

ENDERUN DERGİSİ

JOURNAL OF ENDERUN



Yıl: 2020

Cilt: 4

Sayı: 1

e-ISSN: 2618-592X

- Türkiye’de Büyükşehir Belediyeleri’nin (Metropollerin) Yapısal, Örgütsel ve Yönetmel Sorunları Üzerine Bir İnceleme - Dr. Yusuf Çifci 1-7
- Laikliğin Düşünsel Temelleri Üzerine Bir Değerlendirme - Özcan Tunahan 8-15
- Askeri Teşkillerde Silah Arkadaşlığının Tesisi Üzerine Kavramsal Bir Çalışma - Murat ŞENGÖZ 16-32
- Türkiye’de Hanehalkının Özel Sigorta Tercihleri - Dr. İsmail ŞENTÜRK 33-40
- Kitap Kritiği: Refah Devleti’nin Krizi - Dr. Mutlu SESLİ 41-46

<http://dergipark.gov.tr/enderun>



ENDERUN DERGİSİ

JOURNAL OF ENDERUN

YIL:2020 Cilt:4 Sayı:1

Enderun yılda iki defa çıkan (Mart-Ekim) ULUSAL HAKEMLİ bir dergidir.

Sürelî Yayın Adı

Enderun Dergisi

Yayın Türü

Ulusal E-Dergi

Yayın Dili

Türkçe

Yayın Sıklığı

Yılda iki kez

Konusu

Sosyal Bilimler

Elektronik Adresi

<http://dergipark.gov.tr/enderun>

Yayıncı

Cihan Usta

Editörler Kurulu

Cihan USTA

Emre Yiğit

Yavuz Özkaya

Yayın ve Hakem Kurulu

Dr. Ayşe Elif YAZGAN – Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi

Dr. Abdulkadir AKSOY – Sakarya Üniversitesi

Dr. Atila KARKACIER – Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Dişad GÜZEL – Erzurum Atatürk Üniversitesi

Dr. Elçin YAZICI – Düzce Üniversitesi

Dr. Fikret BİRDİŞLİ – Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Dr. Gül ŞİMŞEK – Erzurum Atatürk Üniversitesi

Dr. Habib AYDIN – Sinop Üniversitesi

Dr. Hasan ÖZER – Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi

Dr. Hazal Iğın BAHÇECİ – Yozgat Bozok Üniversitesi

Dr. Mehmet DİNÇ – Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi

Dr. Mehmet KENDİRCİ – Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Murat ÖZDEMİR – Giresun Üniversitesi

Dr. Mutlu SESLİ – Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Orhan Veli ALICI – Kamu İç Denetçisi

Dr. Onur AKKAYA – Kilis 7 Aralık Üniversitesi

Dr. Serdar BUDAK – Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Sertan TALAS – Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Sezen ÖZEK— Sinop Üniversitesi

Dr. Veysel YILMAZ – Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Yavuz ACUNGİL – Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Yusuf ÇİFÇİ – Muş Alparslan Üniversitesi



Enderun Dergisi

Cilt:4 Sayı:1

Gönderiliş Tarihi: 15/01/2020
Kabul Tarihi: 13/02/2020
ORCID: 0000-0001-6453-0084

TÜRKİYE’DE BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ’NİN (METROPOLLERİN) YAPISAL, ÖRGÜTSEL VE YÖNETSEL SORUNLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME¹

Yusuf ÇİFCİ²

ÖZ

Türkiye’de metropol olgusu 1984 yılında gündeme gelmiştir. Bu tarihe kadar geleneksel yönetim metodu ile yönetilen metropoller, 1984 yılında metropol statüsü kazanmışlardır. Ancak metropollerin doğasına aykırı olarak hala standart uygulamalar yapılması, aşırı merkeziyetçi anlayış, bürokratik direnç ve özerklik gibi kimi sorunlar, metropollerin yapısal, yönetsel ve örgütsel birtakım problemlerle karşı karşıya kalmasına sebep olmuştur. Bu çalışmada genel olarak Türkiye’deki metropollerin sorunları tartışılmış ve bu sorunlar ekseninde çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Metropol, Büyükşehir Belediyesi, Yapısal-Örgütsel-Yönetsel Sorunlar, Çözüm Önerileri.

