

Academic Knowledge

7.
volume

1.
issue

june ■

2024



ISSN: 2667-6362

Social Science Studies

Academic Knowledge

2024 – Volume:7, Number:1

Kapsam	Scope
Sosyal Bilimler	Social Sciences
Periyot	Period
Yılda İki Sayı (Bahar & Güz)	Biannual (Spring & Autumn)
Yayın Dili	Publication Language
Türkçe & İngilizce & Arapça	Turkish & English & Arabic
e-Yayın Tarihi	Online Publication Date
30 Haziran 2024	30 June 2024

Yayın Türü

Academic Knowledge Dergisi, e-yayın olarak yayımlanan uluslararası, bilimsel, hakemli bir dergidir. Sosyal ve Beşeri Bilimler alanıyla ilgili çalışmalara yer verilir. Özgün ve ilmi makaleler dışında makale ve tebliğ çevirileri, edisyon kritik (tahkik) çalışmaları, tez, kitap ve sempozyum değerlendirmeleri, eleştiri yazıları, mülakatlar, anılar, bilim dünyasından haberler vs. yayımlanabilir.

Yayın Süreci

Gönderilen makaleler; intihal tespit programı tarafından taranarak, intihal içermediği ve daha önce yayımlanmamış olduğu tespit edildikten sonra konuyla ilgili çalışmaları olan en az iki hakem tarafından çift taraflı kör hakemlik değerlendirmesine tabi tutulur.

Hukuki Beyan

Academic Knowledge dergisinde yayımlanan yazıların bilimsel ve hukukî sorumluluğu yazarlarına aittir. Academic Knowledge dergisinde yayımlanan yazıların bütün yayın hakları Academic Knowledge Dergisi'nin yayın kuruluna ait olup, izinsiz kısmen veya tamamen basılamaz, çoğaltılamaz ve ayrıca elektronik ortama aktarılamaz.

Tarandığı Dizinler

Index Copernicus, Asos İndeks, Root Indexing, İSAM, Google Scholar, Türk Eğitim İndeksi, İdeal Online, EuroPub, ISSN, CiteFactor

e-Yayın Tarihi

30 Haziran 2024

Publication Type

Academic Knowledge Journal is an international, scientific and a refereed e-journal. In this respect, only works related to the field of Social Sciences are included. In addition to original and scientific articles, it accepts translations of articles and papers, edition critics, thesis, book and symposium reviews, reviews, interviews, memoirs, news, etc.

Publication Process

Submitted articles are scanned by the plagiarism detection program in order to check that they have not been previously published and to find out they do not contain any plagiarism. Then, they are evaluated by double-blind review fulfilled by at least two referees who have already studied on the subject.

Legal Statement

Scientific and legal responsibility for the content of an article published in Academic Knowledge Journal belongs to the authors. All rights of the published materials belong to the editorial board of Academic Knowledge Journal. These materials cannot be republished, duplicated or moved to an electronic environment partially or completely without permission.

Index

Index Copernicus, Asos Index, Root Indexing, İSAM, Google Scholar, Index of Turkish Education, İdeal Online, EuroPub, ISSN, CiteFactor

Online Publication Date

30 June 2024

Sahipleri | Owners

Prof. Dr. Veysel ÖZDEMİR, Fırat University / Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Nuh YAVUZALP, Bolu Abant İzzet Baysal University / Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Ahmet Faruk GÜLER, İnönü University / Türkiye

Baş Editör | Editor in Chief

Assoc. Prof. Dr. Yusuf Oktan / Yalova University / Türkiye

Editörler | Editors

Prof. Dr. Veysel ÖZDEMİR, Fırat University / Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Nuh YAVUZALP, Bolu Abant İzzet Baysal University / Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Ahmet Faruk GÜLER, İnönü University / Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Abdulkadir ÖZDEMİR, Fırat University / Türkiye
Asst. Prof. Dr. Murat YAŞ, Marmara University / Türkiye

İngilizce Dil Editörü | English Language Editor

Prof. Dr. Saim KAYADİBİ, Karabük University / Türkiye

Arapça Dil Editörü | Arabic Language Editor

Dr. Abderrahman ETHMANE / Mauritania

Yardımcı Editörler | Associate Editors

Dr. Ferhat Durmaz
Yusuf Fuat Ünal, İnönü University / Türkiye
Lecturer Dr. Selman Keleş, Kastamonu University / Türkiye

Yayın Kurulu | Editorial Board

Prof. Dr. Veysel ÖZDEMİR, Fırat University / Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Saim Kayadibi, International Islamic University Malaysia / Malaysia
Assoc. Prof. Dr. Nuh YAVUZALP, Bolu Abant İzzet Baysal University / Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Taner Namlı, İnönü University / Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Ahmet Faruk GÜLER, İnönü University / Türkiye

İletişim | Contact

Prof. Dr. Veysel ÖZDEMİR, Fırat University / Türkiye (vozdemir@firat.edu.tr)
Assoc. Prof. Dr. Nuh YAVUZALP, Bolu Abant İzzet Baysal University / Türkiye (nuhyavuzalp@gmail.com)

Web

<http://academicknowledge.net>

Submit Article

<https://dergipark.org.tr/ak>

E-mail

academic.knowledge@yandex.com

Bilim ve Danışma Kurulu | Science and Advisory Board

- Prof. Dr. Amin Moh'd Qudah, University of Jordan, Jordan
Prof. Dr. Cihad Demirli, Istanbul Commerce University, Türkiye
Prof. Dr. Fikret Karaman, Inonu University, Türkiye
Prof. Dr. Jamal Ahmed Bashier Badi, International Islamic University of Malaysia, Malaysia
Prof. Dr. Mehmet Kubat, Inonu University, Türkiye
Prof. Dr. Muhammad Abul Lais al-Khairabadi, International Islamic University of Malaysia, Malaysia
Prof. Dr. Mustafa Arslan, Inonu University, Türkiye
Prof. Dr. Mustafa Taner Şengün, Fırat University, Türkiye
Prof. Dr. Tarık Özcan, Fırat University, Türkiye
Prof. Dr. Tofiq Abdühasanli, Azerbaijan State University of Economics, Azerbaycan
Prof. Dr. Veli Atmaca, Mehmet Akif Ersoy University, Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Abdullah Aydın, Kastamonu University, Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Abdulmohdi Thamer Hatamleh, Bingol University, Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Beyhan Kanter, Mardin University, Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Davut Kaplan Ondokuz Mayıs University, Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Fatih Kanter, Kilis 7 Aralık University, Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Galina Miskiniene, Vilnius University, Lithuanian
Assoc. Prof. Dr. Harun Şahin, Gaziantep University, Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Saim Kayadibi, International Islamic University of Malaysia, Malaysia
Prof. Dr. Ünal Taşkın, Adiyaman University, Türkiye
Prof. Dr. Veysel Özdemir, Fırat University, Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Yaşar Baş, Bingol University, Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Zhanat Idrisheva, D. Serikbayev East Kazakhstan State Tech. University, Kazakhstan
Asst. Prof. Dr. Abdul Majid al-Ghouri, International Islamic University College, Malaysia
Assoc. Prof. Dr. Ahmet Faruk Güler, Inonu University, Türkiye
Asst. Prof. Dr. Ferdi Güzel, Bayburt University, Türkiye
Asst. Prof. Dr. Gülda Çetindağ Süme, Fırat University, Türkiye
Asst. Prof. Dr. Muhammed Hüküm, Kilis 7 Aralık University, Türkiye
Asst. Prof. Dr. Murat Çelikdemir, Gaziantep University, Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Nuh Yavuzalp, Bolu Abant İzzet Baysal University, Türkiye
Asst. Prof. Dr. Öner Tolun, Ardahan University, Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Taner Namlı, Inonu University, Türkiye
Asst. Prof. Dr. Sadeq Kandeel, Islamic University of Gaza, Palestine

Açık Erişim Politikası | Open Access Policy

Academic Knowledge içeriğine anında
açık erişim sağlanmaktadır.

Academic Knowledge provides free
immediate access to its content.

İçindekiler | Contents

Makaleler / Articles

- 1. Fatih KARCIOĞLU & Sibel BAKAN ATASEVER 1**
Oidipus Kolonos'ta Oyununda Siyaset Felsefesi Kavramlarının Yansımaları
Reflections of The Concepts of Political Philosophy in Oedipus Colonos
- 2. Başak ŞITAK & Salih YEŞİL..... 19**
Perceptions Toward Covid-19 Vaccines
Covid-19 Aşılarına Yönelik Algılar
- 3. Marwan Hayani..... 33**
إجماع المحدثين على العمل بالحدِيث الضعيف وأثره على تقوية الحديث
The Consensus of Hadith Scholars an Acting on Weak Hadith and Its Effect on Strengthening Hadith
- 4. Mustafa KARABULUT & Kürşat GELENER..... 61**
Ahmet Ümit'in "Kukla" Romanında Öteki ve Şüphe
The Other and Doubt in Ahmet Ümit's Novel "Kukla"

Editörden

Değerli Araştırmacılar,

Dergimizin 7.cilt, 1.sayısını yayımlamaktan mutluluk duyuyoruz. Academic Knowledge dergisi, yayın hayatına başladığı ilk günkü gayret, titizlik ve hassasiyetle bilimsel araştırmaları uluslararası bilim dünyasına ulaştırma niyetiyle yazarlarımızın nitelikli çalışmalarını ilim alemine kazandırarak yoluna devam etmektedir. Bu sayımızda titizlikle yürütülen hakemleme sürecinden geçmiş Sosyolojisi, İşletme, İlahiyat ve Edebiyat gibi anabilim dallarında dört makale okuyucularımızın takdirine arz edilmiştir.

Dergimiz tarafından hassasiyetle yürütülen süreçlerde makalelere fikirsel ve bilimsel katkı sağlayarak olgunlaşmasına katkı sağlayan hakemlerimiz başta olmak üzere makalelerini özveriyle hazırlayan yazarlarımıza ve dergimizin yayın sürecinde emeği geçen tüm ekibimize teşekkür ediyoruz.

Baş Editör

Doç.Dr. Yusuf OKTAN

Editorial

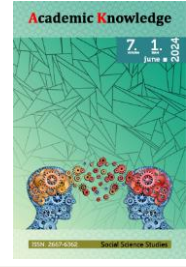
Dear Researchers,

We are pleased to announce the publication of Volume 7, Issue 1 of our journal. Academic Knowledge continues its mission to deliver high-quality scientific research to the international academic community with the same dedication, precision, and care as the day it began. In this issue, we present four meticulously peer-reviewed articles from various disciplines such as Sociology of Management, Business Administration, Theology, and Literature, for the appreciation of our readers.

We extend our gratitude to our referees, whose critical evaluations have provided valuable intellectual and scientific contributions to the development of these articles. Our thanks also go to the authors who diligently prepared their manuscripts, and to the entire team involved in the publication process of our journal.

Editor in Chief

Assoc. Prof. Dr. Yusuf OKTAN



Makalenin Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Date Received : 30.10.2023
Kabul Tarihi / Date Accepted : 25.06.2024
Yayın Tarihi / Date Published : 30.06.2024
Yayın Sezonu / Pub. Date Season : Bahar / Spring

Üniversitelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Yetenek Yönetimi Uygulama Düzeyi ile Bireysel Kariyer Yönetimi İlişkisi: Atatürk Üniversitesinde Bir Uygulama

Fatih KARCIOĞLU* & Sibel BAKAN ATASEVER**

Anahtar Kelimeler:

Yetenek,
Yetenek Yönetimi,
Kariyer Yönetimi,
Bireysel Kariyer
Yönetimi

ÖZ

Kurum ile çalışan arasında pozitif bir ilişkinin kurulmasına öncülük eden yetenek yönetimi, yetenekli çalışanların kuruma bağlılıklarının artırılmasında önem arz etmektedir. Varlığını sürdürmek isteyen kurumlar için yetenek yönetimi bir zorunluluk olup, uzun vadeli ve sistemli bir çalışmayı gerektirmektedir. Araştırmanın amacı yetenek yönetimi bağlamında yetenekli çalışanların kurum için önemini vurgulamak ve bu çalışanları elde tutmak için kurumların önemli stratejilerinden biri olan yetenek yönetimi ile bireysel kariyer yönetimi arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Çalışmada akademisyenlerin, yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi algılarının cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum ve unvan durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığı da ayrıca araştırılmaktadır. Yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi arasındaki ilişkiyi belirlemek için Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan 400 akademik personele anket çalışması uygulanmıştır. 195 akademik personel geri dönüş sağlamıştır. Ölçekler aracılığıyla elde edilen veriler istatistik programı ile analiz edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın uygulayıcılara ve alandaki diğer teorik çalışmalara katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

The Relationship of Application Level of Talent Management in Strategic Human Resources Management in Universities and Individual Career Management: An Application at Atatürk University

Keywords:

Talent,
Talent Management,
Career Management,
Individual Career
Management,

ABSTRACT

Talent management, which leads to the establishment of a positive relationship between the organization and the employee, is important in increasing the loyalty of talented employees to the organization. Talent management is a necessity for organizations that want to survive and requires long-term and systematic work. The aim of the research is to highlight the importance of talented employees for the organization in the context of talent management and to reveal whether there is a relationship between talent management and individual career management, which is one of the important strategies of organizations to retain these employees. The study also investigates whether academics' perceptions of talent management and individual career management differ according to gender, age range, marital status, and title status. In order to determine the relationship between talent management and individual career management, a survey study was applied to 400 academic personnel working at Atatürk University. 195 academic staff have returned. The data obtained through the scales were analyzed with the statistical program. The study found a significant positive relationship between talent management and individual career management. It is thought that the research will contribute to practitioners and other theoretical work in the field.

* Prof. Dr. Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, fkarcio@atauni.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3182-6484

** Doktora Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sbl_bkn90@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5721-0963

GİRİŞ

Örgüt kuramlarının klasik örgüt teorisiyle başlayan ilk aşamasında, kurumlarda insan kaynağına önem verilmediği düşünülmektedir. 21. Yüzyılda sosyal bir varlık olan insan en kıymetli ve eşsiz kaynak olarak görülmeye başlanmıştır. Nitelikli insan gücüne ve yeteneklerine sahip olan kurumların rekabette başarılı oldukları göz ardı edilemez bir durum haline gelmiştir (Fettahlıoğlu vd., 2016: 132). Kurumların varlığını devam ettirmeleri, rekabette başarı sağlayabilmeleri ve gelecek dönemlerde ayakta kalabilmeleri için en önemli üretim faktörü bilgidir. Bu faktörün kuruma dâhil olabilmesi “yetenekli” olarak ifade edilen çalışanın bilgi ve deneyimini kuruma katkı sağlayacak şekilde kullanması ile mümkün olabilmektedir (Galaş, 2019: 1).

Yetenek yönetimi uygulamasına geçiş aşamasında temel husus her bir kurumun kendine özgü yetenek yönetim sistemi oluşturması ve bu sistemi stratejik boyutta uygulamaya koyabilmesidir. Üniversitelerde de yetenekli çalışanları kuruma çekmek ve bu çalışanları elde tutmak kurumsal başarıyı arttırmada oldukça önem arz etmektedir. Bu sebeple üniversitelerin, yetenekli çalışanları nasıl belirleyebileceklerini, kuruma nasıl kazandırabileceklerini ve gelişimlerini sağlamak için neler yapabileceklerini yönetsel anlamda bir uygulamaya koyabilmelerinin yararlı olacağı öngörülmektedir (Gündüzalp ve Özan, 2019: 4). Üniversiteler sosyo-kültürel, ekonomik ve siyasi gelişmeler noktasında kilit unsur olarak insan kaynağını eğitmek ve yetiştirmekte kilit öneme sahip olan kurumlardır. Bu açıdan, üniversitelerde, hem eğitim-öğretim, hem topluma hizmet ve hem de araştırma alanlarında etkinliğini arttırarak demografik ve küresel etkilerle başa çıkabilecek nitelikli akademik ve idari kadroların oluşturulmasına yönelik yetenek bazlı insan gücü yaklaşımı ve uygulamalarına gereksinim duyduğu söylenebilmektedir. (Akar, 2019: 518-519). Yetenek yönetimi kamu ya da özel sektör ayrımı yapmaksızın tüm sektörlerdeki kurumların üzerinde önemle durmaları gereken bir konudur. Yetenek yönetimi kurum içerisinde bulunan çalışanların yönetimini, dışarıdan kuruma nasıl yetenekli çalışanların çekileceğini, çalışanları tanıyarak hangi pozisyonda yer alması gerektiğini, çalışanın ihtiyacı olan yeni bilgilerin verilebilmesini ve bağlılık oluşturarak kurumda kalmasını sağlayacak tüm yolları barındırmaktadır. Yetenek yönetiminin çalışana sağladığı bu faydalar çalışanın kariyerini geliştirmesine destek vermektedir. Kariyer, kişinin kendini geliştirerek mesleğinde ilerlemesini içermektedir. Çalışanın yeteneklerine göre gelecek dönemler için plan yapması bireysel kariyer yönetimi olarak adlandırılmaktadır (Galaş, 2019: 1). Kurumda, yenilik ve değişmelerin gerçekleştirilebilmesi ancak çalışanların becerilerinin, yeteneklerinin, bilgilerinin ve güdülerinin geliştirilmesi ile kurum içerisindeki ilerlemelerinin etkili bir şekilde planlanmasının yapılmasıyla mümkün olabilmektedir (Taşlıyan vd, 2011: 232-233).

Üniversiteler için insan kaynakları özellikle de akademik personel, örgütün başarısı için en değerli varlıktır. Yüksek nitelikli personelin varlığı yalnızca eğitim programlarının kalitesi, üniversite araştırmaları ve üniversitelerin itibarı açısından değil, aynı zamanda bir bölgedeki bilgi durumu açısından da son derece önemlidir. Tüm üniversiteler için yetenekli kişileri bulmak önemli bir stratejik konudur. Ancak yüksek eğitilmiş ve akademik yeteneklere yönelik rekabet çok şiddetlidir. Çünkü diğer kuruluşlarda bu yetenek savaşına dahildir. Üniversitelerin bu yetenek savaşını kazanmak için insan kaynaklarını nasıl çekeceği, elde tutacağı ve konuşlandıracağı sorusu ortaya çıkmaktadır (Thunnissen vd., 2021 :215-216).

Kişinin kendi kariyerini yönetmesi, bireysel gelişimin sağlanmasına olanak vermeyen organizasyonlarda çalışan her çalışan için zorlu bir iş haline gelmiştir. Yalnızca çok az sayıda kuruluş, bir çalışanın kuruluş içinde kendi kariyerini yönetmesine yardımcı olan ve kazan-kazan durumu yaratan iyi kurulmuş ve sağlam süreçlere sahiptir. Kuruluşlarda çalışan bireylerin kendi kariyerlerini etkili bir şekilde yönetme konusunda acil bir ihtiyaçları vardır. Organizasyonlarında daha ilginç, daha sorumlu ve daha fazla ödüllendirilen işe doğru ilerlemek için bunu yapmaları gerekmektedir. Bu, kariyerin geleneksel ve hala çoğu zaman geçerli anlamıdır. Ancak bireylerin aynı zamanda kendi

kariyerlerini de yönetmeleri gerekmektedir. Bu beklentileri etkili bir şekilde yöneten ve ilgi çekici işgücü yaratan kuruluşlar diğerlerinden daha fazla öne çıkmaktadır (Veettil vd., 2015:).

Bu çalışmanın amacı yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Makalede öncelikle yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi kavramları literatürden edinilen bilgiler ışığında açıklanmış. Daha sonra yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi arasındaki ilişkiye dayalı literatürde yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Son olarak da akademisyenler üzerinde yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi arasındaki ilişki araştırılmıştır.

1. Yetenek Yönetimi

Amerika’da yetenek yönetimi kavramı 1990’ların sonlarında ortaya çıkmıştır. İngilizce “Talent Management” olarak ifade edilmektedir. Yetenek yönetimi kavramının yönetim, insan kaynakları ve akademi literatüründe popüler olması “Yetenek Savaşları” kavramıyla başlamıştır (Erat, 2019: 11). 1998’de bir grup McKinsey danışmanı yetenek savaşları terimini ortaya koymuş ve yeteneğin organizasyonel mükemmelliğin anahtarı olduğunu ifade etmişlerdir. O zamandan günümüze yetenek yönetimi örgütsel başarının anahtarı ve kuruluşların devamlılığı ve sürdürülebilirliği için gerekli olarak görülmüştür. Ayrıca yetenek yönetimi giderek daha popüler hale gelmiştir (Guerra vd., 2023:2).

Günümüzde farkındalığı yüksek, farklı algı ve tutumlara sahip yeni nesil, çalışma yaşamını ve dolayısıyla kurumların insan kaynakları sürecini büyük oranda etkilemiştir. Çalışma yaşamına yönelik farklı tutum ve davranışları ile beklentileri yüksek, ikna edilmesi güç, çeşitli motivasyon kaynakları ile mutlu olabilen çok sayıda alanda farklı yeteneklere sahip yeni nesil, insan kaynaklarının fonksiyonunda başkalaşıma yol açmıştır. Yaşanan bu fonksiyonel dönüşüm kendini yetenek yönetimi olarak göstermektedir (Köse, 2018: 824). Temel olarak yetenek yönetimi, dış ve iç kaynaklardan bir yetenek havuzu oluşturmak, bu kaynakları önemli pozisyonlara yeterli şekilde dağıtmak ve ayrıca iş motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel performansa katkıda bulunan ekstra rol davranışları üzerinde çalışmakla ilişkilidir (Ingram ve Glod, 2016: 339-340). Yetenek yönetimi, yetenekleri belirlemek ve daha sonra bireylerin doğuştan gelen güçlü yönleriyle eşleşen rollere katılımını en üst düzeye çıkarmak için onları iş rolleriyle uyumlu hale getirmektir (Shahi vd., 2020: 119). Genellikle insan sermayesi olarak anılan yetenek yönetimi, bir kurumun en önemli insan kaynaklarını işe alma, yönetme, değerlendirme, geliştirme ve sürdürme süreci olarak ifade edilmektedir (Khatri vd., 2010: 39). Yetenek yönetimi, yüksek performans gösterme potansiyeline sahip yetenek ve nitelikleri itibarıyla kurumların rakiplerine karşı fark yaratabilmesinde etkili olabilen, belirli çalışan grubuna odaklanan yönetim kademelerinin tümünün işin içerisinde bulunmasını gerektiren, ancak özellikle liderin ilgisine, desteğine ve yönlendirmesine daha fazla gereksinim duyan, stratejik bakış açısına sahip bir insan kaynakları yönetimi yaklaşımıdır (Galaş, 2019: 13-14). Diğer bir yetenek yönetimi tanımı incelendiğinde, yetenek yönetimi, kurumların ileride gereksinim duyacağı yetenekli çalışanları kuruma çekmesini, elde tutmasını, motive etmesini ve geliştirmesini sağlamaya yönelik kapsamlı ve entegre edilmiş faaliyetler dizisi olarak da ifade edilmektedir (Örnek vd., 2018: 24).

Yetenek yönetiminin, üst yönetimin desteğine gereksinim duyan bir yaklaşım ve kurumdaki kilit pozisyonların değerlendirilmesine yönelik sistem olarak ele alınması gerekmektedir. Yetenek yönetimi yaklaşımının kurumun her kademesinde yer alan çalışanlar tarafından desteklenmesi ve sahiplenilmesi gerekmektedir. Böylece kurum içerisinde sahiplenme, insan kaynakları birimi tarafından gerçekleştirilecek ve böylece kurum içerisinde yetenek yönetimini uygulayan örgütün rekabet gücü ve kârlılığı artacaktır (Karaçoban, 2019: 26). Günümüzde yetenek yönetimi, önem kazanan bir konu haline gelmektedir. Çeşitli kurumların üst kademe de yer alan yöneticileri ile yetenek yönetimi üzerine “The Economist” dergisinin yapmış olduğu araştırmada üst kademe de yer alan yöneticilerin yaklaşık olarak zamanlarının %30-50’lik kısmını yetenek yönetimine harcadığı

sonucuna ulaşılmıştır. Her en üst düzey yöneticinin ise %7'si zamanının %20'sini yetenek yönetimine ayırmaktadır. Yakın zamana kadar insan kaynakları yönetiminin hedef noktası liderlik ve gelişim iken, son yıllarda yetenek yönetimi çoğu kurumun gündeminde yer almakta ve organizasyonların temel ilgi alanı haline gelmektedir (Yumurtacı, 2014: 196). Yetenek yönetiminin temeli, kurumun hedefleri ile çalışan yeteneklerinin entegre edilmesidir. Günümüzde "yetenek" kurumların önem verdiği temel bir kaynak haline gelmiştir. Kurumlarda yetenek havuzunun oluşturulması ve yönetilmesi liderlerin önem verdiği görevlerden biri haline gelmiştir. Yetenek yönetiminde asıl amaç, gelecekte rekabet avantajı sağlayacak yeteneklerin ne olacağını belirlenmesidir. Bu durum ise bir anlamda kurumda potansiyeli yüksek yıldızların ve kilit role sahip yeteneklerin tespitine gereksinim duyulduğunu göstermektedir. Yetenek yönetiminin özünü kurumun hedefleri ile çalışanların yeteneklerinin bütünleştirilerek yönetilmesi oluşturmaktadır (Aytaç, 2014: 4).

Yetenek yönetiminin beş ana odak noktası yetenekli çalışanları belirlemek, cezbetmek, seçmek, geliştirmek ve elde tutmaktır (Oladapo, 2014: 20).

2. Bireysel Kariyer Yönetimi

Kariyer, insanların temelde psikolojik tatmininden fizyolojik tatminine ya da fizyolojik tatmininden psikolojik tatminine olan akışın temelini oluşturmaktadır. Teknolojik gelişmelerin getirmiş olduğu stres, kent hayatının sıklığı, çalışma koşullarının kötüleşmesi iş yaşamındaki çekiciliği azaltmıştır. Çalışanlar işlerinde sadece ücretle ilgilenmemekte aynı zamanda psikolojik ve toplumsal faktörleri de göz önüne almaktadır. Çalışanların işe girip çıkmasının hızlandığı diğer bir ifadeyle çalışan devrinin arttığı bir dönem yaşanmıştır. Çalışan devrinin artması kurumlara fazladan maliyetler yüklemektedir (Gökdeniz, 2017. 124). Çalışma yaşamında çağa ayak uydurabilmek ve değişim ve gelişim hızını yakalamak, günümüzde kurumların sahip olduğu en kıymetli varlık olan insan kaynağını en etkin şekilde yöneterek çalışma yaşamında mutlu ve tatmin olmuş bir çalışan yaratmakla mümkün olabilmektedir (Taşlıyan ve Pekkan, 2011: 236). Kurumun çalışanına verdiği önem oranında çalışanından fayda sağlayabileceği görülmüştür. Yaşanan bu anlayış kurum içerisinde kariyer olgusunun yerleşerek öneminin artmasına olanak sağlamıştır. Çünkü kişi çalışma yaşamına atıldığı günden itibaren kariyerini yönetmek ve geliştirmek istemektedir (Öztürk, 2006: 332-333).

Kariyer, bireyin iş ya da meslek yaşamı süresince izlemesi gereken bir dizi faaliyet yoludur (Bingöl, 2006: 285). Kariyer kavramı ayrıca, bireysel ve örgütsel amaçlarla doğrudan ilişkili olarak, kişinin yaşamı boyunca elde edeceği iş tecrübeleri ile ilgili bir süreçtir (Seymen, 2004: 81). Diğer bir tanıma göre ise kariyer, insan kaynakları yöneticilerine kurumun işgücü eksikliklerini tamamlayarak kariyer hedeflerine ulaşmada destek sağlayan stratejilerin belirlenerek uygulanmasını sağlayan süreçler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Kahraman, 2017: 7). Kariyer yönetimi kavramı ise, kurumlarda kişilerin merak duydukları çalışma sahalarını, sahip oldukları üstünlüklerini, zayıflıklarını ve yeteneklerini belirledikleri, kurumda sunulan yükselme ve ilerleme fırsatları hakkında bilgi sahibi oldukları ve bunları gerçekleştirmek istedikleri yol olarak ifade edilebilmektedir (Büyükyılmaz vd., 2018: 3-4). Başka bir ifadeyle kariyer yönetimi, örgütsel amaçlar ile bireysel amaçların entegre edilerek, bireysel kariyer hedeflerinin gerçekleşmesi noktasında kurum desteğinin sağlanması olarak da ifade edilebilmektedir (Uğraç, 2018: 17). Kariyer yönetimi bireylerin ilgi alanları, güçlü ve zayıf yönleri hakkında bilgi toplama, bir kariyer hedefi belirleme ve kariyer hedeflerine ulaşma olasılığını artıran kariyer stratejilerine katılma süreci olarak da ifade edilmektedir (Patrick ve Kumar, 2011: 25). Kariyer yönetimindeki asıl amaç, çalışanların istek ve gereksinimlerini kurumun sahip olmak istediği fırsatlarla ve karşılaşmak istemediği sorun ve engellerle uyuşturmaktır. Böylece kurum, işe göre personel, personele göre iş vererek çalışanlarını pozitif yönde motive etmekte ve verimliliğini arttırmaktadır (Güngör, 2016: 17).

Kariyer yönetimi, örgütsel ve bireysel kariyer yönetimi olarak ele alınmaktadır. Örgütsel ve bireysel kariyer yönetimi çalışma yaşamında birbiri ile bütünleşik ve birbirini tamamlayıcı niteliktedir (Koçer, 2015: 17).

Bireysel kariyer yönetimi kişilerin kariyerlerini yönetmek için harcadıkları toplam çabayı ifade etmekte ve ayrıca kişilerin kariyer beklentilerini belirlemelerini, güçlü ve zayıf özelliklerini değerlendirmelerini, hedeflerini belirlemelerini ve hedeflerini gerçekleştirmek için eylem planı hazırlamalarını içermektedir (Yıldız, 2017: 260). Bireysel kariyer yönetimi, çalışanların kendi kariyerleri üzerindeki kontrol algılarını geliştirmekte ve bu da birey açısından kariyer memnuniyetine yol açmaktadır (Wesarat vd., 2014: 104).

Örgütsel kariyer yönetimi, bireysel kariyer planlamasını ve stratejilerini desteklemek için yönetim ekibi ya da işveren tarafından kullanılan çeşitli faaliyetleri, programları ve politikaları içermektedir (Yahya ve Othman, 2004: 76). Örgütsel kariyer yönetiminde temel amaç, örgütsel ve bireysel verimliliğin artırılmasıyla beraber çalışanların mevcut niteliklerini geliştirerek ilerlemelerine olanak sağlamak ve neticede gelecekte kurumların gereksinimini giderecek olan yetenekli çalışanı şimdiden şekillendirmeyi sağlamaktır (Büyükyılmaz vd., 2018: 5).

3. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Yetenek Yönetimi Uygulama Düzeyi ile Bireysel Kariyer Yönetimi İlişkisi

Tarihte insanoğlu her zaman daha ileriye gitme çabası içerisinde olmuştur. 21. Yüzyıl insanın çalışma yaşamına dair geçirdiği dönüşümleri izlemek adına önemli bir çağdır. Küreselleşme kavramının ortaya çıkması ve ardından teknolojinin insan yaşamına katılması dönüşüm hızında çığır açmıştır. Teknolojinin hızla büyüyerek gelişmesi insan yaşamında ve çalışma koşullarında kayda değer çok sayıda kolaylık sağlamıştır. Endüstri 4.0 gibi gelişmelerin tüm dünyada aktif olmasının ardından artık daha net bir tablo ortaya çıkmıştır. O da insan ve onun farklılıklarıdır. Çalışma koşullarının iyileşmesi ve insan faktörünün de giderek önem kazanması bu çağda yadsınamaz bir gerçekliktir (Karatoprak, 2020: 81).

Kurum içerisinde yer alan yüksek potansiyele sahip kişilere yetenek yönetimi tasarlanmış yöntem, kaynaklar ve politikalar kullanarak kariyer geliştirme ve ilerletme olanakları sağlamaktadır. Kurumun geleceği açısından hem çalışanın hem de liderlerin geliştirilmesine yetenek yönetimi sürecinde yoğunlaşılmaktadır. Yetenekli kişilerin kuruma çekilmesi için rekabetçi bir ortamda yürütülen uygulamalar yetenek yönetimi içerisinde yer almaktadır. Yetenek yönetimini sağlayabilmek için kurumu yöneten yöneticiler rekabetçi ücret politikaları sağlamakta, yeteneği ortaya çıkaracak eğitim ve gelişim olanakları sağlamakta, performans yönetimi uygulamakta, çalışanları elde tutma faaliyetlerini gerçekleştirmekte ve çalışanların dikey ve yatay kariyer hareketliliğini yöneterek yaşam boyu öğrenmeyi desteklemektedir (Karcıoğlu ve Atasever, 2019: 114).

Son yıllarda yaşanan yoğun rekabet ortamında fark yaratmak ve varlıklarını devam ettirmek isteyen kurumların karşı karşıya kaldıkları en temel problem, yetenekli çalışanlara sahip olunması ve bu çalışanların elde tutulmasıdır. Günümüz iş yaşamında, yetenekli çalışanlara erişmek, onları kuruma çekmek ve elde tutmak insan kaynakları departmanlarının öncelik verdiği konulardan biri haline gelmiştir (Altınöz ve Çöp, 2010: 17). Kurumlardaki yetenekli çalışanlar geleceğe yönelik kariyerlerini doğru olarak yönetebilecekleri kurumlarda çalışmak istemektedir.

Yetenek yönetiminin en önemli aşaması kariyer yönetimidir (Aktaş, 2018: 91). İnsan kaynakları yönetiminin önemli unsurlarından biri olan kariyer yönetimi organizasyon üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Feldman (1988) kariyer yönetiminin organizasyonlar için mevcut olan en yetenekli çalışanları elde tutmak için gerekli olduğuna dikkat çekmiştir. Örgütler genellikle kariyer yönetimi uygulamalarını benimsemeye karar verirler nedeni ise bu programların çalışanların performanslarını

arttırabileceğine ve çalışanlar arasında olumlu tutumları ve kurumsal sadakati teşvik edebileceğine inanmalarındır (Yahya, 2004: 74).

