

## **Geybulla Hocamızdan Bize Kalanlar...**

Rahmetli Geybulla hocamız İktisat Bölüm Başkanlığı görevini vefatına kadar sürdürdü. Bu dönemde onun yardımcılığını yapma şerefine ulaşmış biri olarak, hocamızda gördüğüm, şahit olduğum bazı konularda, bazı kazanımlarımı bizden sonraki genç akademisyenlere ve meslektaşlarımıza aktarmayı bir borç bilirim. Meslektaş ifadesini her kullandığımda aklıma, Boğaziçine Sığınanlar adlı eserinde Fritz Neumark'ın: Sevmediğimiz çalışma arkadaşlarımıza “meslektaş” deriz şeklindeki tespiti geliyor. Okuyucu, burada bu anlamda kullanmadığımızdan emin olabilir. Elbette bir büyüğümüzden öğrendiklerimizin ne kadar değerli ve önemli olduklarını, aldığımız derslerin, tavsiyelerin önemini zamanla, yaşadıkça ve tanık oldukça fark edebiliyoruz. Bundan dolayı, aldığımız birçok şeyin farkında bile olamayabiliyoruz, farkına varabildiklerimizden bazılarını bu kısa yazıda, sizlerle paylaşacağım.

Geybulla hoca, hem devlet kademelerinde hem de özel sektörde birçok üst düzey görevde bulunmuştur. Örneğin, bakanlıkta daire başkanlığı, yönetim kurulu üyeliği, bakan vekilliği, araştırma enstitüsü müdürlüğü, rektörlük, milletvekilliği ve cumhurbaşkanı danışmanlığı, özel sektörde ise holding üst yönetimi.

Geybulla hocamızın “bize iyi bir yönetici olarak” tavsiyede bulunduğu konulardan birisi, “elinden geldiği kadar işi ehline, bu işi yapabilecek olanlara ver. İnsanlar arasında ayırım yapma” idi. Elbette, biz, hocamızın bu iki tavsiyesinin Nisa Suresi'nin 58. ayetinde emredildiğini biliyoruz: “Şüphe yok ki Allah size, emanetleri ehline vermenizi ve insanlar arasında hüküm verdiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emreder!...”. Ama bilmek yetmez. Bildiklerini uygulayan, yapan, hem kendisine, hem de çevresine katkı sağlayan bir insan olabilmeyi başarmak önemlidir. Bu yüzden atalarımız “hocanın dediğini yap yaptığını yapma” diyerek bilmekle uygulamak arasındaki ince farka göndermeyi yüzyıllar önce yapmışlardır. Geybulla hocamız dediği ve yaptığı birbirini tutan örnek bir insandı.

Geybulla hocamız yöneticilikle ilgili sadece tavsiyede bulunmakla kalmayıp, davranışlarıyla bizzat örnek de olmuştur. Nietzsche “pençeleri olmadığı için kendisini iyi zanneden insanlara hep gülmüşümdür” der. Ülkemizde hangi kurumda olursa olsun bazı görevlere gelenlerden bazılarının (yani pençe edinenlerin), daha önce başkalarında görüp eleştirdiklerini, katlayarak, neler yaptıklarını hayretle izleyip, çok şaşırma devam ediyoruz. Geybulla hoca yukarıda değinilen pek çok değerli ve üst düzey görevlerde bulunmuştur. İsteseydi, pek çok kişiye zarar verebilir, hesap sorabilir, intikam alabilir veya eziyet edebilirdi. Ama o pençesi olduğu halde iyi insan olmayı, iyi insan kalabilmeyi tercih etmiştir. Ve bundan dolayıdır ki, vefatının üzerinden yıllar sonra bile O'nu sevgiyle, saygıyla ve rahmetle anıyoruz.

Geybulla hocanın çalışma hayatı için tavsiyelerinden bir diğeri de “istifa mektubudur”. Demişti ki, “herhangi bir idari göreve gelersen, ilk işin istifa mektubunu yazıp çekmecene koymak olsun. Bu sana rahatlık, psikolojik avantaj ve üstünlük sağlar.” Kendisi, yukarıda belirttiğimiz çok üst düzey görevlerden sonra bölüm başkanımız oldu. Kabul edilecektir ki, bu görev diğerlerinin yanında çok önemli değildir. Ancak, kendisi istifa mektubunu ilk gün yazdı ve çekmecesine koydu.

Kapitalizmin gelişim sürecine ilgi duyanların bileceği gibi, hiyerarşik kapitalizmden işbirliğine dayalı kapitalizme geçilmesi, insanlar arası ilişkilerden uluslararası ilişkilere kadar her alandaki bakış açılarını etkilemiştir. Hiyerarşik kapitalizmde iki rakip firma birbirini piyasadan atmaya çalışır, ülkeler birbiri ile neredeyse hiçbir ortak alanda çalışmazdı. Günümüzde ise, örneğin, aynı sektörde faaliyet gösteren, rekabet eden iki firma belirli alanlarda işbirliği yapabilmektedir. Birçok alanda anlaşamayan iki ülke belirli alanlarda işbirliği yapabilmektedir.

