politikalarının, uygulamalarının ve işlemlerinin nasıl olacağını belir. Çalışanlar ise bu örgüt politikaları, uygulamaları ve işlemlerini bizzat gerçekleştirenlerdir. Yöneticiler, örgütsel politikaları, uygulamaları ve işlemleri örgütün amaçlarına uygun olarak planlar, yürütülmesini sağlar, çalışanları koordine eder ve bunların sonuçlarını kontrol eder. İşte bu yönetim süreçlerinin her birinde, çalışanların örgütsel muhalefedinin oluşması mümkündür. Nitekim, yöneticiler yönetim faaliyetlerini icra ederken çalışanlara işleri gördürtebilmek için belirli güçler uygular. Yöneticilerin çalışanlara belirli güçleri uygulamalarının amacı onları etkileyebilmektir (Hunt, 1994: 38). Her etki, etki-tepki prensibinin doğal bir sonucu olarak bir tepki doğurur ki; bu da örgüt alanı içinde çalışanların örgütsel muhalefedinin oluşumunu açıklar.

Yöneticilerin çalışanlara uyguladıkları güçler, French ve Raven’in (1968)

sınıflandırması ile yasal güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç, ödüllendirme ve cezalandırma gücüdür. (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 76, Aragon vd, 2014: 28-29). Yöneticiler değişik durumlarda bu güçlerin bazılarını veya tamamını çalışanlara belirli oranlarda uygular. Yöneticilerin uyguladıkları bu güçlerle aynı doğrultuda olmayan ve farklı haklı gerekçelere dayanan çalışan tepkileri örgütsel muhalefettir.

Örgüt yöneticileri, örgütsel muhalefet davranışı sergileyen çalışanlara, kendilerinin otoritelerine yönelik bir saldırganlık ve itaatsizlik olarak algılamak suretiyle ve onların bu durumdan vazgeçmelerini sağlamak amacıyla onları yok sayma, cezalandırma veya bazen de işe yarayacaksa ödüllendirme şeklinde olmak üzere üç farklı davranışla karşılık verir (Graham, 1986: 28).

Örgütsel muhalefet davranışları sergileyen çalışanların yöneticilerce yok sayılması, bu yöneticilerin örgütsel muhalefete olumlu bakmadıkları ve örgütsel muhalefeti kabul lenmedikleri anlamına gelmektedir. Yöneticilerin bu yöndeki davranışları ile olumlu bakmadıkları örgütsel muhalefet davranışlarını görünür kılmamaya gayret gösterdikleri ve bu davranışları bir çeşit örgütsel muhalefetle mücadele stratejisi olarak kullandıkları söylenebilir. Etki karşılığı tepki olarak oluşmuş olan çalışanların muhalif davranışlarının yöneticilerden yeni tepki (etki) almaması sonucunda, muhalif davranışların sönmesi ihtimali yüksektir. Yöneticiler, çalışanlara misilleme yapma, çalışanların iş yüklerini arttırma, çalışanları tehdit etme ve çalışanlarla iletişimi kesme gibi davranışlarla örgütsel muhalefet davranışları sergileyen çalışanları cezalandırabilmektedir (Özdemir, 2010: 75). Yöneticilerin çalışanları cezalandırma davranışları, çalışanların muhalefetini baskılamaya ve bastırmaya yönelik davranışlar olmasına karşın, çoğunlukla yönetici ile çalışan davranışlarında etki-tepki sarmalının devam etmesine, çalışanların ör-

gütsel muhalefet davranışlarını besleyerek pekiştirmelerine neden olur.

Yöneticiler, örgütsel muhalefet davranışı sergileyen çalışanları, onların muhalefet ettikleri konularda sözlerine kulak vererek, çözüm önerilerini dikkate alarak (Dağlı ve Ağalday, 2014: 172) ve hatta çözüm önerileri ile örgüte katkı sağlayan çalışanlara maddi-manevi ödüller vererek ödüllendirebilir. Örgütsel muhalefeti ödüllendiren bir yönetici, örgütsel muhalefete olumlu bakmakta ve muhtemelen örgütsel muhalefet davranışlarını sorunlara çözüm üretebilecek, örgüte katkı sağlayacak ve örgütü ileriye taşıyabilecek davranışlar olarak algılamaktadır. Örgütsel muhalefet davranışlarının ödüllendirilmesi, örgütsel muhalefet davranışlarının pekiştirilmesi anlamına gelecektir. Ödüllendirilen davranışlar tekrarlanır ve tekrarlanan davranışlar pekişir.

2.1. Örgütsel Muhalefet İle İlişkili Kavramlar

Örgütsel sinizm ve haber uçurma, örgütsel muhalefet kavramı ile belirli benzerlikleri ve farklılıkları olan kavramlardır. Bu nedenle örgütsel sinizm ve haber uçurma kavramlarının örgütsel muhalefet kavramı ile benzeyen ve örgütsel muhalefet kavramından ayrılan yanlarının ortaya konması, örgütsel muhalefet kavramının sınırlarının daha kolay çizilmesini ve zihinlerde daha belirgin hale gelmesini sağlar.

2.1.1. Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Sinizm

Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin “kusur bulan, zor beğenir, eleştirir” anlamı daha baskındır (Erdost vd., 2007: 514).

Örgütsel sinizm; çalışanların kızgınlığı, ümitsizliği, hayal kırıklığı ve kişilere, gruplara, ideolojilere, sosyal yeteneklere veya örgütlere güvenmeme eğilimi ile biçimlenen

genel veya belirli tutumlarıdır. (Andersson, 1996: 1397-1398). Bir başka tanımla örgütsel sinizm, çalışanların örgütün dürüst olmadığına dair inançlarının ve örgüte hissettikleri negatif duygularının örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi olarak ortaya koydukları üç boyutu bulunan olumsuz tutumlarıdır. (Dean vd., 1998:345).

Örgütsel sinizm de örgütsel muhalefet gibi çalışanların örgütün belirli politika ve uygulamalarından memnuniyetsiz olmaları sonucunda ortaya çıkan çalışan davranışlarıdır. Bazı araştırmacılar çalışanlarda örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında kişisel faktörlerin ön planda olduğunu belirtmelerine karşın, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında örgütsel faktörler önemli yer tutmaktadır.

Örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefetin her ikisinin de çalışanların memnuniyetsizlikleri sonucunda ortaya çıkmasına ve örgütü hedef almasına karşın, çalışanların verdikleri tepkilerin biçimi bakımından farklılaştıklarını söylemek mümkündür.

Örgütsel sinizm yaşayan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri genel olarak düşüktür (Abraham, 2000: 275). Örgütsel muhalefet davranışı sergileyen çalışanların ise örgütsel bağlılıkları yüksektir. Örgütsel güven düşükse örgütsel sinizm oluşurken; örgütsel güven yüksekse açık örgütsel muhalefet oluşur, örgütsel güven düşükse örtük ve dışsal muhalefet oluşur. Örgütsel muhalefet davranışı sergileyen çalışanlarda genel olarak örgütün değişeceğine yönelik bir bakış açısı söz konusu iken; örgütsel sinizm yaşayan çalışanların örgütün değişeceğine yönelik inançları kalmamış gibidir.

2.1.2. Örgütsel Muhalefet ve Haber Uçurma (WhistleBlowing)

İngilizcesi “Whistleblowing” doğru- dan kelimesi kelimesine çeviri ile “ıslık çalma” olan haber uçurma kavramı, İngiliz polisinin

suç işlemek üzere olan bir kişiyi uyarmak için ısıklık çalmasından gelmektedir (Hersh, 2002: 243 Akt. Sayğan ve Bedük, 2013: 5). Haber uçuurma, Türkçe yazına Aydın (2003) tarafından “bilgi uçuurma”, Özgner ve arkadaşları (2009) tarafından “sorun bildirme” (Çiğdem, 2013: 95) ve Özdemir (2011: 1896) tarafından “haber uçuurma” şeklinde uyarlanmıştır. Ahlaki bir davranış olmasına karşın, haber uçuurma kavramına uygulamada Türkçe’deki “gammazlama”, “ispiyonculuk” (Aktan, 2006: 3) ve “ihbarcılık” gibi olumsuz anlamlar yüklenmiştir.

Haber uçuurma, örgütün eski veya halihazırdaki üyelerinin örgüt içindeki yasalara ve ahlaka aykırı uygulamaları açığa vurmaıdır (Brown, 2008: 8). Biraz daha ayrıntılandırılmış bir tanımla haber uçuurma, bilgi sahibi kişilerin örgüt içindeki yasalara ve ahlaka aykırı davranış veya eylemleri örgüt içindeki ve dışındaki kişi ve kurumlara zarar vermemesi için sorunları çözme güç ve yetkisine sahip örgüt içi veya dışı otoritelere bildirmeleridir (Aktan, 2006: 1). Örgüt çalışanlarının örgütün etkinliği ve performansını yükseltmek amacıyla yasal ve etik olmasına karşın, uygun görmedikleri durumlar ve eylemleri dile getirmeleri haber uçuurma kapsamında değildir (Near ve Miceli, 1985: 3).

Haber uçuurma davranışı, örgüt içi ve örgüt dışı haber uçuurma olmak üzere ikiye ayrılabilir (Mansbach ve Bachner, 2010: 484). Örgüt içi haber uçuurma, çalışanların ara yöneticileri atlayarak örgüt içindeki üst düzey yöneticilere yanlış olarak değerlendirdikleri meseleleri iletmeleridir (Sadykova ve Tutar, 2014: 6). Örgüt dışı haber uçuurma ise çalışanların sorunu çözebileceğine inanılan medya, meclis veya meslek odaları gibi örgüt dışı unsurlara bildirmesidir.

Haber uçuurma davranışını, örgüt yazısında doğrudan örgütsel muhalefet davranışının bir türü olarak değerlendiren araştırmalar (Jubb, 1999: 79; Kassing, 2009: 314; Özdemir,

2011: 1896; Sadykova ve Tutar, 2014: 6) bulunmaktadır. Haber uçuurma davranışı ile örgütsel muhalefet davranışı arasındaki muhtemel kavramsal ilişkiyi haber uçuurma davranışının türleri ile örgütsel muhalefetin türlerini göz önünde bulundurarak analiz etmek gerekir.

Örgüt içi haber uçuurma davranışı, çalışanların muhatap aldıkları kişiler bakımından örgütsel muhalefet ile benzerdir. Ancak, örgütsel muhalefet davranışının konusunun örgüt içi haber uçuurma davranışının aksine mutlaka yasaya veya etiğe aykırı olması gerekmez. Diğer taraftan, örgüt dışı haber uçuurma davranışının muhataplarının örgüt dışında olması açısından dışsal örgütsel muhalefete benzemesine karşın, örgüt dışı haber uçuurma muhatapları medya, meclis veya meslek odaları gibi unsurlar iken (Toker-Gökçe, 2014: 266), dışsal örgütsel muhalefetin muhatapları çalışanların örgüt dışındaki yakınları, akrabaları, arkadaşları ve aile üyeleridir (Kassing, 1997: 327; Kassing vd., 2012: 240).

2.2. Örgütsel Muhalefetin Nedenleri

Muhalefet, çalışanların tahammül edebilecekleri sınırların aşılmasına neden olan tetikleyici bir olay ile oluşur (Redding, 1985: 246). Tetikleyici olay, örgüt içinde oluşan bir sorun veya bu soruna bağlı oluşan bir netice ve durum olabilir.

Örgütsel muhalefete yol açan tetikleyici olaylar dokuz ayrı başlıkta sıralanabilir (Kassing ve Armstrong, 2002: 44): 1) Örgüt çalışanlarına karşı sergilenen adaletsiz ve onların haklarını ihlal eden davranışlar, 2) örgütsel değişme, 3) kararların alınmasına çalışanların katılmaması, 4) etkisizlik, 5) sorumluluk, 6) kaynakların adil dağıtılmaması, 7) yöneticilerin etiğe aykırı davranışları, 8) performans değerlendirme ve 9) çalışanların ve örgüt ile ilgili diğer muhatapların zarar görmesi.

Araştırmalar, örgütsel muhalefeti tetikleyen faktörlerin kişisel ve ilkesel olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulabileceğini ortaya koymuştur (Özdemir, 2011: 1896). Örgütsel muhalefet davranışlarına neden olan kişisel faktörler, çalışanların kendilerini ilgilendiren bir konuda sıkıntı veya sorun yaşamalarıdır. Örgütsel muhalefete neden olan ilkesel faktörler ise çalışanların kendisini ilgilendirmese de bütün etik dışı veya kural dışı örgütsel uygulamalardır. (Graham, 1986 Akt. Özdemir, 2011: 1896)

Tetikleyen olayın nitelendirilmesine göre örgütsel muhalefet, diğerleri odaklı muhalefet, fonksiyonel muhalefet ve koruyucu muhalefet olarak üçe ayrılabilir (Kassing ve Armstrong, 2002: 49-50). Diğerleri odaklı muhalefet, muhalefete neden olan tetikleyici olayların diğer çalışanlarla ilgili olmasıdır ve adlandırılması da buradan kaynaklanır. Fonksiyonel muhalefet; karar verme, örgütsel değişim, iş verimsizliği, rol tanımlama ve çalışanın maruz bırakıldığı davranışlar gibi tetikleyici konularla ilgilidir ve temelde nötrdür (ne kendi odaklı ne diğerleri odaklı). Bu muhalefet türü, tetikleyici olayın örgüt fonksiyonları, işlemleri ve süreçleri ile ilgili olması nedeniyle fonksiyonel muhalefet olarak tanımlanmıştır. (Kassing ve Armstrong, 2002: 49) Koruyucu muhalefet ise tetikleyici olayın çalışanın kendisi veya diğer çalışanların korunmasına yönelik konularla ilgili olması durumundaki muhalefettir (Kassing ve Armstrong, 2002: 50).

Örgütsel muhalefet, çalışanların sadece örgüt yönetimi ile fikir ayrılığına düşmesi değil, bu fikir ayrılığının aynı zamanda gerekçeli olarak dile getirilmesi sonucunda oluşur (Kassing, 2008: 343). O halde örgütsel muhalefetin oluşmasının iki temel koşulu vardır: 1) Fikir ayrılığı, 2) Fikir ayrılığının dile getirilmesidir. Bu koşullardan birincisi olan fikir ayrılığı, bir insanın temel haklarından düşünce özgürlüğü ile ilişkilidir. İkincisi olan fikir ayrılığının dile getirilmesi ise insanın temel

haklarından ifade özgürlüğü ve entelektüel tavrı ile ilişkilidir.

İnsanın temel haklarının demokratik sistemlerde kabul edildiği göz önüne alındığında, örgüt ikliminin demokratik olmasının, örgütsel muhalefetin varlığının kabul edilmesinin ve hatta teşvik edilmesinin yolunu açması beklenir (Kassing, 1997: 314-315). Demokratik örgüt iklimine sahip örgüt yapıları, örgüt içindeki iletişim türleri olan dikey iletişim, yatay iletişim ve çapraz iletişim türlerinin üçünü de kabul eder.

Otoriter örgüt yapıları ise çok sesliliğe karşı olumsuz tutum sergiler ve örgüt içerisinde çoğunlukla dikey iletişim yegane iletişim türü olarak kabul görür. Bu dikey iletişim de büyük ölçüde yukardan aşağıya emir ve talimatların verilmesi; aşağıdan yukarıya sadece çalışanların kendilerinden istenen veri ve bilgilerin sunulması şeklindedir. Yatay ve çapraz iletişimi en başından reddeden bu örgüt yapılarında, fikir ayrılıklarının dile getirilmesi yani örgütsel muhalefet mümkün görünmemektedir.