Kurumun yetenekli çalışanları kuruma çekmek ve elde tutmak için kariyer yönetimine önem vermesi gerekmektedir. Kurumların iyi bir kariyer yönetimini gerçekleştirebilmesi için her bir çalışanın yeteneklerinin farkına varabilmesi, yeteneklerine uygun işbölümü yapabilmesi, çalışanlarının yeteneklerinin geliştirilebilmesi için eğitim ve gelişim programlarına öncelik vermesi gerekmektedir. Bu sayede kurumlarda iyi bir kariyer yönetimi sağlanmış olacaktır. Bunun sonucunda yetenekli çalışan kendine uygun ortamı bulduğunu düşünerek kariyerini bunun üzerine inşa edecektir (Galaş, 2019: 75-76).

4. Araştırma Değişkenleri ile İlgili Literatür Taraması

Literatür tarandığında kariyer ile ilgili çok sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür. Yapılan inceleme sonuçları ülkemizde bireysel kariyer yönetimine ilişkin araştırmaların sınırlı sayıda olduğu yönündedir. Kariyer olgusunu bireysel açıdan inceleyen çalışmalara, Taşman (2002)'in "Askeri Örgütlerde Örgütsel ve Bireysel Kariyer Yönetimi", Karakuş (2016)'un "Öğretmenlerin Bireysel Kariyer Yönetimi Gerçekleştirme Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Öğretmenleri Motive Etme Yaklaşımları Arasındaki İlişki" ve Akıncı (2019)'nın "Kişisel Farkındalık Analizi Aracılığıyla Bireysel Kariyer Yönetimi" adlı çalışmalar örnek verilebilir. Yetenek ve kariyer kavramlarını inceleyen sınırlı sayıda çalışmalara rastlanmıştır. Yetenek yönetimi ile ilgili kapsamlı çalışmalardan biri Erat (2019)'ın "Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisi: Konya İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı çalışmasıdır. Erat çalışmasında yetenek yönetiminin kariyer planlaması üzerindeki etkisini ortaya koymaya çalışmıştır. Bu etkileşimi ölçmek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarında, yetenek yönetimi, alt boyutları ve kariyer planlaması değişkeni arasında anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Bir diğer çalışmada, Galaş (2019)'ın "Yetenek Yönetimi Bağlamında Çalışanların Kariyer Yönetimi" adlı çalışmasıdır. Galaş çalışmasında yetenek yönetimi ile kariyer yönetimi arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Son bir çalışma ise Mutlu (2018)'nin "Kariyer Yönetimi ile Yetenek Yönetimi Arasındaki İlişki: Mağaza ve Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama" adlı çalışmasıdır. Bu çalışmada ise kariyer yönetimi uygulamaları ile yetenek yönetimi uygulamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon ilişkilerinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yabancı literatür tarandığında kariyer ve yetenek yönetimi kavramlarını birlikte ele alan sınırlı sayıda çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalardan biri, Ali ve diğerlerinin (2019) yapmış olduğu "Managing Organizational Effectiveness through Talent Management and Career Development: The Mediating Role of Employee Engagement" adlı çalışmadır. Ali ve diğerleri çalışmalarında yetenek yönetimi ve kariyer gelişiminin örgütsel etkililikle önemli ölçüde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bir diğer çalışma, Hlanganipai ve Musara (2016)'nın "Training and development for career management and talent development in wholesale and retail industry in South Africa" adlı çalışmalarıdır. Çalışmalarında, Güney Afrika'nın Polokwane şehrinde faaliyet gösteren bir toptan ve perakende sektörünün çalışanları için sürdürülebilir kariyer yönetiminin yanı sıra yetenek yönetimine ulaşmanın yollarını araştırmışlardır. Regresyon analizinin sonucunda eğitim ihtiyaçları değerlendirmesi sıklığının kariyer ve yetenek yönetimi etkinliği üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kariyer odaklı eğitim programları ve gelişim değişkenlerinin, kariyer yönetimi ve yetenek yönetimi etkinliği üzerinde tamamlayıcı bir etkiye sahip olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Bir diğer çalışma ise, Iyabode (2015)'nin "Career Development and Talent Management in Banking Sector" adlı çalışmasıdır. Iyabode (2015) çalışmasında, bankacılık sektöründe çalışanların kariyer gelişimini ve üretkenliğini şekillendirmede kariyer gelişimi ve yetenek yönetiminin birbirini nasıl tamamladığını ampirik olarak araştırmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgu, yetenek felsefesinin banka yönetimi politikalarında öne çıkan bir kavram olduğunu ve ticari

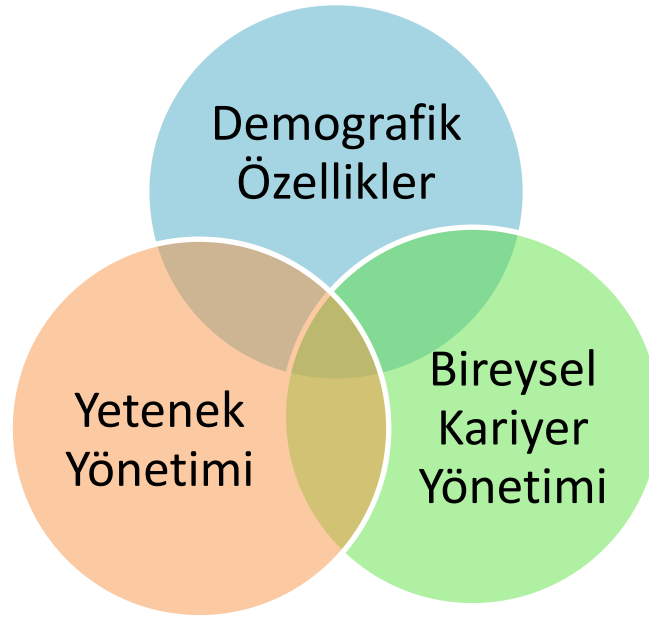
bankalarda dâhil olmak üzere birçok kuruluşun, yetenek algularına dayalı olarak belirli bir yetenek yönetimi politikaları biçimini hâlihazırda kullanmakta olduğunu ancak yalnızca birkaç politikanın kariyer gelişimini etkilediğini göstermektedir.

5. Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde araştırmanın modeli, hipotezleri, evren ve örnekleme, anketin uygulanması, verilerin toplanması ve veri toplamada kullanılan yöntem ve analizler yer almaktadır.

5.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modelinde, yetenek yönetimi uygulamaları ile bireysel kariyer yönetimi arasındaki ilişki ve ayrıca demografik özelliklere göre yetenek yönetimi uygulamaları ve bireysel kariyer yönetimi uygulamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

5.2. Araştırmanın Hipotezleri

Atatürk Üniversitesi akademik personelleri ile gerçekleştirilen “Yetenek Yönetimi ve Bireysel Kariyer Yönetimi” ilişkisini belirlemeye yönelik çalışmamızın temel hipotezleri şu şekilde sıralanmaktadır:

H1: Yetenek yönetimi uygulamaları ile bireysel kariyer yönetimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Akademisyenlerin yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H2a: Akademisyenlerin yetenek yönetimleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H2b: Akademisyenlerin yetenek yönetimleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

H2c: Akademisyenlerin yetenek yönetimleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H2d: Akademisyenlerin yetenek yönetimleri ile unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H2e: Akademisyenlerin bireysel kariyer yönetimleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.

H2f: Akademisyenlerin bireysel kariyer yönetimleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

H2g: Akademisyenlerin bireysel kariyer yönetimleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

H2h: Akademisyenlerin bireysel kariyer yönetimleri ile unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

5.3. Örneklem/Çalışma Grubu/Katılımcılar

Araştırmanın çalışma evrenini Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan 2637 akademik personel oluşturmaktadır. Bazı akademik personellerin anket sorularına cevap veremeyeceği veya olası cevaplama hataları dikkate alınarak; ana kütleyi oluşturan her elemanın örneğe girme şansını eşit kılan basit tesadüfî örnekleme yöntemine başvurulmuş 400 akademik personel belirlenmiştir. Uygulama sonucunda 195 akademik personel geri dönüş yapmıştır ve araştırmaya konu olan anket sayısı 195 olarak gerçekleşmiştir.

5.4. Veri Toplama Araçları

Mevcut çalışma da veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; katılımcıların demografik bilgilerinin (cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, unvan) tespitine çalışılmıştır. İkinci bölümde ise yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimine ilişkin algıları incelenmiştir.

Anketin ilk bölümünde yer alan yetenek yönetimi ile ilgili sorularda Yerlikaya (2017) tarafından geliştirilen ve Özdilek'in "Öğretmen Algılarına Göre Vizyoner Liderlik ile Yetenek Yönetimi Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü" adlı yüksek lisans tezinde kullandığı ölçekten yararlanılmıştır. Yerlikaya tarafından ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,942 olarak bulunmuştur. Yetenek yönetimi soruları iki alt boyuttan oluşmaktadır. İlk 9 madde Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi alt boyutunu, sonraki 9 soru ise Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması alt boyutunu oluşturmaktadır. Anketin ikinci bölümünde yer alan bireysel kariyer yönetimi ile ilgili sorular Karcioğlu'nun geliştirmiş olduğu sorulardır ve "Kariyer Yönetimi (Farklı Sektörlerde Bir Uygulama)" adlı kitabından alınmıştır. Bireysel kariyer yönetimi ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı ise 0,656 olarak bulunmuştur. Bireysel kariyer yönetimi soruları 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar sırasıyla, kariyer hedeflerini belirleme, kendini ve mesleğini tanıma ve benimseme, sorumluluk alma, örgütsel ve bireysel değerlerin uyumu, kariyer yollarını tanıma ve kariyer planlaması, bireysel kariyer yönetiminin motivasyona etkisidir.

5.5. Verilerin Analizi

Veriler bilgisayar ortamına SPSS programı aracılığı ile aktarılmış ve istatistiksel analizlerde ise frekans, yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

Verilerin normal dağılıp dağılmadığı normallik testi yapılarak test edilmiştir. Normallik test sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Normallik Testi

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Bireysel Kariyer Yönetimi	-,558	1,136
Yetenek Yönetimi	-,106	-,339

Normallik testinin sonucunda kariyer yönetimi ölçeğinin çarpıklık (Skewness) katsayısı -0,558, basıklık (Kurtosis) katsayısı 1,136, yetenek yönetimi ölçeğinin çarpıklık (Skewness) katsayısı -0,106, basıklık (kurtosis) katsayısı ise -0,339 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığından normal dağıldığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde ve demografik özelliklere göre ortalamalarının karşılaştırılmasında parametrik testler kullanılacaktır. Değişkenler arası ilişki için Pearson Korelasyon

katsayısına bakılacak, katılımcıların demografik özelliklerine göre iki grubun (cinsiyet, medeni hal) ortalamasının karşılaştırılmasında t- Testi, ikiden fazla grubun (yaş, unvan) karşılaştırılmasında ise Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) kullanılacaktır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach's Alfa katsayısı değeri kullanılmıştır. Bu katsayı 0-1 arasında değer almaktadır. Cronbach's Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği Tablo 2'de gösterilmektedir (Karcioğlu ve Atasever, 2018: 115).

Tablo 2. Cronbach a Değerlerine Göre Güvenirlik Düzeyleri

Cronbach α Değeri	Güvenirlik Düzeyi
$0,80 \leq \alpha \leq 1$	Yüksek
$0,60 \leq \alpha \leq 0,80$	Oldukça
$0,40 \leq \alpha \leq 0,60$	Düşük
$0 \leq \alpha \leq 0,40$	Güvenilir Değil

Araştırmanın anketinde bulunan yetenek yönetimi bölümünün likert ölçekli 18 sorusu ile bireysel kariyer yönetimi bölümünün likert ölçekli 21 sorusuna ait Cronbach Alfa güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir. Yetenek yönetimi ölçeğine ait genel alfa katsayısı 0,942'dir. Tablo 3'de yer alan güvenilirliğin literatürde geçerli olan 0,80'lik Cronbach Alfa düzeyinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Tablo 3'deki bilgiler sayesinde ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bireysel kariyer yönetimi bölümündeki 21 soruya ait genel alfa katsayısı 0,901 olarak bulunmuştur. Güvenirlik düzeyi kriterlerine göre; bireysel kariyer yönetimi ölçeğinin güvenilirlik düzeyi yüksek olup geçerli ve güvenilir bir ölçektir.

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Likert Ölçekli Soru Gruplarının Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	Cronbach Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
Yetenek Yönetimi	0,942	18
Yetenekler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	0,910	9
Yeteneğin Tutulması	0,899	9
Bireysel Kariyer Yönetimi	0,901	21
Kariyer Hedeflerini Belirleme	0,465	2
Kendini ve Mesleğini Tanıma ve Belirleme	0,700	8
Sorumluluk Alma	0,526	2
Örgütsel ve Bireysel Değerlerin Uyumu	0,676	2
Kariyer Yollarını Tanıma ve Kariyer Planlaması	0,491	2
Bireysel Kariyer Yönetiminin Motivasyona Etkisi	0,835	5

6. BULGULAR

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Frekans Dağılımı

Demografik Özellikler	Frekans (N)	Yüzde (%)
<u>Cinsiyet</u>		
Kadın	71	36,4
Erkek	124	63,6
<u>Yaş Aralığı</u>		
22-29	28	14,4
30-36	62	31,8
37-43	38	19,5
44-50	25	12,8
51+	41	21
<u>Medeni Durum</u>		
Evli	149	76,4
Bekâr	46	23,6
<u>Unvan</u>		
Arş.Gör.	69	35,4
Öğr.Gör.	13	6,7
Dr.Öğr.Üyesi	56	28,7
Doç.Dr.	21	10,8
Prof.Dr.	36	18,5
TOPLAM	195	100

Katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında erkek katılımcıların %63,6 ve kadın katılımcıların %36,4 orana sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında 30-36 yaş grubuna dâhil olan katılımcıların en yüksek payı %31,8'lik oran ile aldığı görülmektedir. Bu katılımcıları sırasıyla %21,0 ile 51+ yaş aralığı, %19,5 ile 37-43 yaş aralığı, %14,4 ile 22-29 yaş aralığı, %12,8 ile 44-50 yaş aralığına sahip katılımcılar izlemektedir. Yaş itibarıyla katılımcıların %31,8'inin genç yaş grubunda olduğu görülmektedir.

Katılımcıların medeni hallerine bakıldığında %76,4'ünün evli, %23,6'sının ise bekâr olduğu görülmektedir.

Katılımcıların unvan dağılımına bakıldığında araştırma görevlisi olan katılımcıların %35,4 olduğu görülmektedir. Bu katılımcıları sırasıyla %28,7 ile Dr. Öğretim Üyesi, %18,5 ile Prof. Dr., %10,8 ile Doç. Dr., %6,7 ile Öğretim Görevlisi olan katılımcılar izlemektedir.

Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları

Yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonucu elde edilen pearson korelasyon katsayısı değerleri aşağıda Tablo 5'te gösterilmiştir.

Korelasyon katsayısı +1 ile -1 değerleri arasında değişmektedir. Korelasyon katsayısı +1'e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin çok güçlü pozitif ilişki olacağı göz önüne alınmaktadır.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	Pearson Korelasyon Katsayısı	Hedefler ve Yeteneğin Geliştirilmesi	Performans Değerlendirme ve Yeteneğin Tutulması	Genel Yetenek Yönetimi	Belirtme Katsayısı R2
Kariyer Hedeflerini Belirleme	P	0,234**	0,184*	0,196	0,038
	R	0,001	0,010	0,006	0,00004
Kendini ve Mesleğini Tanıma ve Benimseme	P	0,206**	0,174*	0,181	0,032
	R	0,004	0,015	0,011	0,0001
Sorumluluk Alma	P	0,171*	0,179*	0,188	0,035
	R	0,017	0,012	0,009	0,00008
Örgütsel ve Bireysel Değerlerin Uyumu	P	0,307**	0,263**	0,280	0,078
	R	0,000	0,000	0,000	0,000
Kariyer Yollarını Tanıma ve Kariyer Planlaması	P	0,196**	0,146*	0,147	0,021
	R	0,006	0,042	0,040	0,0016
Bireysel Kariyer Yönetiminin Motivasyona Etkisi	P	0,312**	0,279**	0,293	0,085
	R	0,000	0,000	0,000	0,000
Genel Bireysel Kariyer Yönetimi	P	0,295**	0,257**	0,269	0,072
	R	0,000	0,000	0,000	0,000

Tablo 5'de akademisyenlerin yetenek yönetimi ile ilgili görüşleri ile bireysel kariyer yönetimine ilişkin görüşleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkide korelasyon analizi sonucu $r=0,269$, $+0,269$ değeri iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. İki değişken arasında 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda "Yetenek yönetimi uygulamaları ile bireysel kariyer yönetimi arasında pozitif yönde bir ilişki vardır." şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Korelasyon analizi sonucu ilişkiler tespit edildikten sonra hipotezleri test etmeye yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

H2a: Akademisyenlerin yetenek yönetimleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 6. Cinsiyet Değişkeni Açısından Yetenek Yönetimi T-testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T	Df	p
Yetenek Yönetimi	Kadın	71	2,96	,7011	-,294	193	,443
	Erkek	124	2,99	,7644			

Akademisyenlerin cinsiyetleri ile yetenek yönetimi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla t- testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda p değeri 0,443 olarak çıkmıştır. Elde edilen p değeri $p < 0,05$ koşulunu sağlamadığı için cinsiyet değişkeni ile yetenek yönetimi algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

H2b: Akademisyenlerin yetenek yönetimleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 7. Yaş Değişkeni Açısından Yetenek Yönetimi Anova Analizi Sonuçları

	Yaş Aralığı	N	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	Anlam Düzeyi (p)
Yetenek Yönetimi	22-29	28	2,97	,7726	,746	,562
	30-36	62	2,93	,6714		
	37-43	38	3,15	,7097		
	44-50	25	2,85	,9064		
	51+	42	2,97	,7442		

Akademisyenlerin yetenek yönetimi puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,746$; $p=0,562 > 0,05$).

H2c: Akademisyenlerin yetenek yönetimleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 8. Medeni Durum Değişkeni Açısından Yetenek Yönetimi T-testi Analizi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	T	Df	p
Yetenek Yönetimi	Evli	149	2,97	,7539	-,361	193	,637
	Bekar	46	3,01	,7014			

Akademisyenlerin medeni durumları ile yetenek yönetimi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla t- testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda p değeri 0,637 olarak çıkmıştır. Elde edilen p değeri $p < 0,05$ koşulunu sağlamadığı için medeni durum değişkeni ile yetenek yönetimi algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

H2d: Akademisyenlerin yetenek yönetimleri ile unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 9. Unvan Değişkeni Açısından Yetenek Yönetimi Anova Analizi Sonuçları

	Unvan	N	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	Anlam Düzeyi (p)
Yetenek Yönetimi	Arş. Gör	28	2,88	,6793	1,145	,337
	Öğr. Gör.	62	2,76	,8452		
	Dr. Öğr. Üyesi	38	3,13	,7460		
	Doç. Dr.	25	3,03	,8433		
	Prof. Dr.	42	2,97	,7376		

Akademisyenlerin yetenek yönetimi algılarının unvan değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına dair Anova analizi yapılmıştır. Yapılan analize göre p değeri 0,337 şeklinde ortaya çıkmıştır. Elde edilen değer $p < 0,05$ koşulunu sağlamadığı için unvan değişkeni ile yetenek yönetimi algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

H2e: Akademisyenlerin bireysel kariyer yönetimleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 10. Cinsiyet Değişkeni Açısından Bireysel Kariyer Yönetimi T-testi Analizi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T	Df	p
Bireysel Kariyer Yönetimi	Kadın	71	3,94	,5286	1,044	193	,688
	Erkek	124	3,86	,5169			

Akademisyenlerin cinsiyetleri ile bireysel kariyer yönetimi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla t- testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda p değeri 0,688 olarak çıkmıştır. Elde edilen p değeri $p < 0,05$ koşulunu sağlamadığı için cinsiyet değişkeni ile bireysel kariyer yönetimi algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

H2f: Akademisyenlerin bireysel kariyer yönetimleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 11. Yaş Değişkeni Açısından Bireysel Kariyer Yönetimi Anova Analizi Sonuçları

	Yaş Aralığı	N	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	Anlam Düzeyi (p)
Bireysel Kariyer Yönetimi	22-29	28	3,74	,5393	1,106	,354
	30-36	62	3,93	,5054		
	37-43	38	3,98	,4628		
	44-50	25	3,82	,4784		
	51+	42	3,88	,5981		

Akademisyenlerin bireysel kariyer yönetimi algılarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına dair Anova analizi yapılmıştır. Yapılan analize göre p değeri 0,354 şeklinde çıkmıştır. Elde edilen değer $p < 0,05$ koşulunu sağlamadığı için yaş değişkeni ile bireysel kariyer yönetimi algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

H2g: Akademisyenlerin bireysel kariyer yönetimleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 12. Medeni Durum Değişkeni Açısından Bireysel Kariyer Yönetimi T-testi Analizi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	T	Df	p
Bireysel Kariyer Yönetimi	Evli	149	3,89	,5191	,217	193	,780
	Bekar	46	3,87	,5337			

Akademisyenlerin medeni durumları ile bireysel kariyer yönetimi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla t- testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda p değeri 0,780 olarak çıkmıştır. Elde edilen p değeri $p < 0,05$ koşulunu sağlamadığı için medeni durum değişkeni ile bireysel kariyer yönetimi algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

H2h: Akademisyenlerin bireysel kariyer yönetimleri ile unvanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 13. Unvan Değişkeni Açısından Bireysel Kariyer Yönetimi Anova Analizi Sonuçları

	Unvan	N	Ortalama	Standart Sapma	F Değeri	Anlam Düzeyi (p)
Bireysel Kariyer Yönetimi	Arş. Gör.	28	3,88	,4935	,614	,653
	Öğr. Gör.	62	3,76	,4917		
	Dr. Öğr. Üyesi	38	3,89	,5223		
	Doç. Dr.	25	4,03	,4758		
	Prof. Dr.	42	3,86	,6105		

Akademisyenlerin bireysel kariyer yönetimi algılarının unvan değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına dair Anova analizi yapılmıştır. Yapılan analize göre p değeri 0,653 şeklinde çıkmıştır. Elde edilen değer $p < 0,05$ koşulunu sağlamadığı için unvan değişkeni ile bireysel kariyer yönetimi algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Sonuç olarak ortaya atılan **H2** hipotezinde anlamlı bir fark bulunamadığından bu hipotez reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde rekabet ortamında varlıklarını devam ettirmek isteyen kurumların, yaşamlarına devam edebilmeleri için çalışma yaşamındaki gelişmeleri ve değişimleri yakından takip etmeleri gerekmektedir. Rekabet avantajı sağlayarak başarılı olabilmeleri için ise insan kaynağı faktörüne önem vermeleri gerekmektedir. Değişim ve gelişimin sürekli olduğu günümüzde rakiplerine karşı ayırt edici bir güç olarak yeteneklere yönelmek, kurumlar açısından kaçınılmaz bir durum haline gelmektedir.

Üniversiteler dünyaya açılmaya olanak tanıyan kurumlardır. Üniversitelerin kaliteli olması personelinin nitelikli olmasıyla orantılıdır. Bu nedenle üniversiteler gelişmeleri yakından takip eden kurumlar olmak zorundadır. Ayrıca dünyada yaşanan gelişmelere paralel olarak üniversitelerin kendilerini geliştirmek gibi önemli görevleri de vardır. Üniversitelerin başarılı olmasında kuşkusuz akademik personelin payı çok büyüktür. Üniversitelerde görev alan akademisyenlerin seçimi, görevlendirilmesi ve kurumda tutulmaları üniversitelerin başarı sağlaması açısından oldukça önem kazanan bir konudur. Bu bağlamda üniversitelerde yetenek yönetiminin uygulanması kurumun başarısı açısından önem taşımaktadır.

Stratejik insan kaynakları yönetimi sürecinde örgüt için önem kazanan yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmadan elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi düzeyleri arasındaki ilişki ele alınıp incelenmiştir. İnceleme sonucunda, yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi arasındaki ilişkide pearson korelasyon analizi sonucunda pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. ($r=+0,269$) ($p=0,000$). Sonuç olarak iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yetenek yönetiminin uygulanma düzeyi arttıkça bireysel kariyer yönetimi uygulama düzeyleri buna bağlı olarak artacaktır. Benzer araştırma sonuçları incelendiğinde Filiz (2022), çalışmasında yetenek yönetimi ve kariyer yönetimi arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Karcioğlu ve Atasever (2019), çalışmalarında yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmaların sonuçları mevcut araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmada, akademisyenlerin yetenek yönetimi düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşması incelendiğinde cinsiyet, yaş, medeni durum ve unvan değişkeni ile yetenek yönetimi düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Diğer bir ifadeyle, akademisyenlerin yetenek yönetimi düşünceleri benzerlik gösterebilmektedir. Benzer araştırma sonuçları incelendiğinde, Kaygısız ve Galaş (2022), çalışmalarında çalışanların yetenek yönetimi algıları ile demografik özelliklerden unvan ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ve çalışanların yetenek yönetimi düşüncelerinin benzer olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kantarcı (2022), çalışmasında çalışanların yetenek yönetimi düzeyleri ile demografik özelliklerden cinsiyet, medeni durum ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yerlikaya (2017), çalışmasında okul yöneticilerinin yetenek yönetimi algıları ile cinsiyet ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Güneş ve Kara (2017), çalışmalarında yetenek yönetimi uygulamalarına yönelik öğretmenlerin görüşleri cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu çalışmaların sonuçları mevcut araştırma ile benzerlik göstermektedir. Farklılık gösteren çalışmalara bakıldığında ise, Yerlikaya (2017), çalışmasında yetenek yönetimi algıları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu, 31-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin diğer yaş grubu öğretmenlerine göre yetenek yönetimi algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bireysel kariyer yönetimi düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşması incelendiğinde, cinsiyet, yaş, medeni durum ve unvan değişkeni ile bireysel kariyer yönetimi düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Diğer bir ifadeyle, akademisyenlerin bireysel kariyer yönetimi düşünceleri de benzerlik gösterebilmektedir. Benzer araştırma sonuçları incelendiğinde, Elekoğlu vd. (2023), çalışmalarında ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark görülmediği bulgusuna ulaşmıştır. Kılıç ve Öztürk (2009), çalışmalarında beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının kariyer yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşırken, kariyer yönetimi uygulamaları ile yaş ve medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kariyer yönetimi ile cinsiyet arasındaki sonuç mevcut araştırma ile benzerlik gösterirken medeni durum ve yaş arasındaki ilişki mevcut çalışmanın sonucundan farklılık göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetiminin birbirleri ile ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın ana hipotezi doğrulanmış ve kabul edilmiştir. Araştırmanın ana hipotezine yönelik olarak yürütülen korelasyon analizi sonucunda akademisyenlerin yetenek yönetimi uygulamaları ile bireysel kariyer yönetimi algıları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışma kuramsal olarak literatüre katkıda bulunurken, aynı zamanda uygulamaya da önemli katkılarda bulunmuştur.

Araştırmanın kısıtı sadece Atatürk Üniversite'sinde görevli akademisyenler üzerinde yapılmış olmasıdır. Bu yüzden genelleme yapılamamaktadır. Ancak araştırmacılar bu çalışmayı referans alarak bundan sonra farklı sektörlerde yapacakları çalışmalar ile genelleme yapabilirler.

Gelecek dönemlerde başarılı olmak isteyen tüm üniversitelerin yetenek yönetimine gereken önemi vermeleri ve yetenekli akademisyenlerini kaybetmemeleri gerekmektedir. Yetenek yönetimi ve kariyer yönetimi uygulamalarının gerçekleşme düzeyindeki farklılıkları belirlemek amacıyla başta eğitim sektörü olmak üzere farklı sektörlerdeki tüm pozisyonlarını da içine alacak şekilde araştırmanın tüm çalışanlara uygulanması, geniş kapsamlı araştırmalar için önerilmektedir.

Üniversitelerin yetenek yönetimi ve bireysel kariyer yönetimi uygulamaları aracılığıyla rekabet ortamında fark yaratmaları ve varlıklarını devam ettirmelerini sağlama yönündeki önerilerimiz şu şekilde sıralanabilmektedir:

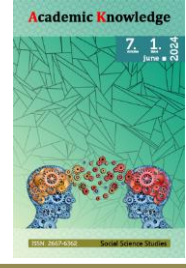
- ✓ Üniversiteler ilk olarak akademisyenlerine değer vermeli, fikirlerini dinlemeli ve saygı göstermelidir.
- ✓ Üniversite yönetimi yetenek yönetimi anlayışını benimsemelidir ve bu doğrultuda yetenek yönetimi uygulamasına dönük düzenlemeler yapılmalıdır.
- ✓ Üniversite içinden ve dışından yetenekli akademisyenlerin belirlenmesi ve kurum bünyesine kazandırılması için yetenek esaslı işe alım sistemi ve karar modeli geliştirilerek uygulanmalıdır.
- ✓ Üniversiteler akademisyenlerin eğitim ve gelişim faaliyetleri için gerekli bütçeyi ayırabilmelidir.
- ✓ Akademisyenlerin yeteneklerinin gelişebilmesi için doğru ortam sağlanmalıdır.
- ✓ Üniversiteler yetenekli akademisyenleri çekebilmek adına üniversitenin adını duyurabilmelidir.
- ✓ Akademisyenler yetenek ve kariyer gelişimlerine yardımcı olacak yöntemler izlemelidir. Ayrıca kariyerlerini geliştirici gelişim programlarına da katılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akar, Filiz. "Üniversitede Akademisyen ve Yönetici Yetenekleri: Yetenek Yönetiminin Uygulanabilirliği Konusunda Bir İnceleme", *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi* 7 (2), 2019, 514-541.
- Aktaş, M.N.B. (2018). Kariyer Yönetimi ile Yetenek Yönetimi Arasındaki İlişki: Mağaza ve Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altınöz, Mehmet, Çöp, Serdar. "Yetenekli Çalışanların Kariyer Yönetimleri Üzerine Bir İnceleme", *Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(2), 2010, 9-18.
- Aytaç, Tufan. "Okullarda Bütünleştirilmiş Yetenek Yönetimi Modeli: Öğretmen Görüşleri", *Eğitim Bilimleri Dergisi* 39, 2014, 1-24.
- Aytemiz Seymen, Oya. "Geleneksel Kariyere Sınırsız ve Dinamik /Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23 (1), 2004, 79-114.
- Bingöl, Dursun. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul, 2006.
- Büyükyılmaz, Ozan. Karakulle, İsmail. Karataş, İsmail. "Örgütsel Kariyer Duygusal Bağlılık Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 8 (1), 2018, 1-29.

- Erat, L. (2019). Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkisi: Konya İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fettahloğlu, Ömer Okan. Ceyhan, Sümeyra. Afşar, Alican. "Yetenek Yönetimi Uygulamaları ile Kendini Arayan İç Girişimcilere Yönelik Alan Araştırması", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 6 (2), 2016, 131-148.
- Galaş, C. (2019). Yetenek Yönetimi Bağlamında Çalışanların Kariyer Yönetimi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Giresun: Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gökdeniz, İsmail. "Özel Sektör ve Kamu Yönetiminde Kariyer Planlaması", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 19 (32), 2017, 123-131.
- Gündüzalp, Seda. Boydak Özan, Mukadder. "Yetenek Savaşlarından Yetenek Yönetimine", *Journal of Anatolian Education Research* 2, 2018, 14-46.
- Güngör, U. (2016). Kariyer Yönetimi: Bir Güvenlik Kuruluşunda Sistem Modellemesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ingram, Tamasz. Glod, Wojciech. "Talent Management in Healthcare Organizations- Qualitative Research Results", *Proedia Economics and Finance* 39, 2016, 339-346.
- Kahraman, H.B. (2017). Kariyer Yönetimi Kapsamında Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerine Yönelik Alguların Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaçoban, A.M. (2019). Yetenek Yönetimi ve Çalışan Üretkenliğine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karatoprak, İ. (2020). Firmaların Yönetim ve İnsan Kaynakları Birimlerinin Yetenek Yönetimi Algısı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karcioğlu, Fatih. Bakan Atasever, Sibel. "Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Kariyer Yönetimi İlişkisi: Farklı Sektörlerde Bir Uygulama", *Emek ve Toplum* 8 (21), 2019, 107-124.
- Khatri, Preeti. Gupta, Shikha. Gulati, Kapil. Chauhan, Santos. "Talent Management in HR", *Journal of Management and Strategy* 1 (1), 2010, 39-46.
- Koçer, C. (2015). Kariyer Yönetimi- İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, Gonca. "İnsan Kaynakları Yönetiminin Derin İlgörüsü: Yetenek Yönetimi ve İşveren Marka İlişkisi", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 11 (56), 2018, 823-833.
- Montero Guerra, Jose Manuel. Danvila-del Valle, Ignocio. Mendez- Suarez, Mariano. "The impact of digital transformation on talent management", *Technological Forecasting & Social Change* 188, 2023, 1-10.
- Oladapo, Victor. "The Impact of Talent Management on Retention", *Journal of Business Studies Quarterly* 5(3), 2014, 19-36.
- Örnek, Zehra. Toker, Kerem. Güney, Alptekin. "İşe Alım Sürecinde Yetenek Yönetimi Uygulamasının Etkisi: Bankacılık Sektöründe Nitel Bir Araştırma", *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi* 2 (5), 2018, 23-38.
- Öztürk, Yunus Emre. "Stratejik Yönetim Sürecinde Kariyer Yönetimi ve Bir İnceleme: Konya Çimento A.Ş.", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi* 9 (1-2), 2006, 325-354.
- Patrick, Harold Andrew. Kumar, Amit. "Career Management, Employee Development and Performance in Indian Information Technology Organizations", *Business Management Dynamics* 1 (5), 2011, 24-31.