AN ANALYSIS ABOUT STRUCTURAL-ADMINISTRATIVE-ORGANIZATIONAL PROBLEMS OF THE METROPOLITAN MUNICIPALITY IN TURKEY

ABSTRACT

In 1984, the phenomenon of metropolis has come up Turkey. Down to this date, The metropolises, which were governed by the traditional method, has been legalized as metropolis. But some problems, against the grain of the metropolises, like still being made uniform rules and ultra-centralist understanding bureaucratic strength and autonomy, have caused to face the metropolises with some Structural-Administrative-Organizational problems. In this study, the problems of the metropolises of Turkey have been argued generally and centerline of these problems, it has been tried to get offer solutions.

Keywords: Metropolis, Metropolitan Municipality, Structural-Administrative-Organizational Problems, Solution Offers.

¹ Bu çalışma, 20/22 Aralık 2019 tarihleri arasında Van’da yapılan ISPEC 3. Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Kongresi’nde özet olarak yayınlanmış metnin genişletilmiş halidir.

² Dr. Öğretim Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Siyaset ve Sosyal Bilimler Ana Bilim Dalı, Öğretim Üyesi, İletişim: y.cifci@alparslan.edu.tr.

1. GİRİŞ

Mart 1984'ten itibaren Türkiye'de klasik belediye yönetiminin yanında, içinde birden fazla ilçesi bulunan büyükşehirlerde metropol belediye sistemine geçilmiştir. Bu sistem temel itibarıyla merkezde bir anakent belediyesi ile buna bağlı ilçe ve alt kademe belediyelerinden meydana gelmektedir. (Günay, 2002:22) Bu bağlamda 1984 yılı itibarıyla anakent ya da büyük şehir denilen metropol olgusu ile karşılaşılması (Tuzcuoğlu, 2003:38) ve mevcut yerel yönetim algısı ile metropoller yönetilmeye çalışıldığı için, yapısal, örgütsel ve yönetsel manada pek çok sorun meydana gelmiştir. 1984 yılından itibaren, bu sorunlardan bazıları fark edilmiş ve yasal düzenlemeler yapılmış ise de etkili bir çözüme ulaşılamamıştır. Şu anki büyükşehir belediyelerinin yapısal, örgütsel ve yönetsel manada hala birtakım problemlerle karşı karşıya oldukları da bu durumun en açık kanıtıdır.

Örgütlenmede taraflılık ve muğlaklık, yönetimin kişisel zaaflarına göre hareket etmesi, liyakat usullerinin terk edilmesi, siyasal iktidarın popülist personel uygulamaları, nüfusun kimi büyük şehirlerde ve büyükşehirlere bağlı ilçe belediyelerinde homojen bir şekilde dağılmaması, örgüt kültürünün gelişmemiş olması ve bu bağlamda “biz” duygusunun geliştiril(e)memiş olması, çalışanlar arasındaki iletişim bozukluğu, bürokratik direnç, uzun vadeli planlamanın yapılmaması ve de nihayetinde “belediye” kavramının çıkış noktası olan “komün” geleneğinden “otonomi” konusunda çok fazla ödün verilmiş olması ve merkeze çelik halatlarla bağlılık hususları büyükşehir belediyelerinin sorunsalları arasında yer almaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada metropollerin yapısal, yönetsel ve örgütsel sorunları işlenecektir. Bu bağlamda öncelikli olarak metropollerin yapısal sorunlarının işlenmesine geçilebilir.