Örgütsel muhalefet bireysel, ilişkisel ve örgütsel faktörler tarafından şekillendirilir (Kassing vd., 2012: 238). Bireysel faktörler, örgüt içinde oluşturulan davranışlar ile örgütün dışındaki çevreden örgüte aktarılan davranış ve değerlerdir. İlişkisel faktörler, çalışanların örgütlerde kurdukları ilişkilerin türü ve kalitesine ilişkindir. Örgütsel faktörler ise çalışanların örgütü algılama biçimleridir. (Kassing, 1997: 322-324). Bireysel faktörler; çalışanların iş doyumu, örgütle özdeşim kurma, tükenmişlik düzeyleri ve denetim odağı türüdür. İlişkisel faktörler çalışanların ast-üst ilişkilerinin ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin biçimlidir. Örgütsel faktörler ise çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel demokrasiye ilişkin algılarıdır. (Kassing, 2008: 344-345)

2.3. Örgütsel Muhalefetin Türleri

Örgütsel muhalefet üç temel biçimde ifade edilebilir ve bunlar örgütsel muhalefet türleri olarak adlandırılabilir. Bunlar; 1) açık muhalefet, 2) örtük muhalefet ve 3) dışsal muhalefettir (Özdemir, 2013: 76). Açık muhalefet, çalışanların örgütsel muhalefet davranışlarını örgüt içinde algılanan sorunlarla ilgili düzeltmeler yapabilecek veya düzeltmelerin yapılmasına etki edebilecek konumda olan üstlere, amirlere, yetkili veya yöneticilere yönelmesi durumunda oluşan muhalefet türüdür (Kassing, 1998: 12). Açık muhalefetin, açık, anlaşılır ve yapıcı bir muhalefet olduğu kabul edilir. Bu muhalefet türüne alanla ilgili yazında, dikey muhalefet de denmektedir.

Açık örgütsel muhalefet beş şekilde yapılabilir (Krone, 1992: 7): 1) Doğrudan olgusal itiraz, 2) Tekrarlama, 3) Çözüm önerisi sunma, 4) Önleme ve 5) İstifa tehdidinde bulunma. Doğrudan olgusal itiraz, çalışanların somut kanıtlar ile çalışma deneyimlerine dayanmaları ve çalışma arkadaşlarının muhalif iddiasını desteklemesidir. Tekrarlama, çalışanların muhalif davranışlarını sözlü veya yazılı olarak tekrarlama suretiyle örgüt yönetimini etkilemeye çalışmasıdır. Çözüm önerisi sunma, muhalefeti tetikleyen olayı kanıtlamaya çalışma yerine olayın çözümü için çözüm önerisinde bulunmadır. Önleme, çalışanın muhalefeti emir komuta zinciri içinde üstlerine bildirmesidir. İstifa tehdidinde bulunma ise istifa müessesinin örgüt yönetiminden istenen değişikliklerin yapılmasını sağlamak için tehdit aracı olarak kullanılmasıdır.

Çalışanların açık muhalefet davranışı sergilemesi ile örgütten ayrılma niyetleri arasında negatif ilişki tespit edilmiştir (Cenkçi ve Ökten, 2014: 410). İç kontrol odağına sahip çalışanlar kaderlerini kendilerinin yönettiklerine inandıkları ve özgüvenleri yüksek olduğu için açık muhalefet davranışı sergiler

(Robbins, 2005; Kassing, 2001 Akt. Sadykova ve Tutar, 2014: 7).

Açık muhalefetin tetikleyici olayların nitelendirilmesine göre belirlenen diğerleri odaklı muhalefet, fonksiyonel muhalefet ve koruyucu muhalefet olmak üzere üç muhalefet türü ile de olumlu ilişkisi söz konusudur. Ancak açık muhalefetin diğerleri odaklı muhalefet ve fonksiyonel muhalefet ile olan ilişkisi koruyucu muhalefete göre oldukça yüksektir. (Kassing ve Armstrong, 2002: 56)

Örtük muhalefet, çalışanların örgütsel muhalefet davranışlarının örgüt içinde algılanan sorunlarla ilgili düzeltmeler yapabilecek veya düzeltmeler yapılmasına etki edebilecek güce sahip olmayan kişilere ve kendi gibi örgütsel muhalefet davranışı sergileyen çalışanlara ifade edildiği durumda ortaya çıkan bir muhalefet türüdür. Örtük muhalefet, çalışanların örgütsel muhalefet davranışlarını düzeltme yapabilecek veya düzeltme yapılmasına etki edebilecek kişilere yöneltebilecek uygun kanalların ve yaklaşımların olmadığını algılamaları durumunda ortaya çıkar. Örtük muhalefet davranışı sergileyen çalışanlar, kendilerini engellenmiş hissetmekte ve bunun sonucu olarak da muhalefet davranışlarını daha sert, saldırgan ve yıkıcı bir şekilde ifade edebilmektedir. Örgüt içinde herhangi bir yönetsel pozisyon işgal etmeyen ve örgüt dışındaki bir kısım güç unsurları ile yakın ilişkiler tesis etmiş olan çalışanlar daha çok örtük muhalefet davranışları sergiler (Kassing ve Avtgis, 2009: 120). Bu muhalefet türüne örgüt yazınında gizli muhalefet veya yatay muhalefet (Dağlı, 2015: 200) de denmektedir.

Çalışanların örtük muhalefet davranışı sergilemeleri ile örgütten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir (Cenkçi ve Ökten, 2014: 410). Dış kontrol odağına sahip olan çalışanlar özgüvenleri görece düşük olduğundan, örtük muhalefet davranışı sergiler (Kassing, 2001 Akt. Sadykova ve Tutar, 2014: 7). Örtük muhalefetin tetikleyici olayların

nitelendirilmesine göre belirlenen diğerleri odaklı muhalefet, fonksiyonel muhalefet ve koruyucu muhalefet olmak üzere üç muhalefet türü ile de olumlu ilişkisi söz konusudur. Ancak açık muhalefet ile üç değişkenin arasında olduğu gibi, örtük muhalefetin diğerleri odaklı muhalefet ve fonksiyonel muhalefet ile olan ilişkisi koruyucu muhalefete göre oldukça yüksektir. (Kassing ve Armstrong, 2002: 57)

Dışsal muhalefet, çalışanların örgütsel muhalefet davranışlarının örgüt içindeki haricindeki kişilere ifade edildiği durumlarda ortaya çıkan bir muhalefet türüdür (Kassing, 1998 Akt. Ağalday vd., 2014: 48). Dışsal muhalefetin ifade edildiği kişiler, çalışanların örgüt ile herhangi bir bağı olmayan arkadaşları, eşleri, aile üyeleri, komşuları gibi kişilerdir (Kassing, 2001: 445; Ökten ve Cenkci, 2013: 42). Bu muhalefet türünde, çalışanlar örgüt içindeki kişilerle örgütsel muhalefet davranışlarına ilişkin herhangi bir şey paylaşmazlar. Bu, çalışanların örgüte ve örgütteki çalışanlara duyduğu güvenin düşük olmasından kaynaklanabilir. İş deneyimi düşük genç çalışanların sergiledikleri örgütsel muhalefet davranışları dışsal muhalefettir (Kassing ve DiCioccio, 2009: 114). Çalışanların dışsal muhalefet davranışı sergilemeleri ile örgütten ayrılma niyetleri arasında pozitif ilişki olduğunu gösteren bulgular mevcuttur (Kassing vd., 2012 Akt. Cenkçi ve Ökten, 2014: 410). Ancak örgütten fiziksel olarak ayrılma niyetinde olmayan çalışanlar, örgüt dışındaki kişilerle örgüte ilişkin muhalif düşüncelerini paylaşarak örgütten psikolojik olarak ayrılma davranışı sergilemiş olurlar (Kassing, 1997: 326).

Dışsal muhalefetin tetikleyici olayların nitelendirilmesine göre belirlenen diğerleri odaklı muhalefet, fonksiyonel muhalefet ve koruyucu muhalefet olmak üzere üç muhalefet türü ile de olumlu ilişkisi söz konusudur. Dışsal muhalefet; diğerleri odaklı muhalefet, fonksiyonel muhalefet ve koruyucu muhalefet

açısından farklılaşmamaktadır. (Kassing ve Armstrong, 2002: 58)

Örgütsel muhalefet genel olarak yıkıcı ve yapıcı muhalefet olarak da sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırma, çalışanların muhalefet davranışlarının örgüte ve örgütteki ilişkilere zarar vermesine veya katkı sağlamasına göre yapılmıştır. Çalışanın örgütsel muhalefet davranışını örgüt hiyerarşisinin daha üst pozisyonlarında bulunan üstlere yöneltmeleri, istifa tehdidinde bulunmaları ve yalan söylemeleri gibi davranışları yıkıcı muhalefete örnek olarak verilebilir. Çalışanların karar alma süreçlerine daha geniş katılımının sağlanması, yapıcı çatışmanın desteklenmesi, örgütsel ve yönetsel faaliyetlerin temel kurallarını belirleme, çalışanları kararlara, süreçlere ve süreçlerin kontrol edilmesi hususlarında özendirme, örgütsel davranış açısından olumlu iklim yaratma, örgütte çalışanları ifade eden bir sinerji kültürü oluşturabilmek için farklı ve aykırı görüşlere imkan tanıma, yapıcı muhalefetin oluşmasını sağlar (Sadykova ve Tutar, 2014: 9).

2.4. Örgütsel Muhalefetin Sonuçları

Örgütsel muhalefetin sonuçlarına ilişkin olarak alan yazınında olumlu ve olumsuz görüşler bulunmaktadır. Örgütsel muhalefetin bazı olumsuz sonuçları çalışanların örgütten ayrılmaları, örgüt içi çatışmaların ve bu çatışmalara bağlı şiddet davranışların ortaya çıkması (Özdemir, 2011: 1896), örgütlerin gelişmesi ve yenileşmesinin önünde en önemli engel olarak örgütün gittikçe otoriterleşmesidir (Shahinpoor ve Matt, 2007: 37-38).

Örgütsel muhalefetin bir takım olumlu sonuçları ise, örgütsel muhalefetin örgütteki sorunların teşhis edilmesi (Kassing, 2002: 188), bu sorunların çözümüne yönelik önlemlerin alınması, örgütün gelişmesi ve yenileşmesi doğrultusunda katkı sağlaması, örgütsel başarının artmasını sağlaması, çalışanların iş doyumunun ve örgüte bağlılıklarının artmasıdır (Stanley, 1981: 17).

Çalışanların kararlar üzerinde etkili olduklarına, örgütte meydana gelen adaletsizlikleri örgütün uygun gördüğü araçlarla ortadan kaldıracabileceklerine yönelik algıları ve örgütte ciddi bir değişikliğin gerçekleştirilebileceğine ilişkin inançlarının yüksek olması, çalışanların örgütten ayrılmak yerine örgütsel muhalefet davranışları sergilemelerine neden olabilmektedir (Parker, 1993: 955). Çalışanlar adaletsiz davranışlara maruz kaldıklarında ve memnuniyetsizlik yaşadıklarında, örgütsel bağlılık düzeyleri düşükse örgütten ayrılmayı tercih ederlerken; örgütsel bağlılık düzeyleri yüksekse, örgütsel muhalefet davranışları sergiler (Parker, 1997: 72). Graham ve Keely (1992) örgütsel bağlılığı reformcu bağlılık ve pasif bağlılık olmak üzere ikiye ayırmışlardır. Pasif bağlılık sabırla açıklanabilirken; reformcu bağlılık ise örgütsel muhalefetle açıklanabilir (Parker, 1997: 72).

Withey ve Cooper (1989), çalışanların memnuniyetsizlik karşısında verdikleri tepkileri, tepkinin bedelinin, tepkinin etkin olma olasılığının ve ortamın cazibesinin belirlediğini saptamışlardır. Örgütten ayrılma yerine örgütsel muhalefet davranışları sergilenmesi durumunda: 1) Değişimin gerçekleştirilebilmesi için çok fazla çaba ve enerji sarf edilmesi gerekir, 2) örgütsel muhalefet davranışları çalışana yakın üstler ve amirler tarafından bilinirken, çoğunlukla gerçek değişimi gerçekleştirebilecek daha etkin, hiyerarşide daha yüksek düzeylerde yer alan üstler tarafından bilinmemektedir, 3) örgütsel muhalefet örgütsel değişimi gerçekleştirmek potansiyeli taşısa da, doğası gereği çatışmacı olarak algılanır ve çoğu kişi örgütsel çatışmaya olumlu bakmaz, 4) örgütsel muhalefet davranışı sergileyen çalışanlar, düşük performans değerlendirme puanı alma ve terfi edememe risklerini almış olur (Parker, 1997: 73).

SONUÇ

Günümüz örgütlerinin çoğunun açık örgütler olmaları gereği, açık sistem yaklaşımını örgütlerin analiz edilmesinde ve anlaşılmasında kullanılabilir ve güçlü bir enstrüman haline getirmektedir. Açık sistem yaklaşımının örgütlere ilişkin temel değerlendirme özellikleri ele alındığında, sistem, alt-sistem, çevre, çıktı, geri bildirim, denge, dinamik denge, entropi, negatif entropi, farklılaşma ve holizm kavramları örgütleri analiz etmede yararlanılacak ana kavramlardır.

Açık sistem yaklaşımı, kapalı örgütlerin çevreden geri bildirim alamamaları nedeniyle entropiye maruz kalacaklarını ifade etmektedir. Bunun gerekçesi, örgütlerin sürekli değişen ve rekabetin yoğun olduğu bir çevrede faaliyet göstermeleridir. Değişen çevre, örgütleri sürekli değişmeye zorlar. Örgütlerin dışından gelen bu baskı, örgütlerin iç dengesini bozar ve örgütler, kendi dışlarında oluşan bu gelişmeye her ne kadar tepki verseler de çoğunlukla dengelerini tekrar tesis edip varlıklarını devam ettiremezler. Kapalı örgütlerin yıkılmalarının altında yatan esas neden, çevredeki değişimi takip edebilecek geri bildirim alamamalarıdır.

Açık sistem yaklaşımı, açık örgütlerin çevreden geri bildirim almaları nedeniyle entropiye maruz kalmayabileceklerini ileri sürmektedir. Örgütlerin çevreden geri bildirim almaları, bu örgütlerin kesinlikle entropiye maruz kalmayacakları anlamına gelmemektedir. Zira burada önemli olan diğer bir husus, örgütlerin elde ettikleri geri bildirimin örgütlerin ihtiyaç duydukları ve doğru bir geri bildirim olup olmamasıdır. Çevreden doğru geri bildirim alamayan açık örgütlerin entropiye maruz kalmamaları, ancak ve ancak çalışanların örgütsel muhalefet davranışları ile mümkündür. Örgütsel muhalefet, çalışanların negatif geri bildirimleri ile ilişkilidir. Nitekim, değişen çevre ve yoğun rekabet koşullarında varlığını devam ettiren ve ne yaptığından emin

olan örgütlerin elde ettikleri pozitif geri bildirim, örgütler için anlamlı ve yararlıdır; ancak bunun örgütsel muhalefetle ilgisi yoktur. Pozitif geri bildirim, örgütlerin yöneticilerine örgütlerinin doğru yolda olduğunu ve aynı şekilde devam etmeleri gerektiği mesajını verir. Bu nedenle örgütlerin esas ihtiyaçları olan geri bildirim türü negatif geri bildirimdir. Çalışanların örgütsel muhalefeti de, örgütlerin yöneticilerine negatif geri bildirim sağlar. Farklılaşmanın holizm ve alt-sistemlerin sistem ile dengeli birlikteliğini ifade eden açık sistem yaklaşımı, örgütlerin içinde her birinin farklı görüş ve yaratıcılık potansiyeli taşımaları nedeniyle “insan” faktörünün negatif geri bildirimleri (örgütsel muhalefetleri), örgütlerin yöneticilerince dikkate alınmalıdır. Açık örgütler, çevreden negatif geri bildirim aldıklarında dahi, örgütün içinden örgütsel muhalefet davranışı şeklinde gelen bu negatif geri bildirime ayrı bir önem atfetmelidir. Çünkü örgütlerin çalışanları, kendileri de bizzat içinde bulundukları örgütün gerçekliği oldukları için, örgütlerini örgüt dışındakilere göre daha iyi tanır ve değerlendirirler.