- Shahi, Tahereh. Farroksheresht, Behzad. Taghipourian, Mohammad Javad, Aghajani, Hasan Ali. "Behavioral Factors Affecting Talent Management: Meta-Synthesis Technique", *Iranian Journal of Management Studies* 13 (1), 2020, 117-137.
- Taşliyan, Mustafa. Arı, Nazmiye Ülkü. Duzman, Burak. "İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 3 (2), 2011, 231-241.
- Thunnissen, Marian. van Arensbergen, Pleun. van den Brink, Marieke (2021). "Talent Management in Academia", *The Routledge Companion to Talent Management*, (1), Routledge, New York.
- Uğraç, F. (2018). Havayolu İşletmelerinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları: Bir İşletmede Uçan Şef (Flying Chef) Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Veettil, Santhosh Koyadan, Al Mehairbi, Ashwag. M. (2015). "Career Development: Empowering the Business with Talent Management Tools in Effective Career Discussions", Abu Dhabi International Petroleum Exhibition and Conference, Abu Dabi: UAE.
- Wesarat, Phathara-on. Sharif, Mohmad Yazam. Abdul Majid, Abdul Halim. "A Review of Organizational and Individual Career Management: A Dual Perspective", *International Journal of Human Resource Studies* 4 (1), 2014, 101-113.
- Yahya, Khulida Kirana. Othman, Siti Zubaidah. Meruda, Nura. "Relationship between Organizational Career Management and Individual Performance", *IJMS* 11 (2), 2004, 73-90.
- Yıldız, Didem. "Pozitif Örgütsel Davranış ve Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 4 (11), 2017, 254-266.
- Yumurtacı, Aynur. "Küreselleşen Emek Piyasalarında Yeni Bir Olgu: Yetenek Yönetimi", *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* 5 (8), 2014.



Makalenin Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Date Received : 05.01.2024
Kabul Tarihi / Date Accepted : 28.06.2024
Yayın Tarihi / Date Published : 30.06.2024
Yayın Sezonu / Pub. Date Season : Bahar / Spring

Perceptions Toward Covid-19 Vaccines

Başak ŞITAK* & Salih YEŞİL**

Anahtar Kelimeler:

Muhasebe Alanı,
Muhasebe
Profesyonelleri,
COVID-19,
Aşı,
COVID-19 Aşıları

ÖZ

2019 Aralık ayından bu yana hayatımızın odak noktasına yerleşen hastalığa yönelik birçok aşı geliştirilmiştir. Bugün hala yeni çıkan varyantlara yönelik çeşitli aşular geliştirilmektedir. Toplumdaki bireylerin geliştirilen aşulara yönelik yaklaşımları farklılık göstermektedir. Çalışmada, Adana ilinde faaliyet gösteren muhasebe profesyonellerinin; COVID-19 aşularına yönelik yaklaşımlarını tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışmanın bir diğer amacı ise bu konuya yönelik yaklaşımların demografik faktörler açısından değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemektir. Elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre; katılımcıların aşının önemli bir güvence olduğunu düşündükleri ancak yan etkilerinden de oldukça çekindikleri söylenebilir. Çalışmadan elde edilen bir diğer sonuç ise muhasebe profesyonellerinin COVID-19 aşısına yaklaşımları mesleki deneyim süreleri ve aylık gelir durumları açısından farklılık göstermektedir. Çalışmanın ele alınan perspektiften daha önce incelenmemiş olması önemini ve değerini arttırmaktadır. Çalışma sonuçlarının literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Covid-19 Aşılarına Yönelik Algılar

Keywords:

Accounting,
Accounting
Professionals,
COVID-19,
Vaccination,
COVID-19 Vaccines

ABSTRACT

Many vaccines have been developed for the disease, which has become the focal point of our lives since December 2019. Various vaccines for newly released variants are still being developed today. The approaches of the individuals in the society towards the vaccines developed differ. In the study, it is aimed to determine the perceptions and hesitations of accounting professionals operating in Adana province about COVID-19 vaccines. Another aim of the study is to determine whether the perceptions about this subject differ in terms of demographic variables. According to the analysis results from the obtained data; participants think that the vaccine is an important assurance, but they are also very afraid of its side effects. Another result obtained from the study is that the approaches of accounting professionals to the COVID-19 vaccine differ in terms of their professional experience and monthly income. The results of the study are expected to contribute to the literature.

* Uzman, Kahramanmaraş Sutcu Imam University, basaksitak@outlook.com, ORCID: 0000-0001-7689-036X

** Prof. Dr., Kahramanmaraş Sutcu Imam University, syes66@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3237-2258

1. INTRODUCTION

The whole world has been in a struggle against the COVID-19 epidemic disease since December 2019. Vaccine development studies have started since the first day of the disease and many different types of vaccines have been developed until today. These are: inactivated vaccines, live attenuated vaccines, protein-based vaccines, viral vector vaccines, m-RNA and DNA vaccines. The fact that the disease undergoes many different variants in the process has made it necessary to always stay up-to-date in vaccine studies. Both the fact that this disease is a disease that has not been encountered before, its effects arousing great repercussions, and the increase in the diversity of vaccines developed against this disease have created anxiety on people and paved the way for many differences of opinion. Individuals who shared their views with each other in their business and social lives, both on digital platforms and after the restrictions were lifted, went into some groupings on the subject of vaccination and two opposing groups emerged. When all these situations are evaluated, individuals who have a negative view of the vaccine as well as those who want to be vaccinated are included in the society. In this direction, both the interest in the subject in the literature has increased and, in parallel with this, the studies and researches on the subject have gained a great momentum.

When the national and international literature is examined, it is possible to come across various studies on this subject. When the studies on the subject are examined; Spier (2001) considers the anti-vaccine movements from a historical perspective. In this context, Spier evaluated the period in which vaccination against smallpox became mandatory in the United Kingdom in 1867 as the years when the most anxiety increased. Wolfe and Sharp (2002) discussed and analyzed the vaccine opposition in depth. Stern (2005) and Jenner (2011) investigated the history of vaccines in their studies. MacDonald (2015), in his study on vaccine hesitancy, included both the scope of the subject and the factors that affect hesitations in detail. İneli (2016) examined adults' attitudes towards vaccination. Ready (2018) discussed the frequency and causes of vaccine rejection in terms of infants, children and adults. Looking at the results of the research; It was observed that their parents had concerns about the content of the vaccines, but despite this, the children were fully vaccinated. Kader (2019) examined vaccine instability and its consequences. In line with these results, he stated that vaccine refusal causes irreversible negative consequences all over the world, therefore, the society should be informed in detail in line with scientific studies. Yakşi (2020) investigated the opinions of employees working in family health centers on vaccine rejection. When the family health center staff and the literature were compared, it was suggested that there were deficiencies in the knowledge level of the family health center staff and that a training should be given on this subject during vocational training. Akyüz (2021), on the other hand, discussed the anti-vaccination in terms of the role of political affiliations and examined its reflections in the epidemic disease process. Şitak and Yeşil (2022) in their study, they aimed to determine the perceptions of professional accountants towards COVID-19 vaccines and whether perceptions on this issue differ in terms of demographic variables. In the results of working; They stated that perceptions differ in terms of gender, title and age variables. However, they stated that it was not related to marital status and educational status. Looking at the results of the study; It has been determined that individuals who define themselves as conservative have a low attitude towards vaccination. It has been observed that individuals who define themselves as secular have a positive attitude towards the vaccine. In another study, Şitak and Yeşil (2022) found that professional accountants operating in Adana; They aimed to determine the levels of fear against the coronavirus situation and to indicate that these focused perceptions do not show variation in demographic variables. The resulting data is saved; It has been concluded that members of the profession have encountered COVID-19 quite often, whether their thoughts of this disease are the distribution of biliary diseases, their lives progressing from walking due to diseases, and their palpitations in their examinations of whether they were caught in health. Another result obtained from the study is that

the degree of fear of the syndrome of professional accountants varies according to gender, title, educational status and age.

When the relevant national literature is examined, it can be said that the studies gained momentum after 2016. This situation can be said as changing ecological balance, climate and living conditions. Of course, with the COVID-19 epidemic, which was seen for the first time in 2019, the increase in interest in this subject has also been supportive in the acceleration of the studies. The study has been handled from this perspective, in terms of being new and up-to-date and helping to improve the literature on this subject.

The aim of the study; To examine the approaches of professional accountants to COVID-19 vaccines. Another aim of the study is to determine whether the approaches differ in terms of demographic variables. In this context, the study was carried out in Adana province. Questionnaire forms were used in the research by using the quantitative method. The analyzes of the data were done in the SPSS program. Frequency, Anova and Tukey Post Hoc tests were used as analysis method. When the literature is examined, the study has not been examined from the perspective discussed before. The reason can be explained as the fact that COVID-19 disease and COVID-19 vaccines are a new situation for the world. The absence of previous studies on this subject in the literature makes the framework of new studies limited. In line with all these, researching and sharing results from current research will increase the importance and value of the study for the related literature.

2. CONCEPTUAL FRAMEWORK

2.1. Professional Accountants

From the very beginning of human history, individuals have been engaged in some activities in order to continue their lives. The system, which previously operated as a barter procedure, later gained a monetary character. The fact that economic activities of monetary nature gain importance for both individuals and businesses, and the fact that the control and monitoring of business activities, especially with money, has increased the importance given to money and thus accounting science has emerged accordingly (Kurtcebe, 2008: 6).

According to another definition, accounting; It is the application area in which professional accountants measure, recognize, prepare, analyze and explain financial and non-financial information. In addition, it can also be defined as an area where financial and non-financial information is audited or assurance and consultancy services are provided. This type of information helps managers, investors, tax authorities and other decision makers make decisions. In this context, the field of accounting includes accounting, auditing, finance, financial management and/or tax studies (IESBA, 2011: 7).

Professional accountant can be defined as a person who performs the accounting profession, records, classifies, summarizes, analyzes, interprets and reports transactions and events of a financial nature as expressed in money (Akin and Özdaşlı, 2014: 60). According to Leung and Cooper (1994), accountants, like many other professionals, operate in a world of change where corporate collapses, business misfits, regulatory failures and environmental disasters are common. In light of these, accountants need to have a comprehensive assessment of the potential impact of professional and managerial decisions and be aware of the pressures to observe and support ethical standards that individuals involved in a decision-making process may face (Leung and Cooper, 1994: 21).

A distinctive feature of the accounting profession is that it accepts the responsibility to act in the public interest. Therefore, the responsibility of a professional accountant is to meet the needs of the public as a whole, not just an individual client or employer. Professional accountants must and must

comply with the ethical principles of honesty, objectivity, professional competence and due diligence and confidentiality (Adams, 2004: 735).

Professional accountants perform their profession within the framework of compliance with ethical rules. This also proves that he has high professional standards. The rules to be followed by professional accountants are listed as follows. These are (IESBA, 2011: 8):

- They should act with integrity.
- They should act in the public interest.
- They should accept the code of conduct specified in professional law and act accordingly.
- They should be familiar with IESBA (International Ethical Standards Board for Accountants) rules or other similar national/judicial codes of conduct. They should have the necessary skills, training and experience in decision processes while applying the ethical framework.
- They use professional judgment based on principles and should operate with a degree of autonomy.

The Law on Certified Public Accountant and Certified Public Accountant, numbered 3568, is the first legal regulation that explains in detail by whom the accounting profession can be done and how it should be done. Persons who are entitled to practice the accounting profession can have two different titles (Sayim and Usman, 2016: 107). These titles are (Cengiz, 2008: 1): Certified Public Accountant Financial Advisor (SMMM) and Sworn Financial Advisor (YMM).

2.2. Covid-19 (Coronavirus Disease)

COVID-19 (Coronavirus Disease) was first observed in China's Wuhan Province towards the end of December. In-depth examinations were made in people who applied to the hospital with the complaints of fever, cough and shortness of breath, which are the symptoms of the disease. As a result of the investigations, it entered the literature as a virus type on January 13, 2020. The epidemic spread from person to person and spread to the provinces of the People's Republic of China, especially in Wuhan. However, in the following days, it not only remained with the People's Republic of China, but also affected the whole world in a short time with its high spread rate. In the investigations, it was seen that the epidemic was affected not only by humans but also by animals. This disease is caused by the SAR-CoV-2 virus (T.C. Ministry of Health, 2020: 7).

With the epidemic disease, its high rate of spread, as of today (25.01.2023), the total number of cases worldwide has reached 669.161.733 million in a 37 month period, and the total number of people who died has reached 6.741.760 million. In Turkey, while the total number of cases is 17.042.722 million, the total number of people who died is 101.492 (WHO, 2022). Numerical data reveal that this rapid rise and its effects are undeniable. Although the total vaccine dose given all over the world is 13.230.135.410, the number of people who have completed all their vaccinations is 5.070.616.860. When we reflect this on the population, we are faced with a rate of 65.2%.

2.2.1. Types of Covid-19 Vaccines

Several different types of vaccines have been developed for the COVID-19 epidemic disease. The common goal in designed vaccines is to safely introduce and destroy the virus that causes COVID-19 to the body's immune system. The developed species can be explained as follows (covid19asi.saglik.gov.tr):

- Inactivated vaccines,
- Live attenuated vaccines,
- Protein-based vaccines,
- Viral vector vaccines,
- m-RNA and DNA vaccines

2. 3. Professional Accountants and the Covid-19 Outbreak

The emergence of the Covid-19 epidemic has created a great crisis in health, education, economy and all other social phenomena. The effects of the Covid-19 disease are putting all sectors through a difficult period. Based on the current situation, it can be said that the pandemic has changed the working environment of all sectors on a virtual basis. In this context, it has changed the focus of professional accountants in crisis management (BDO, 2020). During the pandemic, organizations have faced challenges such as bankruptcy and the threat of bankruptcy. Of course, those who want to manipulate their earnings without being under such a threat have resorted to different methods, and in this case, the virtual environment has become a challenge for accountants working remotely by following ethical behavior rules such as honesty (Albitar et al. 2020: 4). According to KARBON (2020), the biggest challenges accounting professionals face are; higher workload, more stress, increased e-mail and virtual meetings, blind spot communication with customers, the necessity of working in isolation from team members.

2. 3. 1. Attitudes Towards Vaccines

The rapid development of Covid-19 vaccines raises concerns about safety for society. The World Health Organization has included this situation among the top 10 health threats in 2019 (Al-Qerem and Jarab, 2021). This concern for the collective directly affects the behavior and attitudes of individuals. While some groups in the society think that Covid-19 vaccines are an effective method to protect health, that if everyone is vaccinated against Covid-19, the diseases will decrease, and that the most powerful measure against the epidemic is the Covid-19 vaccine; another group thinks that Covid-19 vaccines are as harmful as beneficial, that they think that vaccines can cause permanent disease, that their side effects worry them (Kılınçarslan et al. 2020: 424). In parallel with all these, hypotheses were formed as in the study in order to determine the factors that change the opinions of the mentioned groups and to address their approaches.

3. METHOD

3. 1. Purpose Of The Research

The aim of this study; To examine the approaches of professional accountants to COVID-19 vaccines. Another aim of the study is to determine whether the approaches to this issue differ in terms of demographic variables.

3. 2. Population and Sample of the Research

The population of the research consists of 2356 professional accountants operating in Adana. Considering the population size and Cohen et al. (2017)'s table, it was determined that a minimum of 322 people should be reached. The reason is that it is a guide for quantitative and qualitative research designs. Within the scope of the study, a questionnaire was applied to 338 accounting professionals. Questionnaires were hand-delivered and collected to accounting professionals between 01.08.2022 and 01.10.2022.

3. 3. Data Collection Tool

In this study, a questionnaire form was used as a data collection tool. In the study, Kılınçarslan et al. (2020) scale was used. The scale is a 5-point Likert type scale.

3. 4. Research Hypotheses

The research hypotheses are as follows:

H1: Accounting professionals approaches to the COVID-19 vaccine differ in terms of professional experience.

H2: Accountants approaches to the COVID-19 vaccine differ in terms of the way they work.

H3: Accounting professionals approaches to the COVID-19 vaccine differ in terms of the number of taxpayers.

H4: Accounting professionals approaches to the COVID-19 vaccine differ in terms of the number of staff they employ.

H5: Accounting professionals approaches to the COVID-19 vaccine differ in terms of monthly income.

3. 5. Analysis of Data

Frequency, ANOVA and Tukey Post Hoc test methods were used to achieve the aims of the study. In order to examine the reliability of the scales used in the study, Cronbach's Alpha values were examined.

3. 6. Analysis Results

The analysis of the obtained findings is as follows:

3. 6. 1. Frequency Analysis and Results

In this section, information about the demographic characteristics of the accounting professionals included in the sample is given.

Table 1. Distribution of Participants by Demographic Variables

Working style	Frequency	Percentage
Independent	180	53,5
Affiliated to the Company	88	25,9
Work with the Accountant	70	20,6
Total	338	100
Number of Employees	Frequency	Percentage
0-2	143	42,6
3-4	115	33,8
5-6	58	17,1
7 and above	22	6,5
Total	338	100
Number of Taxpayers	Frequency	Percentage
1-25	157	46,8
26-50	19	5,6
51-75	40	11,8
76 and above	122	35,9
Total	338	100
Years of Professional Experience	Frequency	Percentage
1-5 years	115	34,4
6-10 years	86	25,3
11-15 years	72	21,2
16 and above	65	19,1
Total	338	100
Monthly Income	Frequency	Percentage
4.253 TL-5.000 TL	85	25,6
5.001 TL-5.500 TL	14	4,1
5.551 TL-6.000 TL	22	6,5
6.001 TL-6.500 TL	23	6,8
6.551 TL and above	194	57,1
Total	338	100

When looking at the Table, the followings can be observed;

• The working styles of the accounting professionals who participated in the survey, it was observed that 180 (53.5%) of the 338 participants were independent, 88 (25.9%) were affiliated with the company, and 70 (20.6%) were next to the accountant. Accordingly, it can be said that the participants are mostly composed of individuals working independently.

• Considering the professional experience periods, 115 (34.4%) of the 338 participants were 1-5 years, 86 (25.3%) 6-10 years, 72 (21.2%) 11-15 years, It was observed that 65 of them (19.1%) were 16 years or more. Accordingly, it can be said that the participants mostly consist of individuals with 1-5 years of experience.

• Considering the number of employees, 143 (42.6%) of the 338 participants were 0-2, 115 (33.8%) 3-4, 58 (17.1%) 5-6, 22 (6.5%) was observed to be 7 and above. Accordingly, it can be said that the participants mostly consist of individuals with 0-2 employees.

• Looking at their monthly income, 85 (25.6%) of the 338 participants are between 4.253 TL and 5.000 TL, 14 (4.1%) are between 5.001 TL and 5.500 TL, 22 (6.5%) are between 5.551 TL and 6.000 TL, 23 (6.8%) between 6.001 TL and 6.500 TL, 194 (57.1%) were 6.551 TL and above. Accordingly, it can be said that the participants mostly consist of individuals with a monthly income of 6.551 TL and above.

• Considering the number of taxpayers, 157 (46.8%) of the 338 participants were 1-25, 19 (5.6%) 26-50, 40 (11.8%) 51-75, 122 (35.9%) were 76 and above. According to this, it can be said that the participants mostly consist of individuals with 1-25 taxpayer numbers.

Table 2. Findings Obtained from Perceptions of Professional Accountants on Covid-19 Vaccines

Propositions		\bar{x}	ss
A1	COVID-19 vaccines are an effective method to protect health.	5,000	,0000
A2	If everyone gets the COVID-19 vaccine, diseases will decrease.	4,988	,2169
A3	I trust government-recommended COVID-19 vaccines.	2,824	1,983
A4	The strongest measure against the epidemic is the COVID-19 vaccine.	2,921	1,994
A5	My child does not need the COVID-19 vaccine as other children are vaccinated.	1,426	1,232
A6	Since communicable diseases are rare, vaccination is unnecessary.	1,415	1,217
A7	The COVID-19 vaccine is an important safeguard for our health.	4,803	,8375
A8	COVID-19 vaccines have benefits as well as harm.	4,953	,3963
A9	I do not vaccinate my child because COVID-19 vaccines can cause permanent illness.	3,656	1,842
A10	I don't get vaccinated because I'm afraid of needles.	1,853	1,441
A11	The side effects of COVID-19 vaccines worry me.	4,432	1,386
A12	COVID-19 vaccines can cause many diseases.	4,950	,3997
A13	COVID-19 vaccines contain toxic substances.	4,897	,4840
A14	I fear that the COVID-19 vaccines will cause autism or learning disability.	4,944	,3989
A15	I do not get vaccinated against COVID-19 because of my religious beliefs.	3,285	1,919
A16	Ancestral methods protect better than vaccines.	3,341	1,917
A17	If I could, I would remove the COVID-19 vaccine requirement.	3,115	1,981
A18	I would rather have the disease than get the COVID-19 vaccine to gain immunity.	3,062	1,995
A19	COVID-19 vaccines should be optional, not mandatory.	3,068	1,993
A20	If I went back to my childhood, I wouldn't be vaccinated.	1,553	1,371
A21	I do not vaccinate my child because my child is crying at the time of the COVID-19 vaccine.	1,512	1,331

As a result of the frequency analysis, when the answers given to the propositions are examined as a whole, the professionals working in Adana included in the sample stated that the vaccine protects health, the vaccine is an important guarantee for our lives, but the side effects are also alarming, and they hesitate to give up on getting vaccinated in accordance with their religious beliefs. and they have the opinion that they are undecided.

3. 6. 2. Reliability Analysis and Results

Reliability means the consistency of the statements and questions in a test or questionnaire form and the extent to which the scale used reflects the problem (Kayış, 2010: 403). It is generally accepted that the Cronbach's Alpha value, which is a method of determining internal consistency in scale development and adaptation studies, should be at least $\alpha=.70$ or above in scale studies (Seçer, 2015: 179). The reliability analyzes of the scales used in the research were made by calculating the internal consistency Cronbach's Alpha coefficients, and the results of this analysis are shown in Table 3. The results of the reliability analysis of the scales are as follows;

Table 3. Reliability Analysis Results of the Scale Included in the Study

Scale	Number Of Propositions	Cronbac Alpha
Vaccine Opposition Scale	21	,790

When data in Table 3 were examined, the Cronbach's Alpha value was found to be ,790 and the reliability of this value was accepted in the light of the references above.

3. 6. 3. Anova Analysis ve Tukey Post Hoc Test Results

"H1, H2, H3, H4, H5" hypotheses have been formed in order to determine whether the approaches of professional accountants to COVID-19 vaccines differ in terms of professional experience, working type, number of taxpayers, number of employees, monthly income status variables. To test the hypothese, ANOVA analysis was performed.

Table 4. Differentiation of Propositions in Terms of Professional Experience (ANOVA)

Years of Professional Experience	n	\bar{x}	ss	f	p
1-5	115	4,2634	,90070	53,442	,000
6-10	86	4,0190	,82394		
11-15	72	4,5795	,89846		
16 and above	65	4,7105	,84227		

When Table 4. is examined; participants approaches to COVID-19 vaccines differ in terms of the professional experience. In this context; H1 hypothesis was accepted ($p<0.05$). Tukey Post Hoc test was used to determine between which groups the difference was. The results were shown in Table 5 below.

Table 5. Tukey Post Hoc Test Table in Terms of Professional Experience

Years of Professional Experience (I)	Years of Professional Experience (J)	\bar{x}	A. Difference (I-J)	S. E.	Sig
1-5 years	6-10	4,2634	,24438	,12362	,199
	11-15		-,31614	,13037	,074
	16 and above		-1,44709*	,13464	,000
6-10 years	1-5	4,0190	-,24438	,12362	,199
	11-15		-,56052*	,13903	,000
	16 and above		-1,69146*	,14305	,000
11-15 years	1-5	4,5795	,31614	,13037	,074
	6-10		,56052*	,13903	,000
	16 and above		-1,13094*	,14891	,000
16 and above	1-5	4,7105	1,44709*	,13464	,000
	6-10		1,69146*	,14305	,000
	11-15		1,13094*	,14891	,000

When the results obtained are evaluated; Significant differences were found between the groups 1-5 with 16 and above, 6-10 with 11-15 and 16 and above, 11-15 with 16 and above ($p<0.05$). It was not

found among the other groups ($p>0.05$). When the evaluations were made, the highest vaccine opposition levels were 16 years and above (Average=4.7105), 11-15 years (Mean=4.5795), 1-5 years (Mean=4.2634), 6-10 years (Mean=4.7105). mean=4,0190).

Table 6. Differentiation of Propositions in Terms of Working Style (ANOVA)

Workig Style	n	\bar{x}	ss	f	p
Independent	180	4,8706	1,0734	21,017	,068
Affiliated to the Company	88	4,1374	,95187		
Work with the Accountant	70	4,2117	,82434		

When Table 6. is looked at; The approaches of the participants to the COVID-19 vaccines do not differ in terms of the working type variable. In this context; H2 hypothesis was rejected ($p>0.05$).

Table 7. Differentiation of Propositions in Terms of Number of Taxpayers (ANOVA)

Number of Taxpayers	n	\bar{x}	ss	f	p
1-25	157	4,1132	,85008	20,566	,054
26-50	19	4,5837	1,4217		
51-75	40	4,9159	1,3443		
76 and above	122	4,9806	,89350		

When evaluating Table 7; The approaches of the participants to the COVID-19 vaccines do not differ in terms of the number of taxpayers. In this context; H3 hypothesis was rejected ($p>0.05$).

Table 8. Differentiation of Propositions In Terms of Number of Employees Employed (ANOVA)

Number of Employees	n	\bar{x}	ss	f	p
0-2	143	4,1248	,88484	28,647	,074
3-4	115	4,3328	,83527		
5-6	58	4,3934	,87469		
7 and above	22	4,1901	,61779		

When Table 8 is evaluated; participants approaches to COVID-19 vaccines do not differ in terms of the number of employees they employ, thus H4 hypothesis was rejected ($p>0.05$).

Table 9. Differentiation of Propositions in Terms of Monthly Income Status (ANOVA)

Monthly Income	n	\bar{x}	ss	f	p
4.253 TL-5.000 TL	85	4,4650	,89786	16,494	,000
5.001 TL-5.500 TL	14	4,8377	,78461		
5.551 TL-6.000 TL	22	4,5496	,55722		
6.001 TL-6.500 TL	23	4,7273	,46192		
6.551 TL and above	194	4,8421	1,0810		

When Table 9 is evaluated; The approaches of the participants to the COVID-19 vaccines differ in terms of the monthly income status variable, hence H5 hypothesis was accepted ($p<0.05$). Tukey Post Hoc test was used to determine between which groups the difference was. The results were shown in Table 10 below.

Table 10. The Results of Tukey Post Hoc Test in Terms of Monthly Income

Monthly Income (I)	Monthly Income (J)	A. Difference (I-J)	S. E.	Sig
4.253 TL-5.000 TL	5.001 TL-5.500 TL	,62733	,27884	,164
	5.551 TL-6.000 TL	,91541*	,23108	,001
	6.001 TL-6.500 TL	,73772*	,22704	,011
	6.551 TL and above	,37709*	,12494	,023
5.001 TL-5.500 TL	4.253 TL-5.000 TL	-,62733	,27884	,164
	5.551 TL-6.000 TL	,28808	,33105	,908
	6.001 TL-6.500 TL	,11039	,32824	,997
	6.551 TL and above	-1,044*	,26797	,002
5.551 TL-6.000 TL	4.253 TL-5.000 TL	-,9141*	,23108	,001
	5.001 TL-5.500 TL	-,28808	,33105	,908
	6.001 TL-6.500 TL	-,17769	,28877	,973
	6.551 TL and above	-1,224*	,21784	,000
6.001 TL-6.500 TL	4.253 TL-5.000 TL	-,7372*	,22704	,011
	5.001 TL-5.500 TL	-,1139	,32824	,997
	5.551 TL-6.000 TL	,17966	,28877	,973
	6.551 TL and above	-1,181*	,21354	,000
6.551 TL and above	4.253 TL-5.000 TL	,37709*	,12494	,023
	5.001 TL-5.500 TL	1,0442*	,26797	,002
	5.551 TL-6.000 TL	1,2949*	,21784	,000
	6.001 TL-6.500 TL	1,1481*	,21354	,000

When the results obtained are evaluated; Significant differences were found between 4.253 TL and 5.000 TL, between 5.001 TL and 5.500 TL, between 6.001 TL and 6.500 TL and between 6.551 TL and above ($p < 0.05$). A significant difference was also found; between 5.001 TL and 5.500 TL and 6.551 TL and above ($p < 0.05$), between 5.551 TL and 6.000 TL and 6.551 TL and above ($p < 0.05$), between 6.001 TL and 6.500 TL and between 6.001 TL and 6.500 TL ($p < 0.05$). When looking at Table 13 in term of average anti-vaccination levels from highest to the lowest are as follows; 6.551 TL and above (Avg=4.8421), 5.001 TL-5.500 TL (Avg=4.8377), 6.001 TL-6.500 TL (Avg=4.7273), 5.551 TL-6,000 TL (Avg=4.5496), and 4.253 TL-5.000 TL (Avg=4.4650).

4. RESULT

Historically, the role of accounting professionals has expanded to meet needs such as analyzing activities, examining and evaluating current conditions, and participating in decision-making processes regarding future activities. In this context, the importance of the accounting profession is undoubtedly high for both businesses, individuals and the state economy. The role of accounting professionals is to ensure that professional and economic activities comply with applicable legislation and that their clients' public revenue data are accurately reported. In this way, on the one hand, it will be possible to accurately determine macroeconomic indicators, while on the other hand, it will be possible to collect the necessary amount of revenue, which facilitates effective policy making on behalf of the state, regulatory authorities and ensures smoothness in general. All this is noteworthy for understanding the degree of importance the accounting field has for the government and individuals. (Papadopoulou ve Papadopoulou, 2020: 40).

The epidemic disease (COVID-19), which has spread rapidly all over the world, affected all sectors, occupational groups and employees. Of course, accounting has also taken its share from this effect (Şitak, 2021: 29). In order to control the disease, solutions have been sought all over the world and vaccine development studies have been initiated. During this time, many different types of vaccines have been developed as a result of the intensive work of various scientists. With the approval of Covid-19 vaccines for use in different parts of the world, the scale and complexity of their production, allocation and distribution has also led to differences in individuals' perspectives on the vaccine. In terms of individuals, this situation has brought along corruption risks that threaten public

health. These risks include the possibility of an inappropriate vaccine being designed due to an unprecedented disease, the introduction of substandard or counterfeit vaccines into markets, theft of vaccines within distribution systems, and leakage of emergency funds designated for vaccine development and distribution. All these situations have led to differences of opinion on individuals (UNODC, 2020: 2).

The current research aimed to identify the perceptions and hesitations of accounting professionals operating in Adana province about COVID-19 vaccines and also to determine whether the perceptions about this subject differ in terms of demographic variables. In terms of the first hypothesis of the study, the approaches of professional accountants to COVID-19 vaccines vary based on their professional experience. It was observed that the level of anti-vaccination was higher in individuals with a professional experience of 16 years or more. It has been observed that the anti-vaccination level of accountants whose professional experience has increased has also increased. Considering the second, third and fourth hypotheses, the approaches of accounting professionals to COVID-19 vaccines do not vary in terms of their working style, the number of taxpayers and the number of personnel they employ. According to this result, there is no correlation between the level of opposition to the vaccine and the demographic variables indicated. In terms of the fifth hypothesis of the study, the approaches of accounting professionals to COVID-19 vaccines vary based on their monthly income. The results indicated that the levels of anti-vaccination were higher in individuals with a monthly income of 6.551 TL and above. This shows that the level of opposition to vaccination of professional accountants whose monthly income has increased has also increased.

Within the framework of the results obtained from this study, the accounting professionals included in the sample thought that the vaccine is effective to protect health, that the diseases will decrease if everyone is vaccinated, that the vaccine is an important assurance. On the other hand they also thought that the vaccine can be harmful as well as beneficial, that the side effects worry them, that they are worried about autism and learning disability. They are afraid that thus are hesitant about whether or not to get vaccinated due to their religious beliefs. In this case, social contagion theory can be reconciled in the literature. Social contagion is the concept that individuals tend to follow the same ideas, emotions and/or behaviors as the social networks they communicate with. This theory assumes that people do not need to have intention or awareness to influence others. The process is involuntary. In this sense, relationships or ties are very important when examining social contagion because people's attitudes are affected through connections. (Fernandes de Mello Araujo, 2018: 6).

Based on the the results, it has been concluded that professional accountants are uneasy about COVID-19 vaccines, on the other hand, COVID-19 vaccines are an important factor in combating epidemic disease. Considering that individuals share their ideas and thoughts with each other both in the business environment and in their social lives, they may cause other people to take decisions by being affected by these thoughts. Again, this situation can be exemplified by the social contagion theory. When trying to give an example for the assumption that social contagion is real in our daily life, in the society; happiness Fowler et al. (2008), depression and anxiety Rosenquist et al. (2011), divorce McDermott et al. (2013), smoking behavior Nicholas et al. (2008), alcohol consumption Rosenquist et al. (2010) can be shown as the spread of many situations easily (Fernandes de Mello Araujo, 2018: 6).

As a result of the study, it is not possible to reach a conclusion such as "Getting vaccinated prevents the COVID-19 epidemic" or "Getting vaccinated does not prevent the COVID-19 epidemic". However, the aim of the study is not in this direction. Reaching such an opinion from the studies of scientists who do research in medical sciences and bring these results to the literature will give the healthiest results. However, in line with the information obtained on the basis of this study; These two opposing views can spread among the society and lead to misperceptions. In this context, instead of being undecided on this subject, current sources on this subject should be followed, and decisions

should be made by focusing on the opinions of scientists who have competence in this field. At the point of uncertainty, all necessary information can be obtained from the website “asi.saglik.gov.tr” established by the Ministry of Health, and the Ministry of Health can also be contacted (covid19asi.saglik.gov.tr).

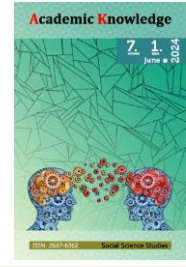
Like many studies, this study has some limitations. The most important limitation of the research is that the research was conducted only in Adana and a group of professionals. This situation creates difficulties in terms of generalizability of the research results. Therefore, it is of great importance to ensure the participation of more professional accountants in future research, to include different institutions in the research, and to add new variables to the survey form in order to generalize the results obtained.

When the results obtained and the studies on the subject in the literature are evaluated as a whole, it is seen that the opposition to the COVID-19 vaccines is increasing day by day. In this context, it can be said that research on the subject should continue without losing its speed in both theoretical and practical level. It is possible that the increasing interest will also be reflected in the studies carried out. It can be suggested that further studies be carried out in a more comprehensive way for different provinces, different sectors and different occupational groups. In addition, adding new variables to the questionnaire used in the study is among other suggestions.