Geybulla hoca bunun farkına varanlardan birisi olarak bizlere her zaman örnek olmuştur. Bir araştırma görevlisine bölümün yapılacak bir işini verirken bile amir-ast söylemi üzerinden değil, her zaman iki eşit insanın söylemi ile hareket etmiştir. Bu yaklaşım da psikologların ve kişisel gelişim uzmanlarının (Doğan Cüceloğlu, Üstün Dökmen, Ahmet Şerif İzgören ve Acar Baltaş gibi) vurguladığı bir konudur. Önce öğretmen, önce akademisyen, önce hemşire, önce doktor sonra insan mı olmayı seçiyoruz? Yoksa önce insan olduğumuzu temel alıp, sonra öğretmen, sonra akademisyen, sonra hemşire, sonra doktor olmayı mı seçiyoruz? İkisi arasında fark şuradadır. Biz önce akademisyen-sonra insan olmayı kabul ediyorsak, kendi işimizi yaparken önce öğrenci—sonra insan olarak yaklaşıyoruz. Yetiştirmekle sorumlu olduğumuz gençlerin insani yönlerini, duygularını, öfkelerini ve diğer özelliklerini geri plana atıyoruz. Ders işlenirken sınıfta çok gürültü olduğunda ders hocası ne yapacak? Önce hoca/akademisyenim diyenler belki de farkında olmadan, genellikle, “konuşmayın” şeklinde bir ifade kullanırken, önce insan sonra akademisyenim diyenler de genellikle “sessiz olalım” ifadesini kullanırlar.

Benzer bir şekilde önce doktor olduğunu düşünen biri de, hastalığının tedavisi için gelen kişileri onarılabilecek robot olarak görme eğiliminde olacaktır. Ama önce insan sonra doktor olduğu şiarını benimseyenler ise, hastalarının insani hislerini endişelerini dikkate alarak iletişim kuracaktır. Bu yaklaşıma her alandan örnekler verilebilir.

Kişisel gelişim kitapları okuyanların aşına olduğu konulardan biri de “kendimize verdiğimiz değer” ile ilgilidir. Buna göre; eğer biz kendimizi değerli görüyoruz, tüm varlığımızla bunu kabul ediyor ve inanıyorsak, başkalarının onayına ihtiyaç duymayız. Ama değerli olduğumuza kendimiz inanmıyorsak, sürekli başkalarından onay almaya ihtiyaç duyarız. Geybulla hocamız bu konuda da bizlere tavsiyede bulundu. Demişti ki, bir yönetici etrafında “hocam siz çok iyisiniz, harikasınız, çok iyi bilim adamısınız, çok iyi yöneticisiniz vb şeyler söyleyen, öven” kişiler artıyorsa dikkat etmelidir. Kendine dönüp bakmalıdır. Benim buna ihtiyacım var mı? Bu sözler neden benim hoşuma gitti? Bu sözler, işimizi iyi yaptığımız için mi söyleniyor? Yoksa onay almaya ihtiyacımız olduğu için farkında olmadan bu tür şeyler söyleyen kişileri etrafımıza biz mi çekiyoruz? Ve en önemlisi de, demişti rahmetli hocamız, “etrafımızda bu tür insanlar arttıkça, bizi geliştiren eksikliğimizi hatamızı söyleyen dürüst insanlar, gerçek insanlar dostlar uzaklaşır”. Hocamızın bu tavsiyesinin farkına ise Acar Baltaş hocanın “Türk Kültüründe Yönetmek” kitabını okuduğumda varabildim.

Geybulla hocamız görev yaptığımız kurumun her zaman bizden, bireyden, ismimizden çok daha önemli olduğunu söylemiştir. Kurumun itibarı sayesinde bizim ismimiz daha değerli hale geliyor. Bizim ismimiz sayesinde kurumunki değil. Birkaç yıl önce Coca-Cola CEO’luğundan emekli olan Don Keough’un “İş Yaşamında Başarısızlık İçin On Emir” kitabındaki benzer bir tespiti okuduğumda, Geybulla hocanın bu sözünü de hatırladım. Keough, bu kitabı yazarken sürekli başarı için yedi yol, on strateji gibi başlıklardan esinlendiğini, ama kendisinin başarının değil, başarısızlığın ilkelerini yazdığını belirtiyor. Keough, “kartvizitteki en önemsiz şey sizin isminizdir” der ve ekler “En önemlisi ise kurumun adı.”

Bu kısa yazıda kendisinden öğrendiğim, deneyimlediğim birkaç şeyin altını çizmeye çalıştım. Geybulla hocamız vefat ettiğinde bir hocamız, peygamberimiz döneminde yaşanan bir olayı hatırlatmıştı. Kısaca aktarırsak, vefat eden birinin arkasından birçok kişi, “iyi adamdı”, diyerek hayırla anıp övmüşler. Bunu duyan peygamber efendimiz (s.a.v.), bu vefat eden kişi için “cennet vacip oldu” buyurmuş. Geybulla hoca için de bugüne kadar hayattayken sadece “iyi bir insan”, vefatından sonra ise sadece “iyi bir insandı” ifadelerini duydum. Kendisine Allah’tan rahmet diliyorum. Nur içinde yatsın.

Prof. Dr. Bekir GÖVDERE