Açık örgütlerde örgütsel muhalefete alan bırakan, açan veya bu doğrultuda örgüt kültürü oluşmasına katkıda bulunan yöneticilerin olması durumunda, gerçekleşecek muhalefet türü örtük ve dışsal muhalefet değil, açık muhalefet olacaktır. Açık muhalefet, çoğunlukla sorunları çözmeye yönelik bir yaklaşım sergileyen ve örgütlerinin olumlu yönde değişmesini arzulayan çalışanların sergiledikleri muhalefet türüdür. Bu muhalefet türünde asıl olan, problemlerin esas muhatapları ve sorunu çözmeye yetkisine sahip örgüt yöneticilerine iletilmesidir. Esas muhatap olan örgüt yöneticileri, örgütsel muhalefet sayesinde yüzleştikleri veya yüzleşmek zorunda kaldıkları veya oluşma potansiyeli taşıyan sorunlara daha proaktif bir yaklaşımla çözümler üretebilirler. Ayrıca, örgütsel muhalefet yoluyla çalışanların sorunların çözümüne katılımının sağlanması,

üretilen çözümlerin çalışanlarca benimsenmesini kolaylaştıracaktır.

KAYNAKLAR:

- ABRAHAM, R.** (2000). “Organizational Cynicism: Bases and Consequences”, **Genetic, Social and General Psychology Monographs**, 126/3, 269-292.
- AĞALDAY, B. vd.** (2014). “İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Yöneticilerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Algıları”, **Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi**, 4/3, 35-50.
- AKTAN, C.C.** (2006). “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing”, **Mercek Dergisi**, Ekim, 1-13.
- ANDERSSON, M.L.** (1996). “Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework”, **Human Relations**, 49/11, 1395-1418.
- ARGON vd.** (2014). “Yöneticilerin Sahip Olduğu Güç Stilleri ve İş Çevrelerine Uyuma İlişkin Öğretmen Görüşleri”, **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 3/2, 26-48.
- ASHMOS, D.P. ve Huber, G.P.** (1987). “The Systems Paradigm in Organization Theory: Correcting the Record and Suggesting the Future”, **Academy of Management Review**, 12/4, 607-621.
- BAKAN İ. ve BÜYÜKBEŞE T.** (2010). “Liderlik Türleri ve Güç Kaynaklarına İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 12/19, 73-84.
- BROWN, A.J.** (2008). “Whistleblowing in The Australian Public Sector : Enhancing the Theory and Practice of Internal Witness Management in Public Sector Organisations”, **Anu E Press**, Australia.

- CENKÇİ T. ve Ökten A.B.** (2014). "Organization-Based Self-Esteem as A Moderator of the Relationship between Employee Dissent and Turnover Intention", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 150, 404-412.
- CORNELL, S. vd.** (2013). "Opening Up Knowledge Systems for Better Responses to Global Environmental Change", **Environmental Science & Policy**, 28, 60-70.
- CUMMINGS, T.G. ve Worley, C.G.** (2009). Organization Development and Change, South-Western Cengage Learning, Australia, Brazil, Canada, Mexico, Singapore, Spain, United Kingdom, United States.
- ÇİĞDEM S.** (2013). "Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 93-109.
- DAĞLI, A.** (2015). "Örgütsel Muhalefet Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 14/53, 198-218.
- DAĞLI, A. ve Ağalday, B.** (2014). "Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Davranış Biçimlerine İlişkin Görüşleri", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 13/50, 112-128.
- DEAN, J.W. Jr. vd.** (1998) "Organizational Cynicism", **Academy of Management Review**, 23/2, 341-352.
- DERELİ, Toker** (1976). Organizasyonlarda Davranış, Birinci Cilt, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 2142, İstanbul.
- ERDOST, H.E. vd.** (2007). "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi", **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, 514-524.
- GRAHAM, J.W.** (1986). "Principled Organizational Dissent: A Theoretical Essay", **Research in Organizational Behavior**, 8, 1-52.
- HALPERN, D.F.** (2014). Thought and Knowledge An Introduction to Critical Thinking, Psychology Press, Taylor and Francis Group, Fifth Edition, New York and London.
- HICKSON, M.** (1973). "The Open Systems Model: Auditing the Effectiveness of Organizational Communication", **Journal of Business Communication**, 10/3, 7-14.
- HUNT, J.W.** (1994). **Yönetici İçin Örgüt İçinde Davranış Kılavuzu**, (Çev. Mesut Odman), Öteki Yayınları, Ankara.
- JOHNSON, R.A. vd.** (1977). "Sistemler Teorisi ve Yönetim", (Çev. M.Şerif Şimşek), **Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 2/2, 98-99.
- JUBB, P.B.** (1999). "Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation", **Journal of Business Ethics**, 21, 77-94.
- KASSING, J.W.** (1997). "Articulating, Antagonizing, and Displacing: A Model of Employee Dissent", **Communication Studies**, 48, 311-332.
- KASSING, J.W.** (1998). "Development and Validation of the Organizational Dissent Scale", **Management Communication Quarterly**, 12, 183-229.
- KASSING, J.W.** (2001). "From the Looks of Things: Assessing Perceptions of Organizational Dissenters", **Management Communication Quarterly**, 14/3, 442-470.
- KASSING, J.W.** (2002). "Speaking Up: Identifying Employees' Upward Dissent Strategies", **Management Communication Quarterly**, 16/2, 187-209.

- KASSING, J.W. (2008). "Consider This: A Comparison of Factors Contributing to Employees' Expressions of Dissent", **Communication Quarterly**, 56, 342-355.
- KASSING, J.W. (2009). "Investigating the Relationship Between Superior-Subordinate Relationship Quality and Employee Dissent", **Communication Research Reports**, 17/1, 58-69.
- KASSING, J.W. ve Armstrong, T. A. (2002). "Someone's Going to Hear About This: Examining The Association Between Dissent-Triggering Events and Employees' Dissent Expression", **Management Communication Quarterly**, 16, 39-65.
- KASSING, J.W. ve Avtgis, T.A. (2009). "Dissension in the Organization as A Function of Control Expectancies", **Communication Research Reports**, 18, 118-127.
- KASSING, J.W. ve DiCioccio, R.L. (2009). "Testing A Workplace Experience Explanation of Displaced Dissent", **Communication Reports**, 17, 111-120.
- KASSING, J.W. vd. (2012). "Dissent Expression as An Indicator of Work Engagement and Intention to Leave", **Journal of Business Communication**, 49, 237-253.
- KAST, F.T. ve Rosenzweig, J.E. (1972). "General System Theory: Applications for Organization and Management", **Academy of Management Journal**, 15/4, 447-465.
- KOÇEL, T. (2010). İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 12. Baskı, İstanbul
- KOÇEL, T. (2011): İşletme Yöneticiliği, 13. Baskı, Beta, Yayın No: 2551, İstanbul.
- KRONE, K.J. (1992). "A Comparison of Organizational, Structural, and Relationship Effects Subordinates' Upward Influence Choices", **Communication Quarterly**, 40, 1-15.
- MANSBACH, A. ve Bachner, G. Y. (2010). "Internal or External Whistleblowing: Nurses' Willingness to Report Wrongdoing", **Nursing Ethics**, 17/4, 483-490.
- NEAR, J. ve Miceli M.P. (1985). "Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing", **Journal of Business Ethics**, 4/1, 1-16.
- ÖKTEN, A.B. ve Cenkci, T.(2013). "Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 10/39, 41-51.
- ÖZDEMİR, M. (2010). Ankara İli Kamu Genel Liselerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ÖZDEMİR, M. (2011). "Lise Yöneticilerinin Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefet Davranışlarına İlişkin Görüşleri", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 11/4, 1895-1908.
- ÖZDEMİR, M. (2013). "The Relationship of Organizational Corruption with Organizational Dissent and Whistleblowing in Turkish Schools", **Çukurova University Faculty of Education Journal**, 42/1, 74-84.
- QUINN, R.E. ve Rohrbaugh, J. (1983). "A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards A Competing Values Approach to Organizational Analysis", **Management Science**, 29/3, 363-377.
- PARKER, L.E. (1993). "When to Fix it and When to Leave: Relationships Among Perceived Control, Self-Efficacy, Dissent, and Exit", **Journal of Applied Psychology**, 78/6, 949-959.

PARKER, L.E. (1997). "Silent Dissenters: A Model for Exploring the Sources and Consequences of Principled Turnover", **Academy of Management Proceedings**, 71-75.

m_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5891f3a083adc9.41723081 (25.01.2017)

RAMALINGAM, P. (1976). Systems Analysis for Managerial Decisions, A Computer Approach, John Wiley and Sons, New York.

REDDING, W.C. (1985). "Rocking Boats, Blowing Whistles, and Teaching Speech Communication", **Communication Education**, 34, 245-258.

SADYKOVA, G. ve Tutar, H. (2014). "Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme", **İşletme Bilimi Dergisi**, 2/1, 1-16.

SAYGAN, S. ve BEDÜK, A. (2013). "Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 28/1, 1-23.

SARIASLAN, H. (1984). "Sistem Analizinin Temelleri", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 39/1, 51-6.

SHAHINPOOR, N. ve Matt, B.F. (2007). "The Power of One: Dissent and Organizational Life", **Journal of Business Ethics**, 74, 37-48.

SOMMERS, K. (2014). Board Leadership Innovative Approaches to Governance, No:136, Nov.-Dec.

STANLEY, J.D. (1981). Dissent in Organizations, **The Academy of Management Review**, 6/1, 13-19.

TOKER-GÖKÇE, A. (2014). "Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, 22, 261-282.

TürkDilKurumu,
<http://tdk.gov.tr/index.php?option=co>

İlk Mescitten Bugüne Camii

Süleyman Faruk GÖNCÜOĞLU *

farukgoncuoglu@yahoo.com

İlk mescitten bugüne cami; bir parola, bir gelenek, bir davranış biçimi, bir silüet, mimari alanda bir mekân oluşumu gibi vesaire birçok başlık içerisinde incelenebilecek kadar bir yaşam biçiminin mimarideki yansımasıdır. İslam ve insanlık kültür gelişimi içerisinde, minaresine atla çıkılan camiden, kırık bir aşk hikâyesiyle birlikte anlatıla gelen pek çok cami ve mescidi farklı yönleriyle de anlatabiliriz.

Mimari yapılar, yapıldıkları dönemin gizlerini bize fısıldar gibidir. Neredeyse her dönemin kendine has bir mimarisi vardır. Toplumların mimari anlayışları ise çoğu zaman mensup oldukları dinin kültürü ve felsefesi etrafında şekillenir. İşte bu noktadan hareketle, projelerinde sadece bina değil, adeta bir hayat sahasıdır. Mahalleler, şehirlerin ilk başlangıç noktasıdır. Onun da merkezi yani sıfır noktası camii ve mescitlerdir. İslam şehir planlamasında cami ve mescit şehrin kalbinde yer alır. Cami ve mescit etrafında şehirler kurulur ve gelişir. İslam medeniyeti, manevi anlamda camiye; sosyal, kültürel ve siyasal bir merkez olarak, toplumun nabızı haline getirirken, şehrin merkezine bir cami yerleştirerek bunu görsel anlamda da desteklemiş olur.

İslam kültür ve medeniyetinin sembolü olan cami ve mescitler, İslam kültürünün merkezindedir. Döneminin mimari, kültürel ve estetik anlayışının birer göstergesi olan camilerin; mimari özellikleri, kim tarafından, hangi tarihte yaptırıldıkları, yapılış öyküleri ve zaman içinde başlarından geçen olaylar nakledilerek İslam Medeniyeti bir nevi sözlü tarih gibi ileriki nesillere doğru taşınır, aidiyet duyguları canlı tutulur, kimlik kazanır. Yıkılarak ortadan kaldırılan mescit ve camiler başta olmak üzere, kimliği rencide edilecek derecede yenileme ve restorasyon adı ile yapılan her kötü uygulama eserin kimliğinden ve geçmişinden koparılmasıdır. İslam Medeniyeti'nin sürekliliğine vurulmuş bir darbedir. İşte bu sebepten savaşlarda camiler ve onların silüetlerindeki temsilcileri minareler hedef alınır, yıktırılır ve yok edilmeye çalışılır.

Peki, mescit ve cami nedir? İkisi de Müslümanların ibadet mekânıdır. **Camii**, kelime köken olarak Arapça bir sözcüktür. "Cem" toplanma, bir araya gelme kökünden gelmektedir. Toplayan, bir araya getiren yer, toplanma yeri demektir. **Mescit** sözcüğü ise, yine Arapça'daki secdeden türeyip secdeye varılan yer, ibadet yeri demektir. Mescit, Cuma ve bayram namazı kılınmayan, mimari açıdan küçük ölçekli ibadethanelerdir. Yanlış bilinen bir yanlışlığı da düzeltmemiz gerekiyor. Mescitler minaresiz olmaz diye bir şey söz konusu değildir. Mescit yapılarını küçük ölçüde diye tanımlarken gayet küçük olarak göz önüne almamak gerekiyor. Ölçü ve gabariler bakımından aynı özellikleri taşıyan ama camii ve mescit diye ayrılan yapılardaki tek fark mescit yapılarında, minber olmamasıdır. İçerisinde minbere yer verilmesi hutbe okutulmasına izin verildiğini gösterir ki, artık Cuma ve Bayram namazlarının kılınabileceğine bir delildir. Mescit ve cami ifadeleri kullanıldığında minberli ve minbersiz olması dikkate alınmalıdır. Yüzyılın şartları içerisinde tarihî mescitlerin de artık minbersiz oluşları söz konusu değildir.

* Süleyman Faruk GÖNCÜOĞLU, İstanbul Şehri Kültür Tarihi Araştırmaları Merkezi, farukgoncuoglu@yahoo.com

İslam'ın ilk devirlerinden itibaren büyük ölçekli pek çok camii de inşa edilmişti. **Ordugâh Camileri** denilen ve adı üzerinde bu ibadethanelerin devamında Emeviler Döneminde; Şam Ümeyye Camii, Kayravan Camii, Abbasiler Döneminde; Samarra Camii, Tolunoğulları Döneminde; Tolunoğlu Camii, Fatımiler Döneminde; El-Ezher Camii, Endülü's'te zamanın Kurtuba Camii gibi Ulu Cami geleneği oluşarak devam etmiştir. Selçuklular zamanında, **ulu camiler** mimari özellikleriyle de dikkatleri çeken ibadethaneler olarak bu geleneği sürdürmüştür. Osmanlı Dönemine gelindiğinde ise, yeni bir ifade ile karşılaşmaktayız. **Selâtin Camileri**, Osmanlı sultanlarının ve eşlerinin inşa ettirdiği camilere verilmiş bir unvan olarak karşımıza çıkar. Hanedan mensubu olmayan ve ne kadar büyük yaptırılsa yaptırılsın sultanın izni olmadan hiçbir cami çift minareli ve çift şerefeliye izin verilmezdi.