REFERENCE

- Adams, C. A. (2004). *The Ethical, Social and Environmental Reporting-Performance Portrayal Gap. Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 17(5), 731-757.
- Akın, O. & Özdaşlı, K. (2014). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Uymaları Gereken Etik İlkelerine Uyuma Düzeyine Yönelik Meslek Mensupları İle Meslek Yüksek Okulu Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Algıları*, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Temmuz Sayısı, 59-74.
- Akyüz, S. (2021) *Aşı Karşıtlığı ve Şeffaflık Algısında İletişim Pratikleri ve Siyasal Aidiyetlerin Rolü*, *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 5 (2), 172-185.
- Albitar, K., Gerged, A. M., Kikhia, H. & Hussainey, K. (2020). *Auditing In Times Of Social Distancing: The Effect Of COVID-19 On Auditing Quality*, *International Journal Of Accounting & Information Management*, Ahead-Of-Print.
- Al-Qerem, W. A. & Jarab, A. S. (2021). *COVID-19 Vaccination Acceptance and Its Associated Factors Among a Middle Eastern Population*, *Frontiers In Public Health*, <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.632914>
- BDO (2020). *Covid-19's Impact On Accounting Operations*. Retrieved From: <https://www.bdo.com/insights/business-financial-advisory/businessservicesoutsourcing/covid-19%E2%80%99s-impact-on-accountingoperations%E2%80%93immed>
- Cengiz, Ö. (2008). *SM ve SMMM Mesleği*, [http://www.Muhasebetr.Com/Yazarlarimiz/Ozkan/006/\(02.02.2021\)](http://www.Muhasebetr.Com/Yazarlarimiz/Ozkan/006/(02.02.2021)).
- Cohen, L. Manion, L. & Morrison. K. (2017). *Research Methods in Education*, 8.Ed., Routledge Falmer, Londra, 945s.
- Fernandes de Mello Araujo, E. (2018). *Contagious: Modeling the Spread of Behaviours, Perceptions and Emotions in Social Networks*.
- Fowler, J. & Christakis, N. (2008). *Dynamic Spread Of Happiness In A Large Social Network: Longitudinal Analysis Over 20 Years In The Framingham Heart Study*, *BMJ*, (6).
- Hazır, E. (2018). *0-24 Aylık Bebek/Çocukların Ebeveynlerinin Aşı Red Sıklığı ve Nedenleri*, (Yüksek Lisans Tezi) Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- IESBA Agenda Paper, (2011). Delhi, India A Proposed Definition of Professional Accountant A Staff Paper Prepared for Consultation.
- İneli, B. (2016). *18 Yaş Üstü Erişkinlerin, Erişkin Aşılarda Konusundaki Bilgi, Tutum ve Görüşleri İle Aşı Yaptırma Oranlarının Değerlendirilmesi*, (Uzmanlık Tezi), Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Antalya.
- Jenner, F. (2011). *Smallpox Eradication, The Vindication Of Jenner's Prophecy*, *History Of Vaccine Development*, Springer Science+Business Media, 27-32.
- Kader, Ç. (2019). *Aşı Karşıtlığı: Aşı Kararsızlığı ve Aşı Reddi*, *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 4(3), 377-88.
- KARBON (2020). *How accounting firms around the world have adapted to COVID-19*. Retrived From: <https://karbonhq.com/resources/accounting-firms-adapt-to-covid-19-challenges/>
- Kayış, A. (2010). *Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Uygulamaları*, Ed.: Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 419s.
- Kılınçarslan, M. Sarıgül, B. Toraman, Ç. & Şahin, E. (2020) *Geçerli ve Güvenilir Türkçe Aşı Karşıtlığı Ölçeği Geliştirilmesi*, *Konuralp Medical Journal*, 12(3), 420-429
- Kurtcebe, E. (2008). *21. Yüzyılda Muhasebe Mesleği'nin Vizyonu*, (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Denizli.
- Leung, P. & Cooper, B. (1994). *Ethics in Accountancy: A Classroom Experience*, *Accounting Education*, 3(1), ss. 19-33.

- Macdonald, N. (2015). *The SAGE Working Group On Vaccine Hesitancy*, Vaccine Hesitancy: Definition Scope And Determinants Vaccin, National Library of Medicine, 33 ss. 4161-4164.
- McDermott, R., Fowler, J. & Christakis, N. (2013). *Breaking Up Is Hard To Do, Unless Everyone Else Is Doing It Too: Social Network Effects On Divorce In A Longitudinal Sample*, Social Forces, (6), 491-519.
- Nicholas, A., Christakis, N. & Fowler, J. (2008). *The Collective Dynamics Of Smoking In A Large Social Network*, New England Journal Of Medicine, 2249-2258.
- Papadopoulou, S. & Papadopoulou, M. (2020). *The Accounting Profession Amidst the COVID-19 Pandemic*, International Journal of Accounting and Financial Reporting, 10(2), ss. 39-59.
- Rosenquist, J., Fowler, j. & Christakis, N. (2011). *Social Network Determinants Of Depression*, Molecular Psychiatry, Pubmed, 16(3), 273.
- Rosenquist, J., Murabito J., Fowler, J. & Christakis N. (2010). *The Spread Of Alcohol Consumption Behavior In A Large Social Network*, Annals Of Internal Medicine, (7), ss. 426-433.
- Sayım, F., & Usman, Ö., (2016). *Muhasebe Mesleği İçin Mesleki Durum Analizi Kriterlerinin Belirlenmesi*, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 7(12), 105-122.
- Seçer, G. (2015). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi* (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Spier, R. (2001). *Perception Of Risk Of Vaccine Adverse Events: A Historical Perspective Vaccine*, Pubmed, 20, 78-84.
- Stern, A. ve Markel. H. (2005). *The History Of Vaccines And Immunization: Familiar Patterns, New Challenges And Health Affairs*. 24(3), 611-621.
- Şıtak, B. (2021). *Dijitalleşmenin Muhasebe Mesleğine, Muhasebe Meslek Mensuplarına ve Muhasebe-Finans Eğitimine Etkilerinin Salgın Hastalık Döneminde İncelenmesi*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Şıtak, B., & Yeşil, S. (2022). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Covid-19 Aşısına Bakış Açıları*, Muhasebe ve Finans İncelemeleri Dergisi, 5(2), 85-96. DOI: <https://doi.org/10.32951/mufider.1068758>
- Şıtak, B., & Yeşil, S. (2022). *A Field Research On The Perception Of Coronafobia Of Accounting Professionals*. Aydın İktisat Fakültesi Dergisi, 7(1), 15-24. <https://doi.org/10.53839/aifd.1076446>
- T.C. Sağlık Bakanlığı, (2020). *Covid-19 (Sars-Cov-2 Enfeksiyonu) Rehberi (Bilim Kurulu Çalışması)*, Ankara, 95s.
- T.C. Sağlık Bakanlığı, (2022). *COVID-19 Aşısı Bilgilendirme Platformu*, (<https://covid19asi.saglik.gov.tr/>).
- UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime), (2020). *Covid-19 Vaccines And Corruption Risks: Preventing Corruption In The Manufacture, Allocation And Distribution Of Vaccines*, Policy Document, 1-14.
- WHO (World Health Organization), (2022). *Koronavirüs Tablosu*. From: <https://www.who.int/>.
- Wolfe, R. ve Sharp, L. (2002). *Antivaccinationists Past And Present*, BMJ, 325(7361), 430-432.
- Yakşı, N. (2020) *Aile Sağlığı Merkezi Çalışanlarının Aşı Reddi Konusundaki Düşünceleri ve Davranışlarının Değerlendirilmesi*, Turk J. Public Health, 18(3), 143-154.



Makalenin Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Date Received : 02.03.2024
Kabul Tarihi / Date Accepted : 27.05.2024
Yayın Tarihi / Date Published : 30.06.2024
Yayın Sezonu / Pub. Date Season : Bahar / Spring

إجماع المحدثين على العمل بالحدِيث الضعيف وأثره على تقوية الحديث

Marwan Hayani*

الكلمات المفتاحية

الأحاديث النبوية
علوم الحديث
المحدثون
تقوية الحديث
الإجماع

المخلص

يتناول البحث مسألة تقوية الحديث الضعيف وارتقائه إلى مرتبة الصحيح إذا أجمع المحدثون على العمل به، ويقارن البحث بين منهج المحدثين في تقوية الحديث ومنهج الأصوليين، لما بينها من اختلاف في مسألة العمل بالحديث الضعيف وتقويته، فالأصوليون يقوون الحديث بطرق متعددة لا يوافقهم عليها المحدثون لأنها تخالف قواعدهم في الحكم على الأسانيد، لذلك كان هذا البحث ضرورياً لتوضيح هذا الاختلاف، ولمناقشة مسألة تصحيح الحديث التي يتوقف عندها كثير من المحدثين المعاصرين ويتناولونها بحذر في كتبهم خشية الخروج عما تعارف عليه المحدثون في قواعدهم من ضوابط لتصحيح الحديث الضعيف، وقد اعتمد البحث المنهج الوصفي فيما يتعلق بالمفاهيم العامة للبحث، والمنهج الاستقرائي لعرض طرق كل من المحدثين والأصوليين في تقوية الحديث الضعيف، والمنهج التحليلي والمقارن في مناقشة أدلة القائلين بتصحيح الحديث الضعيف والممانعين منه، والترجيح بين تلك الأقوال وصولاً إلى النتائج.

The Consensus of Hadith Scholars an Acting on Weak Hadith and Its Effect on Strengthening Hadith

Keywords:

Prophet Mohammad
hadith
Hadith sciences
Hadith scholars
Strengthening the
hadith
Ijmaa

ABSTRACT

The research dealt with the collection of partial hadiths in a correct order if the hadith scholars agreed to act upon them. The research compares the hadith scholars' approach to strengthening the hadith and the approach of the fundamentalists, because of the difference in the issue of working with the weak hadith and strengthening it. The fundamentalists strengthen the hadith in multiple ways that the hadith scholars do not agree with, which clearly contradicts their requirements. In judging the chains of transmission, therefore, this research was necessary to clarify this difference, but the discussion of the issue of hadith correction, which many contemporary hadith scholars stopped at and carefully avoided in their books for fear of departing from what the hadith scholars were accustomed to in terms of requirements for controls for correcting hadith is partial, and the research was placed in descriptive descriptions. With regard to the general concepts of research, the inductive approach, the methods of presentation of both the hadith scholars and the fundamentalists in lightening the weak hadith, and the analytical and comparative approach in discussing the evidence of those who say correcting the weak hadith and those who oppose it, and weighing between those statements to arrive at.

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Yalova Üniversitesi, İslami İlimler Fakültesi, Hadis Anabilim Dalı.

المقدمة

من المعلوم لدى طلاب العلم والمشتغلين بعلوم الحديث أن الحديث ينقسم إلى ثلاث مراتب رئيسية، هي: الصحيح والحسن والضعيف، ولكل مرتبة من هذه المراتب ضوابط تميزها عن غيرها لدى علماء الحديث، وقد بحث علماء الحديث قضية الاحتجاج بهذه المراتب من الحديث واتفقوا على الاحتجاج بالحديث الصحيح بلا خلاف، وكذلك اتفق معظمهم على الاحتجاج بالحديث الحسن أيضاً، أما الحديث الضعيف فقد اختلفوا فيه على مذاهب، ما بين محتج به، ورافض للاحتجاج به أو مقيد له بشروط. ومما لا شك فيه أن الحديث الضعيف وإن كان فيه علة في سنده أو متنه اقتضت الحكم بضعفه وفق قواعد المحدثين، إلا أنه لا يمكن الجزم بعدم نسبته إلى النبي ﷺ، خصوصاً إن تعددت طرقه وكثرت، فعندها يحكم بارتقاء الحديث وتقويته من المرتبة التي هو فيها إلى مرتبة أعلى، وبذلك يمكن الاعتماد عليه والاحتجاج به في الأحكام لا في العقائد.

والمطالع لكتب الفقه يجد بأن الفقهاء احتجوا في كثير من أقوالهم على أحاديث ضعيفة، وبنوا عليها أحكامهم لثبوت تقويتها لديهم بطريقة من الطرق التي اعتمدها، كتلقي الأمة لها بالقبول، أو اشتهاها بين أهل العلم، أو إجماع العلماء على العمل بمعناها وغيرها من الطرق، لذلك نجد كثيراً أن الإمام الترمذي في سننه يذكر حديثاً ضعيفاً ثم يعقبه بعبارة "وعليه العمل عند أهل العلم" وكذلك نجد في كتب عدد من العلماء الاحتجاج بأحاديث ضعيفة وتعليل احتجاجهم بإجماع العلماء على العمل بها، كما نص على ذلك الإمام الشافعي في كتابه الرسالة مثلاً.

لذلك فقد كانت مسألة تقوية الحديث الضعيف الذي أجمع العلماء على العمل به من المسائل الهامة التي بحثها العلماء قديماً وحديثاً، واختلفت نتائجهم فيها بحسب انتمائهم لمدرسة المحدثين أو لمدرسة الأصوليين، وقد وجد الباحث أن يبحث في المسألة جامعاً بين أقوال المتقدمين والمتأخرين، ليصل إلى حكم نهائي بناءً على استقراء أقوالهم في كتبهم.

وقد اطلع الباحث على عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوعات مشابهة لموضوع البحث الحالي ومنها:

1. الأحاديث التي لم تصح وعليها العمل: لعامر عبد الفتاح حسن جود الله، وهي رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة النجاح الوطنية في فلسطين.

2. القواعد والمسائل الحديثية المختلف فيها بين المحدثين وبعض الأصوليين: لأميرة الصاعدة، وهي رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة أم القرى في المملكة العربية السعودية.

3. تقوية الحديث الضعيف بين الفقهاء والمحدثين: للدكتور محمد بن عمر بازمول، وهو بحث محكم نشر في مجلة جامعة أم القرى العدد 26 في المملكة العربية السعودية.

وهذه الدراسات تعرضت لمسألة تقوية الحديث الضعيف إلى مرتبة الصحيح، لدى كل من المحدثين والأصوليين، ولكنها توسعت كثيراً في طرح الأمثلة والأقوال دون ضرورة لذلك، وافترقت إلى الجانب النقدي في عرض أدلة القائلين بالتصحيح والممانعين منه، وهذا ما يميز هذا البحث الذي تناول الموضوع من جانب نقدي مركزاً على آراء المحدثين في مسألة تصحيح الحديث الضعيف، ومورداً لعدد من الأمثلة التي تخدم البحث على سبيل التمثيل لا الحصر، ومراعياً قواعدهم في استخلاص النتائج.

المبحث الأول: مفهوم إجماع المحدثين

أولاً: معنى الإجماع في اللغة:

الإجماع مصدر "أجمع"، يقال أجمع يجمع إجماعاً، فهو مُجمع عليه.

ويطلق الإجماع في اللغة على معنيين:

الأول: العزم على الشيء والتصميم عليه. يقال: أجمع فلان على كذا، أي عزم عليه.

ومنه قوله تعالى: (فَأَجْمِعُوا أَمْرَكُمْ وَشُرَكَاءَكُمْ) [يونس: 71]، أي: اعزموا أمركم، وادعوا شركاءكم.

قال الفراء: الإجماع: الإحكام والعزيمة على الشيء، تقول: أجمعت الخروج وعلى الخروج مثل أزمعت (ابن منظور، 1414هـ/1994م، 57/8).

وقال ابن فارس: أجمعت الأمر إجماعاً وعليه، إذا عزمتم (ابن فارس، 1399هـ/1979م، 479/1).

والثاني: الاتفاق على أي شيء، يقال أجمع القوم على كذا، أي اتفقوا عليه.

قال صاحب القاموس: الإجماع. أي: الاتفاق (الفيروز آباي، 1418هـ/1998م، 710).

وقال الزبيدي: الإجماع: إجماع الأمة. الاتفاق، يقال: هذا أمر مجمع عليه. أي متفق عليه (الزبيدي، 1389هـ/1969م، 463/20).

ثانياً: معنى الإجماع في الاصطلاح:

يعد الإجماع من المصطلحات المتداولة بكثرة في مختلف العلوم الشرعية وخصوصاً في الفقه وأصوله، لأن الإجماع يعتبر المصدر الثالث من مصادر التشريع الإسلامي عند الفقهاء والأصوليين، لذلك فقد عني علماء الأصول بهذا المصطلح وبينوا مفهومه، والذي بجملمته لا يخرج عن المعاني اللغوية التي ذكرناها آنفاً.

قال الجرجاني: الإجماع: في اللغة العزم والاتفاق، وفي الاصطلاح: اتفاق المجتهدين في أمة محمد ρ في عصر على أمر ديني (الجرجاني، 1403هـ/1983م، 11).

وقال الكفوي: الإجماع في الاصطلاح: يطلق على اتفاق المجتهدين من أمة محمد ε بعد زمانه في عصر على حكم شرعي (الكفوي، 1419هـ/1998م، 42).

وجاء في المعجم الوسيط: (الإجماع): اتفاق الخاصة أو العامة على أمر من الأمور، وعد ذلك دليلاً على صحته، ويقصره فقهاء الإسلام على اتفاق المجتهدين في عصر على أمر ديني، وبعد أصلاً من أصول التشريع (مجمع اللغة، 1425هـ/2004م، 140/1).

أما مفهوم الإجماع عند المحدثين فقد ورد كثيراً في كتب المحدثين على اختلاف أقسامها، ولكن تم ذكره كأمر بديهي مسلم به، ولم يقف الباحث على أي مرجع حديثي عرّف الإجماع عند المحدثين لأنه في مجمله لا يخرج عن التعريفات الاصطلاحية التي مرت معنا سابقاً.

وعليه فيمكننا أن نعرف إجماع المحدثين بما يوافق موضوع بحثنا بأنه: اتفاق المجتهدين من علماء الحديث على العمل بحديث أو ترك العمل به لعدة تقتضي ذلك.

فهذا التعريف لا يخرج عن المعاني اللغوية أو المعاني الاصطلاحية التي ذكرناها من قبل، وفي نفس الوقت فإنه يختص بموضوع البحث الذي نحن بصدده، والله أعلم.

المبحث الثاني: مراتب الحديث عند المحدثين

لقد نقل الصحابة الكرام رضوان الله عليهم جميع الأحاديث التي سمعوها من النبي ﷺ إلى من بعدهم من التابعين، والتابعون نقلوها إلى تابعيهم وهكذا، وعندما كثر الرواة للأحاديث النبوية، صار العلماء من التابعين وأتباعهم يضعون شروطاً لقبول الأحاديث من الرجال، وهذا ما أدى لتفاوت في مراتب الأحاديث التي نقلت عن النبي ﷺ بحسب صفات الرواة الذين نقلوا تلك الأحاديث من حيث عدالتهم وضبطهم وغيرها من الصفات أو الشروط التي وضعها علماء الحديث.

وقد قسم العلماء مراتب الحديث النبوي بشكل رئيسي إلى مقبول ومردود، فالمقبول يشمل الحديث الصحيح والحسن، بالإضافة إلى الصحيح لغيره والحسن لغيره، والمردود يشمل الحديث الضعيف بأنواعه والمتروك والموضوع، وفيما يأتي نتناول المراتب الرئيسية للحديث بشيء من التفصيل بما يتلاءم مع هدف البحث، وهي: الصحيح والحسن والضعيف.

المطلب الأول: الحديث الصحيح

قبل البدء بالتعريف بالحديث الصحيح لا بد لنا من وقفة تاريخية سريعة مع مفهوم التصحيح عند المحدثين، فلقد كان منهج تصحيح الحديث في الصدر الأول قائم على أمرين هما العدالة والضبط، وفي عهد الصحابة رضي الله عنهم كانوا لا يسألون عن العدالة لثبوت عدالتهم وحصول الثقة في جميعهم، واستمر العمل على هذا في قبول الحديث الصحيح حتى عهد الشيخين البخاري (ت. 256هـ/870م) ومسلم (ت. 261هـ/875م)، فلقد تكلم الإمام مسلم في حد الصحيح في مقدمته وأفاد من تعريفه للصحيح من جاء بعده حتى وصل الأمر إلى أبي عمرو بن الصلاح (ت. 643هـ/1245م) وصاغ حد الصحيح الذي صار محل قبول المحدثين وبه جرت أقلامهم، فحد الصحيح بالتعريف المشهور ذي الشروط الخمسة، وجاء شيخ الإسلام ابن حجر فحرر الفروق بين الصحيح لذاته والصحيح لغيره والحسن لذاته والحسن لغيره وعلى هذا سار من بعدهم من علماء الحديث.

أولاً: تعريف الحديث الصحيح وبيان شروطه:

يمكن أن نعرف الحديث الصحيح بقولنا: هو ما نقله العدل الضابط عن العدل الضابط، من أول السند إلى منتهاه، من غير شذوذ ولا علة (عتر، 1408هـ/1988م، 242).

اشتمل التعريف على الشروط التي ينبغي توفرها في الحديث حتى يحكم له بالصحة، وهي: (عتر، 242).

1. الاتصال: ومعناه أن يكون كل واحد من رواة الحديث قد تلقاه ممن فوّه من الرواة وهكذا إلى أن يبلغ التلقي قائله،

فخرج بذلك المرسل والمنقطع بأي نوع من أنواع الانقطاع.

لأنه إذا لم يكن متصلاً فمعناه أنه سقط من سنده واسطة أو أكثر، ويحتمل أن يكون الواسطة المحذوف ضعيفاً، فلا يكون الحديث صحيحاً.

2. العدالة: هي الملكة التي تحث على التقوى، وتحجز صاحبها عن المعاصي والكذب وما يخل بالمرءة، فخرج بهذا الشرط

الحديث الموضوع، وما ضعف لاثام الراوي بالفسق والإخلال بالمرءة، أو غير ذلك.

3. الضبط: ومعناه أن يحفظ الراوي الحديث في صدره أو كتابه، ثم يستحضره عند الأداء، وهذا الشرط يستدعي عدم غفلته، وعدم تساهله عند التحمل والأداء.
 4. عدم الشذوذ: والشذوذ هو مخالفة الراوي الثقة لمن هو أقوى منه لأنه إذا خالفه من هو أولى منه بقوة حفظه أو كثرة عدد كان مقدماً عليه، وكان المرجوح شاذاً.
 5. عدم العلة: ومعناه سلامة الحديث من علة تقدر في صحته، أي خلوه من وصف خفي قاذح في صحة الحديث والظاهر السلامة منه، فخرج بهذا الشرط الحديث المعلن، فلا يكون صحيحاً.
- ووجه دلالة هذه الشروط الخمسة على صحة الحديث: أن العدالة والضبط يحققان أداء الحديث كما سمع من قائله، واتصال السند على هذا الوصف في الرواة يمنع اختلال ذلك في أثناء السند، وعدم الشذوذ يحقق ويؤكد ضبط هذا الحديث الذي نبخته بعينه وأنه لم يدخله وهم، وعدم العلة يدل على سلامته من القوادح الظاهرة، فكان الحديث بذلك صحيحاً لتوفر عامل النقل الصحيح واندفاع القوادح الظاهرة والخفية، فيحكم له بالصحة بالإجماع (عتر، 242).

ثانياً: حكم العمل بالحديث الصحيح:

أجمع العلماء من أهل الحديث ومن يعتد به من الفقهاء والأصوليين على أن الحديث الصحيح حجة يجب العمل به، سواء كان راويه واحداً لم يروه غيره، أو رواه معه راو آخر، أو اشتهر برواية ثلاثة فأكثر ولم يتواتر.

ثم إن العلماء بعد أن اتفقوا على وجوب العمل بالحديث الصحيح الأحادي في أحكام الحلال والحرام اختلفوا في إثبات العقائد ووجوبها به، فذهب أكثر العلماء إلى أن الاعتقاد لا يثبت إلا بدليل يقيني قطعي هو نص القرآن أو الحديث المتواتر، وذهب بعض العلماء من أهل السنة إلى أن الحديث الصحيح يفيد العلم القطعي ويوجب الاعتقاد.

ونحن إذا نظرنا إلى الأحاديث الصحيحة على ضوء قواعد العلم والمعرفة بأحوال الرواة نجد أنها تتفاوت في استيفائها صفات الصحة من أعلى مراتبها وأقوى أحوالها إلى أدنى وصف الصحيح، وذلك يفضي بنا إلى تفصيل في حكم الصحيح يقسمه إلى قسمين: (عتر، 245).

1. القسم الأول: الخبر الصحيح الذي لم يحتف بما يقويه، وهذا يفيد الرجحان الغالب ويقع في القلب موقع القبول وربما يظنه بعض الناس يقيناً، لعدم تفريقهم بين الأمرين، وإنما هو علم قائم على الاستنباط القوي لصحة الخبر، وهذا يجب العمل به، والأخذ بمقتضاه في الأحكام أما وجوب العقيدة والإيمان بمقتضاه فلا يجب، لأن الراوي الثقة ليس معصوماً من الخطأ، فقد يخطئ، وإن كان ذلك بعيد الوقوع، كما أن من الرواة الثقات من اختلف فيه العلماء جرحاً وتعديلاً، وهم كثيرون، مما ينزل بحديثهم الصحيح عن درجة القطع اليقيني الذي يجب الاعتقاد به ويكفر جاحده.
2. القسم الثاني: من خبر الواحد الصحيح: قسم يفيد العلم اليقيني ويجب الاعتقاد به. وهو ما تتوفر فيه شروط الصحة بشكل قاطع لا مجال للاحتمال فيه، لما احتف به من المقويات، ومن ذلك:
 - أن يكون الحديث موضع إجماع على الاحتجاج به بين العلماء.
 - أن يكون الحديث متصلاً، بروايته من طريق أئمة الحديث الحفاظ، ولا يكون غريباً.
 - أن يكون الحديث مروياً بما قيل إنه أصح الأسانيد ولم يكن غريباً أيضاً.

فمثل هذه الصور تفيد العلم القطعي للمتبحر من علماء الحديث؛ مثل روايات مالك عن نافع عن ابن عمر، فالمحدث يقطع بما، لما يعلم من حال كل واحد منهم من الورع والتقوى والحفظ العظيم المتين بحيث يستبعد عن مثلهم في العادة وقوع الخطأ، فإذا خرج عن الغرابة بأن يروى من وجه آخر أو أكثر استحالة لدى العالم أن يقع فيه الخطأ وارتقى إلى اليقين القاطع (عتر، 247).

المطلب الثاني: الحديث الحسن

أولاً: تعريف الحديث الحسن:

يمكن تعريف الحديث الحسن بأنه: الحديث الذي اتصل سنده بنقل عدل خف ضبطه غير شاذ ولا معلل (عتر، 264). وبالموازنة بين هذا التعريف، وبين تعريف الحديث الصحيح، نجد بينهما تشابهاً كبيراً، حيث اتفقاً في سائر الشروط عدا ما يتعلق بالضبط، فالحديث الصحيح راويه تام الضبط، وهو من أهل الحفظ والاتقان، أما راوي الحديث الحسن فهو قد خف ضبطه (عتر، 264).

وهذا ينطبق عليه ويوضحه قول ابن الصلاح: "أن يكون من المشهورين بالصدق والأمانة، غير أنه لم يبلغ درجة رجال الصحيح، لكونه يقصر عنهم في الحفظ والاتقان، وهو مع ذلك يرتفع عن حال من يعد ما ينفرد به من حديثه منكرًا" (ابن الصلاح، 1406هـ/1986م، 31).

ثانياً: حكم العمل بالحديث الحسن:

الحديث الحسن مقبول عند الفقهاء كلهم في الاحتجاج والعمل به وعليه معظم المحدثين والأصوليين، وذلك لأنه قد عرف صدق راويه وسلامة انتقاله بالسند، وخفة الضبط كما عرفت لا تخرجه عن الأهلية للأداء كما سمع، لأن المقصود أنه درجة أدنى من الصحيح، من غير اختلال في ضبطه، وما كان كذلك فإن النفس تميل إلى قبوله، ولا ياباه القلب، والظن يحسن بسلامته فيكون مقبولاً (عتر، 266).

المطلب الثالث: الحديث الضعيف

أولاً: تعريف الحديث الضعيف:

يمكن تعريف الحديث الضعيف بأنه: ما فقد شرطاً من شروط الحديث المقبول (عتر، 286). وشروط الحديث المقبول هي الشروط التي تحدثنا عنها في الحديث الصحيح، وهي العدالة، والضبط، والاتصال، وفقد الشذوذ، وفقد العلة، ويضاف إليها أيضاً وجود العاضد عند الاحتياج إليه (عتر، 286). والسبب في الحكم على الحديث بالضعف لفقد أحد شروط القبول أنه باجتماع هذه الشروط ينهض الدليل الذي يثبت أن الحديث قد أداه رواه كما هو، فإذا اختل واحد منها فُقد الدليل على ذلك. وهنا يتضح لنا احتياط المحدثين الشديد في شروطهم لقبول الحديث، حيث جعلوا مجرد فقد الدليل كافياً لرد الحديث والحكم عليه بالضعف، مع أن فقد الدليل ليس دليلاً محتمماً على الخطأ أو الكذب في رواية الحديث، مثل ضعف الحديث بسبب سوء حفظ الراوي وغلظه مع صدقه وأمانته، فإنه لا يعني أنه قد أخطأ فيه حتماً، بل يحتمل أن يكون قد أصاب، لكن لما طرأ هذا التخوف القوي من وقوع الخطأ فيه حكمنا عليه بالرد.

كذلك ضعف الحديث بسبب فقد الاتصال فإنه يضعف للجهالة بحال الوساطة المفقودة، فيحتمل أن يكون من الثقات وأن يكون من الضعفاء، وعلى فرض أنه ضعيف فإنه يحتمل أن يكون أخطأ فيه أو حرفه... فأخذ المحدثون بعين الاعتبار احتمال الاحتمال، وجعلوا ذلك قادحاً في قبول الحديث، وذلك غاية ما تكون الحيلة المنهجية في النقد العلمي (عتر، 287).

ثانياً: أقسام الحديث الضعيف ومراتبه:

يتبين من شروط قبول الحديث التي أوضحناها: أن اصطلاح: "الضعيف" لقب عام يشمل كل حديث مردود مهما كان سبب رده، وأنه بالتالي يتنوع أنواعاً كثيرة جداً، لكن المحدثين درجوا عند إطلاق قولهم "ضعيف" على ما يضعف بسبب من الطعن في روايته، لاختلال في شروط القبول في الراوي، لذلك يمكن أن يعتبر من هذه الناحية، نوعاً خاصاً بالأحوال الناشئة عن اختلال شرطي القبول في الراوي وهما: العدالة، والضبط، فأدرج العلماء كل صورة اختل فيها أحد شرطي العدالة والضبط في الضعيف. ولما أن أسباب الضعف تتفاوت قوتها في توهين الحديث فإن مراتب الحديث الضعيف تتفاوت بحسب ذلك، فمنه الضعيف أيسر الضعف حتى يكاد يحكم بحسنه، ومنه ضعيف أشد الضعف، ويمكن أن يتفاوت ضعف الحديث بسبب ضعف الرواة، كما أنه يتفاوت باعتبار فقد الصفات الأخرى بحسب الصفة أو الصفات المفقودة (السماحي، 1382هـ/1963م، 135).

وقد ميز المحدثون بين مراتب الضعف الناشئ من القدر في رجاله، فهناك الضعف الذي يقبل التقوية وهذا يسمونه ضعيفاً أياً كان سبب ضعفه، وهناك الضعف الشديد الذي لا ينجز وهذا يطلقون عليه أيضاً الضعيف ويؤخذ من تعابيره تميزه كقولهم "ضعيف جداً"، واتفقوا على تمييز أدنى مراتب الضعف وهو الكذب المختلق بلقب خاص هو "الموضوع" (عتر، 290). ومن المهم أن نشير هنا إلى أنه لا يلزم من ضعف السند ضعف المتن، كما أنه لا يلزم من صحة السند صحة المتن، فقد يضعف السند ويصح المتن لوروده من طريق آخر، كما أنه قد يصح السند ولا يصح المتن لشذوذ أو علة.

ثالثاً: حكم العمل بالحديث الضعيف:

لما كان الحديث الضعيف يحتمل فيه أن يكون روايه قد حفظه وأداه على وجهه الصحيح، فقد كان ذلك مثار اختلاف كبير بين العلماء في العمل به، وذلك على مذاهب: (الخطيب البغدادي، 1423هـ/2003م، 398/1، واللكنوي، 1384هـ/1964م، 36، والصنعاني، د.ت، 109/2).

المذهب الأول: أنه يعمل بالحديث الضعيف مطلقاً أي في الحلال والحرام والفرض والواجب بشرط ألا يوجد غيره، ذهب إلى ذلك بعض الأئمة كالإمام أحمد (ت. 241هـ/855م) وأبي داود (ت. 276هـ/889م) وغيرهما.

وهذا محمول على ضعيف غير شديد الضعف، لأن ما كان ضعفه شديداً فهو متروك عند العلماء، وألا يكون ثمة ما يعارضه. وكان وجهة هذا المذهب أن الحديث الضعيف لما كان محتملاً للإصابة ولم يعارضه شيء فإن هذا يقوي جانب الإصابة في روايته فيعمل به.

روى الحافظ ابن منده (ت. 395هـ/1005م) أنه سمع محمد بن سعد الباوردي يقول: "كان من مذهب أبي عبد الرحمن النسائي أن يخرج عن كل من لم يجمع على تركه"، قال ابن منده: "وكذلك أبو داود السجستاني يأخذ مأخذه ويخرج الإسناد الضعيف إذا لم يجد في الباب غيره لأنه أقوى عنده من رأي الرجال" (ابن الصلاح، 37).

وهذا مذهب الإمام أحمد فإنه قال: "إن ضعيف الحديث أحب إليه من رأي الرجال لأنه لا يعدل إلى القياس إلا بعد عدم النص" (البقاعي، 1428هـ/2007م، 269/1).

المذهب الثاني: يستحب العمل بالحديث الضعيف في فضائل الأعمال من المستحبات والمكروهات، وهو مذهب جماهير العلماء من المحدثين والفقهاء وغيرهم، وحكى الاتفاق عليه بين العلماء الإمام النووي (ت. 676هـ/1277م)، والشيخ عليّ القاري (ت. 1014هـ / 1606م) وابن حجر الهيتمي (ت. 974هـ / 1566م)، (السخاوي، د.ت، 255، واللكنوي، 38).