Bütün bu genel bilgilerin ışığında, Türklerin mensubu olduğu mimari gelenek ve medeniyetin çerçevesinde camii bir yaşam biçimiydi. İslam'da **ilk camiler**; Mescid-i Nebi, Kâbe ve Mescid-i Aksa'dır. Bu ibadet mekânları sadece ibadethane ile sınırlı kalmayıp, sosyal yaşamın da merkezi halindeydi. Dini ve sosyal hayatı birbirinden ayrı düşünmek, İslam Medeniyeti anlayışı ile uyumsuzdur.

Tekrar başa dönecek olursak, "mimari yapılar, yapıldıkları dönemin gizlerini bize fısıldar gibidir. Neredeyse her dönemin kendine has bir mimarisi vardır" ifadesini kullandık. Bu ifadeyi esas alarak; Osmanlı'dan günümüze camii mimari geleneğinden bahsedeceğiz. Ve bu bahis içerisinde, içerisine düştüğümüz ikilem ile duygusallıkla beslenen yanlış bilgiler ve uygulamalardan da örnekler vereceğiz.

Caminin, bu dünya ile ebedi dünya arasında bir "köprü" olduğunu, dolayısıyla cami yapısının mimari öğelerinin, anlam ileten birer "mecaz" olarak okunması gerektiğini bilmemize rağmen, bugünkü modernite içerisinde, İslam tarihinde bu kadar çirkinliği hiç gö-

rülmemiş camiler, yaşadığımız topraklarda inşa edilmektedir. İslam'ın bir medeniyet olduğu olgusunun göz ardı edilip geriye itilerek tek cami tipinin ön plana çıkarıldığı örneklerle karşılaşmaktayız.

Cami mimarisi, fiziksel niteliklerin yanında, kendine has yerel özellikler de taşır. Kimlik ve bellek aracı olan ibadethanelerimiz birer kültür elçisi niteliğindedir. Eski Osmanlı coğrafyası içerisinde kalan ülkeler dâhilinde halen Türk-İslam Medeniyeti'nin varlığını, camilerimiz ve onların etrafında teşekkül etmiş diğer müessese ve yapılar ispat etmektedir.

Bu gelenekte, yer yer hâlâ aynı mantık içerisinde örneklerinin görüldüğü camilerin, *"dinin kültürü ve felsefesi etrafında şekillendiği, sosyal ve kültürel, toplumun nabzının attığı bir merkez olmanın dışında"* mekânla ve zamanla sınırlı bir tapınak gibi görünen mekânlara dönüştürülmektedir. Tabii ki bunun sebebi caminin bulunduğu mahalle ve muhitte ilişkisinin koparılmasıdır. Fiziki olmasa bile ruhi olarak Türkiye genelinde yukarıda ifade ettiğimiz şekli ile toplum-cami ilişkisi kurulamamıştır. Zamanla ve mekânla ilişkili ibadethaneden öteye götürülemediği.

İstanbul semtlerinde, inşa edilmiş ibadethanelerin yaptırılış amaçlarının bugün hatırlanmaması ve mevcut vakıflarının bilinerek kurumlarca ortadan kaldırılması veya kayıtlarının ulaşılamayacak arşivlerde saklanması, inşa ve hizmet gayesini unutturmuştur. Sadece onları mimari ve sanat tarihi olarak görmekteyiz.

Eski İstanbul fotoğraflarına bakıldığında şehir içerisinde yer alan ağaçlar gibi minareler koruluğu ile karşılaşılır. Birbirinin gerisinde yükselen bu minareler, ibadethanelere ait semboller olmanın yanında şehri anlamlandıran işaret noktalarıdır.

Bu mekânlar sadece ibadet için değil, her türlü sosyal faaliyet için de kullanılıyordu. Namaz vakitleri dışında çeşitli toplantılar yapılır, dersler okutulur, sohbetler yanında şairler şiirlerini okur, hikâyeciler ve küçük el sa-

natlarını icra eden sanatkârlar camilerin iç veya dış avlularının içerisinde veya çevresinde faaliyet gösterirlerdi. Bugünkü anlamda camiler sivil toplum merkezleriydi.

Modernite ile beraber bugünün cami ve cami çevresi çeşitli değişimler geçirmiştir. Artık farklı şekillerde algılanmaktadır. Ama şu unutulmamalıdır ki, cami ve mescitlerin inşa edildikleri dönemin mimari anlayışı, zevki ve estetiğinin bir göstergesidir. Bugün her biri için mimari anıt ve tarih mirası olarak gördüğümüz bu yapılar, tarihin akışını ve mimarinin gelişim sürecini bizlere aktarır.

Yaşayan medeniyet dokusunun en önemli göstergeleri, hiç kuşkusuz birçok dinî hayatın kendi ait varlıklarını, yine kendine has mimari ve kültürel tarzı olan farklı ibadethane ve meskenlerde tarihten günümüze kadar kesintisiz biçimde sürdürdükleri için çok anlamlıdır.

Bugüne gelecek olursak; genel de iki cami örneği ile karşılaşmaktayız. Birincisi gayet kötü örnekler şeklinde icra edilen ve geleneksel mimari diye atfedilen cami mimarisi. İkincisi ise, birebir klasik dönem örneklerinin kopya edilerek adeta ecdat edebiyatı ile servis edilenler.

Birincisi için söyleyebileceğimiz hiçbir şey yok. İyi niyetler içerisinde, ama cahilane bir şekilde, bir an önce tamamlamak amacı ve gayreti ile yapılan ibadethanelerdir. Bunlardaki büyük hata camii, sadece namaz kılınacak mekân olarak algılanarak inşa edilmesidir. Bu sebepten dolayı çok katlı şerefeli minareleri ile öne çıkan, altları gayet şık market ya da tam tersi salaş marangozhane, demirci dükkânı, atık deposu vs. olarak kullanılan dükkânlarla tamamlanmış yapılar olarak yerini alırken. Genel özellikleri ise, en başta yerin tapusuz, kamu arazisi veya yeşil alan olarak ayrılan yerlere inşa edilmesidir. Hem kötü bir mimariyle inşa edilmekte hem de namaz kılmak ve yazları da kuran kursu dışında bir ibadethane olarak düşünülmemesidir. Bu durum beraberinde pek çok yanlışları da sürükler. Bu cami-

lerimiz söz birliği yapılmışçasına bahçesiz ve ağaçsız bir çevre düzenine sahip olmaları yanında en büyük engel hukuksuzluklarıdır. İyi duygular içerisinde ama bilinçsizce inşa edilen bu ibadethane mekânlarıyla, İslam Medeniyeti'nin rencide edildiğine şahit olunmaktadır. Bu ifademizi haklı çıkaracak örnekler saymakla bitmez, ama insanı en çok rahatsız eden örneklerden biri de, İstanbul, Çengelköy'deki Güzeltepe Camii'dir. Yıllardan beri inşaat halindedir. Minareleri tamamlanmış halde beklemektedir. İnşa edildiği arazi yeşil alan idi. Camii, inşa halindeki asıl ibadet mekânının altı ise, gayet düzgün süpermarket ve iş merkezidir. Fıkra gibidir.

İkinci örneklere gelecek olursak; birincikilerden ilk başta ayrılığı bir mimar tarafından planlanmış olmalarıdır. Milli ve manevi duygularla yüklü ve geleneksel camii mimarimize vakıf bu mimarlarımızın ortaya koydukları yapılar; Klasik Osmanlı Dönemi, Mimar Sinan eserlerinin birebir taklidi örnekleridir.

Peki diyeceksiniz ki, bunun suçu da geleneksel mimari değerlerde güzel camiiler inşa etmesi mi? Tabii ki suçlu değiller, ama hatalıdır.

İlk mescit ve camii örneklerinden itibaren değişerek gelişen bir mimari ile ibadethanelerin inşası, dönemin ihtiyaçları ve zevkleri de dâhil edilerek hizmet eden bu mimari örneklerle bugün gözümüz gibi bakmaya çalıştığımız tarihi eserlerimiz kabul ederek korumaktayız. Mimar Sinan'ın 16. yüzyılda ortaya koyduğu camii mimarisinde, dünyada teşekkül etmiş medeniyetlerin her bir parçasını yorumlayarak geliştirmiş olduğu görülmektedir. Dönemin zevki ve değerleri içerisinde inşasını gerçekleştirmiştir. Bu yetmemiş her camiye bir karakter kazandırmıştır.

Klasik Dönem Osmanlı Mimarisi'ni, bugünün teknolojisi ve para gücü ile tekrar etmeleri neyi ifade etmektedir. Düşünmek lazımdır. Ne kendilerinin büyük bir mimar olduğunu, ne de ecdadına hak ettiği değeri

verdiğini gösterir. Onlar sadece birer kopyacıdır. Ecdadına değer vermeleri birer bahanedir. Burada bahis ortada bir ecdat pazarı vardır. Ve bu Pazar değerlendirilmelidir. İkincisi, zihnini fazla yormadan yapılmış örnekleri aynen icra etmenin, kolaycılığın avantajını kullanmaktır.

Peki, bunun ne sakıncası vardır? Değişerek gelişen İslam Medeniyeti'nin mimarisinde, cami mimarisindeki gelişimi tıkamakta, üretimi durdurmakta, taklitçiliği teşvik etmekte, *bilgi ve mimari biçim tabulaştırılmaktadır*.

Yukarıda saydıklarımızı örneklerle izah edecek olursak; 16. yüzyıl öncesinden 18. yüzyıla değin camilere kadınların çok sık gitmediğini bilmekteyiz. Miladi 1522 tarihli Yavuz Sultan Selim Camii'nde kadınlar mahfeli bulunmamaktadır. Bugün de perde ile ayrılmış bir bölüm kadınlar kısmı olarak kullanılmaktadır. Klasik dönem camilerine baktığımızda kadınlar mahfeli denilen bölümlerin esasında kadınlara ayrılmış olabileceğini düşüncesi biraz zorlama bir ifade olmaktadır. Mekân olarak da öyle bir kullanıma zaten müsait değildir.

Bugün kadınlar tarafından kullanılmakta olan bu bölümler başta temizlik olmak üzere, havalandırma ve mekân atmosferi için ne kadar yetersiz olduğu da görülmektedir.

18. ve 19. yüzyıl camilerine baktığımızda, bu yüzyıl öncesi duruma göre kadınların artık camilere daha sık gelmektedir. Bunun akabinde, kadınlar bölümü dediğimiz ikinci kat mahfelerin derinlemesine genişlediği görülmektedir. Hicri 1135/miladi1722 tarihli Sadabat Camii ile 1781 yılında Sultan I. Abdülhamit tarafından inşa ettirilmiş olan Emirgân Camii bu kapsamda incelenebilir.

16. yüzyıl Kadırga Sokullu Camii'nin ikinci kat mahfeline ulaşan merdiven aralıklarından itibaren mekânın darlığına kadar, ferah bir ortamla karşılaşmıyoruz. Bu vaziyetten anlaşılacağı üzere bu ikinci katların kullanılıp kullanılmadığı bile şüphelidir. 18. yüzyıla kadar bu dar ikinci kat mahfelerin bu tarihlerden itibaren derinlemesine geniş ve ferah kadınlar

mahfeli anlayışına kadar ki gelişimini görmemek imkânsızdır.

Her geçen yüzyıl, bilhassa şehir silüetinde birbirinden farklı ve karakteristik örnekler sergileyen camilerin kendilerine has bir sıcaklıkları varken ve psikolojik olarak bireyin üstünde kendini hissettiren; bugün bunların birebir kopyalarını inşa ederek yeni tabirle, "çakma biblo" camiler algısından öteye gidilememektedir. Yurtdışında, yakın tarihlerde, o ülkelerin kamuoyuna tanıtılabilmek amacıyla Osmanlı mimarisinin taklidi olarak cami mimari örneklerini icra etmek üzere yeni camiler inşa edilmiştir. Almanya örneğindeki kötü uygulamalar haricinde, gayet başarılıları da gösterilebilir. Ama hala Türkiye'de ve yurt dışında bunların inşa edilmeye çalışılması cami mimari geleneğimizin geleceğine vurulmuş birer prangadır.

Esasen bir cami, taş işçiliği, ahşap künkârî tekniği ile yapılmış minberi, kürsüsü, tezyinatı, tefrişi ile hizmet vermelidir. Bunun haricinde düşünüldüğünde bir namazgâh gibi sadece vakit namazları ile ifade edilen ibadethane mekânları olarak kalacaktır.

Bugünün ihtiyacı camiler, bulunduğu muhit ve semti kucaklayacak sosyal donatılarla desteklenmiş ibadethaneler olarak yer alması gerekir. Bugün günlük yaşamdan koparılmış olan camilerimiz zamanla sınırlı kullanımın dışına çıkılması için cami görevlilerin de sosyal haklarının iyileştirilerek geleceğe dönük düzenlenmesi gerekir.

Yazımıza son verirken, dünyadaki İslam ibadethaneleri ile ilgili ilginç bir iki örnek ile bu zenginliğimizin bazı satır başlarına göz gezdirelim:

- Basra şehir merkezinde 635-636 yıllarında sazdan yapılmış bir cami bulunmaktaydı. Bu cami ve etrafındaki sazdan yapılmış evler sefere giderken sökülür, sefer dönüşü monte edilirdi.
- Şam'da bulunan Emeviye Camisinin yapımı için 400 sandık altın harcanmıştır.

- Mısır'daki ilk Türk devleti olan Tolunoğulları'nın yaptırdığı Tolunoğlu Camii ağaç kirişler üzerinde iki kilometreyi bulan dünyanın en uzun kufi kitabesine sahiptir.
- Mali'de çamurdan yapılmış olan Djinguereber Camii'nin çamuru yağmurlu mevsimlerde erimekte, yağmurlu günler bitince şehir halkı tarafından tamir edilmektedir.
- Batı Afrika'da Djenne Şehri Camisi dünyanın çamurdan yapılan en büyük mimari yapısıdır. Camide elli bin kişi aynı anda namaz kılabilir.
- Kudüs'te bulunan Kubbetü's-Sahra Camii'nde çakılı olan üç altın çivi yerinden düştüğünde kıyametin kopacağı söylenmektedir.
- Niğde'de bulunan Alaaddin Camii'nin mimarının, caminin ana kapısı üzerine sevdiği kızın yüzünü işlediği rivayet edilir. Kızın silueti, baharda, öğle saatlerine doğru görülebilmektedir.
- 29 Mayıs 1453 Salı günü İstanbul'un düşmesi üzerine Fatih Sultan Mehmed Topkapı mevkiinden maiyeti ile İstanbul'a girmiş ve 'Secde-i şükür' e kapanmıştır. Fatih'in her zaman yanında yer alan şatırı (koruması) olan Kanlı (Kıllı) Yusuf'un sultanın secde ettiği yerde namazgâh inşa etmek istemesi üzerine, Fatih'in izniyle Suriçi'nde ilk fetih namazgâhı inşa edilmiştir.

From The First Small Mosque to The Present Day

Süleyman Faruk Göcüoğlu*
farukgoncuoglu@yahoo.com

From the first small mosque to the present day the mosque is a reflection of lifestyle that can be abstracted many topics as a password, a tradition, a behavior, a silhouette and a formation of architectural space in. Within the development of Islam and human culture we can tell as many as small mosques and mosques that can be jumped to its minaret by horse or is told with a sad love story with their different sides.

Architectural buildings reflect the secrets of the time they were built in. Almost every age has its own peculiar architecture. Architecture vision of societies change according to their religious or philosophic culture. In this point, projects are not just buildings but they are the life themselves. They are the beginning points of districts and cities. And the very beginning of this system are mosques. In Islamic city planning, mosques are at the heart of cities. Cities are built and develop around mosques. Islam Civilization makes mosques pulse of society spiritually as social, cultural ve political centers while placing a mosque at the center of city and also supporting this idea visually.

Mosques which are the symbol of Islam culture and civilization, are at the center of Islam culture. Architectural features, by whom they are built, when they are built, construction stories and events of those time of mosques which are reflect architectural, cultural artistic understanding of that age, are retold orally to next generations and gains an identity.

Demolishing or restoration which damage the identity of building mean seperating building from it's identity and past. It is an impact struck to continuity of Islam Civilization. This is why in wars mosques and minarets are main targets for enemies. Well, what small mosque and mosque mean? Both are praying places of Muslims. Camii (mosque) is an Arabian word. It derived from the word Cem (getting together). It means, place of meeting, getting together. Mescit (small mosque) is also an Arabian word and means place of praying. Small mosques are tiny places of praying in which Friday and religious festival prayers are not done. We have to correct a misunderstanding.

*Süleyman Faruk Göcüoğlu, İstanbul City Cultural History Research Center, farukgoncuoglu@yahoo.com

There is not a condition that small mosques must not have minarets. Small mosques shouldn't be estimated as tiny buildings. Only difference between mosques and small mosques which carry same features, is that there aren't pulpits in small mosques. If there had been pulpit inside, this would have meant that Friday and religious festival prayers could be done. When the terms small mosque and mosque are used, it is important to express whether it has pulpit or not. In today's conditions historical small mosques have pulpits as well.

Many big mosques were built since first ages of Islam. In continuation of Encampment Mosques, Damascus Ümeyye Mosque, Kayravan Mosque were built in time of Umayyad Dynasty, Samarra Mosque was built in time of Abbasid, Tolunoğlu Mosque in time of Tolunoglu Dynasty, El-ezher mosque in Fatimi age, Kurtuba and Ulu mosques in Andalusia time. In time of Seljuk empire "great mosques" continued this tradition as being outstanding structures. When it came to Ottoman age, we see a new term. Sultan Mosques are mosques that are built by sultans and their wives. With out permission of Sultan no double minaret mosques were allowed to built.

According to all these information, we can say that in mosque was a lifestyle of architectural tradition and civilization of Turks. First mosques in Islam are Mescid-i Nebevi, Kaaba and Mescid-i Aksa. These places were not just limited to praying but they were the centers of social life. Thinking religious and social life separated does not fit to understanding of Islam Civilization.

To remind first lines, "architectural buildings reflect the secrets of time they were built in." We stated that almost every age has its own peculiar architecture. We will mention about mosque architecture from Ottoman to today. We will also mention about the dilem-

ma and wrong ideas and applications we fall into.

Though we know that mosques are bridges between this world and eternal world, in today's conditions the worst mosques ever made are built. We see that Islam Civilization is ignored and only one type of mosque is seen nowadays.

Mosque architecture carries some peculiar local features besides its physical features. Our praying places which are tools of identity and memory are like ambassadors of culture. Mosques and other building in borders of old Ottoman geography still prove the existence of civilization of Turk-Islam.

In this tradition, mosques are transformed into temples which are limited to place and time, from being the center where culture of religion and philosophy is formed and society had its pulse. This of course due to disconnection of mosque with its district and place. Though not physically, in Turkey society-mosque relation couldn't be established spiritually. They were nothing else than place and time limited praying centers.

Building aims of mosques in Istanbul are either forgotten or foundations are destroyed and archives are hidden so that no one can reach them. We just see them as architectural and artistic buildings.

When we look at old Istanbul pictures, minaret forests are seen as normal tree forests. These minarets are something beyond being symbols of praying places but they are spot-marks which give city a meaning.

These places where not just for praying, they were used for every kind of social activity. Excluding praying hours, meetings were held, lessons were taught, poets read their poems, craftsmen displayed their works. In today's meaning, mosques were centers of civil organizations.

With modernism, mosque and mosque gardens experienced some changes. It is perceived in different ways. But to remind; mosques

reflect the architectural understanding, pleasure and artistic features of the time they are built in. These buildings which we regard as architectural monuments and legacy of history, transfer historical flow and development of architecture.

The most important indicators of living civilization tissue are various praying places and houses which show peculiar architectural and cultural style of a society by continuation of many properties of religious life and this makes the real sense.

Today, generally we see two types of mosques. First is very badly built mosque architecture named as traditional architecture. Second one; served with motives of ancestors by copying examples of classical period.

There is not much to say on first type. They are praying places completely done in good intentions but with nescience. Main mistake in these type of mosques is that they are only built to be praying places. For this reason their base floors are either smart markets or shed-like carpenter shops, blacksmith or waste depots. General common feature is that they are built in open space areas or public land without land registry. Besides bad architecture they are not planned to serve aims apart from praying and Koran courses in summer. This situation brings along many mistakes. Making our mosques without gardens and trees are some other problems along the situation of unlawfulness. It is seen that these buildings which are built in good intentions offends our Islamic Civilization. There are many, many examples on this point but one of the most frustrating example is the Guzeltepe Mosque in Cengelköy, Istanbul. It has been under construction for years. It is kept waiting with completed minarets. Construction place was an open spaces area. Base floor of mosque is supermarket and block of offices. It is like a joke.

To mention about second example; their difference from first type of mosques is

that they have architectural plan. These buildings which are built by architects full of national and spiritual feelings are completely one on one copies of Classical Ottoman Age and works of Mimar Sinan.

I hear you saying “Is it their mistake to built good mosques which reflect traditional values?. Of course they are not guilty, but they have mistakes.

We assume these buildings which are built according to needs and pleasure of the age they were built in as our historical buildings and protect them at all costs. In mosque architecture of Mimar Sinan in the 16th century, it is seen that he paraphrased a feature of all civilizations existed on earth. He built that in values of pleasure of that age. He also made every mosque to gain an identity.

What means repeating Classical Ottoman Architecture with today’s technology and power? It is to be thought. This neither reveals greatness of architects nor shows value given to ancestors. They are just copiers. Their giving value to them is just a reason. There is an ancestor market there. This market should be put into use. Second one is completely copying old examples and making use of effortlessness. Well, what disadvantages this condition has? Development of mosque architecture is prevented, production is ceased, copying is encouraged and information and architecture is becoming tabooed.

To make it clear what we told above ;We know that from 16th century to 18th women didn’t go to mosques. In Yavuz Sultan Selim Mosque in 1522, there is not a women’s room. Today a room seperated with a curtain is used a women’s room. When we look at classical age mosques there is not women’s room. Architectural structure is also not suitable for such rooms.

These rooms used by women are not in good conditions in terms of cleanliness, ventilation.

When we look at 18th and 18th century mosques, it is seen that women began to come to mosques more frequently. As a result it is also seen that second floor rooms which we call women's rooms are widened. Emirgan Mosque which was built by Sultan I. Abdülhamit in 1781 and Sabadat Mosque in 1722 may be considered in these points.

Till Kadirga Sokullu Mosque in 16th, there is not a comfortable medium in mosques. It is even doubtful that whether second floors are used or not. Not noticing widening of women's room in 18th and passing to understanding comfortable women's room is impossible.

While every single mosque used to have different characteristic features in every century, psychologically effecting the individuals, today mosques are regarded as fake statuettes. New mosques which are copies of Ottoman architecture were built in abroad to introduce features to public. Apart from bad application examples in Germany, there are many good examples in this point. But, construction of these kinds of mosques both in Turkey and abroad is an obstacle to our tradition of mosque architecture.

In fact, a mosque must serve with its stone crafts, pulpit of wood crafts. Without these, they will remain places as only visited in praying hours.

Today, mosques must become praying places with social facilities which can welcome its district. To make mosques somewhere more than praying place, mosque workers must also have better working conditions and social rights.

Ending our article, revise our wealth related to Islam Praying places with several examples.

- In center of Basra, there was a mosque built with reed in 635-636. This mosque and some houses near it removed while going to militray expediton and when they returned they reconstructed them.

- 400 chests of gold were spent in construction of Emeviye Mosque in Damascus.
- Tolunoglu Mosque which was built by Tolunoglu Dynasty who where the first Turkish government in Egypt, has worlds longest Kufic tablet with its length over 2 kilometres on wooden blocks.
- Djinguereber Mosque in Mali which was made of mud, melts in rain season and after rain season it is constructed by city people.
- Djenne City Mosque in West Africa is world's biggest architectural building made of mud. Fifty thousand people can pray at the same time.
- It is said that when three golden nails in Kubbetü's-Sahara Mosque in Jerusalem fall down, judgement day will come true.
- It is said that architect of Alaaddin Mosque in Nigde, portrayed the face of his daughter to the entrance of mosque. Siluet of girl is seen midday time in spring only.
- When Istanbul was conquered in 29th May, Tuesday 1453, Fatih the Conquerer came Istanbul and began thanks giving praying. Fatih's body-guard, Bloody Yusuf requested a praying place to be built to the place Fatih prayed and with permission of Fatih, first conquest praying place was built in Suriçi.

Die Moschee seit der ersten Mescit bis Heute

Süleyman Faruk GÖNCÜOĞLU*

farukgoncuoglu@yahoo.com

Die Moschee seit dem ersten Mescit (kleinere Moschee) bis Heute, ist die architektonische Reflexion einer Lebensstil; welche unter mehreren Überschriften wie, ein Schlagwort, eine Tradition, eine Verhaltensweise, eine Silhouette, eine Ortsentstehung im architektonischem Gebiet usw. erforscht werden kann. Wir können auch viele Mesciten und Moscheen, in der Islam und Menschheits-Kultur Entwicklung; von der Moschee dessen Minarett man mit einem Pferd aufsteigen kann, bis zu den Mescit und Moscheen, die zusammen mit einer herzbrechenden Liebesgeschichte seitdem erzählt werden; mit dessen verschiedenen Seiten erzählen.

Es ist als würden die architektonischen Erbauten, die Geheimnisse ihrer Erbauungsphasen, uns flüstern. Fast jede Phase hat eine eigentümliche Architektur. Die architektonischen Verständnisse der Gesellschaften dagegen, gestalten sich meistens um den zugehörigen Religionskultur und Philosophien. Von diesem Punkt aus, sind ihre Projekte nicht nur Gebäuden, sondern Lebensfelder. Die Wohnviertel, sind die Anfangspunkte der Städte. Und dessen Zentren also Mittelpunkte, sind die Mesciten und Moscheen. In der islamischen Stadtplanung, befinden sich die Mesciten und Moscheen, im Herzen des Stadttes. Im Umfeld dieser Moscheen werden Städte gegründet und entwickelt. Während die islamische Zivilisation das Moschee im geistigen Sinne, in die Lage des Pulsschlages der Gesellschaft, als soziale, kulturelle und politische Zentrum bringt; unterstützt es auch dies im visuellem Sinne, in dem es eine Moschee im Stadtzentrum errichtet.

Die Mesciten und Moscheen die, die Symbole der islamischen Kultur und Zivilisation sind, befinden sich im Zentrum der islamischen Kultur. Übertragend der architektonischen Besonderheiten der Moscheen; welche Indikatoren der architektonischen, kulturellen und ästhetischen Verständnisse der Phase sind; von wem und wann diese erbaut wurden, die geschichten zur Erbauung, seitdem geschehene Ereignisse; wird die islamische Zivilisation wie eine Art mündliche Historik, den Zukünftigen Generationen überreicht, die Gehörigkeitsgefühle am Leben erhalten und gewinnt somit eine Identität. Alle schlechten Praktizierungen unter dem Begriff Erneuerung und Restauration im Identitätsbeleidigendem Maße, doch vor allem das niederreißend aus dem Weg räumen der Mescite und Moscheen, sind losreißen des Werkes von seiner Identität und Vergangenheit.

Es ist ein Schicksalsschlag zu der Kontinuierlichkeit des islamischen Zivilisations. Nun, aus diesem Grund werden in Schlachten, Moscheen und die Vertreter in dessen Silhouetten bezieht, zertümmert und versucht zu vernichten.

Nun, was sind Mesciten und Moscheen? Beides sind Gottesdienst-Räume der Muslimen. **Camii** (Moschee), ist ursprünglich ein arabisches Wort. „Cem“ kommt herköünftig von versammeln, zusammenkommen.

* Süleyman Faruk GÖNCÜOĞLU, Stadt Istanbul Kulturgeschichten Forschungszentrum, farukgoncuoglu@yahoo.com

Es bedeutet; sammelnder, zusammenführender Ort, Versammlungsort. **Mescit** (kleine Moschee) dagegen, wurde von Secde (Prostration) aus dem arabischem, erzeugt und heißt die Prostration auszuführender Ort, Gottesdienst-Raum. Die Mesciten sind Anbetungshäuser mit kleinem Maßstab im architektonischen Sinne betrachtet, in der keine Freitags und Feiertagsgebete verrichtet werden. Wir müssen auch einen Irrtum korrigieren. Es ist nicht die Rede davon, dass Mescite nicht ohne Minaretten sein können. Wenn man die Mescit Erbauten als *in kleinem Maße* beschreibt, sollte man die äußerst kleinen ausser acht lassen. In den, hinsichtlich der Maße und Profile die gleichen Merkmale tragenden, doch als Moschee und Mescit sich trennenden Erbauten, ist der einzige Unterschied; die Mescit Erbeuten haben keine Kanzel. Das, anlaß geben zu der Kanzel, zeigt uns dass für die Freitagspredigt Erlaubnis erteilt wurde; denn dies ist ein Beweis, dass nun Freitags und Feiertagsgebete errichtet werden können. Wenn die Ausdrücke Mescit und Moschee benutzt werden, sollte beachtet werden ob ein Kanzel vorhanden ist oder nicht. Unter den Bedingungen des Jahrhunderts ist nicht mehr die Rede davon, dass historische Mesciten auch weiterhin, keine Kanzel besitzen.

Ab den ersten Phasen des Islams, wurden viele große Moscheen erbaut. Im verlauf der Biwak Moscheen benannten Anbetungshäuser wurden wie; in der Emeviden Phase, Şam Ümeyye Moschee und Kayravan Moschee; in der Abbasiden Phase, Samarra Moschee; in der Tolonids Phase, Tolonid Moschee; in der Fatimiden Phase, El-Ezher Moschee; in Endulus, Kurtuba Moschee; die große Moscheen Tradition, sich bildend fortgesetzt. In der Seldschuken Phase haben die großen Moscheen auch als, mit ihren architektonischen Merkmalen die Aufmerksamkeit ziehenden Anbetungshäuser, die Tradition fortgesetzt. Doch wenn wir zu der Ottomanen Phase kommen, begegnen wir einem neuen

Ausdruck. **Die Sultanen Moscheen;** kommt uns als Titel der von Ottomanischen Sultanen und dessen Gemahlinen erbauten Moscheen entgegen. Einem, der Dynastie nicht angehörigem oder egal wie groß auch erbaut wird; ohne die Einwilligung des Sultans wurde keiner Moschee mit zwei Minaretten oder zwei Umgängen, Erlaubnis erteilt.