وقد أوضح الحافظ ابن حجر شروطه للعمل بالحديث الضعيف فقال: "إن شرائط العمل بالضعيف ثلاثة:

○ الأول: متفق عليه، وهو أن يكون الضعف غير شديد، فيخرج من انفراد من الكذابين والمتهمين بالكذب ومن فحش غلظه.

○ الثاني: أن يكون مندرجاً تحت أصل عام، فيخرج ما يخرع بحيث لا يكون له أصل أصلاً.

○ الثالث: ألا يعتقد عند العمل به ثبوته، لئلا ينسب إلى النبي ﷺ ما لم يقله" (السخاوي، 255).

وقد وجه الحافظ الهيتمي الاستدلال للعمل بالضعيف في فضائل الأعمال فقال: "قد اتفق العلماء على جواز العمل بالحديث الضعيف في فضائل الأعمال لأنه إن كان صحيحاً في نفس الأمر فقد أعطي حقه من العمل به. وإلا لم يترتب على العمل به مفسدة تحليل ولا تحريم ولا ضياع حق للغير" (اللكنوي، 42).

المذهب الثالث: لا يجوز العمل بالحديث الضعيف مطلقاً، لا في فضائل الأعمال ولا في الحلال والحرام، نسب ذلك إلى القاضي أبي بكر بن العربي (ت. 543هـ/1148م)، وقال به الشهاب الخفاجي (ت. 1069هـ/1659م) والجلال الدواني (ت. 918هـ/1512م)، ومال إليه بعض العصريين من الكاتبين مستدلاً بأنها كالفرض والحرام لأن الكل شرع، وأن في الأحاديث الصحاح والحسان مندوحة عن الأحاديث الضعيفة (عتر، 294).

ومن خلال عرض المذاهب السابقة يبدو أن أوسط هذه المذاهب هو أعدلها وأقواها، وذلك أننا إذا تأملنا الشروط التي وضعها العلماء للعمل بالحديث الضعيف، فإننا نلاحظ أن الضعيف الذي نبحت فيه لم يحكم بكذبه، لكن لم يترجح فيه جانب الإصابة، إنما بقي محتملاً، وهذا الاحتمال قد تقوى بعدم وجود معارض له وبانضوائه ضمن أصل شرعي معمول به، مما يجعل العمل به مستحباً ومقبولاً، رعاية لذلك.

أما زعم المعارضين أن العمل بالضعيف في الفضائل اختراع عبادة وتشريع في الدين لما لم يأذن به الله تعالى فقد أجاب عنه العلماء بأن هذا الاستحباب معلوم من القواعد الشرعية الدالة على استحباب الاحتياط في أمر الدين، والعمل بالحديث الضعيف من هذا القبيل، فليس ثمة إثبات شيء من الشرع بالحديث الضعيف.

والذي يراه الباحث أن الشروط التي وضعها العلماء للعمل بالحديث الضعيف كافية لإثبات أن العمل بها لا يعد عملاً بتشريع جديد، خصوصاً أنهم اشتروا أن يندرج الحديث تحت أصل شرعي معمول به، وألا يعتقد عند العمل به ثبوته، وغيرها من الشروط التي وضعها العلماء احترازاً عن الوقوع في الأحاديث التي يحتمل فيها الكذب.

المبحث الثالث: تقوية الحديث الضعيف بين المحدثين والأصوليين

المطلب الأول: تقوية الحديث الضعيف عند المحدثين، مذاهب العلماء فيه، وشروطه، ومرتبته وحججته

لم يتناول المحدثون مصطلح "تقوية الحديث" كمصطلح مستقل في كتبهم، وإنما استخدموه في أحكامهم على الرواة والمرويات، فمن أمثلة استخدامهم لمصطلح التقوية في الحكم على الرواة، ما جاء عن ابن أبي حاتم (ت. 327هـ/939م): "باب في رواية

الثقة عن غير المطعون عليه أنها تقويه، وعن المطعون عليه أنها لا تقويه حدثنا عبد الرحمن قال سألت أبي عن رواية الثقات عن رجل غير ثقة مما يقويه؟ قال إذا كان معروفاً بالضعف لم تقوه روايته عنه وإذا كان مجهولاً نفعه رواية الثقة عنه" (ابن أبي حاتم، 1371هـ/1952م، 36/2)، فالتقوية في المثال السابق جاءت بمعنى رفع الراوي الضعيف إلى مرتبة أعلى. وجاء استخدام المحدثين أيضاً لمصطلح التقوية في الحكم على الروايات، ومن أمثلة ذلك: قول البيهقي (ت. 458هـ/1066م) بعد أن ذكر حديث "الصلح جائز بين المسلمين، إلا صلحاً أحل حراماً أو حرم حلالاً" فقال: وكذلك رواه أبو عامر العقدي، عن كثير بن عبد الله، ورواية كثير بن عبد الله بن عمرو بن عوف المزني إذا انضمت إلى ما قبلها قويت (البيهقي، 1413هـ/1992م، 65/6)، فنجد بأن التقوية جاءت في المثال السابق بمعنى رفع الحديث من مرتبة الضعف إلى مرتبة أعلى. وقد اختلفت مذاهب علماء الحديث في تقوية الحديث الضعيف على مذهبين: (ابن جماعة، 1406هـ/1986م، 37).

1. المذهب الأول: مذهب القائلين بأن الحديث الضعيف يتقوى:

وهذا مذهب عامة علماء الحديث وقد عبر عنه الإمام الشافعي (ت. 204هـ/820م) في كتابه الرسالة، والإمام الترمذي (ت. 279هـ/892م) في جامعه عندما قال: وما ذكرنا في هذا الكتاب حديث حسن فإنما أردنا به حسن إسناده عندنا... وكل حديث يروى لا يكون في إسناده من يتهم بالكذب، ولا يكون الحديث شاذاً، ويروى من غير وجه نحو ذلك: فهو عندنا حديث حسن (الترمذي، 1418هـ/1998م، 251/6).

فكلام الترمذي يشمل كل أنواع الضعيف باستثناء من وجد في إسناده من يتهم بالكذب، أو كان شاذاً، وقد جاء بعده عدد من العلماء فتابعوه على كلامه بتقوية الحديث الضعيف إذا جاء من أكثر من وجه، فقال النووي: "ما كان ضعفه لضعف حفظ راويه الصدوق الأمين زال بمجيئه من وجه آخر وصار حسناً، وكذا إذا كان ضعفه بالإرسال زال بمجيئه من وجه آخر، وأما الضعف لفسق الراوي فلا يؤثر فيه موافقة غيره" (النووي، 1405هـ/1985م، 31).

وقال ابن جماعة (ت. 733هـ/1333م): ينجبر الضعيف بمجيئه من وجوه ضعيفة فيصير حسناً لأن وهن الأول كان لضعف إتقان رواية الصدوق فمجيئه من وجه آخر دال على عدم اختلال حفظه فقوي، قال وكذلك المرسل إذا أسند أو أرسل من وجه آخر كما سيأتي وأما الضعيف لكذب راويه وفسقه فلا ينجبر بتعدد طرقه (ابن جماعة، 37).

فصرح كل من النووي وابن جماعة بأن الحديث يزول ضعفه إذا جاء من غير وجه ويصير حسناً، وهناك العديد من الأمثلة الأخرى التي صرح فيها العلماء بذلك، كابن كثير وابن حجر وغيرهم.

2. المذهب الثاني: مذهب القائلين بأن الحديث الضعيف لا يتقوى:

ينسب هذا القول لابن حزم (ت. 457هـ/1064م) وبعض العلماء الآخرين، فقد نقل عن ابن حزم قوله: ولو بلغت طرق الضعيف ألفاً لا يقوى ولا يزيد انضمام الضعيف إلى الضعيف إلا ضعفاً.

وقد رد الزركشي (ت. 794هـ/1392م) على كلام ابن حزم بقوله: وهذا مردود... ألا ترى أن الخبر المتواتر يفيد القطع مع أنا لو نظرنا إلى آحاده لم يفد ذلك فإذا كان ما لا يفيد القطع بانفراده يفيد عند الانضمام فأولى أن يفيد الانضمام الانتقال من درجة الضعف إلى درجة القوة (الزركشي، 1419هـ/1998م، 322/1).

أولاً: شروط تقوية الحديث الضعيف:

وقد وضع المحدثون شروطاً لتقوية الحديث الضعيف وتابعوا عليها الترمذي في القول الذي نقلناه عنه: " وكل حديث يروى لا يكون في إسناده من يتهم بالكذب، ولا يكون الحديث شاذاً، ويروى من غير وجه فهو عندنا حديث حسن". فكانت الشروط هي:

1. ألا يكون راوي الحديث متهماً بالكذب.

2. ألا يكون الحديث شاذاً.

3. أن يأتي الحديث من وجوه متعددة.

4. حصول غلبة الظن بقوة الحديث من مجموع الطرق الضعيفة.

والشرط الرابع لم يرد عن الترمذي، بل نبه عليه الشيخ المعلمي (ت. 1386هـ/1966م) بقوله: والأئمة المجتهدون وغيرهم من الجهابذة... يشترطون أن تحصل من تعدد الطرق مع قوة روايتها غلبة ظن للمجتهد بثبوت الحديث، فإن لم تحصل هذه الغلبة فلا أثر لتعدد الطرق وإن كثرت (المعلمي، 1423هـ/2003م، 158).

ثانياً: مرتبة الحديث الضعيف المقوى:

إن تعدد طرق الحديث الضعيف مع توفر الشروط التي سبق ذكرها يرتقي بالحديث الضعيف إلى مرتبة الحسن عند عامة المحدثين القائلين بالتقوية.

وهذا ما أكده ابن الصلاح تعقيباً على كلام الترمذي الذي مر معنا سابقاً: "وقد أمعنت النظر في ذلك والبحث، جامعاً بين أطراف كلامهم، ملاحظاً مواقع استعمالهم، فتنقح لي واتضح أن الحديث الحسن قسمان - وذكر في القسم الأول - الحديث الذي لا يخلو رجال إسناده من مستور لم تتحقق أهليته... ويكون متن الحديث مع ذلك قد عرف بأن روي مثله أو نحوه من وجه آخر أو أكثر حتى اعتضد بمتابعة من تابع رواه على مثله، أو بما له من شاهد، وهو ورود حديث آخر بنحوه، فيخرج بذلك عن أن يكون شاذاً ومنكراً، وكلام الترمذي على هذا القسم ينتزل (ابن الصلاح، 31).

وقد تقدم معنا بأن النووي وابن جماعة وابن حجر وغيرهم قد نصوا صراحة على أن الحديث الضعيف المقوى من وجوه يصير حسناً، ولكن مع ذلك فهم يصرحون بأنه دون مرتبة الحسن لذاته، أي أنه في أدنى مراتب القبول. قال ابن حجر: ومع ارتقائه إلى درجة القبول؛ فهو منحط عن رتبة الحسن لذاته، وربما توقف بعضهم عن إطلاق اسم الحسن عليه (ابن حجر، 1421هـ/2000م، 106).

وقد علل القاري ذلك بقوله: لأنه ليس بحسن حقيقة، ولأن الحسن إذا أطلق ينصرف إلى الحسن لذاته، ولأنه يلزم من إطلاق الحسن عليه الاحتجاج به عند الفقهاء، وهو محل خلاف، ولهذا وقع الإشارة في الحسن الذاتي إلى أنه المحتج به بعبارة تفيد الحصر (القاري، د.ت، 542).

فنجد من خلال ما تقدم بأن عامة المحدثين متفقون على أن الحديث الضعيف المقوى يرتقي إلى مرتبة الحسن لغيره، ولكن لا بد وأن نناقش مسألة مهمة هنا، وهي:

هل يمكن أن يرتقي الحديث الضعيف إلى مرتبة الصحة إذا تعددت طرقه؟

ذهب بعض المحدثين إلى إمكان ذلك بشرط انضمام حديث حسن لذاته إلى طرق الحديث الضعيفة، فقال العلائي (ت. 761هـ/1360م): المسند قد يكون في درجة الحسن وبانضمام المرسل إليه يقوى كل منهما بالآخر ويرتقي الحديث بهما إلى درجة الصحة وهذا أمر جليل أيضاً ولا ينكره إلا من لا مذاق له في هذا الشأن (العلائي، 1407هـ/1986م، 41).
فقول العلائي وإن كان يتحدث في المرسل، فإنه استدلال على المطلوب لأن المرسل من أقسام الضعيف، كما نجد أيضاً كلاماً صريحاً للبقاعي (ت. 885هـ/1480م) عموماً في الحكم دون تمييز بين أنواع الضعيف فقال: فإذا انضم بعضها إلى بعض، صارت حسنة لغيرها، فترتقي بها تلك الطريق الحسنة لذاتها إلى الصحة، فإنه انضم حسن إلى مثله، ولا يضر كون أحدهما لذاته والآخر لغيره، وتكون هذه أقل مراتب الصحة (البقاعي، 250/1).

ولكن نجد أن طائفة أخرى من العلماء لم تقبل بذلك، ورأوا أن غاية اجتماع طرق الحديث الضعيفة الارتقاء به إلى الحسن دون الصحة، حتى ولو انضم إليها طريق حسن لذاته، وفي ذلك يقول ابن حجر: يشترط في التابع أن يكون أقوى أو مساوياً، حتى لو كان الحسن لذاته يروى من وجه آخر حسن لغيره لم يحكم له بالصحة (ابن قطلوبغا، 1429هـ/2008م، 60).

وبناءً على كلام ابن حجر فمن باب أولى ألا يرتقي الحديث الضعيف إلى الصحة باجتماع طرق ضعيفة، وهذا ما أكده بقوله: فأما ما حررناه عن الترمذي أنه يطلق عليه اسم الحسن من الضعيف والمنقطع إذا اعتضد، فلا يتجه إطلاق الاتفاق على الاحتجاج به جميعه ولا دعوى الصحة فيه إذا أتى من طرق (ابن حجر، 1415هـ/1994م، 402/1).

ولا بد أن نشير هنا إلى مسألة مهمة، وهي أن الضعيف الذي تابعه رواة ثقات على حديثه، فإن هذا يعني بأن الراوي الضعيف قد ضبط روايته وأن حديثه هذا صحيح، وهذا مذهب عامة المحدثين، وفي هذا يقول ابن الصلاح: ثم اعلم أنه قد يدخل في باب المتابعة والاستشهاد رواية من لا يحتج بحديثه وحده، بل يكون معدوداً في الضعفاء، وفي كتابي البخاري ومسلم جماعة من الضعفاء ذكراهم في المتابعات والشواهد (ابن الصلاح، 84).

ثالثاً: حجية الحديث الضعيف المقوى:

ذهب جمهور المحدثين المتأخرين إلى حجية الحديث الضعيف المقوى مطلقاً، وعلى رأسهم ابن الصلاح ومن جاء بعده، فقال في هذا النوع من الحديث: لأنه وإن كان في الأصل ضعيفاً لكنه قد انجز وتقوى بوروده من طريق آخر، مع سلامته من أن يعارضه شيء، فزال بذلك ما نخشاه من سوء حفظ الراوي أو غفلته، وتحصل بالمجموع قوة تدل على أنه ضبط الحديث (عتر، 271).

وذهب بعضهم لنفي الاحتجاج به مطلقاً، كابن حزم وأبو الفتح اليعمري (ت. 734هـ/1334م)، حيث نص على أن الضعيف إذا توبع بمساوٍ له في الضعف فقد يقوى، ولكنها قوة لا تخرجه عن رتبة الضعيف، بل الضعيف يتفاوت، فيكون الضعيف الفرد أضعف رتبة من الضعيف المتابع، ولا يتوجه الاحتجاج بواحد منهما (الزركشي، 322/1).

وذهب بعض الحفاظ إلى الاحتجاج بالضعيف المقوى بقيود، فقال ابن حجر: وقد صرح أبو الحسن ابن القطان بأن هذا القسم لا يحتج به كله، بل يعمل به في فضائل الأعمال، ويتوقف عن العمل به في الأحكام إلا إذا كثرت طرقه وعضده اتصال عمل أو موافقة شاهد صحيح أو ظاهر القرآن، وهذا حسن قوي رايق ما أظن منصفاً يأباه (ابن حجر، 1416هـ/1995م، 402/1).
ومحل الشاهد في قول ابن حجر السابق هو إقرار ابن حجر لابن القطان، وهو أن الضعيف المقوى على قسمين: فما كان في فضائل الأعمال يحتج به مطلقاً، وما كان في الأحكام يحتج به بتوافر شرطين فيه هما: كثرة الطرق ووجود العاضد.

المطلب الثاني: تقوية الحديث الضعيف عند الأصوليين

لقد اعتمد جمهور العلماء من الأصوليين طرقاً خاصة بهم يقومون بها الأحاديث حتى وإن لم تستوف شروط الصحة التي نص عليها المحدثون، وفيما يأتي نعرض أهم تلك الطرق:

أولاً: تقوية الحديث بتلقي العلماء له بالقبول:

من الأمور التي اتفق عليها جمهور الأصوليين تقوية الحديث بتلقي العلماء له بالقبول، وهم وإن اختلفوا في شروط اعتبار هذا التلقي صحيحاً أم لا، وهل يعد هذا الحديث من قبيل المتلقى بالقبول؟ وإلى أي زمن ينتهي حد القبول المعتبر في التصحيح؟ إلا أنهم اتفقوا من حيث المبدأ على اعتبار تلقي العلماء للحديث بالقبول كافياً في جعله محتجاً به معمولاً بمقتضاه.

وحكم بصدقه ابن فورك (ت. 406هـ/1015م)، ووافقه على ذلك أبو المعالي الجويني (ت. 478هـ/1085م)، حيث نقل عنه فقال: وقال أبو بكر بن فورك: الخبر الذي تلقته الأئمة بالقبول محكوم بصدقه وفصل ذلك في بعض مصنفاته فقال إن اتفقوا على العمل به لم يقطع بصدقه وحمل الأمر على اعتقادهم وجوب العمل بخبر الواحد وإن تلقوه بالقبول فولاً وقطعاً حكم بصدقه (الجويني، 1399هـ/1979م، 1/585).

وأفاد الغزالي (ت. 505هـ/1111م) باستغنائه عن الإسناد، فقال عند كلامه عن حديث معاذ المشهور في الاجتهاد: وهذا حديث تلقته الأئمة بالقبول، ولم يظهر أحد فيه طعناً، وإنكاراً، وما كان كذلك فلا يقدح فيه كونه مراسلاً، بل لا يجب البحث عن إسناده (الغزالي، 1417هـ/1997م، 2/266).

وقد أكثر ابن عبد البر (ت. 463هـ/1071م) من استعمال هذا المصطلح في التمهيد، واعتمد على تصحيح أحاديث كثيرة استناداً إلى تلقيها بالقبول، ومن ذلك كلامه في حديث " هو الطهور ماؤه الحل ميتته" (الترمذي، 1/111)، قال: وهذا الحديث لا يحتج أهل الحديث بمثل إسناده، وهو عندي صحيح، لأن العلماء تلقوه بالقبول له، والعمل به (ابن عبد البر، 1439هـ/2017م، 10/251).

ثانياً: تقوية الحديث بموافقة معناه للإجماع:

من الأمور التي اعتمد عليها الأصوليون في تقوية الحديث الضعيف موافقة معني ذلك الحديث لما أجمع عليه العلماء بناءً على مستند شرعي صحيح، لأن ذلك يدل على ثبوت أصل الحديث عن رسول الله ﷺ، وإن جاء من طريق ضعيف، لأن أمة سيدنا محمد ﷺ لا تجتمع على ضلالة، لذلك كان الإجماع من الأمور التي تقوي الحديث الضعيف إذا وافقه معناه، مما يدفع العلماء للاحتجاج والعمل به.

ومن ذلك حديث: "الماء طهور إلا إن تغير ريحه، أو طعمه، أو لونه" (البيهقي، 2/276)، قال الدارقطني (ت. 385هـ/995م): ولا يثبت هذا الحديث؛ وقال الشافعي: ما قلت من أنه إذا تغير طعم الماء أو ريحه أو لونه كان نجساً، يروى عن النبي ﷺ من وجه لا يثبت أهل الحديث مثله، وقال النووي: اتفق المحدثون على تضعيفه، (أي تضعيف الزيادة التي فيها الاستثناء، لأن الحديث بأصله صحيح) ولكن هذه الزيادة قد أجمع العلماء على القول بحكمها (الصنعاني، 1421هـ/2001م، 1/107).

واحتجاجهم بحديث "لا ضرر ولا ضرار" (أحمد بن حنبل، 1421هـ/2001م، 5/55)، رغم ضعف طريقه، إلا أنه وافق إجماع الأئمة على أن الضرر يزال.

ثالثاً: تقوية الحديث بموافقة للقياس والقواعد:

لقد انفرد بهذه الطريقة في تقوية الحديث الحنفية والمالكية، والقياس الذي يقصدونه هنا ليس القياس الأصولي المعروف، وإنما يقصدون به القاعدة العامة التي عليها العمل وقد صحح الأئمة أحاديث ضعفها العلماء، وكان مستند من صححها واحتج بها موافقتها للقياس، قال الدبوسي (ت. 430هـ/1039م) مدلاً على أن موافقة القياس إحدى وسائل تقوية الخبر: إن الخبر المحتمل للكذب والصدق لا يكون باطلاً، بل يجب التثبت فيه ليتبين، فإذا وافق القياس ترجحت جهة صدقه فيكون حجة من الكل (الدبوسي، 1421هـ/2001م، 183).

وأخذ الحنفية بحديث "أقل الحيض ثلاثة أيام" (الدارقطني، 1424هـ/2004م، 406/1)، وهو حديث ضعيف وعمل به استناداً إلى القياس.

وأخذوا بحديث عليّ ٣: "لو كان الدين بالرأي لكان أسفل الخف أولى بالمسح من أعلاه" (أبو داود، 1418هـ/1997م، 63)، في أخذهم بالمسح على ظاهر الخف، لموافقته لقاعدة رفع الحجرج.

رابعاً: تقوية الحديث باستدلال العلماء به:

إن هذه القاعدة قررها جمع من الأئمة وخالفها بعضهم، أما من قررها فمن منطلق أن العالم لا يحل له الحكم بشيء إن لم يكن لديه دليل عليه، فإذا استدلل العالم بحديث فهذا حكم منه بصحة هذا الحديث عنده لاحتجاجه به، وهذه قاعدة مقررة في كتب عدد من العلماء ومنها، ما قاله الطحطاوي (ت. 1231هـ/1816م): والمجتهد إذا استدلل بحديث كان تصحيحاً له، فلا يحتاج إلى شيء بعده (الطحطاوي، 1438هـ/2017م، 72/1).

وقال ابن حجر عند كلامه عن حديث تغسيل عليّ وأسماء لفاطمة الزهراء عليها السلام: وقد احتج بهذا الحديث أحمد، وابن المنذر (ت. 319هـ/931م)، وفي جزمهما بذلك دليل على صحته عندهما (ابن حجر، 285/2).

وقال الكمال بن الهمام (ت. 861هـ/1457م): ومما يصحح الحديث أيضاً عمل العلماء على وفقه (ابن الهمام، د.ت، 497/3)، وقال التهانوي (ت. 279هـ/892م): المجتهد إذا استدلل بحديث كان تصحيحاً له، وقال ابن الجوزي (ت. 597هـ/1201م): فإذا أورد الحديث محدث، واحتج به حافظ، لم يقع في النفوس إلا أنه صحيح (التهانوي، 1404هـ/1984م، 57-58).

والملاحظ بأن تقوية الحديث بهذه الطريقة مما اختص به الحنفية، لأنه لم يرد ما يثبت اتباع باقي المذاهب لهذه الطريقة.

خامساً: تقوية الحديث بموافقة القرآن:

إن اعتماد العلماء تقوية الحديث الضعيف بموافقته للنص من القرآن إنما يرجع لما أشرنا إليه سابقاً من طمأنينتهم إلى أن معنى الحديث قد ورد في الشرع، واعتضاد الحديث الضعيف بالقرآن إنما هو اعتضاد بمتواتر، لذل فهو يقويه، ويدفع العلماء للاحتجاج والعمل به.

قال أبو محمد عبد الحق الإشبيلي (ت. 581هـ/1185م) في مقدمة كتابه الأحكام الوسطى، معتذراً عن إيراده بعض الأحاديث المعتلة: أو يكون حديث تعضده آية ظاهرة البيان من كتاب الله تعالى، فإنه وإن كان معتلاً أكتبه؛ لأن معه ما يقويه ويذهب علته (الإشبيلي، 1416هـ/1995م، 70/1).

وقال أبو الحسن بن الحصار الأندلسي في "تقريب المدارك على موطأ مالك": إن للمحدثين أغراضاً في طريقهم احتاطوا فيها وبالغوا في الاحتياط ولا يلزم الفقهاء اتباعهم على ذلك، وقد يعلم الفقيه صحة الحديث بموافقة الأصول أو آية من كتاب الله

تعالى فيحمله ذلك على قبول الحديث والعمل به واعتقاد صحته وإذا لم يكن في سنده كذاب فلا بأس بإطلاق القول بصحته إذا وافق كتاب الله تعالى وسائر أصول الشريعة (الزركشي، 107/1).

وقال الخطيب البغدادي (ت. 463هـ/1071م): وقد يستدل أيضاً على صحته بأن يكون خبراً عن أمر اقتضاه نص القرآن أو السنة المتواترة، أو اجتمعت الأمة على تصديقه، أو تلقته الكافة بالقبول، وعملت بموجبه لأجله (الخطيب البغدادي، 89/1). وقال التهانوي: تظهر صحة الحديث عند المجتهد بأمر منها: موافقة دلالة النصوص (التهانوي، 95).

سادساً: تصحيح الحديث بموافقة عمل أهل المدينة:

أكثر من يعتمد هذه الطريقة في تصحيح الحديث هم فقهاء المالكية، لأنهم يقدمون عمل أهل المدينة، ويجعلونه ميزاناً حاكماً على كثير من النصوص قبولاً أو رداً، ويظهر أثر عمل أهل المدينة عند المالكية في التصحيح في أمرين: الأمر الأول: إذا وافق الحديث عمل أهل المدينة فإنهم يصححون الحديث ويجعلونه في أعلى مراتب الصحة لأنهم يعدونه موافقاً لمتواتر، وما ضعفوا الحديث بمخالفته يلزمهم بدلالة الالتزام تصحيح الحديث بموافقتهم.

وقد نقل عن الإمام أحمد أنه قال: إذا روى أهل المدينة حديثاً ثم عملوا به فهو أصح ما يكون (فلمبان، 1421هـ/2001م، 124)، وبذلك فإن عمل أهل المدينة عند المالكية إذا كان معه خبر يوافقه فهو أكد في صحة الخبر ووجوب العمل به (الحيان، 1424هـ/2003م، 871).

الأمر الثاني: في رجحان الخبر الذي وافقه عمل أهل المدينة على المعارض له، والرجحان يقتضي الاعتداد بعمل أهل المدينة كقرينة تدخل الخبر دائرة الاحتجاج، يقول الغزالي في وجوه الترجيح: الحادي عشر: أن يكون أحدهما على وفق عمل أهل المدينة فهو أقوى؛ لأن ما رآه مالك حجة وإجماعاً إن لم يصلح حجة فيصلح للترجيح (الغزالي، 478/2)، وقال الآمدي (ت. 631هـ/1234م): ما عمل به أهل المدينة... يغلب على الظن قوته في الدلالة وسلامته عن المعارض (الآمدي، 1424هـ/2003م، 324/4).

المبحث الرابع: مذاهب المحدثين في تصحيح الحديث الضعيف

تقدم معنا في المباحث السابقة الحديث عن مسألة تقوية الحديث الضعيف عند كل من المحدثين والأصوليين، وعرضنا طرق تقوية الحديث عند المحدثين وبيناً مرتبة الحديث المقوى، وبسطنا آراء المحدثين في مسألة إمكان ارتقاء الحديث الضعيف المقوى بكثرة الطرق إلى مرتبة الصحة، وعرفنا أن بعضهم أجاز ذلك وبعضهم منعه، ثم فصلنا القول في طرق تقوية الحديث عند الأصوليين، وعرفنا بأن لديهم طرقاً لتصحيح الحديث تخالف ما عليه جمهور المحدثين، وأن كثيراً منهم صحح أحاديث ضعيفة إما لتلقي العلماء لها بالقبول، أو لموافقتها لإجماع أو لاستدلال العلماء بها، أو لغيرها من الأسباب التي بيناها سابقاً.

ومن خلال استقراءنا لبعض كتب المحدثين نجد بأن بعضهم قد تأثر بمنهج الأصوليين في تصحيح الحديث، وأطلق على بعض الأحاديث عبارات تدل على صحتها عنده مع أن سندها لا يحتج به المحدثون عادة، وذلك بأن غاية المحدث من الحكم على الحديث صحة أو ضعفاً هي الوصول للطمأنينة النفسية بأن الحديث قد ثبت فعلاً عن رسول الله ﷺ، لذلك نجد أنفسنا أمام سؤال مهم يحتاج لأن نجيب عنه ونناقشه بناء على أقوال المحدثين، وهو: هل يعد إجماع المحدثين على العمل بالحديث الضعيف أو تلقيهم له بالقبول تصحيحاً له؟

المطلب الأول: مذهب القائلين بتصحيح الحديث

نقل عن جماعة من المحدثين أن الحديث الضعيف إذا أجمع العلماء على العمل به وتلقوه بالقبول فإنه يرتقي من مرتبة الضعف إلى مرتبة الصحة، وقد عبروا عن ذلك إما صراحة أو ضمناً في كلامهم عن الاحتجاج به، ومن أبرز من عرف عنه ذلك ابن عبد البر وقد تقدم معنا كلامه في حديث " هو الطهور ماؤه الحل ميتته " (أحمد بن حنبل، 172/12)، قال: وهذا الحديث لا يحتج أهل الحديث بمثل إسناده، وهو عندي صحيح، لأن العلماء تلقوه بالقبول له، والعمل به (ابن عبد البر، 251/10).

وقال عن إسناده الحديث السابق أيضاً: وهذا إسناده وإن لم يخرج أصحاب الصحاح فإن فقهاء الأمصار وجماعة من أهل الحديث متفقون على أن ماء البحر طهور، بل هو أصل عندهم في طهارة المياه الغالبة على النجاسات المستهلكة لها وهذا يدل على أنه حديث صحيح المعنى يتلقى بالقبول والعمل الذي هو أقوى من الإسناد المنفرد (ابن عبد البر، 1413هـ/1993م، 98/2).

فوجد ابن عبد البر قد صرح في تعليقه على هذا الحديث بأنه يعده صحيحاً لاتفاق العلماء على العمل به وقد أشار إلى اتفاق الفقهاء والمحدثين على معنى الحديث، وبيّن بأن هذا الإجماع هو أقوى عنده من الإسناد الذي يعتمدونه المحدثون في الحكم على الحديث.

وقد قال في حديث آخر: وقد روي عن جابر بن عبد الله، بإسناد لا يصح، أن النبي ﷺ قال: "الدينار أربعة وعشرون قيراطاً" (الدليمي، 1406هـ/1986م، 236/3)، وهذا الحديث وإن لم يصح إسناده، ففي قول جماعة العلماء به، وإجماع الناس على معناه، ما يعني عن الإسناد فيه (ابن عبد البر، 512/12).

وهذا الحديث ذكر ابن عبد البر في تعليقه عليه بأن إجماع العلماء على معناه يعني عن النظر في إسناده، وهذا يدل على أنه يصح الحديث أيضاً ويحتج به، ويعد إجماع العلماء على معناه بمنزلة الإسناد الصحيح له.

وقال أبو إسحاق الإسفراييني (ت. 452هـ/1027م): تعرف صحة الحديث إذا اشتهر عند أئمة الحديث بغير نكير منهم (السيوطي، 1437هـ/2016م، 157/2).

وقال الشافعي في حديث "لا وصية لوارث" (أحمد بن حنبل، 211/29)، ووجدنا أهل الفتيا ومن حفظنا عنه من أهل العلم بالمغازي من قريش وغيرهم لا يختلفون في أن النبي ﷺ قال عام الفتح: "لا وصية لوارث ولا يقتل مؤمن بكافر" ويأثرونه عن حفظوا عنه ممن لقوا من أهل العلم بالمغازي، فكان هذا نقل عامة عن عامة وكان أقوى في بعض الأمر من نقل واحد عن واحد وكذلك وجدنا أهل العلم عليه مجتمعين.

وقال أيضاً: فاستدلنا بما وصفت، من نقل عامة أهل المغازي عن النبي أن "لا وصية لوارث" على أن الموارث ناسخة للوصية للوالدين والزوجة، مع الخبر المنقطع عن النبي ﷺ، وإجماع العامة على القول به (الشافعي، 1357هـ/1938م، 139).

وربما استفاد الترمذي من كلام الشافعي، فأخذ يقول في كثير من الأحاديث ذات الإسناد الضعيف "وعليه العمل عند أهل العلم"، مشيراً إلى تقوية الحديث عند أهل العلم لأن عملهم بمقتضاه يدل على اشتهار أصله عندهم، (والمراد بأهل العلم عنده من كان قبله، من الصحابة والتابعين وأتباع التابعين، بالإضافة إلى الأئمة الأربعة وأقرانهم).

وقال ابن قتيبة (ت. 276هـ/889م) في جوابه عن التعارض بين حديث "لا وصية لوارث" وقوله تعالى: ﴿كُتِبَ عَلَيْكُمُ إِذَا حَضَرَ أَحَدَكُمُ الْمَوْتُ إِنْ تَرَكَ خَيْرًا الْوَصِيَّةُ لِلْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ بِالْمَعْرُوفِ حَقًّا عَلَى الْمُتَّقِينَ ١٨٠﴾ [البقرة: 180] فقال عن الآية الكريمة: وقد يقال إنها منسوخة بقول رسول الله ﷺ "لا وصية لوارث" (ابن قتيبة، 1419هـ/1999م، 280).

وقال الزرقاني (ت. 1122هـ/1710م): قال جمهور العلماء: كانت الوصية للوالدين والأقربين على ما يراه الموصي من المساواة والتفضيل ثم نسخ ذلك بآية الفرائض، وقيل بحديث: "لا وصية لوارث" (الزرقاني، 1424هـ/2003م، 122/4).