Im Licht all dieser allgemeinwissen, war die Moschee; zu der die Türken angehörig sind; im Rahmen der architektonischen Tradition und Zivilisation, ein Lebensstil. Die ersten Moscheen der Islam sind; Mescit-i Nebevi, Kaaba und Mescit-i Aksa. Diese Anbetungsorte waren nicht nur begrenzt als Anbetungshäuser, sondern waren auch die Zentren des sozialen Lebens. Es passt nicht zu der islamischen Zivilisations-Verständnis, das religiöse und das soziale Leben voneinander zu trennen.

Wenn wir nochmals zum Anfang zurückkehren; wir äußerten „Es ist als würden die architektonischen Erbauten, die Geheimnisse ihrer Erbauungsphasen, uns flüstern. Fast jede Phase hat eine eigentümliche Architektur.“ Grundsätzlich dieser Äußerung, werden wir von der architektur Tradition der Moscheen, seit den Ottomanen bis Heute, erwähnen. Und in dieser Erwähnung zu den, sich aus unseren Dilemma und Sensibilität ernährenden irrtümlichen Informationen und Anwendungen, Beispiele geben.

Obwohl wir wissen, dass das Moschee eine „Brücke“ zwischen dieser und der ewigen Welt ist, deswegen die architektonischen Elemente der Moscheenbau als Bedeutungübertragenden „Metaphorien“ gelesen werden müssen; werden in der heutigen Modernität, noch nie zuvor in der Islam-Geschichte gesehenen, solch hässlichen Moscheen, in unserem Land erbaut. Wir begegnen Beispielen in der das Faktum, dass das Islam eine Zivilisation ist, ausser acht gelassend verdrängt; ein einziger Moscheentyp ins Vordergrund gestellt wird.

Das Moscheen Architektur, trägt neben physischen Beschaffenheiten, auch eigentümliche lokale Eigenschaften. Die Anbetungshäuser, die Mittel zur Identität und Gedächtnis sind, haben jeweils die Beschaffenheit einer Kultur-Botschafter. Unsere Moscheen und die Einrichtungen und Erbauten, die im Umfeld von diesen; innerhalb den Ländern, die sich auf der Alt-Ottomanischen Geographie befinden; errichtet wurden, beweisen weiterhin die Existenz der Türkisch-Islamischen Zivilisation.

Die Moscheen in dieser Tradition; zu denen Beispiele in gleicher Logik gesehen werden; „ausser einer, des um die Religionskultur und Philosophie formende, sozial und kulturelle Gesellschaftes, pulsschlagende Zentrum zu sein“; in, wie mit Ort und Zeit begrenzten Tempel aussehenden Orte, verwandelt. Natürlich ist der Grund hiervon, dass die Beziehungen zwischen der Moschee, mit dem Wohnviertel und Umkreis in dem es sich befindet, abgebrochen wird. Selbst wenn nicht psychisch doch geistlich, wurde in Türkei mit der oben erläuterten Form, keine Gesellschaft-Moschee Beziehung aufgebaut. Es konnten nicht weitergehen als Anbetungshäuser mit Beziehung zur Zeit und Ort.

Das heute, nicht mehr erinnern an die Erbauungszwecke, der in Istanbul Gegenden erbauten Anbetungshäuser und erkennend dessen vorhandenen Stiftungen, von Institutionen aus dem Weg räumen oder verstecken dessen Einträge in unerreichbaren Archiven; ließ dessen Erbauungs und Dienstzweck vergessen. Wir sehen diese, nur als Architektur und Kunstgeschichte an.

Wenn die alt-Istanbul Fotografien betrachtet werden, begegnen wir einer Minaretten Forst, wie die Bäume in der Stadt. Diese hintereinander aufsteigenden Minaretten sind, neben ihrer Bedeutung, Symbole der Anbetungshäuser zu sein; Hinweispunkte, die der Stadt eine Bedeutung beimessen.

Diese Orte wurden nicht nur zur Anbetung, sondern auch für jede Art von sozialen Aktivitäten, genutzt. Ausserhalb der Gebetszeiten wurden verschiedene Versammlungen gemacht; unterrichtet; neben Besprechungen trugen Dichter ihre Gedichte vor; Geschichtenerzähler oder Künstler die Handarbeiten ausübten, brachten ihre Aktivitäten innerhalb oder in der Umgebung der Innen und Aussenhöfe, an den Tag. Im heutigen Sinne waren Moscheen Zivilgesellschaftszentren.

Mit der Modernität zusammen, machten die Moscheen und dessen Umgebungen verschiedene Veränderungen durch. Nunmehr wird es in verschiedenen Formen wahrgenommen. Doch dies sollte nicht vergessen werden, die Moscheen und Mesciten sind Indikatoren der architektonischen Verständnisses, Geschmacks und Ästhetiks der Erbauungsphase. Diese Erbauten; die wir heute für jeden einzelnen als architektonische Monumente und geschichtliche Nachlassenschaft betrachten; übertragen uns den Geschichtslauf und Entwicklungszeitspanne der Architektur.

Die wichtigsten Indikatoren der lebenden Zivilisationsgewebe, die verschiedenen Anbetungshäuser und Wohnungen; die ohne Zweifel die Existenz vieler religiösen Leben und wiederum einen eigentümlichen architektonischen und kulturellen Stil haben; sind sehr bedeutend, weil sie seit der Geschichte bis heute unterbrechungslos fort dauerten.

Wenn wir zu heute zurückkehren, begegnen wir zumeist zwei Moschee Beispielen. Die erste ist die, als äußerst schlechtes Beispiele ausgeübte und dem traditionellen Architektur zugeschriebene Moscheen Architektur. Der zweite dagegen, sind die von klassischen Phasen Beispielen einzueins kopierend, beinahe mit der Vorfahren-Literatur dargebotenen.

Für das erste, gibt es nichts zu sagen. Diese sind Anbetungshäuser, die mit guten Absichten doch in einer unwissenden Weise, mit der Absicht und Bemühung, diese so bald wie möglich zu beenden, erbaut wurden. Der

große Irrtum bei diesen ist, dass diese Moscheen mit der Empfindung als nur Gebete zu errichtender Ort erbaut wurden. Aus diesem Grund nahmen die Eingänge dieser Erbauten; die sich mit ihren Minaretten mit mehrstöckigen Umgängen ins Vordergrund setzen; als äußerst stilvolle Märkte oder genau umgekehrt als verwahrloste Tischlereien, Eisenhändler, Abfalllager usw. genutzten Läden vollendete Erbauten ihren Platz ein. Ihre allgemeinen Merkmale dagegen sind vor allem, dass sie ohne einen Grundbuchauszug, in den als Gemeinschaftsgebiet oder Grünfläche reservierten Plätzen erbaut wurden. Diese Anbetungshäuser werden als schlechte Architektur erbaut und dienen auch keinem anderen Zweck ausser Gebete errichten und Koran Kurse im Sommer zu geben. Diese Lage bringt viele Irrtümer mit sich. Neben der Landschaftsbau ohne Gärten oder Bäume, als wäre eine Abmachung getroffen; ist ihr grösster Hindernis ihre Ungesetzlichkeit. Wir werden Zeugen, dass mit diesen; in guten Empfindungen und unbewußt erbauten Anbetungshäusern; die islamische Zivilisation beleidigt wird. Es sind unendliche Beispiele die diese Äußerung rechtfertigen, doch einer der den Menschen am meisten störende Beispiele, ist die Güzeltepe Moschee in Çengelköy, Istanbul. Er ist seit Jahren im Erbauungszustand. Er steht mit unvollständigen Minaretten da. Der Grundstück auf dem es erbaut wurde, war eine Grünfläche. Der unteren Teil des Moschees, dessen eigentliche Anbetungsort im Erbauungszustand ist; ist ein äußerst ordentlicher Supermarkt oder Handelszentrum. Es ist wie ein Witz.

Wenn wir zu den zweiten Beispielen kommen; es unterscheidet sich von den ersten daran, dass sie von einem Architekten geplant wurden. Diese, mit nationalen und geistigen Empfindungen geladenen und mit der traditionellen Moscheenarchitektur vertrauten, von Architekten dargelegenen Erbauten; sind

einszueins nachgeeferte Beispielswerke der Mimar Sinan, Klassische Ottomanen Phase.

Nun ihr werdet fragen, ob erbauen schöner Moscheen in traditionell architektonischen Werten der Schuld daran ist? Natürlich sind diese nicht schuldig, doch irrtümlich.

Die Erbauung der Anbetungshäuser; ab den ersten Mescit und Moschee Beispielen mit einer sich verändernd entwickelnden Architektur und miteinbeziehen der Bedürfnisse und Geschmack der Periode dienenden architektonischen Beispielen; beschützen wir, anerkennend wie die Historischen Werke die wir heute wie unser Auge zu hüten versuchen. Wir sehen dass im, von Mimar Sinan im 16. Jh. dargelegte Moscheen Architektur, alle Teile der sich auf der Welt formenden Zivilisationen kommentierend, entwickelt wurden. Innerhalb des Geschmackes und der Werte dieser Periode, wurde die Erbauung ausgeführt. Sogar dies reichte nicht aus, er verschaffte jeder Moschee einen Charakter.

Was bedeutet die Wiederholung der klassischen Phasen Ottomanen Architektur, mit der heutigen Technologie und des Geldes Macht. Es müsste darüber nachgedacht werden. Dies zeigt weder, dass sie großartige Architekten sind, noch dass sie ihren Vorfahren den verdienten Respekt zeigen. Sie sind nur Nachahmer. Es sind nur ausreden, dass sie ihren Vorfahren Wert erweisen. Hier findet wie erwähnt, ein Vorfahren-Markt statt. Und dieser Markt sollte bewertet werden. Zweitens, ist das gleiche durchführen von vorhandenen Beispielen ohne den Verstand anzustrengen, nutzen der Mühelosigkeits-Vorteile.

Nun, was für Vorbehalte hat dies? Dies verstopft die Entwicklung in der Moscheen Architektur, der sich verändernd entwickelnden Islam Zivilisations-Architektur; stoppt die Produktion; regt zur Nachahmung an; tabutisiert die Wissen und Architektur Stile.

Wenn wir die oben erwähnten Beispiele erklären müssen; wir wissen, dass Frauen seit anfang der 16. Jahrhundert bis zum 18.

Jahrhundert, nicht oft in Moscheen gingen. In der im 1522 N.C. erbauten Yavuz Sultan Selim Moschee, ist keine Frauengalerie vorhanden. Die, heute mit einem Vorhang getrennte Teil, wurde als Frauenabteilung benutzt. Wenn wir die Moscheen der klassischen Phase betrachten; kommt der Gedanke auf, dass die Galerie benannten und vermutlich für Frauen reservierten Abteilungen, eine erzwungene Äußerung ist. Örtlich ist es für eine solche Nutzung ungeeignet.

Es wird auch gesehen dass diese, heute von den Frauen genutzten Abteilungen; anfangend mit der Sauberkeit, auch hinsichtlich der Durchlüftung und Atmosphäre, sehr ungeeignet sind.

Wenn wir die Moscheen der 18. und 19. jh. betrachten; die Frauen kommen, im Vergleich zu den vorherigen Jahrhunderten, nun öfter ins Moschee. Gleich im Anschluß sieht man, dass die Frauenabteilungen benannten Galerien im zweiten Stock vertiefend erweitert werden. Die, im 1722 erbaute Sadabat Moschee und im 1781 vom Sultan 1. Abdülhamit erbaute Emirgan Moschee, können in diesem Inhalt erforscht werden.

Im Kadirga Sokullu Moschee aus dem 16. jh. begegnen wir, ab den Zwischenräumen der Treppen, die zu der Galerie führen, einer engen, unwohnen Raum. Was aus dieser Situation zu verstehen ist; es ist zweifelhaft ob diese zweiten Stöcke überhaupt benutzt werden. Es ist unmöglich die Entwicklung der; die bis zum 18. jh. engen; 2. Stock Galerien, bis zu dem Verständnis ab diesen Zeiten, in eine vertiefende räumliche und weite Frauengalerie, nicht zu sehen.

Während die Moscheen jedes Jahrhundert, vor allem in der Stadtsilhouette, voneinander unterschiedliche und charakteristische Beispiele darstellen; sich eigentümliche Wärme ausstrahlen und im psychologischen Sinne sich über dem Menschen fühlen lassen; kann heute einzueins Kopien von diesen erbauend, nicht weiter als „einfache Nipsachel“

Moscheen, gegangen werden. Im Ausland wurde in naher Vergangenheit; mit der Absicht die Beispiele der aus den Ottomanen Architektur nachgeahmten Moscheenarchitekturen, in diesen Ländern der Öffentlichkeit vorzustellen; neue Moscheen erbaut. Ausser der schlechten Anwendungen im Beispiel Deutschland, können auch äußerst erfolgreiche gezeigt werden. Doch der Versuch, diese weiterhin im In und Ausland zu erbauen, hat die Zukunft unserer Moscheearchitekturstadition, in Ketten gelegt.

Eigentlich sollte eine Moschee mit Steinausgestaltung; einem mit Holzreliefarbeitstechnik ausgeschmückten Kanzel; einem Katheder; Verzierungen und seiner Einrichtung dienen. Darüber hinaus werden diese als, mit Gebeten ausgedrückten Anbetungshäuser wie ein Ort zum Gebete errichten, bleiben.

Moscheen, die heutigen Bedürfnisse; sollten ihr Milieu und Gegend umarmend, den Platz als mit sozialen Ausstattungen unterstützten Anbetungshäuser, einnehmen. Damit unsere Moscheen, die heute vom alltäglichen Leben losgerissen wurden, mit der Zeit von der begrenzten Anwendung abschweift; sollten auch die sozialen Rechte der Moscheenbediensteten verbessernd, zukunftsorientierte Regelungen getroffen werden.

Während wir unseren Artikel hier beenden, wollen wir mit einpaar interessanten, mit den islamischen Anbetungshäusern zusammenhängenden Beispielen, unser Reichum in gegliedert aufzählen:

- Im Zentrum von Basra, war ein Moschee vorhanden, der in den Jahren 635-636 aus Schilf erbaut wurde. Dieses Moschee und die aus Schilfen gemachten Häuser im Umfeld wurden bei Feldzügen demontiert; beim Rückkehr vom Feldzug wieder montiert.
- Für die Erbauung der Emeviye Moschee in Damaskus, wurden 400 Truhen Gold ausgegeben.

- Die Toloniden Moschee, die von Ägyptens erstem türkischem Staat, den Toloniden erbaut wurde, besitzt den Weltslängsten Inschrift, der auf Balken gemessen, 2 km. lang ist.
- Die Tonerde, der in Mali aus Tonerde erbauten Djinguereber Moschee, schmilzt in regnerischen Jahreszeiten und wird von dem Volk wieder repariert, wenn die regnerischen Tage vorbei sind.
- Die Djenne Stadt Moschee in West-Afrika, ist die aus Tonerde erbaute größte architektonische Bau der Welt. In dieser Moschee können 50.000 Personen gleichzeitig ihren Gebet errichten.
- Es wird erzählt, dass der jüngste Tag kommen wird wenn die eingeschlagenen Nägel im Kubbetu's-Sahra Moschee, der sich im Kudüs befindet, rausfallen.
- Es wird überliefert, dass der Architekt des Alaaddin Moschees in Nigde, auf den Haupttor des Moschees, das Gesicht seiner geliebten Tochter graviert hat. Des Mädchens Silhouette, wird im Frühling gegen die Mittagszeit sichtbar.
- Nach dem Fall von Istanbul am 29. Mai 1453 eines Dienstags, ging Fatih Sultan Mehmed mit seinen Gefolgen, von Topkapı ins Istanbul rein und machte einen „Dankes Niederfall“ Nachdem der Blutige (Haarige) Yusuf; welcher der Beschützer von Fatih, der jederzeit bei seiner Seite ist; dort wo der Sultan niederfiel einen Gebet zu errichtenden Ort erbauen wollte, wurde mit dem Erlaubnis von Fatih, innerhalb der Stadtmauer der erste Eroberungs-„zu Gebete errichtender Ort“ erbaut.

Siyonist-Haçlı İttifakının Göçmen Sorununa

Kör Bakışı ve Ensar Ülke: Türkiye

Mesut MEZKİT*
mesutmezkit@gmail.com

İsa Çelik**
isacelik@mu.edu.tr

Öz

Göçmen meselesi, ülkemizin ve dünyanın en büyük sorunudur. Türkiye, göçmenlerin geçiş konumunda ya da ikamet ettikleri ülke olmasından dolayı maddi ve manevi çok fedakarlık da bulunmuştur. Özellikle göçmenlere misafir gibi tavır göstermesi çok önemlidir. Türkiye göçmen barındırmada da göçmenlere yardım etmede de dünyada birinci sıradadır. Ancak Batı dünyası, daha doğrusu Yahudi-Hıristiyan Haçlı ittifakı göçmen meselesini görmezden gelmektedir. Bu makalede Türkiye ve Batı'nın göçmen konusuna yaklaşımı ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: ensar, muhacir, Yahudi-Haçlı İttifakı, Göçmen, Göçmenlik, Türkiye,

The View of Jewish-Christian Cross Alliance on Immigrant Issue and Ensar Country: Turkey

Abstract

Turkey Immigrant issue is the biggest problem of our country and the world. Turkey has been made great sacrifice because of being a place where is widely residing or crossing point for immigrants. Especially, it is very important to behave like guests to immigrants. Turkey is in first place to shelter and to help immigrants in the world. However, Western world, rather Jewish-Christian cross alliance ignore the immigrant issue. The approach of Turkey and West will be discussed in the paper.

Keywords: ensar, emigrant, Jewish-Christian cross alliance, Immigrant, Immigration, Turkey
ENSAR - People who helped immigrated muslims

* Yazar, Yeni Fikir Stratejik Araştırmaları Merkezi (Yeni Fikir SAM) Başkanı, mesutmezkit@gmail.com

** Yrd. Doç Dr., Muğla Sıtkı Koçman Ün. Ortaca MYO, Öğretim üyesi, isacelik@mu.edu.tr

Geliş Tarihi: 25.03.2017 Kabul Tarihi: 26.03.2017

Göç, 21. yüzyılda da Türkiye ve Dünya'nın en önemli sorunu. Bunun sebebi de iç savaşlar ve iç karışıklıkları körükleyen dış müdahalelerdir. Harici etkiler, insanların yaşadıkları toprakları terke zorlamaktadır. Göç meselesinde ana merkez daima kadın, çocuk ve fakir insanlar olmuştur.

Yani fakirlik... çaresizlik... ümitsizlik...
Zengin göçmenler ise, gittikleri ülkelerde misafir gibi karşılanmışlardır.
Zira onların "dolarları" vardı.
Nereye varacağı kestirilemeyen göçmenlerin ana hedefi, hep ekmek davasıdır.
Onun da, batıda varolduğu düşünülmüştür.
Ancak batı, daha doğrusu maddeten gelişmiş Batı ülkeleri meseleye hep nitelikli insan gözüyle bakmışlardır. Göçmen sorununa "işime yarayacak mı" maddeci zihniyetiyle yaklaşmış; "sorunlu" gördüğü göçmenleri ülkelere almamış, gelenleri de zorbalıkla geri göndermiştir. Batının nazarında göçmenler, insan değil, metadır. Dolayısıyla "hümanist" Batı, göçmenleri insan yerine koymamış, onları insan dışı varlıklar olarak kabul etmiştir. Orta Çağ Avrupası'ndaki köle tüccarlarının elindeki kırbağı şıpırdatarak işine yarayacak insanları seçmesi gibi göçmenleri de sağlıklı ise böbrek, kalp karaciğer için; zengin ise "para"sı için; "kadın" ise fuhuş için, çocuk ise sünbyancılık için...

Bunun dışındakileri ya da bu şartları red edenleri kabul edilemez varlıklar gibi değerlendirmiştir.

Avrupa'nın sınırları da tel örgülerle kapatılmıştır.

Bunun tek istisnası vardır: Göçmelerin Batısı'nda olup da Batılı olmayan; mazlum ve mağdurların hamisi ülke : Türkiye

Yani Türk Milleti..

Siyonist-Haçlı İttifakı, Neden Göçmen Sorununa Berlin Duvarı Örüyor?

Kuzey Kutbu'nda, Kutup Ayıları yeterince balık bulamadığından ölümle pençeleşmektedir. **Greenpeace**, dünyayı ayağa kaldırmaktadır.

Nasıl olur da Kutup Ayıları az balık yüzünden ölüme mahkum edilir?

İnsanlık ölmüş...Buzullar kırılmalı.... Bütün balıklar Kutup Ayıları için seferber edilmeli...

"Libya açıklarında batan bottaki zenci göçmenlerin bulunamayan cesetleri köpek balıklarına yem oldu..."

Dünyadaki hayvan sevenler örgütleri Birleşmiş Milletler'e bir teklif sundu:

"Kutuplarda aç kalan Kutup Ayıları'nı kurtarmak için Akdeniz'de büyük trollarla köpek balığı avlanmasın. Bu köpek balıkları Zenci Göçmenleri yediklerinden; besilidirler. Dolayısıyla Kutup Ayıları'nın kurtuluşu; ancak, bu köpek balıkları ile mümkündür."

Dünyaca ünlü bir Kapitalist, 101 yaşında öldüğünde çok gençmiş...!

Yani erken yaşta gözlerini yummuş..!

Ünlü Kapitalist, 100 yaşına geldiğinde "200. yaş günümü kutlamak istiyorum" demişti de...

Aslında 200 yaşına kadar yaşaması gerekliliymiş...!

Bu yüzden bütün cihan üzüntüye gark olmuş;

Modern dünya, ne yapacağını şaşırmuş vaziyette..!

Şimdiye kadar 3 böbrek nakli...

6 Kalp nakli...

2 ciğer ...

Modern Batı Dünyası soruyor:

“Neden 6 böbrek..

12 kalp...

4 karaciğer bulunamadı da böylesi muhteşem bir insan erken yaşta dünyadan göç etti!?”

Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB), şimdiki adıyla Rusya Federasyonu Afganistan’ı işgal eder..

Afgan mücahitleri, muhteşem bir direnişle Komünist İşgali püskürtür...

Ancak fakr-ü zaruret içindeki Afgan halkı, Batı’ya göçe zorlanır...

ABD, 1991’de Irak’a; Saddam’ın Kuveyt’i işgal bahanesiyle savaş açar.

Irak’ın Kuzeyi’nde bir hat oluşturulur...

Burada yaşayan halklar göçe zorlanır...

Yeni bir ümit...

Yeni bir umut..

Batı...!?

Vahşi Kapitalist Yahudi- Hristiyan Haçlı İttifakı’nın sermayedarlerine taze insan lazım...!

Neden?

Kalp... böbrek... karaciğer için...

101’inde genç yaşta toprağa girmek istemeyen zenginler var..!

Batıya giden göçmenlerin tazecik çocukları bir bir buhar oluyor en uygar! Batı şehirlerinde...

Âkibeti bilinmiyor...

Bu çocuklar, Vahşi Kapitalistlerin emrine âmâde için göç ettirilmemişler miydi?

Neden kızılıyor ki?

Ortadoğu demokratikleşmeliydi...

Ortadoğu’nun tekrar sınırları çizilmeliydi..

Batının kodamanları genç yaşta ölmeye başlamışlardı..

Ama son yıllarda -özellikle son 10 yılda- geçiş güzergahı olan bir yerlerden eskisi gibi böbrek, karaciğer,kalp; istenilen taze beyin ve taze göçerler gelmiyordu.

Onları, BİRİ koruyup kolluyordu...

Ama, kim..?

Mağdur ve mazlumların emin eli...

“Everest” gibi Anadolu...

Batı Uygarlığı! gelecek vaat ettiği tezviratını yapıyordu...

Suriyeli bebekler bir umutla atladı Ege Denizi'ne...

Bir Modern Batı haber kameramanı, umuda yolculuğa çıkan göçmene en uygar yöntemlerle ayağını siper ediyordu ...

Ölüm mahzenlerine geri dönmesi için çelme takıyordu...

Ne işi vardı Uygar Batı'da?

Kendi ülkesi neyine yetmiyordu sanki?

Yüz bir yaşında ölen Kapitalist'e yetişememişlerdi Doğu'dan ve Güney'den gelen göçmenler...

Çok acı bir şeydi!

101 gibi genç yaşta ölen bir insana neden ulaşmakta geciktiler ki göçmenler?

Dünya ısınıyor...

Akdeniz'de boğulan göçmen çocukların sıcak nefesleri...

Annelerin, boğulan çocukların arkasından ah-ü figânların ateşi ...

Gelecek için Batı'ya göç eden babaların haykırıları...

Yahudi-Hristiyan Haçlı İttifakı'nın Berlin Duvarı'na çarpınca Akdeniz'in harareti yükseliyor...

Artan sessiz çığlıkların sıcaklıkları kutupların buzullarına ulaşıyor...

Artık hayvan sever örgütlerin telaşlanmasına gerek yok...

Kutup Ayıları sıcak denizlere inebilirler...

Oradaki çok taze, semiz; vücutlarına Modern Batı'nın zehiri akmayan lezzetli etleri kutup ayılarının istikballerini kurtaracaktır...

Hayvanlığa ne büyük hizmet...!

Kurtulabilenler de zaten kapitalist kodamanların ömürlerini uzatarak genç yaşta ölmelerine mani olacaktır...

Yaşasın Yahudi-Hristiyan Haçlı İttifakının göçmen sevdası...!

Işık Doğu'dan Yükseliyor...

Yeni bir umut doğuyor göçmenler için Anadolu'nun kalbinde...

Ensar Ülke: Türkiye

Türk Milleti, tarihinden, inancından, geleneklerinden tevarüs ettiği mirasla göçmenleri muhacir görmüş; Türk Milletini de Ensar kabul etmiş büyük bir millettir. Yüzyıllardır böyle iken onların torunları da ezilmişlerin, mağdurların, mazlumların koruyucusu olmuştur. Ensar Medeniyeti'nin gerçek yüzünü zalimin zulmünden kaçanlara kuçak açarak göstermiştir.

Osmanlı-Türk Sultanı II. Beyazıt Han İspanya'da Batı'nın Vahşi Zulmü altında ezilen Yahudileri kurtarmış, onları Türkiye'ye (Osmanlı topraklarına) kabul etmiş, kol kanat gererek bir halkın yok olmasını engellemiştir.

21. yüzyılda da durum farklı değil. İç savaştan ve karışıklıklardan ülkesini terk eden insanların geçiş güzergâhı konumundaki Türkiye'nin göçmenlere bakışı hep "insan" merkezlidir.

Doğu Türkistan Türkleri, Ahıska Türkleri, Balkan Türkleri, Afganistan, Irak, Afrika, Kırım, Kafkaslar ve son olartak Suriyeli göçmenler...

Türkiye, şu anda dünyada göçmen barındırmada birinci sırada. Yine göçmenlere yardımda da birinci sırada. Türk milleti, özellikle son dönemde Suriyeli göçmenlere ekmeğini paylaşarak gösterdiği “ensar” anlayışıyla dünyaya numune olmuştur. Onları eşrefi mahluk kabul etmiştir esfeli sâfilin olan Vahşi Kapitalist Zihniyete rağmen. Çünkü, İnancı böyle emrediyordu. Türk Milleti incancından aldığı medeniyet anlayışını göçmenlere yansıtmış; yememiş; yedirmiş, içmemiş; içirmiş, ekmeğinin yarısını paylaştığı yurtlarından terke mecbur bırakılmış bu insanlara muhacir gözüyle bakmış; bütün imkânlarını seferber etmiştir. Üç maymun taklidi yapan dünya, gözlerini bu insanlık dramına kapatmış iken Türkiye Cumhuriyeti Devleti göçmenleri misafir etmesini bilmiştir. Ebu Leheb’in Peygamber Efendimizin (sav) küçüklüğünden beri peygamber olarak gönderildiğini bildiği halde iman etmeyip guruna yenik düşmesi gibi; Batı’da vahşi gururuna mağlup olmuştur. Onların Yahudi-Hıristiyan Vahşi Kapitalist Uygarlığı bunu emrediyor. Onlar, kendi inancının gereğini yerine getiriyorlar.

Türk Devleti, göçmenlere “Hilâl”in gerçek anlamada kucaklayıcı yüzünü gösterecek bu insanların acılarını bir nebze olsun azaltmanın yollarını aramış, onları Suriyeli, Doğu Türkistanlı, Afrikalı, Kafkas gibi görmediği, kendi halkından tefrik etmemiştir. Bunu her tarafta görmek mümkündür (Bakmayın siz mevzi bazı fevri hareket eden insanlara. Ademoglu’nun ruh hali bazen kendi öz kardeşini bile düşman gördüğü zamanlar olur. Meseleye bu zaviyeden bakılmalı...). Onlara iş vermiş. Aş vermiş. Göçmen çocukların okuması için okullar açmış, hastahaneler kurmuş; açıkta olursa yeni şehirler inşaa etmiş.

Böylece Batı’nın kapılarını kapattığı bu insanları -bütün zorlukları göğüsleyerek- Türkiye’de bakmaya devam etmiştir. Böylece bir çok sığınmacının Ege Denizi’nde, Akdeniz’de boğularak yok olmasının önüne geçmiştir. Onları hayata bağlamıştır. Başta BM, AB olmak üzere bütün Batılı! değerleri müdafaa eden Modern Batı’ya inat; Türk Milleti Ensar Ruhunu dipdiri tutarak insanlığın ölmediğini göstermiştir. Göstermeye de devam edecektir. Ensar-Muhacir Ruhunu İslam imbiğinden süzerek ruhlarına ruh katan Türk Milleti, Batı’ya rağmen Doğulu olmanın erdemini bütün cihana ispat etmiştir. Etmeye de devam edecektir. Vahşi Kapitalist Batı’da insanlık ölse de; Türk Milleti’nin insana bakışı daima şerefli mahluk olacaktır. “İnsanı yaşat ki Devlet yaşasın” ve “önce insan” düsturu ile hareket eden Türk Milleti, bu özelliği ile yine bütün Dünyaya numune teşkil etmiştir. Hilâlin Bereketi’ni göçmenler yolu ile insanlığa göstermiştir. Bunu yaparken ırk, din, dil, mezhep farklılığı gözetmeksizin yapmıştır.

Türk Milleti, Dünyanın “Beşten Büyük” olduğunu, her şeyin kapitalist bir zihniyetle elde edilemeyeceğini, Yahudi-Hıristiyan Uygarlığının dünyaya verecek bir şeyin kalmadığını, insanlığa alternatif olarak “Ensar-Muhacir” ruhunu sunarak Medeniyet tasavvurunun olduğunu göstermiş oldu.