فنجد مما تقدم من كلام حول حديث: "لا وصية لوارث" أن الحديث إسناده ضعيف، ومع ذلك فقد تلقاه العلماء بالقبول استناداً إلى إجماع الصحابة ومن بعدهم على العمل به، فتناقله جيل عن جيل حتى أشبه المتواتر وقال بعضهم بأنه نسخ آية الوصية كما تقدم.

هذا ونجد أن البخاري قد بَوَّبَ في كتاب الوصايا تحت عنوان: "لا وصية لوارث"، ثم أسند عن عبد الله بن عباس ر. قوله: كان المال للولد، وكانت الوصية للوالدين، فنسخ الله من ذلك ما أحب، فجعل للذكر مثل حظ الأنثيين، وجعل للأبوين لكل واحد منهما السدس، وجعل للمرأة الثمن والربع، وللزوج الشطر والربع (البخاري، 1414هـ/1993م، 1008/3).

وكذلك نجد عدة شواهد للحديث منها ما رواه الترمذي بسنده عن أبي أمامة قال فيما سمعه من رسول الله ﷺ: "إن الله تبارك وتعالى قد أعطى لكل ذي حق حقه فلا وصية لوارث" (الترمذي، 620/3).

وعلى هذا نجد بأن الحديث جاء من عدة طرق واشتهر بين الصحابة ومن بعدهم وعملوا بموجبها حتى وقعت موقع التواتر مع اطلاع جمهور المحدثين عليها دون أي نكير منهم، لذلك فقد بنى عليه العلماء كثيراً من الفروع والمسائل كما أشار إلى ذلك الحافظ ابن عبد البر بقوله: وهذا الحديث محفوظ عن ابن مسعود، وهو عند جماعة العلماء أصل تلقوه بالقبول، وبنوا عليه كثيراً من فروعه، واشتهر عندهم بالحجاز والعراق شهرة يستغنى بها عن الإسناد، ومثل هذا من الآثار التي قد اشتهرت عند جماعة العلماء واستفاضت، يكاد يستغنى فيها عن الإسناد؛ لأن استفاضتها وشهرتها عندهم أقوى من الإسناد (ابن عبد البر، 223/16).

وقال ابن عراق (ت. 963هـ/1556م): وقد صرح غير واحد بأن دليل صحة الحديث قول أهل العلم به وإن لم يكن له إسناد يعتمد على مثله (ابن عراق، 1399هـ/1979م، 104/2).

ويمكن أن نلتمس من قول البخاري في كتاب الوصايا أنه أيضاً يوافق ما تقدم من أن عمل أهل العلم بمقتضى الحديث يصحح الحديث، حيث قال: "ويذكر أن النبي ﷺ قضى بالدين قبل الوصية" (البخاري، 1010/3)، وقد علق على ذلك ابن حجر بقوله: وكأن البخاري اعتمد عليه لاعتضاده بالاتفاق على مقتضاه وإلا فلم تجر عاداته أن يورد الضعيف في مقام الاحتجاج به (ابن حجر، 1379هـ/1959م، 377/5).

وقد صرح ابن حجر أن اتفاق المحدثين على تلقي خبر غير ما في الصحيحين بالقبول ولو كان ضعيف الإسناد يوجب العمل على وفق مدلوله (ابن حجر، 372/1)، وقال ابن حجر أيضاً: من جملة صفات القبول التي لم يتعرض لها شيخنا (يعني العراقي) أن يتفق العلماء على العمل بمدلول حديث، فإنه يقبل حتى يجب العمل به وقد صرح بذلك جماعة من أئمة الأصول، ومثل لذلك بمثالين: أحدهما: حديث "لا وصية لوارث"، وثانيهما: حديث "الماء إذا تغير لونه أو طعمه أو ريحه يصير نجساً" لم يثبت إسنادهما إلا أن العلماء لم يختلفوا في قبولهما (ابن حجر، 78/1).

وقد تقدم معنا ذكر هذين الحديثين وذكرنا أقوال العلماء فيهما ورأينا كيف توافق المحدثون والفقهاء على قبولهما والعمل بهما، وهذا يدل على أن الخبر ارتقى إلى مرتبة الصحة عندهم، وهذا الإجماع منهم ملزم للعمل بمقتضى هذا الحديث وهذا ما يؤكد قول ابن حجر الذي أوردناه في الأسطر السابقة.

المطلب الثاني: مذهب المانعين من تصحيح الحديث

مر معنا في المطلب السابق بأن مذهب عدد من المحدثين القول بتصحيح الحديث الضعيف إذا أجمع العلماء على العمل به وتلقوه بالقبول، ولكن بالمقابل هناك مذهب آخر يتبناه بعض المحدثين يمنع من تصحيح الحديث، حتى لو تلقاه العلماء بالقبول وأجمعوا على العمل بمقتضاه، ومن ذلك قول السيوطي (ت911هـ/1505م): مما لا يدل على صحة الحديث أيضاً كما ذكره أهل الأصول موافقة الإجماع له على الأصح، لجواز أن يكون المستند غيره، وقيل: يدل (السيوطي، 80/4).

وقال الرازي (ت. 606هـ/1210م): زعم أبو هاشم والكرخي وتلميذهما أبو عبد الله البصري أن الإجماع على العمل بموجب الخبر يدل على صحة الخبر وهذا باطل من وجهين:

أحدهما: أن عمل كل الأمة بموجب الخبر لا يتوقف على قطعهم بصحة ذلك الخبر فوجب ألا يدل على صحة ذلك الخبر. وذلك لأن العمل بخبر الواحد واجب في حق الكل فلا يكون عملهم به متوقفاً على القطع به، وكذلك لأنه لما لم يتوقف عليه لم يلزم من ثبوته ثبوته.

ثانيهما: أن علمهم بمقتضى ذلك الخبر يجوز أن يكون للدليل آخر لاحتمال قيام الأدلة الكثيرة على المدلول الواحد.

واحتجوا: بأن المعلوم من عادة السلف فيما لم يقطعوا بصحته أن يرد مدلوله بعضهم ويقبله الآخرون. والجواب: هذه العادة ممنوعة بدليل اتفاهم على حكم المجوس بخبر عبد الرحمن¹ انتهى كلام الرازي (الرازي، 1418هـ/1997م، 287/4).

المطلب الثالث: المناقشة والترجيح

من خلال عرض آراء الفريقين ممن قال بتصحيح الحديث الضعيف إذا أجمع العلماء على العمل بمعناه وتلقوه بالقبول أو من قال بخلاف ذلك، نلخص مناقشة مذهب القائلين بالتصحيح في النقاط الآتية:

1. نجد أن ابن عبد البر في حديث ماء البحر قد صرح بتصحيح الحديث الضعيف في أكثر من موضع كما تقدم، وصرح أيضاً بإجماع الفقهاء والمحدثين على تصحيح الحديث بالإجماع ولم يقتصر على الفقهاء فقط، وفي قوله "وهذا الحديث وإن لم يخرج أصحاب الصحاح" دليل على أنه يلحقه بالصحيح المتفق عليه لدى المحدثين، وبالتالي فهو يثبت صحة معناه ونسبته إلى النبي ﷺ.

2. وكذلك فإن ابن عبد البر في حديث وزن الدينار قد قال: "إن إجماع العلماء على معناه يغني عن النظر في إسناده" وهذا يعني بأنه يقطع بصحته، ويعد الإجماع بمنزلة الإسناد الصحيح له كما تقدم.

¹ الحديث المشار إليه هو: "كتب رسول الله ﷺ إلى مجوس هجر يعرض عليهم الإسلام، فمن أسلم قبل منه، ومن أبى ضربت عليه الجزية على ألا تؤكل لهم ذبيحة ولا تنكح لهم امرأة" والحديث رواه البيهقي، في السنن الكبرى في كتاب "الجزية" 323/9.

3. ونجد كلام الشافعي في حديث وصية الوارث يؤكد بأنه اعتمد في تصحيح الحديث على إجماع العلماء عندما قال "وجدنا أهل العلم عليه مجتمعين"، ويبعد أن يكون الشافعي أراد بأهل العلم الفقهاء فقط دون المحدثين، وإنما أرادهم جميعاً، فمجملاً كلامه يدل على تصحيحه للحديث، وهذا ظاهر فيما بناه على الحديث من مسائل وفروع وما تابعه عليه عدد من العلماء من بعده، حتى أن البخاري بوب بلفظ الحديث كما تقدم، وهذا يدل بأنه صح معناه عنده للإجماع عليه، وإن لم يصحح إسناده لأنه لم يوافق شروطه.
4. ونجد أيضاً كلام ابن حجر يشير بوضوح إلى أن اتفاق المحدثين على تصحيح الخبر يوجب العمل به كالصحيح تماماً، وفي قوله: "غير ما في الصحيحين" يدل على أن العمل بمدلول الحديث ربما يرقيه من حيث الاحتجاج به لمرتبة أحاديث الصحيحين.

ونلخص مناقشة آراء المانعين من التصحيح في النقاط الآتية:

1. نجد كلام السيوطي ينفي تصحيح الحديث إذا وافقه إجماع العلماء، وعلل ذلك بجواز أن يكون المستند غيره، وهذا يعني بأنه يوافق على تصحيح الحديث إن كان هو مستند الإجماع، بالإضافة إلى ذلك فقد نقل بأنه يدل عند البعض، فبين بأن قوله الأول ليس مقطوعاً به وإنما هناك من خالفه.
2. في كلام الرازي الذي رد فيه على أبي هاشم والكرخي والبصري قرر أن عمل الأمة على العمل بالخبر لا يفيد القطع بصحته، وكلامه هذا صحيح فيما لو كان حديثاً مشتهداً بين العامة، أما عندما يكون حديثاً أجمع عليه العلماء وعملوا بموجبه وبنوا عليه كثيراً من الأحكام والمسائل فالأمر يختلف تماماً.
3. وكذلك نجد بأن الرازي أكد ما أشرنا إليه في كلام السيوطي سابقاً من أنه ربما كان مستند إجماع العلماء دليلاً آخر غير الحديث، ولكنه بذلك يقر بأنه ربما يوافق على تصحيح الحديث إن كان هو مستند الإجماع.

والآن، بعد أن ناقشنا الأدلة السابقة سنورد إجابات عن بعض الأسئلة التي تفيدها في الترجيح:

1. هل يختلف المقصود من مصطلح التصحيح بين المتقدمين والمتأخرين من المحدثين؟
- يقول صالح بن مهدي المقبلي (ت. 1108هـ/1696م): إن الحديث الصحيح بالمعنى الأخص عند المتأخرين من حوالي زمن البخاري ومسلم هو: ما رواه العدل الحافظ عن مثله من غير شذوذ ولا علة، وبالمعنى الأعم عند المتقدمين من المحدثين وجميع الفقهاء والأصوليين هو: المعمول به.
- فإذا قال المحدث من المتأخرين: هذا حديث غير صحيح، فإنما نفى معناه الأخص باصطلاحه، فلا ينفي الأعم، وحينئذ يحتل أن الحديث حسن أو ضعيف أو غير معمول به، فيجب لأجل هذا الاحتمال البحث عن الحديث، فإن كان حسناً أو ضعيفاً معمولاً به كان مقبولاً، وإن كان ضعيفاً غير معمول به كان غير مقبول، ولا ترد أحاديث رسول الله ﷺ بمجرد القول المحتمل (اللكنوي، 233).

وبناء على الكلام السابق للمقبلي يمكن القول بأن كل حديث ضعيف النسبة إلى النبي ﷺ لا يشترط أن يكون مردوداً أو أن معناه غير صحيح، وإنما يحكم المحدثون على الحديث الذي في إسناده راوٍ ضعيف من باب الاحتياط، حتى لا ينسب إلى النبي ﷺ ما لم يقله، وبالتالي فمتى اطمأن المحدث إلى أن معنى الحديث الذي رواه الراوي الضعيف صحيح بموافقته نصاً أو إجماعاً أو قياساً أو تلقى بالقبول فهذا يدفع شبهة المحدث، ويقوده للطمأنينة بأن الراوي لم يكن مخطئاً في هذا الحديث، وهذا ما يسري على جميع

الأحاديث التي مرت معنا في ثنايا هذا البحث، فقد أجمع العلماء على العمل بها وتلقاها الأمة بالقبول ابتداءً من جيل الصحابة فما بعدهم من التابعين وأتباعهم، واجتماع الأمة لا يكون على ضلالة.

2. ماذا لو كان راوي الحديث كاذباً عندها يكون عمل الأمة باطلاً، وهو خطأ ولا يجوز ذلك على الأمة؟

قال الغزالي: الأمة ما تعبدوا إلا بالعمل بخبر يغلب على الظن صدقهم فيه، وقد غلب على ظنهم، كالقاضي إذا قضى بشهادة عدلين فلا يكون مخطئاً وإن كان الشاهد كاذباً، بل يكون محققاً لأنه لم يؤمر إلا به (الغزالي، 267/1).

3. هل يعد تصحيح المحدثين لبعض الأحاديث التي تقدمت معنا أو تضعيفهم لها قادحاً في حكمهم عليها؟

يقول اللكنوي (ت. 1304هـ/1886م): إن تصحيح بعض المحدثين للحديث إذا صرح أكثرهم بضعفه كحديث "لا وصية لوارث" لا يقدح في تضعيف من ضعفه، لأن تضعيف من ضعفه باعتبار أن كل طريق من طرقه لا يخلو إسنادها عن مقال، وتصحيح بعضهم باعتبار التلقي وبالنظر إلى مجموع طرقه (اللكنوي، 236).

وكتيجة لما سبق يمكن أن نقول بأن كلاً من الفريقين الذين حكموا بتصحيح الأحاديث أو تضعيفها لم يكن مخطئاً في حكمه ولم يخرج عن قواعد المحدثين، فلذلك مستنده الذي اعتمد عليه، وهذه المسألة التي نحن في صددنا بحثها العلماء سابقاً واجتهدوا فيها، قال الكشميري: وبحث ابن القطان أن الحديث الضعيف إذا انعقد عليه الإجماع هل ينقلب صحيحاً أو لا؟

والمشهور الآن عند المحدثين أنه يبقى على حاله، والعمدة عندهم في هذا الباب هو حال الإسناد فقط، فلا يحكمون بالصحة على حديث في إسناده راوٍ ضعيف.

وذهب بعضهم إلى أن الحديث إذا تأيد بالعمل ارتقى من حال الضعف إلى مرتبة القبول، وهو الأوجه عندي، وإن كبر على المشغوفين بالإسناد، فإني قد بلوت حالهم في تجاريفهم وتسامحهم وبما أسكهم بهذا الباب أيضاً، واعتبار الواقع عندي أولى من المشي على القواعد، وإنما القواعد للفصل فيما لم ينكشف أمره من الخارج على وجهه، فاتباع الواقع أولى، والتمسك به أحرى. انتهى كلام الكشميري (اللكنوي، 237).

وقد قيل بأن مستند العلماء في تصحيح بعض الأحاديث الضعيفة لم يكن الأحاديث ذاتها، وإنما كان مستندهم نص آخر من قرآن أو إجماع أو غيره، وفي ذلك يقول بعض علماء الأصول: إذا حصل الإجماع على وفق خبر فيما أن يتبين استنادهم إليه أو لا فإن تبين استنادهم إليه حكم بصحة ذلك الخبر، وقد وهم من قال بغير ذلك، وإن لم يتبين استنادهم إليه لم يحكم بصحته لاحتمال استنادهم إلى دليل آخر، وغاية ما يقال إنه لم ينقل إلينا، وذلك لا يدل على عدمه، وقال بعضهم: يحكم بصحته بناء على أنهم لو استندوا إلى غيره لم يخف علينا (الجزائري، 1416هـ/1995م، 310/1).

وقال الدكتور الأحذب: إن القول بأن موافقة الإجماع لحديث ضعيف يعتبر تصحيحاً له يمكن تقديمه على القول المخالف إذا تأكد أن مستند الإجماع قائم على هذا الحديث (الأحذب، 1422هـ/2001م، 198/2).

وخلاصة القول وترجيحاً لما سبق من أقوال يمكن تلخيص رأي الباحث فيما يأتي:

لا شك بأن هناك فرقاً بين صحة معنى الحديث وصحة نسبته إلى النبي ﷺ وأن صحة المعنى والعمل بالحديث شيء وصحة الحديث وفق قواعد المحدثين شيء آخر كما قال الدكتور الفحل: ينبغي التفريق بين الحكم بصحة الحديث وبين قبوله والعمل به؛ وذلك أن التصحيح على مقتضى الصناعة الحديثية شيء وقبول الحديث شيء آخر، فإذا وجد حديث مثل هذا فهو مقبول يعمل به لكنه لا يسمى صحيحاً (الفحل، 1420هـ/2000م، 42).

إلا أن الباحث يرى بأن تصحيح معنى الحديث بمسند قوي هو أيضاً تصحيح للإسناد، وذلك بأن المحدثين عندما حكموا على إسناد بالضعف إنما حكموا بذلك لوجود راوٍ مجروح في عدالته أو ضبطه، والجرح في العدالة والضبط قد يفيد احتمال خطأ الراوي في الحديث، فإذا تبين بأن الحديث الذي رواه ذلك الراوي قد وافق نصاً أو أصلاً معمولاً به كقاعدة أو قياس أو عمل العلماء على وفقه أو تلقي الأمة بالقبول، فكل هذه الأمور ترفع احتمال خطأ الراوي وتفيد بأنه كان مصيباً في روايته هذه، وأنه لم يخطئ فيها،² وهذا يدفع لطمأنينة النفس لدى المحدث، لأن غايته هي التأكد من عدم خطأ الراوي، وصحة نسبة ما يقوله إلى النبي ﷺ وهذا يكون قد تحقق في هذا الحديث.

وكذلك نجد بأن عدداً من المتأخرين ممن درسوا أقوال المحدثين وقارنوا بينها كالكشميري والأحدب وغيرهم، قد وافقوا على تصحيح الحديث إذا تأكد أن مسند الإجماع قائم على هذا الحديث، وهذا اجتهاد منهم لا يبعد عن الصواب، وهو الذي يميل إليه الباحث لأنه يوافق ما مر معنا من أقوال للشافعي وابن عبد البر والخطيب البغدادي وابن حجر وغيرهم، فهؤلاء جميعاً أقوالهم معتبرة عند عامة المحدثين.

ولا بد من التأكيد على أمر مهم وهو أن موافقة الباحث على تصحيح الحديث الضعيف لا يعني إهمال الإسناد الذي هو باب عظيم من أبواب حفظ السنة النبوية، وإنما تحقيقاً لغاية ومقصد أساسي من مقاصد الإسناد وهو الاطمئنان لثبوت نسبة الحديث إلى النبي ﷺ وهذا تحقق من خلال القرائن وإجماع العلماء على العمل بالحديث، وبذلك يكون ترك الحديث بمجرد وجود راوٍ ضعيف في سنده ليس سديداً لأن احتمال صوابه يكون قد فاق احتمال خطئه، والله أعلم.

النتائج والتوصيات:

في ختام هذا البحث الذي ناقشنا فيه طرق علماء المسلمين من المحدثين والأصوليين في تقوية الحديث الضعيف، وفصلنا القول في مذاهب المحدثين في تقوية الحديث الضعيف وترقيته إلى مرتبة الحديث الصحيح وناقشنا ورجحنا بين أقوالهم، يمكن أن نلخص نتائج البحث في النقاط الآتية:

1. اتفق المحدثون القائلون بتقوية الحديث الضعيف على أنه يرتقي لمرتبة الحسن أو ما يقاربها، وأما ارتقاء الحديث إلى مرتبة الصحة فقالوا بأنها تكون بمتابعة الثقة له، وقال بعضهم: وتكون إذا جاء الحديث من طريق حسنة لذاتها، وفي المقابل هناك من توسع كالحاكم الذي قال بإمكان ارتقاء الحديث إلى مرتبة الصحة باجتماع الطرق الضعيفة فقط.
2. اختلف المحدثون في الاحتجاج بالحديث الضعيف المقوى، فذهب ابن الصلاح وطائفة إلى الاحتجاج به مطلقاً، وخالفهم ابن حزم وأبو الفتح يعمرى، ووافق بعضهم بشروط ككثرة طرقه أو اعتضاده بالعمل به أو موافقته نصاً ثابتاً، كما نقل ابن حجر عن ابن القطان.
3. أن طرق تقوية الحديث الضعيف منها ما يصحح المعنى والنسبة للحديث، ومنها ما يقوي المعنى دون النسبة، ولا يلزم من صحة المعنى صحة النسبة.
4. أن شهرة الحديث بين العلماء وتلقيهم له بالقبول، ووقوع الإجماع على العمل به يقوي الحديث عند كل من المحدثين والأصوليين.

² هذا الكلام لا يعني تعديل الراوي في جميع أحاديثه، فيبقى حكمه كما هو في كتب الجرح والتعديل، وإنما نحكم بثقته في هذه الرواية فقط دون غيرها.

5. أن عدداً من العلماء قالوا بتصحيح الأحاديث الضعيفة التي أجمع العلماء على العمل بها في كتبهم بلفظ صريح لا يدع أي مجال للشك، وعلى رأسهم الإمام الشافعي والخطيب البغدادي وابن عبد البر وابن حجر وغيرهم.
6. إن المانعين لتصحيح الحديث الذي أجمع العلماء عليه عللوا ذلك بأنه ربما يكون مستند الإجماع غيره، وهذا يدل أنهم وافقوا على تصحيحه فيما إذا كان الحديث ذاته مستند الإجماع.
7. أن الحديث الضعيف الذي أجمع العلماء على العمل به يعد صحيحاً إذا تأكد بأن مستند الإجماع قائم على هذا الحديث.

وبناءً على النتائج المتقدمة فإن الباحث يوصي بما يأتي:

1. تكثيف الدراسات الأكاديمية حول الحديث الضعيف عموماً لتقوية ما أمكن من الأحاديث التي حكم عليها بالضعف وفق الضوابط العلمية المعتبرة، لأن الحديث الضعيف يشكل نسبة كبيرة من السنة النبوية التي تنبني عليها العديد من الأحكام العملية.
2. إعادة دراسة القواعد الحديثية التي وضعها المتقدمون، والانطلاق منها لتأسيس قواعد جديدة أكثر مرونة في تصحيح الأحاديث بناءً على القرائن التي تحف بها إن كانت قوية، كالإجماع على العمل بها، أو تلقيها بالقبول أو غيرها من القواعد التي أشرنا إليها في هذا البحث.

المراجع:

- ابن أبي حاتم، عبد الرحمن. الجرح والتعديل. الهند: مطبعة مجلس دائرة المعارف العثمانية، الطبعة 1، 1371هـ/1952م.
- ابن الصلاح، عثمان بن عبد الرحمن. علوم الحديث. تحقيق: نور الدين عتر. دمشق: دار الفكر، الطبعة 1، 1406هـ/1986م.
- ابن الهمام، كمال الدين محمد الحنفي. شرح فتح القدير. بيروت: دار الفكر، د.ت.
- ابن جماعة، محمد بن إبراهيم. المنهل الروي في مختصر علوم الحديث النبوي. تحقيق: محيي الدين رمضان. دمشق: دار الفكر، الطبعة 2، 1406هـ/1986م.
- ابن عبد البر، أبي عمر القرطبي. الاستذكار. تحقيق: عبد المعطي أمين قلعجي. القاهرة: دار الوعي، الطبعة 1، 1413هـ/1993م.
- ابن عبد البر، أبي عمر القرطبي. التمهيد لما في الموطأ من المعاني والأسانيد. تحقيق: بشار عواد معروف. لندن: مؤسسة الفرقان للتراث الإسلامي، الطبعة 1، 1439هـ/2017م.
- ابن عراق، علي بن محمد الكناي. تنزيه الشريعة المرفوعة عن الأخبار الشنيعة الموضوعة. تحقيق: عبد الوهاب عبد اللطيف وعبد الله الغماري. بيروت: دار الكتب العلمية، الطبعة 1، 1399هـ/1979م.
- ابن فارس، أحمد بن زكريا. معجم مقاييس اللغة. تحقيق: عبد السلام هارون. دمشق: دار الفكر، الطبعة 1، 1399هـ/1979م.
- ابن قتيبة، عبد الله بن مسلم. تأويل مختلف الحديث. تحقيق: محمد محيي الدين الأصغر. بيروت: المكتب الإسلامي، الطبعة 2، 1419هـ/1999م.
- ابن قطلوبغا، قاسم. القول المبتكر على شرح نخبة الفكر. تحقيق: عبد الحميد الدرويش. الشارقة: دار الفارابي، الطبعة 2، 1429هـ/2008م.
- ابن منظور، محمد بن مكرم. لسان العرب. بيروت: دار صادر، الطبعة 3، 1414هـ/1994م.
- أبو داود، سليمان بن الأشعث السجستاني. سنن أبي داود. تحقيق: عزت عبيد الدعاس وعادل السيد. بيروت: دار ابن حزم، الطبعة الأولى 1418هـ/1997م.
- الأحدب، خلدون. أسباب اختلاف المحدثين. جدة: دار كنوز العلم. الطبعة 4، 1422هـ/2001م.
- أحمد بن حنبل، المسند. تحقيق: شعيب الأرنؤوط. بيروت: مؤسسة الرسالة، الطبعة 1، 1421هـ/2001م.
- الإشيلي، عبد الحق بن عبد الرحمن. الأحكام الوسطى. تحقيق: حمدي السلفي وصبحي السامرائي. الرياض: مكتبة الرشد، الطبعة 1، 1416هـ/1995م.
- الأمدي، علي بن محمد. الإحكام في أصول الأحكام. تحقيق: عبد الرزاق عفيفي. الرياض: دار الصميعي، الطبعة 1، 1424هـ/2003م.
- البخاري، محمد بن إسماعيل. صحيح البخاري. تحقيق: مصطفى ديب البغا. دمشق: دار ابن كثير، الطبعة 5، 1414هـ/1993م.

- البقاعي، إبراهيم بن عمر. النكت الوفية بما في شرح الألفية. تحقيق: ماهر الفحل. الرياض: مكتبة الرشد، الطبعة 1، 1428هـ/2007م.
- البيهقي، أحمد بن حسين بن علي. السنن الكبرى. تحقيق: يوسف المرعشلي. بيروت: دار المعرفة، الطبعة 1، 1413هـ/1992م.
- الترمذي، محمد بن عيسى. الجامع الكبير. تحقيق: بشار عواد معروف. بيروت: دار الغرب الإسلامي، الطبعة 1، 1418هـ/1998م.
- التهانوي، ظفر أحمد العثماني. قواعد في علوم الحديث. تحقيق: عبد الفتاح أبو غدة. الرياض: مكتبة العبيكان، الطبعة 5، 1404هـ/1984م.
- الجزائري، طاهر بن صالح. توجيه النظر إلى أصول الأثر. تحقيق: عبد الفتاح أبو غدة. حلب: مكتبة المطبوعات الإسلامية، الطبعة 1، 1416هـ/1995م.
- الجويني، عبد الملك بن عبد الله. البرهان في أصول الفقه. تحقيق: عبد العظيم ديب. قطر: طبعة خاصة على نفقة أمير دولة قطر، 1399هـ/1979م.
- الحيان، مولاي الحسين بن الحسن. منهج الاستدلال بالسنة في المذهب المالكي. الإمارات: دار البحوث للدراسات الإسلامية وإحياء التراث، الطبعة 1، 1424هـ/2003م.
- الخطيب البغدادي، أحمد بن علي بن ثابت. الكفاية في معرفة أصول علم الرواية. تحقيق: إبراهيم الدمياطي. القاهرة: دار الهدى، الطبعة الأولى، 1423هـ/2003م.
- الدارقطني، علي بن عمر. سنن الدارقطني. تحقيق: شعيب الأرنؤوط. بيروت: مؤسسة الرسالة، الطبعة 1، 1424هـ/2004م.
- الدبوسي، عبید الله بن عمر الحنفي. تقويم الأدلة في أصول الفقه. تحقيق: خليل الميس. بيروت: دار الكتب العلمية، الطبعة 1، 1421هـ/2001م.
- الدبلي، شيرويه بن شهردار. الفردوس بمأثور الخطاب. تحقيق: السعيد بن بسيوني زغلول. بيروت: دار الكتب العلمية، الطبعة 1، 1406هـ/1986م.
- الرازي، محمد بن عمر بن الحسن. المحصول في علم أصول الفقه. تحقيق: طه جابر العلواني. بيروت: مؤسسة الرسالة، الطبعة 3، 1418هـ/1997م.
- الزبيدي، محمد مرتضى الحسيني. تاج العروس من جواهر القاموس. تحقيق: عبد الكريم العزباوي. الكويت: وزارة الإرشاد، الطبعة 1، 1389هـ/1969م.
- الزرقاني، محمد بن عبد الباقي. شرح الزرقاني على موطأ مالك. تحقيق: طه عبد الرؤوف سعد. القاهرة: مكتبة الثقافة الدينية، الطبعة 1، 1424هـ/2003م.
- الزركشي، محمد بن عبد الله بن بهادر. النكت على مقدمة ابن الصلاح. تحقيق: زين العابدين بن محمد بلا فريج. الرياض: أضواء السلف، الطبعة 1، 1419هـ/1998م.
- السخاوي، محمد بن عبد الرحمن. القول البديع في الصلاة على الحبيب الشفيع. مصر: دار الريان للتراث، د.ت.

- السماحي، محمد محمد. المنهج الحديث في علوم الحديث. القاهرة: دار الأنوار، الطبعة 1، 1382هـ/1963م.
- السيوطي، جلال الدين. تدريب الراوي في شرح تقريب النواوي. تحقيق: محمد عوامة. جدة: دار المنهاج، الطبعة 1، 1437هـ/2016م.
- الشافعي، محمد بن إدريس. الرسالة. تحقيق: أحمد محمد شاكر. بيروت: دار الكتب العلمية، الطبعة 1، 1357هـ/1938م.
- الشريف الجرجاني، علي بن السيد محمد. معجم التعريفات. تحقيق: محمد صديق المنشاوي. القاهرة: دار الفضيلة، الطبعة 1، 1403هـ/1983م.
- الصنعاني، محمد بن إسماعيل. توضيح الأفكار لمعاني تنقيح الأنظار. تحقيق: محمد محيي الدين عبد الحميد. المدينة المنورة: المكتبة السلفية، د.ت.
- الصنعاني، محمد بن إسماعيل. سبل السلام الموصلة إلى بلوغ المرام. تحقيق: محمد صبحي حلاق. السعودية: دار ابن الجوزي، الطبعة 2، 1421هـ/2001م.
- الطحطاوي، أحمد بن محمد. حاشية الطحطاوي على الدر المختار شرح تنوير الأبصار. تحقيق: أحمد فريد المزيدي. بيروت: دار الكتب العلمية، الطبعة 1، 1438هـ/2017م.
- عتر، نور الدين. منهج النقد في علوم الحديث. دمشق: دار الفكر، الطبعة 3، 1408هـ/1988م.
- العسقلاني، أحمد بن علي بن حجر. النكت على كتاب ابن الصلاح. تحقيق: ربيع بن هادي عمير. الرياض: دار الراجعية، الطبعة 1، 1415هـ/1994م.
- العسقلاني، أحمد بن علي بن حجر. تلخيص الحبير في تخريج أحاديث الرافعي الكبير. تحقيق: حسن قطب. مصر: مؤسسة قرطبة، الطبعة 1، 1416هـ/1995م.
- العسقلاني، أحمد بن علي بن حجر. فتح الباري بشرح صحيح البخاري. تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي. بيروت: دار المعرفة، الطبعة 1، 1379هـ/1959م.
- العسقلاني، أحمد بن علي بن حجر. نزهة النظر في توضيح نخبة الفكر. تحقيق: نور الدين عتر. دمشق: مطبعة الصباح، الطبعة 3، 1421هـ/2000م.
- العلائي، صلاح الدين بن خليل. جامع التحصيل في أحكام المراسيل. تحقيق: حمدي عبد المجيد السلفي. بيروت: عالم الكتب، الطبعة 2، 1407هـ/1986م.
- الغزالي، محمد بن محمد. المستصفي من علم الأصول. تحقيق: محمد سليمان الأشقر. بيروت: مؤسسة الرسالة، الطبعة 1، 1417هـ/1997م.
- الفحل، ماهر ياسين. أثر علل الحديث في اختلاف الفقهاء. عمان: دار عمار للنشر، الطبعة 1، 1420هـ/2000م.
- فلمبان، حسان بن محمد حسين. خير الواحد إذا خالف عمل أهل المدينة. الإمارات: دار البحوث للدراسات الإسلامية وإحياء التراث، الطبعة 1، 1421هـ/2001م.
- الفيروز آبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب. القاموس المحيط. تحقيق: محمد نعيم العرقسوسي. بيروت: مؤسسة الرسالة، الطبعة 8، 1418هـ/1998م.

القاري، علي بن سلطان. شرح شرح نخبة الفكر. تحقيق: محمد وهيثم نزار تميم. بيروت: دار الأرقم بن أبي الأرقم، د.ت.
الكفوي، أيوب بن موسى الحسيني. الكليات. تحقيق: عدنان درويش ومحمد المصري. بيروت: مؤسسة الرسالة، الطبعة 2،
1419هـ/1998م.

اللكنوي، محمد عبد الحي الهندي. الأجوبة الفاضلة للأسئلة العشر الكاملة. تحقيق: عبد الفتاح أبو غدة. حلب: مكتبة النهضة،
الطبعة 1، 1384هـ/1964م.

مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط. القاهرة: مكتبة الشروق، الطبعة 4، 1425هـ/2004م.

المعلمي، عبد الرحمن بن يحيى. رفع الاشتباه عن معنى العبادة والإله. تحقيق: الداني بن منير آل زهوي. بيروت: المكتبة العصرية،
الطبعة 1، 1423هـ/2003م.

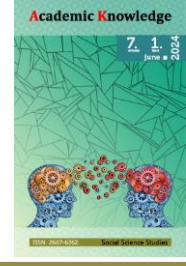
النووي، يحيى بن شرف. التقريب والتيسير لمعرفة سنن البشير النذير. تحقيق: محمد عثمان الخشت. بيروت: دار الكتاب العربي،
الطبعة 1، 1405هـ/1985م.

Referances

- Ibn Abī Ḥātim, 'Abd al-Raḥmān. (1371h / 1952m). *al-jarḥ wa-al-ta'dīl*. al-Hind : Maṭba'at Majlis Dā'irat al-Ma'ārif al-'Uthmāniyah.
- Ibn al-Ṣalāḥ, 'Uthmān ibn 'Abd al-Raḥmān. (1406h / 1986m). *'ulūm al-ḥadīth*. taḥqīq : Nūr al-Dīn 'Itr. Dimashq : Dār al-Fikr.
- Ibn al-humām, Kamāl al-Dīn Muḥammad al-Ḥanafī. (n. d). *sharḥ Faṭḥ al-qadīr*. Bayrūt : Dār al-Fikr, D. t.
- Ibn Jamā'at, Muḥammad ibn Ibrāhīm. (1406h / 1986m). *al-Manḥal al-rawī fi Mukhtaṣar 'ulūm al-ḥadīth al-Nabawī*. taḥqīq : Muḥyī al-Dīn Ramaḍān. Dimashq : Dār al-Fikr.
- Ibn 'Abd al-Barr, Abī 'Umar al-Qurṭubī. (1413h / 1993m). *alāstḥkār*. taḥqīq : 'Abd al-Mu'ṭī Amīn Qal'ajī. al-Qāhirah : Dār al-Wa'y.
- Ibn 'Abd al-Barr, Abī 'Umar al-Qurṭubī. *al-Tamhīd li-mā fi al-Muwaṭṭa' min al-ma'ānī wa-al-asānīd*. (1439h / 2017m). taḥqīq : Bashshār 'Awwād Ma'rūf. Landan : Mu'assasat al-Furqān lil-Turāth al-Islāmī.
- Ibn 'Irāq, 'Alī ibn Muḥammad al-Kinānī. (1399h / 1979m). *Tanzīh al-sharī'ah al-marfū'ah 'an al-akḥbār alshny'h al-mawḍū'ah*. taḥqīq : 'Abd al-Wahhāb 'Abd al-Laṭīf wa-'Abd Allāh al-Ghumārī. Bayrūt : Dār al-Kutub al-'Ilmiyah.
- Ibn Fāris, Aḥmad ibn Zakariyā. (1399h / 1979m). *Mu'jam Maqāyīs al-lughah*. taḥqīq : 'Abd al-Salām Hārūn. Dimashq : Dār al-Fikr.
- Ibn Qutaybah, 'Abd Allāh ibn Muslim. (1419h / 1999m). *Ta'wīl mukhtalif al-ḥadīth*. taḥqīq : Muḥammad Muḥyī al-Dīn al-Aṣfar. Bayrūt : al-Maktab al-Islāmī.
- Ibn Quṭlūbughā, Qāsim. (1429h / 2008m). *al-Qawl al-mubtakar 'alā sharḥ nukhbah al-Fikr*. taḥqīq : 'Abd al-Ḥamīd al-Darwīsh. al-Shāriqah : Dār al-Fārābī.
- Ibn manzūr, Muḥammad ibn Mukarram. (1414h / 1994m). *Lisān al-'Arab*. Bayrūt : Dār Ṣādir.
- Abū Dāwūd, Sulaymān ibn al-Ash'ath al-Sijistānī. (1418h / 1997m). *Sunan Abī Dāwūd*. taḥqīq : 'Izzat 'Ubayd al-Da'ās wa-'Ādil al-Sayyid. Bayrūt : Dār Ibn Ḥazm.
- al-Aḥḍab, Khaldūn. (1422h / 2001m). *asbāb ikhtilāf al-muḥaddithīn*. Jiddah : Dār Kunūz al-'Ilm.
- Aḥmad ibn Ḥanbal, (1421h / 2001m). *al-Musnad*. taḥqīq : Shu'ayb al-Arna'ūṭ. Bayrūt : Mu'assasat al-Risālah.
- al-Ishbīlī, 'Abd al-Ḥaqq ibn 'Abd al-Raḥmān. (1416h / 1995m). *al-aḥkām al-Wuṣṭā*. taḥqīq : Ḥamdī al-Salafī wa-Ṣubḥī al-Sāmarrā'ī. al-Riyāḍ : Maktabat al-Rushd.
- al-Āmidī, 'Alī ibn Muḥammad. (1424h / 2003m). *al-Iḥkām fi uṣūl al-aḥkām*. taḥqīq : 'Abd al-Razzāq 'Afifī. al-Riyāḍ : Dār al-Ṣumay'ī.
- al-Bukhārī, Muḥammad ibn Ismā'īl. (1414h / 1993m). *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*. taḥqīq : Muṣṭafá Dīb al-Bughā. Dimashq : Dār Ibn Kathīr.
- al-Biqā'ī, Ibrāhīm ibn 'Umar. (1428h / 2007m). *al-Nukat al-waḥfiyah bi-mā fi sharḥ al-alfiyah*. taḥqīq : Māhir al-Faḥl. al-Riyāḍ : Maktabat al-Rushd, al-Ṭab'ah 1, 1428h / 2007m.
- al-Bayhaqī, Aḥmad ibn Ḥusayn ibn 'Alī. (1413h / 1992m). *al-sunan al-Kubrā*. taḥqīq : Yūsuf al-Mar'ashlī. Bayrūt : Dār al-Ma'rifah.
- al-Tirmidhī, Muḥammad ibn 'Īsá. (1418h / 1998m). *al-Jāmi' al-kabīr*. taḥqīq : Bashshār 'Awwād Ma'rūf. Bayrūt : Dār al-Gharb al-Islāmī.
- al-Tahānawī, Zafar Aḥmad al-'Uthmānī. (1404h / 1984m). *Qawā'id fi 'ulūm al-ḥadīth*. taḥqīq : 'Abd al-Fattāḥ Abū Ghuddah. al-Riyāḍ : Maktabat al-'Ubaykān.
- al-Jazā'irī, Ṭāhir ibn Ṣāliḥ. (1416h / 1995m). *tawjīh al-naẓar ilā uṣūl al-athar*. taḥqīq : 'Abd al-Fattāḥ Abū Ghuddah. Ḥalab : Maktabat al-Maṭbū'at al-Islāmīyah.

- al-Juwaynī, ‘Abd al-Malik ibn ‘Abd Allāh. (1399h / 1979m). *al-burhān fī uṣūl al-fiqh*. taḥqīq : ‘Abd al-‘Azīm Dīb. Qaṭar : Ṭab‘ah khāṣṣah ‘alā nafaqat Amīr Dawlat Qaṭar.
- Alḥyān, Mawlāy al-Ḥusayn ibn al-Ḥasan. (1424h / 2003m). *Manhaj al-istidlāl bi-al-sunnah fī al-madhhab al-Mālikī*. al-Imārāt : Dār al-Buḥūth lil-Dirāsāt al-Islāmīyah wa-lḥyā‘ al-Turāth.
- al-Khaṭīb al-Baghdādī, Aḥmad ibn ‘Alī ibn Thābit. (1423h / 2003m). *al-Kifāyah fī ma‘rifat uṣūl ‘ilm al-riwāyah*. taḥqīq : Ibrāhīm al-Dimyāṭī. al-Qāhirah : Dār al-Hudá.
- al-Dāraqūṭnī, ‘Alī ibn ‘Umar. (1424h / 2004m). *Sunan al-Dāraqūṭnī*. taḥqīq : Shu‘ayb al-Arna‘ūt. Bayrūt : Mu‘assasat al-Risālah.
- al-Dabūsi, ‘Ubayd Allāh ibn ‘Umar al-Ḥanafī. (1421h / 2001m). *Taqwīm al-adillah fī uṣūl al-fiqh*. taḥqīq : Khalīl al-Mays. Bayrūt : Dār al-Kutub al-‘Ilmīyah.
- al-Daylamī, shyrwyh ibn shhrdār. (1406h / 1986m). *al-Firdaws bm thwr al-khiṭāb*. taḥqīq : al-Sa‘īd ibn Basyūnī Zaghlūl. Bayrūt : Dār al-Kutub al-‘Ilmīyah.
- al-Rāzī, Muḥammad ibn ‘Umar ibn al-Ḥasan. (1418h / 1997m). *al-Maḥṣūl fī ‘ilm uṣūl al-fiqh*. taḥqīq : Ṭāhā Jābir al-‘Alwānī. Bayrūt : Mu‘assasat al-Risālah.
- al-Zubaydī, Muḥammad Murtaḍá al-Ḥusaynī. (1389h / 1969m). *Tāj al-‘arūs min Jawāhir al-Qāmūs*. taḥqīq : ‘Abd al-Karīm al-‘Azbāwī. al-Kuwayt : Wizārat al-Irshād.
- al-Zurqānī, Muḥammad ibn ‘Abd al-Bāqī. (1424h / 2003m). *sharḥ al-Zurqānī ‘alā Muwaṭṭa’ Mālik*. taḥqīq : Ṭāhā ‘Abd al-Ra‘ūf Sa‘d. al-Qāhirah : Maktabat al-Thaqāfah al-dīnīyah.
- al-Zarkashī, Muḥammad ibn ‘Abd Allāh ibn Bahādur. (1419h / 1998m). *al-Nukat ‘alā muqaddimah Ibn al-Ṣalāh*. taḥqīq : Zayn al-‘Ābidīn ibn Muḥammad bi-lā Furayj. al-Riyāḍ : Aḍwā‘ al-Salaf.
- al-Sakhāwī, Muḥammad ibn ‘Abd al-Raḥmān. (n. d). *al-Qaww al-Badī‘ fī al-ṣalāh ‘alā al-Ḥabīb al-Shafī‘*. Miṣr : Dār al-Rayyān lil-Turāth.
- al-Samāhī, Muḥammad Muḥammad. (1382h / 1963m). *al-manhaj al-ḥadīth fī ‘ulūm al-ḥadīth*. al-Qāhirah : Dār al-anwār.
- al-Suyūṭī, Jalāl al-Dīn. (1437h / 2016m). *Tadrīb al-Rāwī fī sharḥ Taqrīb al-Nawāwī*. taḥqīq : Muḥammad ‘Awwāmah. Jiddah : Dār al-Minhāj, al-Ṭab‘ah 1, 1437h / 2016m.
- al-Shāfi‘ī, Muḥammad ibn Idrīs. (1357h / 1938m). *al-Risālah*. taḥqīq : Aḥmad Muḥammad Shākir. Bayrūt : Dār al-Kutub al-‘Ilmīyah.
- al-Sharīf al-Jurjānī, ‘Alī ibn al-Sayyid Muḥammad. (1403h / 1983m). *Mu‘jam alt’ryfāt*. taḥqīq : Muḥammad Ṣiddīq al-Munshāwī. al-Qāhirah : Dār al-Faḍīlah.
- al-Ṣan‘ānī, Muḥammad ibn Ismā‘īl. (n, d). *Tawḍīḥ al-afkār li-ma‘ānī Tanqīḥ al-anzār*. taḥqīq : Muḥammad Muḥyi al-Dīn ‘Abd al-Ḥamīd. al-Madīnah al-Munawwarah : al-Maktabah al-Salafīyah.
- al-Ṣan‘ānī, Muḥammad ibn Ismā‘īl. (1421h / 2001m). *Subul al-Salām al-mūṣīlah ilá Bulūgh al-marām*. taḥqīq : Muḥammad Ṣubḥī Ḥallāq. al-Sa‘ūdīyah : Dār Ibn al-Jawzī.
- al-Ṭaḥṭāwī, Aḥmad ibn Muḥammad. (1438h / 2017m). *Hāshiyat al-Ṭaḥṭāwī ‘alā al-Durr al-Mukhtār sharḥ Tanwīr al-abṣār*. taḥqīq : Aḥmad Farīd al-Mazīdī. Bayrūt : Dār al-Kutub al-‘Ilmīyah.
- ‘Itr, Nūr al-Dīn. (1408h / 1988m). *Manhaj al-naqd fī ‘ulūm al-ḥadīth*. Dimashq : Dār al-Fikr.
- al-‘Asqalānī, Aḥmad ibn ‘Alī ibn Ḥajar. (1415h / 1994m). *al-Nukat ‘alā Kitāb Ibn al-Ṣalāh*. taḥqīq : Rabī‘ ibn Hādī ‘Umayr. al-Riyāḍ : Dār al-Rāyah.
- al-‘Asqalānī, Aḥmad ibn ‘Alī ibn Ḥajar. (1416h / 1995m). *Talkhīṣ al-ḥabīr fī takhrīj aḥādīth al-Rāfi‘ī al-kabīr*. taḥqīq : Ḥasan Quṭb. Miṣr : Mu‘assasat Qurṭubah.
- al-‘Asqalānī, Aḥmad ibn ‘Alī ibn Ḥajar. (1379h / 1959m). *Faṭḥ al-Bārī bi-sharḥ Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*. taḥqīq : Muḥammad Fu‘ād ‘Abd al-Bāqī. Bayrūt : Dār al-Ma‘rifah.

- al-'Asqalānī, Aḥmad ibn 'Alī ibn Ḥajar. (1421h / 2000m). *Nuzhat al-naẓar fī Tawḍīḥ nukhbah al-Fikr*. taḥqīq : Nūr al-Dīn 'Itr. Dimashq : Maṭba'at al-Ṣabāh.
- al-'Alāī, Ṣalāḥ al-Dīn ibn Khalīl. (1407h / 1986m). *Jāmi' al-taḥṣīl fī Aḥkām al-Marāsīl*. taḥqīq : Ḥamdi 'Abd al-Majīd al-Salafī. Bayrūt : 'Ālam al-Kutub.
- al-Ghazālī, Muḥammad ibn Muḥammad. (1417h / 1997m). *al-Mustaṣfā min 'ilm al-uṣūl*. taḥqīq : Muḥammad Sulaymān al-Ashqar. Bayrūt : Mu'assasat al-Risālah.
- al-Faḥl, Māhir Yāsīn. (1420h / 2000m). *Athar 'Ilal al-ḥadīth fī ikhtilāf al-fuqahā'*. 'Ammān : Dār 'Ammār lil-Nashr.
- Filimbān, Ḥassān ibn Muḥammad Ḥusayn. (1421h / 2001m). *khabar al-Wāḥid idhā khālaḥ 'amal ahl al-Madīnah*. al-Imārāt : Dār al-Buḥūth lil-Dirāsāt al-Islāmīyah wa-Iḥyā' al-Turāth.
- al-Fayrūz Ābādī, Majd al-Dīn Muḥammad ibn Ya'qūb. (1418h / 1998m). *al-Qāmūs al-muḥīṭ*. taḥqīq : Muḥammad Na'im al'rqsusy. Bayrūt : Mu'assasat al-Risālah.
- al-Qārī, 'Alī ibn Sulṭān. (n. d). *sharḥ sharḥ nukhbah al-Fikr*. taḥqīq : Muḥammad whythm Nizār Tamīm. Bayrūt : Dār al-Arḡam ibn Abī al-Arḡam.
- al-Kaffawī, Ayyūb ibn Mūsā al-Ḥusaynī. (1419h / 1998m). *al-Kullīyāt*. taḥqīq : 'Adnān Darwīsh wa-Muḥammad al-Miṣrī. Bayrūt : Mu'assasat al-Risālah.
- al-Laknawī, Muḥammad 'Abd al-Ḥayy al-Hindī. (1384h / 1964m). *al-Ajwibah al-fāḍilah li'sh al-'ashr al-kāmilah*. taḥqīq : 'Abd al-Fattāḥ Abū Ghuddah. Ḥalab : Maktabat al-Nahḍah.
- Majma' al-lughah al-'Arabīyah, (1425h / 2004m). *al-Mu'jam al-Wasīṭ*. al-Qāhirah : Maktabat al-Shurūq.
- al-Mu'allimī, 'Abd al-Raḥmān ibn Yaḥyā. (1423h / 2003m). *Raf' al-ishtibāḥ 'an ma'nā al-'ibādah wa-al-ilāh*. taḥqīq : al-Dānī ibn Munīr Āl Zahwī. Bayrūt : al-Maktabah al-'Aṣrīyah.
- al-Nawawī, Yaḥyā ibn Sharaf. (1405h / 1985m). *al-Taqrīb wa-al-taysīr li-ma'rīfat Sunan al-Bashīr al-Nadhīr*. taḥqīq : Muḥammad 'Uthmān al-Khisht. Bayrūt : Dār al-Kitāb al-'Arabī.



Makalenin Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Date Received : 04.25.2024
Kabul Tarihi / Date Accepted : 04.06.2024
Yayın Tarihi / Date Published : 30.06.2024
Yayın Sezonu / Pub. Date Season : Bahar / Spring

Ahmet Ümit'in "Kukla" Romanında Öteki ve Şüpheler

Mustafa KARABULUT* & Kürşat GELENER**

Anahtar Kelimeler:

Ahmet Ümit,
Kukla romanı,
Öteki,
Şüpheler

ÖZ

Günümüz Türk edebiyatının önemli isimlerinden olan Ahmet Ümit, özellikle kaleme aldığı polisiye roman türündeki eserleriyle tanınır. Romanlarında ağırlıklı olarak suç, cinayet, gizem ve polisiye ön planda yer alır. "İstanbul Hatırası" ve "Sultan'ı Öldürmek" adlı romanlarında polisiye ile tarihî olaylar birlikte irdelenir. Onun birçok romanında "Başkomiser Nevzat" karakteri yer alır. Yazar, polisiye romanı modern çağın en önemli türlerinden kabul eder. O, romanlarının sonunda katilleri ya öldürür ya da cezaevine gönderir. Yazar bu şekilde kendince adaleti sağlamış olur. "Öteki" ve "Şüpheler" onun romanlarında öne çıkan temalar arasındadır. Ahmet Ümit'in Kukla adlı romanında "öteki" ve "şüpheler" ile ilgili anlatımlar önemli yer tutar. Romanın başkışisi Adnan'a göre üvey kardeşi Doğan, yaptığı faaliyetlerden dolayı suçludur. Adnan, Doğan'ı yasadışı işler yapması dolayısıyla ötekileştirir. Adnan, Şekip İnce'den hoşlanmaz çünkü Adnan gazetede popülerliğini yitirince eskiden yanında olan Şekip ondan uzaklaşır. Adnan'a göre Şekip de ötekidir. Adnan, kendi iç konuşması sonucu yine gazeteciliğinin verdiği sezgiyle kardeşi Doğan'ın anlatacaklarının sonunda bir belaya bulaşacağından şüphelenir. Adnan'ın üvey kardeşi Doğan'ın faili meçhul bir şekilde öldürülmüş olması ihtimali de romandaki en önemli şüphelerden biridir. Doğan'ın neden öldürüldüğü veya kimler tarafından öldürmüş olabileceği şüphesi önemli bir temadır. Bu makalede amaç, Ahmet Ümit Kukla adlı romanında "öteki" ve "şüpheler" temalarının nasıl işlendiğini ortaya koymaktır.

The Other and Doubt in Ahmet Ümit's Novel "Kukla"

Keywords:

Ahmet Ümit,
Kukla Novel,
Other,
Doubt

ABSTRACT

Ahmet Ümit, one of the important names of today's Turkish literature, is especially known for his works in the genre of detective novels. His novels mainly feature crime, murder, mystery and detective stories. In his novels "İstanbul Hatırası" and "Sultan'ı Öldürmek", detective stories and historical events are examined together. The character "Superintendent Nevzat" appears in many of his novels. The author accepts the detective novel as one of the most important genres of the modern age. At the end of his novels, he either kills the murderers or sends them to prison. In this way, the author provides justice in his own way. "The Other" and "doubt" are among the prominent themes in his novels. In Ahmet Ümit's novel Kukla, narratives about "the other" and "doubt" have an important place. According to Adnan, the main character of the novel, his half-brother Doğan is guilty of his activities. Adnan alienates Doğan due to his illegal activities. Adnan does not like Şekip İnce because when Adnan loses his popularity in the newspaper, Şekip, who used to be with him, moves away from him. According to Adnan, Şekip is also the other. As a result of his inner conversation and with the intuition of his journalism, Adnan suspects that what his brother Doğan will tell will eventually lead to trouble. The possibility that Adnan's half-brother Doğan was murdered by an unknown assailant is one of the most important doubts in the novel. The suspicion of why Doğan was killed or who might have killed him is an important theme. The aim of this article is to reveal how the themes of "other" and "doubt" are handled in Ahmet Ümit Kukla's novel.

* Prof. Dr. Adiyaman Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü, mkarabulut@adiyaman.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6259-0868

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Adiyaman Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü, kgelener@gmail.com, ORCID: 0009-0002-4662-9317

1. GİRİŞ¹

Ahmet Ümit (d. 30 Eylül 1960, Gaziantep), Türk edebiyatının önemli isimlerindedir. 1990'lı yıllardan günümüze kadar otuz yıldan uzun bir süre eser kaleme alan Ümit, özellikle romancılığıyla tanınır. Gaziantep Atatürk Lisesi'ne devam ederken Gaziantep dışına sürgün edilir ve liseyi Diyarbakır'ın Ergani ilçesinde tamamlar. Yükseköğrenimine 1979'da Marmara Üniversitesi'nin Kamu Yönetimi bölümünde başlar. Üyesi olduğu Türkiye Komünist Partisi (TKP) tarafından 1985'te Moskova'ya gönderilir. Yazılarını ve şiirlerini *Adam Sanat*, *Öküz*, *Yine Hişt* ve *Cumhuriyet Kitap* dergileri ve *Yeni Yüzyıl* gazetesinde yayımlar. 1992'de çıkan ilk öykü kitabı olan *Çıplak Ayaklıydı Gece* ile edebiyat dünyasında tanınmaya başlar. Daha sonra polisiye roman yazmaya ağırlık verir.

Yazar, daha sonraları "Bir Ses Böler Geceyi, Masal Masal İçinde, Sis ve Gece, Kar Kokusu, Patasana, Şeytan Ayrıntıda Gizlidir, Kukla, Beyoğlu Rapsodisi, Aşk Köpekliktir, Başkomser Nevzat: Çiçekçinin Ölümü, Başkomser Nevzat 2: Tapınak Fahişeleri, Ninatta'nın Bileziği, İnsan Ruhunun Haritası, Bab-ı Esrar, İstanbul Hatırası, Başkomser Nevzat 3: Davulcu Davut'u Kim Öldürdü?, Sultanı Öldürmek, Beyoğlu'nun En Güzel Abisi, Elveda Güzel Vatanım, Kırlangıç Çılgılığı, Aşkımız Eski Bir Roman, Kayıp Tanrılar Ülkesi ve Bir Aşk Masalı" gibi eserleri kaleme alır.

Ahmet Ümit, polisiye roman türünü eğlendirici eserler olarak görür. Ona göre bu tür romanlar insan zekâsının sınava çekilmesi bağlamında değerlendirilebilir. Yazara göre roman ve suç birbirine benzer, eğer bir suç mükemmel bir şekilde işlenmişse insanlar bu suça hayranlık duyabilir, hiç acıma duygusu olmadan işlenmişse insanların kanını dondurabilir. "Nasıl ki roman birbirine geçmiş metaforlar, benzetmeler, alegorilerden oluşmuş ve her okuyanın kendince farklı estetik duygulanımlar yaşayabileceği büyük bir imgeyse, suçun nedenleri, sonuçları da en az roman kadar tartışmaya açıktır. Tıpkı roman gibi suç da insanlarda hayranlık, şaşkınlık korku hatta rahatlama uyandırabilecek niteliklere sahiptir tıpkı roman gibi suç da insanları derin düşünsel aktiviteye itecek kadar güçlü bir olgudur" (Gezer, 2006: 58). Ümit, suçun da tıpkı roman gibi gerçekleştiği çağın özelliklerini dolaylı şekilde içinde taşıdığını ifade eder.

Yazarın romanlarda ele aldığı hususlar, sosyolojik bakımdan da dikkate değer. Toplumumuzda görülen bazı sorunları polisiye anlatım içerisinde irdeleyerek veren Ahmet Ümit, "Bu sorunları roman aynasında göstererek" (Doğramacıoğlu, 2010: 1134) sosyolojik göndermeler de yapar. Ümit'in romanlarında "suç" "cinayet" ve "gizlilik" en önemli izleklerdendir. Ona göre suç, "Tıpkı insan DNA'sı gibi birçok bilgiyi içinde barındırmaktadır. İşlenen bir suçu inceleyerek çağı, toplumu ve insanı anlatabilirsiniz. Anlatının derinlik kazanması ise başka bilgilerin yanı sıra sağlam bir felsefe bilgisini de gerekli kılmaktadır. Bu bilgi eksik olduğunda yapıtta sorunlar çıkması adeta kaçınılmaz hale gelir" (Ümit, 2001: 59). Yazar, bazı eserlerinde devletlerin düzene karşı olan kişileri illegal bir şekilde ortadan kaldırmasına da yer verir.

2. YÖNTEM

Bu çalışmada Ahmet Ümit'in *Kukla* adlı romanı "öteki" ve "şüphe" kavramları çerçevesinde ele alındı. Bu bağlamda psikanalitik ve sosyolojik bakış açıları da kullanıldı. Yazıda, okuma ve veri analizi modeli öne çıkarıldı. Bu bağlamda *Kukla* romanı incelenirken eserde tematik düzlemde anlatılan hususların "öteki" ve "şüphe" ile nasıl ilişkilendirildiği ifade edildi.

¹ Bu makale, hazırlanmakta olan *Ahmet Ümit'in Romanlarında Ötekileştirme ve Şüphe* adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

3. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmada kuramsal olarak "öteki" ve "şüphe" kavramlarının Ahmet Ümit'in Kukla romanında nasıl yer aldığı irdelendi. Kukla'da yazarın görüşleri, roman karakterleri aracılığıyla okura sunulur. "Asıl sorun, geçmişten bugüne dünyada yaşanan vahşet, insanın ötekine tahammül edememesi, yok etmek ve tahakküm altına almak istemesidir" (Yener, 2022: 314). Bu bakımdan romanda tez-antitez karşıtlığı öne çıkar.

Öteki, genellikle öbür, bilinenden, sözü edilenden farklı olan manasına gelir. "Öteki, Ben'in sınırlarını belirleyen, olanaklarını keşfettiren ve zaman zaman Ben'i tanımlayan niteliğiyle olumlu bir değer olarak kabul edilir" (Korkmaz, 2014: 17). Ben ve öteki ontolojik bağlamda tezat teşkil eder. Öteki, benim gibi düşünmeyen, inanmayan ve hissetmeyen varlık olarak ifade edilebilir. Günter Frankenberg öteki için, "Başka bir ülkede doğmuş olan, sonradan gelen, devlete yabancı, vatansız, konuk, ait olmayan, mülteci ya da turisttir" (Özçalık, 2008: 1-2) der. Bu bakımdan öteki, "asıl olmayan" anlamlarına gelir. Bu bakımdan öteki farklı bağlamlarda kullanılabilir.

Şüphe ise genellikle kesin olmayan bilgi, kuruntu emin olamama veya güvensizlik duygusu demektir. Şüphe dengeye karşı bir dengesizlik hareketidir. Zihin, zihindeki şemada mevcut kavrama benzeyen ancak çeşitli yönlerden farklı ikinci bir kavramla karşılaştığında şemadaki ilk kavramın bilgisinden emin olamaz. Bu da denk olanın yarattığı bir dengesizliktir.

3.1. Öteki

"Öteki", genel olarak farklı dinlere, mezheplere, milletlere ait kişiler kendisi gibi olmayanı "öteki" olarak algılayabilir. Hatta aynı şehirden olmayanlar da böyle davranabilir. "Sosyologlar, toplumun diğer kesiminden kopmuş olanları marjinal gruplar olarak tanımlarlar" (Habermas, 2012: 31). Bazı bireyler, toplumun değer yargılarını beğenmeyen veya bu değer yargılarına ayak uyduramayanlar ya ikinci bir değer oluşturur ya da hiçbir değer oluşturmadan pasif bir alana kayar. Bu, kültürel bir inanç olmak zorunda değildir, aynı şekilde ekonomik veya siyasi bir normda marjinal bir grup ortaya çıkarabilir.

Nilüfer Nahya öteki için, "Bir ya da daha fazla kişiyi kültür ya da toplum tarafından, geçmiş veya güncel ilişkiler referans alınarak, dikey (sınıfsal) ya da yatay (etnik vb.) olarak farklılaştırılmış ve ayrıştırılmış olan kişi, grup, sınıf, halk" (Nahya, 2011: 29) der ve meseleye hem sınıfsal hem de etnik açıdan bakar. Bu bakımdan öteki geniş bir satha nüfuz eder. Öteki ayrıca zengin-fakir, şehirli-köylü, aydın-cahil vb. tezatlarda da kendini gösterebilir. Ötekinin başlaması, insanların onu fark etmesi ve algılaması ile ilgilidir. "Biz açısından 'öteki'yi tanımlayan en önemli özellik düzen bozma potansiyelidir" (Özçalık, 2008: 2). Kendisini biz olarak tanımlayan otorite kendince mükemmel bir düzen oluşturmuştur. Öteki her zaman tek taraflı değildir, genellikle dışlama veya nefret birbirini doğurur. Herkesin bir 'Ben' algısı vardır, iki farklı ben algısı karşılaştığında bir diğeri onun karşıtı olarak algılanabilir.

Ben her şeyden önce var olandır lakin ben algısının var olabilmesi için öteki mutlak varlık olarak var olmak mecburiyetindedir. Ben ötekinin karşısında olmakla beraber var olmak için ötekine muhtaçtır. "Ötekileştirme, kimlik farklılıklarının özelleştirilmesi, yani doğal farklılaşmış gibi algılanması ilkesine dayanır" (Yılmaz, 2010: 2). Burada ötekileştirmeye farklı bir bakış getirilir lakin eksik kalan bir tanımdır. Buna göre ben, ötekiyi oluştururken onun farklılığının sonradan olabileceğine inanmaz; ötekiyi temsil eden, bütün bireylerin davranışlarının onların özünün farklı olmasından kaynaklandığını düşünür. "Zira yaşam 'ben' ve 'ben' olmayanın yani 'öteki'nin dünyayı anlamlandırmasıyla kavranabilir. İnsan da kendini bilmek için kendisi dışındaki 'öteki ben' ve değerleriyle ilişki kurar" (Şahin, 2017: 15). Ben hoşuna gitmediği için o ötekinin bir üyesine ait münferit bir davranış olamaz, ötekinin bütün üyelerini temsil eden bir davranıştır çünkü bu davranış, o şahsın özünde olan bir davranıştır. Bu birey ötekinin bir üyesi olduğuna göre diğer ötekilerde aynı

özden gelmiştir. Ben, ötekiyi her zaman bu kurala göre ötekileştirmem. Süreç içinde uyduğu bir grup da zaman içerisinde kendisinin değişimi veya ötekinin değişimi sonucunda da biz, ben ve öteki olarak dönüşebilir.

Ötekileştirme, kişinin kendisi gibi olmayan herkesi ve her şeyi karalaması ve dışlamasıdır. Karşıdakilere zihninde ve söylemlerinde, kendisinin hoşuna gitmeyen, kendisinin tiksindiği ifadelerle çerçeve çizmesidir. Kendisi gibi olmayana şeytanlaştırabildiği kadar vicdanen ondan daha fazla nefret edebilme hakkıdır. “Bu nesnel dünyada öteki ile kurulan somut ilişki biçimi toplumsal ilişkidir ve öznelere ‘biz’dir” (İspir, Küçükalkan, 2013: 7). Bu sebeple “biz”e göre öteki haline gelen varlık, birbirinin ötekisi olur. Ötekileştirmenin temelinde bir grubun veya yapının kutsallaştırdığı, benimsediği şeyi, ikinci grup veya yapı benimsemez, yıkmaya çalışır, saygı duymaz veya en basitinden, diğer grubun kutsallaştırdığını önemsemez, görmezden gelir. Bu da kendisiyle beraber karşılıklı ötekileştirmeyi getirir: “İki süreç, iki ilke. Amaçları farklıdır ya da size ve bana, modernlere öyle görünür: birinin özene bezene kurduğu ve dikkatle koruduğu şeye diğeri saldırır ve parça parça eder” (Bauman, 2011: 164).

Ben öteki olarak adlandırdığı grubu tanımak için onu anlamaya çalışır. Bu anlama çabası her zaman veya genellikle tarafsız bir şekilde anlama çabası değildir. Genelde ön yargıların yönlendirdiği bir çabadır. Buna rağmen karşıdakiyle diyaloga girme mecburiyetidir. Kendisini yani ben'i korumak için ötekiyi iyi tanımlaması gerekir. Benzer yanları tespit etmelidir ama en önemlisi farklılıkları tespit etmeli ve bu farklılıklara karşı tedbirde bulunmalıdır. Onun farklılıklarına karşılık kendi dinamiklerini harekete geçirmeli ve bunları daha da güçlendirerek beni koruma altına almayı başarmalı, varlığını sürdürmelidir. Bunun için de ötekiyi anlamak zorundadır.

Bir ötekinin var olabilmesi için ilk önce bir benin olması lazımdır. Öteki var olduğu zaman ben, bir müddet durur ve kendini sorgular. Bu sorgulama esnasında ötekiden farklılığını görür kendini oluşturur. Öteki, bireyin kendini tanımlamasını sağlamasıdır. Öteki, kişinin kendi düşüncesinin haklılığını kanıtlamak için bir araçtır. Bir kişi, gurup, düşünce ne kadar kişinin karşısında ve ne kadar yanlışsa -kişiye göre- kişi o kadar haklıdır. Herkesin bir ötekisinin olması normaldir, fakat bazen ötekine bakış açısı tehlikeli olabilir. “Yani hangisi olursa olsun kökten ötekilik bir terör kaynağıdır” (Baudrillard, 2010: 122). Baudrillard'a göre ötekilik fanatik dereceye vardırıldığında tehlikeli bir hal alır.

3.2. Şüphe

Kesin olmayan bilgi, kuruntu emin olamama veya güvensizlik duygusu anlamlarına gelen şüphe, “Bir şeyi diğer bir şeyle karıştırmak” (Erturhan, 2002: 179) anlamına da gelir. Zihin netlik kazanıncaya kadar her iki kavram karşısında mütereddit bir yapı gösterir. İşte bu kararsızlık durumu şüphenin başlangıcıdır. Şüphenin oluşmasında aynı şartlar aynı sonuçları doğurmayabilir: “İmgeleri örtüşmeyen ama benzer olan şeyin bu kuşkulu durumu farklı zaman ve mekânlarda duyulanmasından ileri gelir.” (Burak, 2012: 27). Şüphe farklı mekânlarda gördüğümüz aynı olaylardaki faktörlerin kendi zihin haritamızdaki durumlarla örtüşmemesinden kaynaklanır. Böyle olabileceği gibi aynı olayı tek mekânda iki farklı kişi, iki farklı eylem olarak görebilir. Biri olayı tabii görürken bir diğeri olayı mantık dışı olarak algılayabilir.