Kısaca, Muhacir-Ensar Ruhunu, bu milletle dünyaya bir kez daha “Hakiki” anlamda haykırılmış oldu.

Bu “Hakiki Haykırışı”, Ensar Ruhlu, zalimin zulmünden kaçarak mağdur ve mazlum hale düşürülenlerin tek hamisi Türk Milleti ve Türkiye Cumhuriyeti Devleti yapmıştır.

Siyonist- Haçlı İttifakı’nın göçmenlere Ege Denizi ve Akdeniz’i mezar etmelerine inat, Türk Milleti, insanların en mukaddes hakkı olan insanca yaşaması için mücadele ve mücadele etti.

Türk Devleti tek başına da olsa Ensar Ruhu'nu yaşatmaya devam edecektir.

Elli küsur İslam Devleti arkasından gelmese de....!

İşte, Ensar ülke Türkiye ile Yahudi-Hristiyan Haçlı İttifakı'nın arasındaki fark..!

“Göçmen Sorununa Genç Bakış” Yarışmasının Ödülleri Sahiplerini Buldu

Yeni Fikir Stratejik Araştırmaları Derneği (Yeni Fikir SAM), Türkiye Kızılay Derneği Aydın Şubesi ve Adnan Menderes Üniversitesi (ADÜ) iş birliğiyle düzenlediği “Göçmen Sorununa Genç Bakış” konulu yarışmanın ödül töreni, 11 Mayıs 2017 tarihinde ADÜ Atatürk Kongre Merkezi’nde gerçekleşti.

Yeni Fikir SAM; Adnan Menderes Üniversitesi (ADÜ) ve Türkiye Kızılay Aydın Şubesi ile ortaklaşa yapmış olduğu “Göçmen Sorununa Genç Bakış” konulu makale, kısa film ve hikaye yarışmasına 48 eser başvuruda bulundu. Göçmen sorununu uluslararası arenaya duyurmayı kendilerine hedef edinen Yeni Fikir SAM, yarışmaya katılan bütün eserleri Türkçe dahil 11 dile çevirip yayınlayacak. İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi Başkanlığı tarafından desteklenen “Göçmen Sorununa Genç Bakış” konulu yarışmada ilk 5’e giren üniversite öğrencileri altın ve çeşitli hediyelerle ödüllendirildi. Kısa film yarışmasında ikinci ve beşinci olan filmlerde yer alan göçmenler de ödül törenine katıldı.

TÖRENE İLGİ BÜYÜKTÜ

Sunuculuğunu Yeni Fikir SAM Başkan Yardımcısı ve Çeştepe İlkokulu Müdürlü Davut Türkkan’ın yaptığı ödül törenine Adnan Menderes Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Cavit Bircan, ADÜ İletişim Fakültesi Dekanı Prof Dr. Halim Esen, Türkiye Kızılay Derneği Aydın Şube Başkanı Bekir Sıtkı Pekmezci, Aydın İl Dernekler Müdür Vekili Hüseyin Erkek ve Dernekler İl Müdürlüğü Birim Şefi Latif Ergen, Aydın Göç İdaresi İl Müdürü Soner Koç, Efeler İlçe Milli Eğitim Müdürü Mustafa Özmen, İncirliova İlçe Milli Eğitim Müdürü Mustafa Çalışan, ADÜ Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Recai Tunca, Genel Sekreter Vekili Yrd. Doç. Dr. Mustafa Aslan, ADÜ İletişim Fakültesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Hicabi Arslan, Yeni Fikir SAM üyeleri, öğrenciler ve vatandaşlar katıldı. Ayrıca Aydın AK Parti Milletvekili Mehmet Erdem de telgraf çekerek Yeni Fikir SAM Başkanını projeden dolayı tebrik etti.

SURİYELİ AİLE SALONU GÖZYAŞINA BOĞDU!

Suriye ‘de rejim hapishanelerinde kocası şehit olan kadın ve üç çocuğunun hikayesi salonda hüzne sebep oldu. Suriye’de Esed’e bağlı silahlı güçlerin, Tartus’un el Bayda kasabasına yönelik gerçekleştirdiği ve yüzlerce kişinin hayatını kaybettiği katliamda eşini ve bütün yakınlarını kaybeden üç çocuk annesi Berat Elşiğri, katliam sebebiyle göç etmek zorunda kaldığını söyledi. Suriyeli üç çocuk annesi Berat Elşiğri, “Katliamda abim, amcam, amcamın çocukları olmak üzere bir çok akrabam şehit oldu. Daha önce tutuklanan eşim ise Esed rejimi tarafından şehit edildi. Türkiye’ye geldikten sonra bir süre Yayla dağında kaldım. Daha sonra Aydın’a geldim. Öyle bir şeyle karşılaştım sanki kendi memleketimde, kendi ailem arasındaymış gibi yaşıyorum. Çocuklarım okula gidiyor. Aydın halkına, Türk milletinin misafirperverliğinden dolayı Türk halkına ve hükümetine çok teşekkür ediyorum” dedi.

YENİ FİKİR SAM; DÜŞÜNCE KURULUŞU OLDUĞUNU GÖSTERMİŞTİR

Açılış konuşmasını yapan Yeni Fikir SAM Kurucu Başkanı Yük. Ziraat Müh. Mesut Mezkit“Yeni Fikir Stratejik Araştırmaları Merkezi’nin ilk nüvesini 1993 yılında üniversite öğrencisi iken attığımız ve 2009 yılında akademik ve entelektüel alt yapısını oluşturarak uluslararası hakemli Yeni Fikir dergisi ile şekillendirdiğimiz, Genel Merkezi Aydın olan Güney Ege merkezli Aydın-Denizli-Muğla’da faaliyetlerini yürüten Yeni Fikir Stratejik Araştırmaları Derneği kısaca Yeni Fikir SAM resmen kurulduğu 26 Nisan 2015 tarihinden bu tarafa gerçek anlamda bir düşünce kuruluşu olduğu yapmış 11 basın bildirisi -ki 15 Temmuz Gecesi saat 01.00’de Darbe Karştı bildiri de dahil- ve 6 Yuvarlak Masa Toplantılarıyla göstermiştir” dedi.

AMACIMIZ TÜRKİYE’NİN ELİNİ ULUSLARARASI ARENADA GÜÇLENDİRMEK

Yeni Fikir SAM Kurucu Başkanı Yük. Ziraat Müh. Mesut Mezkit bu proje, Türkiye’nin uluslararası sahada elini güçlendireceğini düşündüklerini ifade ederek şunları dile getirdi: , “Yeni Fikir SAM’ın ikinci faaliyet alanı da proje üretmek, bunları ilgili makamlara sunmaktır. Bu amaçla, ülkemizin en büyük sorunu olan göçmen sorunu ele aldık. Bunun için göçmen meselesinde gençlerin ne düşündüğünü anlamak maksadıyla bir proje hazırladık. Hedef kitlemiz ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri olan ADÜ Öğrencileriydi . Projemizin adı da “ GÖÇMEN SORUNUNA GENÇ BAKIŞ” idi. Bu projemizi İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi’ne sunduk. 2016 PRODES destekleri kapsamında İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi Başkanlığı tarafından desteklenmeye layık görülen

projemizin ana amacı ülkemizdeki yabancı göçmenlerin durumuna eğilerek hem devlete hem de halka sorun olma potansiyeli taşıyan yaraya bir merhem olmaktı. ADÜ öğrencilerinin gözünden soruna farklı ve yeni bir bakış açısı getirmeye çalıştık. Bu maksatla makale, hikâye ve kısa film dallarında bir yarışma düzenledik. Yarışma neticesinde dereceye giren eserleri en az 10 farklı dilde yayınlamaya ADÜ öğrencilerinin konuya yaklaşımlarını Türkiye ve dünya kamuoyu ile paylaşmak istedik. Bu, Devletimizin milletlerarası arena da elini güçlendirecektir diye düşünüyoruz.

Netice yarışmamız sonuçlandı. Bu vesile ile yarışmamıza katılan bütün öğrencilerimizi tebrik ediyorum. Medeni cesaret göstererek bu yarışmaya katılmaları, takdire şayandır.

Dereceye giren öğrencilerimizi ise ayrıca tebrik ediyorum. Başarılarının devamı diliyorum.”

“DÜNYA TÜRKLERİ ANLAYAMIYOR”

Göçmen sorunu ve göç meselesine dünya ülkelerinin başka bir bakış açısı ile baktığını aktaran ADÜ Rektörü Prof. Dr. Cavit Bircan, “Bu insanlar bizim kardeşimiz. Dünya bunu anlamıyor. Onlar seçerken 1960’larda Türkiye’den Almanya’ya giden ekip gibi acaba bunlar ne işe yarar. Bunların sağlık durumu nedir? Eğitim düzeyi nedir? Sıkı dokuyup elerken biz onları kardeşimiz, evladımız, anamız ve babamız gibi gördüğümüzden onların dertleriyle dertlenmek bizim için büyük bir keyif. Bunlar cennetin anahtarıdır. Ufak ufak fırsatlardır aslında. Dünya bunu kaçırıyor” diye konuştu.

“HER GÜN 128 KİŞİ ÖLÜYOR”

Göçmen sorununu ülke olarak kısa sürede çözdüklerini ifade eden Türk Kızılay Aydın Şube Başkanı Bekir Sıtkı Pekmezci, “Göç sorunu sadece Türkiye’nin değil. Dünyanın kanayan bir yarası. Afrika’daki kardeşlerimiz açlık içerisinde yaşıyor. Her gün 128 insan ölüyor. Göçmen sorunu ile ilgili çekilen kısa filmleri izledik. Çok başarılı çalışmalar yapmış öğrenci kardeşlerimiz. Hepsini tebrik ediyorum” şeklinde konuştu.

Dereceye girenlerin ve teşvik ödülü alanların isim ve eserleri ise şöyle:

KISA FİLM

- 1.ERDEM ŞANLITÜRK/SUÇSUZ-
https://www.youtube.com/channel/UChTXISa_wlh6ou3R4AI7sBjw
- 2.HALİL YÖRÜK-AZİZ HATIRALAR-
https://www.youtube.com/watch?v=_oZgtExMwr0&t=2s-
- 3.MİZGİN AKDOĞMUŞ-ELİNİ UZAT-
<https://www.youtube.com/watch?v=wNdxYEhMeAQ>
- 4.EREN TAŞYÜREK- MİSAFİRPERVER-
<https://www.youtube.com/watch?v=tYTDHEhK9vw>(Teşvik-Mansiyon Ödülü)
- 5.EMİRKUBAT-AYNA-
<https://youtu.be/AWMrJ592Bao>(Teşvik-Mansiyon Ödülü)

HİKAYE

1. DENİZ OCAK: KARANLIĞIN UMUDU
- 2.BÜŞRA ERYILMAZ:UMUDUN RENGİ MAVİ
- 3.ÇAĞRI ÇARDAKLI: YERYÜZÜNDE BİR GÖÇMENİN YERİ
- 4.MELEK ZEREN: BİLİNMEYEN DİYARI UMUT IŞIKLARI(Teşvik Ödülü)
- 5.İPEK YÜCE: VİCDANIN SESİ(Teşvik Ödülü)

MAKALE

- 1.BUSE KESKİN: SURİYELİ GÖÇMEN SORUNUNA GENEL BAKIŞ
- 2.MUSTAFA ŞAHİN: TOPLU GÖÇ ALAN ÜLKELERDE GÖÇMEN ŞEHİRLERİ PROJESİ
3. NESLİHAN TOPCU: MÜLTECİ SORUNU
- 4.SEMA KÜNBETLİ: GÜVENLİ BÖLGE POLİTİKASI CERABLUS TECRUBESİ(Teşvik Ödülü)
- 5.ELİF DURSUN-SELİN DEMİR: SURİYELİ MÜLTECİLERİN İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİSİ(Teşvik Ödülü)













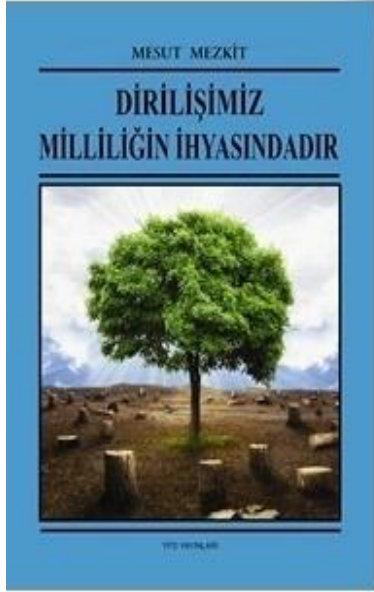








**MUHAFAZAKÂR DEĞİŞİM:
TÜRKİYE'NİN GELECEK VİZYONU**



**DİRİLİŞİMİZ MİLLİLİĞİN
İHYASINDADIR:
YENİ BİR MUŞTUNUN
HABERCİSİ**



**"NEO-CON"İZMİN
EMPERYALİST FİKRİ**



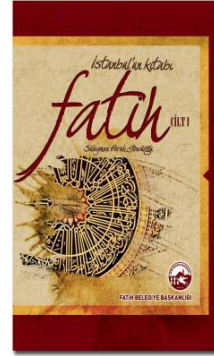
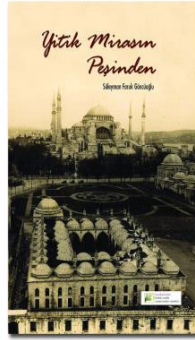
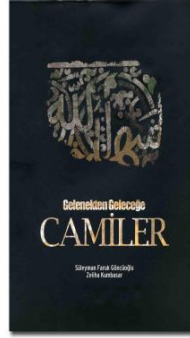
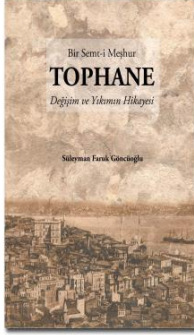
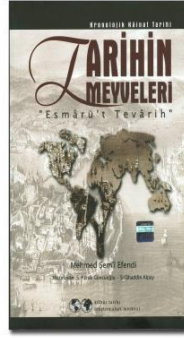
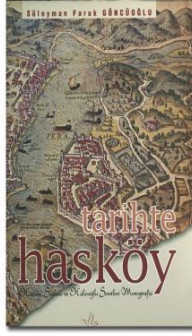
yenifikirSAM

Yeni Fikir Stratejik Araştırmaları Merkezi

Aydın'ın İlk Stratejik Araştırma Merkezi

Adres: Adnan Menderes Bulvarı. Güzelhisar Mah. 37. Sokak No:8 AYDIN Telefon: 0256 214 48 21

www.yenifikirsam.com



kültür tarihi
araştırmaları merkezi



istanbul şehri
kültür tarihi
araştırmaları merkezi

SÜLEYMAN FARUK GÖNCÜOĞLU

yenifikir YAYIN GRUBU

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

www.yenifikirsam.com

yenifikir

ISSN:1308-9412 ULUSLARARASI HAKEMLİ AKADEMİK FİKİR ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF ACADEMIC RESEARCH AND STUDIES

www.yenifikirdergisi.com

AYDIN
yenifikir
HABER
genç ve geniş düşünenler için

www.yenifikirhaber.com

yenifikir HABER AJANSI (YEHA)

yenifikir DERGİSİ YAYINLARI (YFD)

ADRES: ADNAN MENDERES BULVARI 37. SOKAK NO:8 KAT:2 AYDIN

TELEFON:0256 214 48 21

YALNIZ DEĞİLSİNİZ



www.kizilay.org.tr