Şüphenin meydana gelmesinde yaşanmışlıklar önemli yer tutar: “Bir kişiye ya da duruma karşı olumsuz duygu şüphenin temelini oluşturmaktadır” (Tatlı, 2012: 78). Şüphelenmek için emin olamama durumu gereklidir. Eğer bir kişi veya durumla daha önceden karşılaşmışsa, durum ve kişi hakkında bir kanaat oluşmuşsa aynı kişi ve durumla ilgili farklı bir karşılaşmada son sergilediği davranış ilk davranışın kuşkulu hale gelmesine sebep olur. İlk davranıştan dolayı da ikinci davranıştan emin olunmaz. Bu sebepten her iki durumda müphem kalır. Olumsuz duygu, güvensizliği dolayısıyla şüpheyi birlikte getirir. Şüphe ile algı arasında ilişki vardır. Eğer duyular net bilgiler veremiyorsa onlardan şüphelenilebilir. Çevreyi tanımlamada kişiye net bilgiler verdiği

düşünülen, hayatı somutlaştırdığına inanılan duyulardan emin olunamadığı zaman geriye kalan her türlü hakikatte şüpheyne düşülmesi normaldir.

İnsanın belirli bir düzeyde şüphe taşıması ve bunu "İnançlarını sorgulamada kullanması, onun inançlarının derinleşerek iman haline gelmesine katkıda" (Kayıklık, 2005: 152-153) bulunabilir. İnsanın şüphelerini derinleştirerek kendi inançlarını veya edindiği yeni inançları sorgulayarak sadece şüphe noktasında saplantılı bir şekilde kalıp bütün inançlarını temelinden sarsabileceği gibi ölçülü bir şüpheyne kendisini, davranışlarını ve inançlarını sorgulayarak eksik tarafları fark ederek inançlarının daha da sağlamlaştırabilir. İnanca dair şüpheler üretmek inancının eksik veya yanlış olduğunu düşündüğü noktaları sorgular, bu sorgunun sonucunda da eksik, yanlış olduğu şeylerin aslında bir yanlış veya vehim olduğuna inanır. Ardından inancı perçinlenmiş olur çünkü kendi yolunu bir an için yanlış olarak görür daha doğru bir yol arar fakat bulduğu yolların kendisini hedefine götürmeyeceğini aksine hedefinden uzaklaştıracağını fark eder. Tekrar en doğru yolun ilk yol olduğunu anlar, böylece bulunduğu yoldan daha da emin olur. İşte bu şekilde şüphe insanın kendi inancına daha çok inanıp bağlanması konusunda insana yardımcı olur.

3.3. Kukla Romanında Öteki

Kukla adlı romanda anlatıcının ötekisi olarak devletin içine sızmış görevliler, bazı gruplar ve bunları destekleyen yönetimler yer alır. Ahmet Ümit bu romana Pinokyo masalına bir gönderme ile başlar: "...birincilik ödülü almış bir tazı saldı. Pinokyo hızla koşuyordu, ama köpek daha hızlıydı. Herkes bu korkunç yarışın nasıl sonuçlanacağını görmek için pencerelere çıktı." (K., Giriş). Pinokyo polislerden kaçarken polisler onu yakalama işini kendileri yapmak yerine bir köpek kullanırlar, ancak neticenin ne olduğunu kimse göremez. Çıkarılan tozdan dolayı halk son gördüğüyle yetinir ve gerçekte ne olduğunu bilemez. İşte burada olduğu gibi roman kahramanı Doğan veya Doğanlar bir zamanlar ülke için hizmet ettiğini sanan herkes başkaları tarafından kullanılmış birer kukladır yazara göre.

Doğan bir Pinokyo'dur, o bazı kesimler kullanıldıktan sonra işi biten karanlık güçler tarafından pasifize edilmek istenen biridir. Haliyle Doğan (Pinokyo) hayatını kurtarmaya çalışır. Güvenlik görevlileri Pinokyo'yu ortadan kaldırmak ister, bunu kendileri yapmaktansa bir köpek kullanır. Otorite bunu yaparken herkes bu olayı anlamaya çalışır lakin çıkan tozda (bilgi kirliliği veya medya) olayın sonucu (hakikat) asla tam anlamıyla anlaşılmaz. Bu kısımda Ahmet Ümit bu oyun içindeki herkesi suçlar, kınar.

Başkahraman Adnan'a göre devlet de üvey kardeşi Doğan da suçludur. Adnan, Doğan'ı yasadışı işler yapması dolayısıyla eleştirir ve ötekileştirir. Romanda Doğan karakterinin ve diğer milliyetçi gençlerin eğitim aldığı sözde bir kamptan bahsedilir. Karışık siyasi eylemlerin olduğu bir zamanda çeşitli grupların birbirini dışlayıp ötekileştirmesi sonucu birbirlerine şiddet uygulaması eleştirilir. Adnan uğradığı düş kırıklığı sonucu umutla ilgili fikrini iç konuşmayla okuyucuya iletir: "Umudun yaşamı güzelleştirdiğini söylerler, yalan. Umut düş kırıklığı yaratmaktan, gereksiz yere acı çekmemizi sağlamaktan başka bir işe yaramaz." (K., s. 58). Dünya görüşü veya hayatı algılayış şekliyle Ahmet Ümit yaşamın acılarla ve kötülüklerle dolu olduğuna inanır. Yazar elbette iyiliğin ve mutlulukların varlığını inkâr etmez lakin hayatta baskın olanın acı olduğuna inanır. Bu algılayış hayal kırıklıkları yaşayan Adnan'ın sözlerine akseder. Umud eden insanların bekleyiş sırasında kurduğu hayali dünyadan yaşadığı mutluluklar insanı olumsuz neticelenen olay karşısında hazırlıksız yakaladığı için insanı daha çok inciteceğinden umut, başkahraman Adnan tarafından seilmeyen bir histir. Ahmet Ümit gibi eski bir solcu olan Adnan kendi gençlik yıllarını anlatırken ülkücüleri ötekileştirir.

Yazar birçok kitabında olduğu gibi Kukla romanında da İstanbul'a dikkat çeker: "Bildik ahşap köşkerlerin yerini beton binalar almaya başlamış, sokaklar çirkinleşmiş, arabalar çoğalmış, deniz eski maviliğini yitirmişti. En kötüsü de insanların düşünceleri, davranışları, alışkanlıkları değişmişti." (K.,

s. 177). İnsanların değişimi sonucu İstanbul şehrinin güzelliğinin değişmesi, kalabalıklaşması neticesinde nostaljik İstanbul'un yerine bir beton yığınının ortaya çıkması 'Ah! Eski İstanbul.' diyen herkes gibi yazar Ahmet Ümit'i de yaraladığından, şehirlerin hoyratça tahrip edilmişinden doğallığını yitirmesi sonucu bir zamanlar insanın bağlandığı şehrin ruhunu ve samimiyetini kaybetmesini yadırgar. Bu değişim şehirleri değiştirir, çevresinin değişmesi sonucu insanlar da değişir. Değişen insan, çevresini daha da değiştirerek geçmişe dair güzel olan ne varsa hepsini öldürür.

Ahmet Ümit'in eserlerindeki ötekileştirmelerin köklerine en yakın olanını Adnan'ın şu sözlerle ifade eder: "Doğan'ın benimle hiçbir yakınlığı yoktu, ruhlarımızın benzerliği düpedüz palavraydı; üzerinde yeterince kafa yormadan yaptığım aptalca bir tespitti." (K., s. 403). Kişi karşısındakinin kim olduğunu anladığında kendisini daha iyi anlayabilir; kendisinin toplumda, siyasette, fikirde nerede olduğunu anlayabilir. Böylece Adnan'ın günlerce üvey kardeşi Doğan'la kurduğu duygusal ilişkinin hayalden öteye geçmeyeceği anlaşılır. Mezarın başında şahit oldukları görüntüler, Doğan'ın aslında kime ait olduğunun göstergesidir. Doğan ülkücülerin haksızlığa uğramış kahramanıdır, Adnan ise hayatın ezip bir köşeye attığı gözden düşmüş bir gazeteci, bir solcu eskisidir. Böylece karşı tarafı ötekileştirirken Adnan kendini de tanımış olur.

Adnan, Doğan'ı kastederek içinden ona nefretler yağdırır ve faşist eskisi ve çeteci gibi ithamlarda bulunur. Daha önceleri Doğan'a yeri geldiğinde hak veren, bazen ona acıyan Adnan gitmiş, yerine Doğan'dan tiksinen bir üvey kardeş gelmiştir. Adnan'ın Doğan'dan böylesine nefret etmesinin sebebi, Adnan'ın Doğan'ın kurduğu tezgâhın tıkr tıkr ilerlemesi için Doğan tarafından bir kukla gibi kullanılmasıdır. Kirli bir planın işlemesi için Adnan var gücüyle çalışır, iyi niyetiyle uğraşır. Doğan tarafından aldatıldığını anlayan Adnan, Doğan'a karşı bütün nefretini kusar.

Doğan, Müfit tarafından vurulduktan sonra yaralı bir halde konuşmaya başlayınca Müfit'in kendisini ilk eğiten kişi olduğunu söyler: "İlk eğitimimi Müfit Binbaşı'dan almıştım, diyerek bana döndü Doğan. O benim ustamdır." (K., s. 464). Böylelikle Adnan'ın devletin güvenlik güçleriyle ilgili bütün şüpheleri gerçek çıkmış olur. Müfit yani orduda Binbaşı rütbesindeki adam, Doğan gibi insanları eğitir.

Romanda çeşitli sebeplerden dolayı bazı kahramanlar birbirlerini sevmediklerini farklı şekillerde gösterip dile getirir. Başkahraman Adnan esas alınarak diğerleriyle aralarındaki sıkıntılar ve Adnan'ın onlara bakışı temele alınmıştır. Adnan, Şekip İnce'den hoşlanmaz çünkü kendisi gazetede popülerliğini yitirince eskiden yanında olan Şekip ondan uzaklaşmıştır. O, üvey kardeşi Doğan'ı da sevmez çünkü onunla ilk gençlik yıllarından beri birbirlerinden hoşlanmazlar. Ayrıca, Adnan solcuyken Doğan sağcıdır. Aralarında siyasal zıtlıklar vardır. Adnan, Ethem'i sevmez çünkü Ethem eski eşinin sevgilisidir. Adnan'ın üvey annesi Keriman, ölmeden önce Adnan ve babasını eleştirir, ona göre ikisi çocukluğundan beri öz oğlu Doğan'ı hep dışlamışlardır. Müfit'e göre ülkücüler ırkçıdır. Kendisi milliyetçiliği överken ülkücülerini bunun dışında bırakır. Doğan'ın sevgilisi Demet, Rıza'yı sevmez, ona göre Rıza insanın arkasından iş çeviren biridir ve bakışlarıyla insanı rahatsız eder. Burada her kişi hoşlanmadığı kişiyi ötekileştirir.

Adnan'ın üvey kardeşi Doğan'la ilgili görüşleri, "...O soğuk yeşil gözleriyle dünyayı ben yarattım dercesine bakıyordu çevreye. Ne çekingenlik ne de tedirginlik vardı yüzünde. Bizim evimizde benden daha rahat dolaşıyordu." (K., s. 24) şeklindedir. Adnan devletin derin yapılanmaları tarafından kullanıldıktan sonra bir köşeye atılmış olan Doğan'ı tanıtırken ilk gençlik yıllarında onu sevmemesinin nedenlerini hatırlayarak onun hoşlanmadığı yanını söyler. Kişisel nefretinden bahseder ve hala kirli oyunlar peşinde koştuğu sonradan anlaşılacak olan Doğan'ın ilk gençlik yıllarındaki kötü özelliklerini söyleyerek okuyucunun gözünde onun olumsuz bir imajını çizmek ister. Adnan, Doğan'a kendisini izlemesinin hesabını sorarken aslında Doğan'ın gelecekte art niyetli hesaplar peşinde koştuğunun ipuçlarını verir: "Onun için mi, sinsi sinsi izledin beni?" (K., s. 35). Kardeşini, başı sıkıştığı için soran ve daha öncesinde kardeşi hakkında araştırma yapan art niyetli bir insandır.

Doğan'ın kendi güvenliği ve rahat yaşamını düşünen bir insan olduğunun sinyallerini veren yazar, aslında Doğan'ın hiçbir zaman düzelmediğini söylemek ister. Anlatıcı ayrıca ve onu ilerde bir zamanlar çalıştığı kişileri tehlikeye atan bir planın tasarluyucusu olduğunu belirtir.

Adnan, Doğan'ı romanın ilk sayfalarından itibaren ötekileştirmeye devam eder: "Sen git insanları öldür, eroin işine bulaş, çetelere gir, sonra gel benden yardım iste. Yemezler oğlum!" (K., s. 43). Kahramana göre bu tür işler bir insanı kötülecek için yeterli sebeplerdir. Doğan'ın bu şekilde tanıtılması onu kahramanın ötekisi haline getirir. Adnan, yakın arkadaşı Arif'le bir diyalogunda Şekip İnce adında gazeteci bir arkadaşından hiç hoşlanmadığını belli eder. Şekip İnce de kahramanın ötekisidir: "O herifi boş ver. Şekip İnce'den alacağımızı bilgi de eksik olsun. ... Öyle, pis heriftir Şekip... " (K., s. 69). Bunun sebepleri Adnan'ın gazetecilikte yıldızı sönerken Şekip İnce'nin hala gazetecilikte faal olmasıdır. Ayrıca Adnan'la eskiden arası iyiyken Adnan'ın gazetecilikte düşüşüyle birlikte ondan yüz çevirmesidir. Kahraman (başkisi) yani Adnan, nefret ettiği bu şahsı ötekileştirir.

Umut, babası Doğan'a annesinin erkek arkadaşından hoşlanmadığını 'kıl' ifadesiyle dışa yansıtır: "Bana sorarsan biraz kıl bir herif. Tanışır tanışmaz ne kadar bilgili olduğunu göstermeye kalktı." (K., s. 126). Umut'un annesinin erkek arkadaşından açıkça hoşlanmadığını belirtmesi basit bir ifadeyle izah edilebilir bir durumdur. Umut annesini başka bir erkeğin yanında görmekten hoşlanmaz. Üstelik ayrılmış da olsa hala yaşayan bir babaya sahiptir. Annesinin babasından ayrıldıktan sonra başka bir erkekle yakınlaşmasını hazmedemez.

Adnan'ın zihin dünyası için Doğan ve onun gibiler şu şekilde yer edinir: "Bunlara inanma baba. Doğan gibiler, beni öldürüp, sonra cenazemde gözyaşı dökerler." (K., s. 137). Gençliğindeki olayların heyecanı Doğan'ın bir olaydan sonra sağlık durumunu sormasına bile tahammül edemeyen Adnan, Doğan'ın ve onun gibi düşünen insanların asla bir insanın iyiliğini istemeyeceğini düşünür. Onun gibilerin kendisini öldürdükten sonra cenazesinde gözyaşı döküleceğini söyleyerek o dönemde onları katil, sadece kötülük yapan insanlar olarak görmediğini aynı zamanda ikiyüzlü olarak gördüğünü gösterir.

Adnan'ın üvey annesi Keriman ölmeden önce Adnan'a şöyle der: "Yıllardır hakkını yediniz onun. Hep dışladınız. Bu eve yakıştıramadınız. Geldiği zaman da bir sığıntı gibi yaşadı bu evde. En alt kata tuvaletin yanında bir oda verdiniz oğluma" (K., s. 139). Oğlu Doğan'ın Adnan ve babası tarafından sevilmemesi bu yüzden Doğan'ın evden soğuması bir anne için kabul edilemez bir durum olur. Her şeyden önemlisi Doğan'ın bazı tercihlerinden ve eylemlerinden dolayı başının beladan kurtulamaması da dikkat çekicidir. Doğan'ın eski ülkücü arkadaşlarından Nejat, Doğan'ın ülkücülerle anılmasından dolayı nefretini dile getirerek, "Çilekeş milliyetçilerin fedakâr emekleri üzerinde yükselen geçmişimizi, ne idiği belirsiz birinin adıyla lekeleyemeyiz." (K., s. 357) der. Nejat, kendisinin davaya bağlı olduğunu, Doğan'ın ülkücülüğü kirlettiğini düşünür ve onu ötekileştirir. Nejat'a göre Doğan ötekidir.

Doğan, Adnan'la hesaplaşırken Adnan'ı ve babasını kastederek kendisine kötü muamelede bulduklarını söyler: "Baba oğul yapmadığınız kalmadı bana. Bakışlarınızla, davranışlarınızla döverdiniz beni" (K., s. 455). Doğan'ın Adnan'ı sevmemesinin temelinde belki de bu hatıra karelerinin etkisi vardır. Bu ötekileştirme ideolojik bir ötekileştirme değildir. Annesi başka bir adamla evlendiği için üvey babası ve üvey kardeşi tarafından horlandığı için bir insanın onlardan nefret etmesidir. Doğan ilk gençliğinde gördüğü aşağılanmadan dolayı Adnan'dan nefret eder. Doğan'ın öteki olması yani solcu bir üvey kardeşin ötekisi olması tamamen gençliğindeki horlanmayla ilgilidir. Dışlanan birey solculuğun karşısında olan milliyetçi bir gruba dâhil olarak kendince bir yuva bulur.

3.4. Kukla Romanında Şüphe

Kukla romanında şüphe Adnan'ın üvey kardeşinin faili meçhul bir şekilde öldürülmüş olması olasılığıyla başlar. Neden öldürüldüğü kadar kimlerin öldürmüş olabileceği üzerinde de durulur.

Nihayet sonradan anlaşılacağı üzere Doğan aslında öldürülmemiştir. Ölü rolü yaparak farklı planlar peşinde koşturur.

Adnan, Doğan'ın kendisine gelişinin sebepleri üzerine düşünürken onun ülke içinde kirli işler gören bir çetede olmasından şüphelenir: "Doğan'ın o çetelerden birinde yer almış olması hiç de uzak bir olasılık değildi." (K., s. 33-34). Bu şüpheyeye kapılmasında haklıdır çünkü Doğan daha önce de ülke içindeki hesaplaşmalara bulaşan gruplar içerisinde bulunur.

Adnan, kendi içi konuşmaları ve gazeteciliğinin verdiği sezgiyle kardeşi Doğan'dan dolayı belaya bulaşacağından korkar ve ondan şüphelenir: "Üstelik doğru söylediğin bile belli değil. Belki de beni kullanmak istiyorsun." (K., s. 43). Bu şüphesinde Doğan'ın eskiden bulaştığı pis işler etkilidir. Bu sebepten ötürü Adnan bunca kirli iş çeviren birinin üvey kardeş olsa da kendisini de kullanacağından şüphelenir. Doğan'ı ilk gençlik yıllarından itibaren sevmemesi de güvensizliğin asıl sebepleri arasında yer alır.

Doğan'ın sevgilisi Demet ise Güngör ve Yalvaç'tan şüphelenir: "Ben o polislere güvenmiyorum... Yalvaç ile Güngör mü?" (K., s. 209). Güngör ve Yalvaç'ın tavırları da bu kuşkuya sebep olacağı gibi Demet sevgilisinin tehlikede olduğunu bilen bir kadının kazandığı hassasiyetin geliştirdiği kadınca hisleri sayesinde de şüphelenmiş olabilir.

Adnan, gazeteci Tolga'yla konuştuğunda sorduğu sorular sonucunda Tolga, Adnan'ın gazeteci Arif'in ölümünün kaza olmadığından şüphelendiğini anlar: "Bunun bir kaza olmadığını mu düşünüyorsun? Olmayabilir. Arif tehlikeli bir işle uğraşıyordu." (K., s. 236). Adnan şüphesinde oldukça haklıdır. Arif, Doğan olayını araştırdığında mimlenir.

Müfit'in durumu Adnan'a kuşku verici gelir çünkü Müfit kendi meslektaşısı olan bir polis amirine Yalvaç ve Güngör'ün ölümünden Adnan'ın yönlendirmesinin olduğunu söyler ve kendi amirini yanıltır: "Sonra kuşkulananmaya başladım. Müfit bunu niye yapıyordu? Onun dostu değildim, birlikte iş çevirmiyorduk; benim gibi biri için neden bir meslektaşına, belki de amirine eksik bilgi veriyordu?" (K., s. 328). Adnan'ın sadece olayı aydınlatan yönüyle tanıtır, bu da Adnan'da şüphenin uyanmasına neden olur. Müfit durduk yere neden böyle bir şeyi yapma ihtiyacı duyar. Muhtemelen yönlendirmeye Adnan'ın sebep olduğunu söylemiş olsaydı herkes Yalvaç ve Güngör'ün bağlantıları üzerinde yoğunlaşacak bu da olayları ister istemez Binbaşı'ya yani Müfit'e götürecektir.

Nusret Kıvılcım, istihbaratçı olan Müfit'ten şüphelenir: "Bu Müfit sandığımızdan daha önemli bir adam galiba. Ne yani Binbaşı, Müfit mi, diyorsun, diye sordum." (K., s. 377). Onun sıradan bir istihbaratçı olmadığından kuşkulanan Nusret, Doğan olayındaki kilit isimlerden birinin de Müfit olduğundan şüphelenir. Şüphesinde haklıdır da Müfit sürekli her şeyin açık olduğu tavırları sergilerken ve kendisinin sıradan bir devlet memuru olduğunu göstermeye çalışırken Nusret'in yaptığı araştırmalarda öyle olmadığı ortaya çıkar. Nusret onunla ilgili evli olup olmadığı, çocuklarının olup olmadığı gibi basit sonuçlara bile ulaşamaz. Bundan ötürü Müfit'ten şüphelenir ve bu şüphesi de Adnan'a geçer.

Adnan gizemli bir şekilde öldürülen yakın dostu Arif'in telesekreterini dinlerken kendini farklı bir şekilde tanıtan kişinin sesini başta tanıdık bulur lakin sonrada sesin Doğan'a ait olduğunu anlar: "... ve ben o anda bu sesin kesinlikle Doğan'a ait olduğuna emin oldum. Yani üvey kardeşim yaşıyordu." (K., s. 432). Doğan'la Arif'in telefonda konuşmuş olmasına başta anlam veremez çünkü telefon konuşmasına kadar Adnan, Doğan'ı ölü olarak bilmektedir. Adnan, Doğan'ın ölmediğini anlayınca bütün cinayetlerin, ortadan kaybolmaların, paraların yani bütün oyunun arkasında Doğan'ın olduğundan şüphelenmeye başlar.

Ölüm, izleği romandaki karamsarlığı da üst seviyeye çıkarır. Bu bağlamda her şey "Bir son olarak ölümü çağrıştırmaktadır" (Şen, 2020: 56). Ölüm teması polisiye, cinayet ve gizem izlekleri ile bütünleyici bir rol oynar. Adnan Doğan'ın ölümünde Müfit'in parmağının olmasından şüphelenir: "Ya Doğan'ı Müfit'in adamları öldürdüyse?" (K., s. 155). Müfit, bir istihbaratçı olmasından dolayı ondan

da şüphelenir. Adnan, kardeşinin intikamını almak isteyen Selahattin'e gittiğinde şüpheye düşer: "Selahattin'e gitmekle büyük bir hata yapmış sayılmaz mıydım? İster misin Selahattin de işin içinde olsun!" (K., s. 294). Şüphelenmesinin çeşitli nedenleri vardır: Öncelikle Selahattin'in de çeteden olmuş olabileceğini düşünür. Her ne kadar üyeler arasında olduğuna dair bir belge olmasa da Adnan bu kuşkuya sahiptir, ikincisiyse Doğan neden çok güvenilir olan Selahattin'e gitmek yerine Adnan'a gider? Normal şartlarda Selahattin bir aşirete ve paraya sahip Doğan'ı rahatlıkla koruyabilir fakat Adnan'ın bilmediği bir gerçek vardır, o da Doğan'ın herkese oynadığı oyundur.

Müfit, Doğan'ı öldüren kişinin Rıza Aslan adındaki Doğan'ın yakın arkadaşından şüphelenir: "Belki de onu başkaları, mesela ortağı Rıza Aslan öldürmüştür." (K., s. 321). Rıza hem onun arkadaşı hem de ortağıdır. Müfit'in bu kuşkusunu çetenin iç hesaplaşma içinde olduğu varsayımına dayandırılabilir. Doğan gibi usta bir silahşor ve bir o kadar da zeki bir adamı öldürmek ancak yakın olduğu, güvendiği bir kişinin yapabileceği fikrini uyandırır.

Adnan, Müfit ve Nejat arasında bir ilişki olduğundan kuşkulandır: "Yoksa Nejat'ı bana yollayan Müfit miydi?" (K., s. 361). Adnan, milliyetçi milletvekili Nejat'ın kendisini yollayan kişinin Müfit olmasından şüphelenmesinin sebebi Nejat'ın da Müfit gibi Doğan'ın ülkücülerle hiçbir bağının olmadığını söylemiş olmasıdır. Üstelik söylediklerini destekleyecek hiçbir kanıt da sunamaz. Adnan, Müfit Nejat'a güvenmez. Bu da Adnan'ı şüpheye sevk eder.

Müfit, arabadaki cesetle Doğan'ın annesinin DNA'ları uyuşunca cesedin Doğan'a ait olduğuna inanır ve bütün planların arkasında Doğan'ın olduğu şüphesinden vazgeçer: "BMV'deki adam ile Keriman Hanım'ın mezarındaki cesedin DNA'ları uyuyor. Yani Doğan'ın öldüğü resmî olarak tescil ediliyor." (K., s. 394). Bu konuda yanlış olduğunu kabul eder lakin yazar bu konuda kitabın karışıklığını artırmak için şüpheli olayların bir numaralı kilit ismi olan Doğan'ı geçici bir süreliğine saf dışı eder. Böylece kurguyu son ana kadar canlı tutmuş olur. Doğan'ın yaşadığı konusundaki en ateşli görüşlere sahip olan Müfit bile Doğan'ın yaşıyor olma şüphesinden sıyrılarak onun ölmüş olduğu konusunda ikna olur ancak süreç Doğan'ın ölmediğini gösterecektir.

Adnan, akıl yürütmelerindeki ipuçlarını birleştirince oyunun büyük bir parçasını sağlam bir şekilde tespit ederken şüphelerini ileriye taşıyarak hakikatlerden kısmen sapsar: "Binbaşı da bu olayları tezgâhlayan kişi de Doğan'ımış." (K., s. 432). Olayları kurgulayan kişi Doğan'dır lakin Binbaşı, Doğan olmadığı gibi Binbaşı'nın varlığı da bir hakikattir. Doğan'ın ölmediğini anlayan Adnan artık her şeyin kurgu olduğunu düşünmeye başlar ve Binbaşı'nın da Doğan olduğundan şüphelenir. Bu şüphesinde yanlış olduğunu sonradan fark eder.

4. SONUÇ

Ahmet Ümit, ağırlıklı olarak polisiye romanlar kaleme aldığından eserlerinde suç, suçlu, polisiye, cinayet, katil vb. ilgili ifadelerle geniş yer verir. Polisiyenin ve cinayetlerin olduğu bu romanlarda öne çıkan temalar arasında "öteki" ve "şüpheler" de vardır. *Kukla* adlı romanda anlatıcının ötekisi olarak devlete sızmış bazı görevliler ve gruplar ile bunları destekleyen yönetimler yer alır. Ahmet Ümit bu romana Pinokyo masalına bir gönderme ile başlar. Doğan veya Doğanlar yazara göre birer kukladan ibaretler. Başkahraman Adnan'a göre devlet de üvey kardeşi Doğan da suçludur. Adnan, Doğan'ı yasadışı işler yapması dolayısıyla eleştirir ve ötekileştirir. Romanda siyasi eylemlerin olduğu bir zamanda çeşitli grupların birbirini dışlayıp ötekileştirmesi sonucu birbirlerine şiddet uygulaması da söz konusudur. Adnan ise hayatın ezip bir köşeye attığı gözden düşmüş, sol görüşe sahip bir gazetecidir. Karşı tarafı ötekileştiren Adnan böylece kendini de tanımış olur. Adnan, Doğan'ı kastederek içinden Doğan'a nefretler yağdırır ve faşist eskisi ve çeteci gibi ithamlarda bulunur. Daha önceleri Doğan'a yeri geldiğinde hak veren, bazen ona acıyan Adnan gitmiş; yerine

Doğan'dan tiksinen bir üvey kardeş gelmiştir. Doğan, Müfit tarafından vurulduktan sonra yaralı bir halde konuşmaya başlayınca Müfit'in kendisini ilk eğiten kişi olduğunu söyler.

Romanda çeşitli sebeplerden dolayı bazı kahramanlar birbirlerini sevmediklerini farklı şekillerde dile getirirler. Başkışı Adnan, Şekip İnce'den hoşlanmaz çünkü Adnan gazetede popülerliğini yitirince eskiden yanında olan Şekip ondan uzaklaşır. Üvey kardeşi Doğan'ı sevmez çünkü Doğan'la ilk gençlik yıllarından beri birbirlerinden hoşlanmazlar. Bununla birlikte, Adnan solcuyken Doğan sağcıdır. Aralarında siyasal zıtlıklar vardır. Adnan, Ethem'i sevmez çünkü Ethem eski eşinin sevgilisidir. Buna göre Adnan'a göre Doğan, Şekip İnce ve Ethem ötekidir. Müfit'e göre Ülkücüler ötekidir.

Kukla romanında şüphe ise ağırlıklı olarak Adnan'ın üvey kardeşinin faili meçhul bir şekilde öldürülmüş olması olasılığıyla başlar. Şüphe, Doğan'ın neden ve kimler tarafından öldürüldüğü üzerine kuruludur. Doğan aslında öldürülmemiştir. Ölü rolü yaparak farklı planlar yapar. Doğan'ın sevgilisi Demet ise polis memurları Güngör ve Yalvaç'tan şüphelenir. Güngör ve Yalvaç'ın tavırları da bu kuşkuya sebep olmaktadır. Tolga ise Adnan'ın gazeteci Arif'in ölümünün kaza olmadığından şüphelendiğini anlar. Nusret Kıvılcım, Müfit'in sıradan bir istihbaratçı olmadığından kuşkulandır ve Doğan olayındaki kilit isimlerden birinin de Müfit olduğundan şüphelenir. Adnan, Müfit ve Nejat arasında bir ilişki olduğundan kuşkulandır. Adnan, milliyetçi milletvekili Nejat'ın kendisini yollayan kişinin Müfit olmasından şüphelenmesinin sebebi Nejat'ın da Müfit gibi Doğan'ın ülkücülerle hiçbir bağı olmadığını söylemiş olmasıdır. Adnan, kendisinin eski bir solcu olmasından dolayı istihbaratçı Müfit ve milliyetçi olan Nejat'a güvenmez. Bu da Adnan'ı şüpheye sevk eder.

Sonuçta, *Kukla* romanında kişiler arasında "öteki" ve "şüphe" ile ilgili anlatımlara geniş yer verildiğini söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Baudrillard, J. (2010). *Kötülüğün Şeffaflığı: Aşırı Fenomenler Üzerine Bir Deneme*. (Çev. Işık Ergüden), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2011). *Postmodern Etik*. (Çev. Alev Türker), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Burak, M. E. (2012). *Şüphe Üzerine*. İstanbul: Tevni Yayınları.
- Doğramacıoğlu, H. (2010). Aka Gündüz'ün Romanlarında Kadın Karakterler ve Kadın Sorunları. *Turkish Studies, International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 5/3 Summer, 1125-1142.
- Erturhan, S. (2002). İslam Hukukunda Şüpheden Sanığın Yararlanması İlkesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2002, 179-205.
- Gezer, H. (2006). *Türk Edebiyatında Polisiye Roman ve Ahmet Ümit'in Polisiye Roman Kurguları*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Habermas, J. (2012). 'Öteki' Olmak, 'Öteki'yle Yaşamak - Siyaset Kuramı Yazıları. İlknur Aka, İstanbul: YKY.
- İspir, N.; Küçükalkan, G. (2013). Ben ve Öteki İlişkisinde İnsan ve Diğerleri. *Atatürk İletişim Dergisi*, Sayı: 5, 2-10.
- Kayıklık, H. (2005). Psikolojik Açıdan İnanç, İman ve Şüphe. AÜİFD XLVI Sayı 1, Eskişehir.
- Korkmaz, R. (2014). *Aytmatov Anlatılarında Ötekileşme Sorunu ve Dönüş İzlekleri*. Ankara: Grafiker Yayınları.
- Nahya, Z. N. (2011). İmgeler ve Ötekileştirme: Cadılar, Yerliler, Avrupalılar. *Atılım Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 27-38.
- Özçalık, S. (2008). Ötekileşme ve İşlevleri. Karaburun III. Bilim Kongresi, İzmir, 4-7 Eylül 2008.
- Şahin, V. (2017). *Turgut Uyar'ın Şiirlerinde "Ben ve Öteki"nin Görüntü Düzeyleri*. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Şen, C. (2020). *Edebiyat İncelemelerinde Psikanaliz Kullanımı*. Divan Kitap Yayınları, İstanbul.
- Tatlı, E. (2012). Üniversite Öğrencisi Seçmenlerin Benlik Saygısı ve Şüphe Durumları Yönünden Siyasal Reklamlara Yaklaşımı. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4/ Sayı 7, Giresun.
- Ümit, A. (2001). Kızıl Nehirler Nereye Dökülür. *Radikal Kitap*, 11 Mayıs 2001.
- Ümit, A. (2006). *Kukla*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Yener, C. (2022). *Ahmet Ümit'in Romanlarına Yeni Tarihselci Bir Yaklaşım*. Doktora Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Yılmaz, H. (2010). 'Biz'lik, 'Öteki'lik, Ötekileştirme ve Ayrımcılık: Kamuoyundaki Algılar ve Eğilimler. *Açık Toplum Vakfı ve Boğaziçi Üniversitesi*, İstanbul.