2. METROPOLLERİN YAPISAL SORUNLARI: ÖLÇEK VE BÜROKRATİK DİRENÇ

Metropollerin yapısal sorunları kısaca ölçek ve bürokratik direnç başlıklarında incelenebilirler. Son nüfus sayımına göre Türkiye'deki seksen iki (82) milyon kişi, yerel yönetimlerden hizmet almaktadır. Bunlardan yetmiş altı (76) milyonu belediye ve il özel idaresinden, altı (6) milyonu ise köy ve beldelerden hizmet almaktadır. Yine atmış üç (63) milyon kişi büyükşehir belediyesi hizmetlerinden yararlanmaktadır. (Arikboğa, 2008:299330) Buradan da anlaşılacağı gibi büyükşehir belediyelerinin hizmet verdiği kesim, ülkenin yaklaşık dörtte üçüne denk gelmektedir. Bu açıdan büyükşehir belediyelerinin (metropollerin) ürettiği hizmetlerin, diğer belediyelerden ve birbirlerinden farklı olması gerekmektedir. Ancak uygulamada her büyükşehir belediyesinin aynı kanuni düzenleme ile çalışması bazı problemleri beraberinde getirmektedir. Bunun yanında metropollerin büyüklükleri arasındaki dengesizlik de başlıca sorunlar arasındadır. Mesela İstanbul metropolü göz önüne alındığında, kimi ilçe belediyelerinin bir milyon nüfusu aştığı görülmektedir. Bu belediyelerde hizmetlerin etkin bir şekilde görülebilmesi ve katılımın sağlanabilmesi için bu ilçelerin bölünmesinin gerektiği söylenebilir. (Tuzcuoğlu, 2003:210) Arikboğa'ya göre ölçek sorunu metropollerin temel sorunlarından bir tanesidir ve bu sorun beraberinde üç büyük sorunu gündeme getirmektedir: Bunlardan ilki ayrı bir yerel yönetim olan köylere kaynak aktarıl(ma)maması, ikincisi temsil hususunda metropol yönetim organlarının, o metropol alanındaki yalnızca bir ya da birkaç küçük belediye tarafından belirleniyor olması ve üçüncüsü ise, birden fazla belediyenin görevli olduğu bir metropol alanında kentsel alanın bütünlüğünün sağlanamamasıdır. (Arikboğa, 2008:299-330)

Yapısal bir sorun olan ölçek olgusunun yanında metropollerin bir diğer yapısal sorunu, “bürokratik direnç” meselesidir. Bürokrasi, modern devlet terminolojisinde büyük bir öneme sahiptir. Bürokrasiyi kavramsal olarak çerçevlendiren Weber her ne kadar bürokrasiyi bir gelişmişlik ölçütü olarak değerlendirirse de bürokrasinin bazı olumsuz yansımalarının olduğu ve bu olumsuz yansımaların özellikle üçüncü dünya ülkelerinde “bürokratik direnç” problemini doğurduğu söylenebilir. Bu hususta Weber'in şu ifadeleri gerçekten kayda değerdir:

“Bürokrasi, bir kez tam kurulduktan sonra artık ortadan kaldırılması en zor olan sosyal yapılardandır. Bürokrasi ‘toplumsal eylem’, rasyonel düzenlilik kazanmış ‘toplumsal eylem’ dönüştürmenin başlıca aracıdır. Bu nedenle güç ilişkilerini toplumsallaştırmaya yarayan bir araç olarak

bürokrasi, bu aygıtı denetleyenler için birinci derece önemli bir iktidar aracı olagelmıştır...” (Weber, 2008:325)

Weber’in yukarıdaki ifadelerinden de anlaşılacağı gibi iktidarın aracı olarak bürokrasi ve bürokratik direnç genel manada Türkiye’deki Kamu Yönetimi’nin özel manada ise metropollerin yapısal sorunlarından bir tanesi olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda iktidarı ellerinde bulunduranların her manada popülist uygulamaları söz konusu olmaktadır. (Yüksel, 2008:1-26) Diğer yandan değişim için adım atıldığında ise hiyerarşinin en tepesinden en altına kadar herkesten çok büyük tepkiler gelmektedir. Nihayetinde değişimin sahip olunan imkanlara yönelik bir tehdit olarak görüldüğü net bir şekilde ifade edilebilir. Değişime karşı olan direnç ve değişimin bir tehdit olarak görülmesi metropollerdeki bu yapısal sorunların yanında bazı yönetsel sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu açıdan söz konusu yönetsel sorunların incelenmesi çalışmadaki temel önermenin anlaşılmasına yardımcı olabilir.

3. METROPOLLERİN YÖNETSEL SORUNLARI: ÖZERKLİK, MERKEZİYETÇİ YAPI VE GÜÇLÜ BAŞKAN

Metropollerin yönetsel sorunları “özerklik”, “merkeziyetçi yapı” ve “güçlü başkan” olarak sıralanabilirler. Bu bağlamda yönetimde sorun oluşturan bu üç olgunun bir önceki başlıkta anlatılan yapısal sorunlarla da ilişkili olduğu söylenebilir. Çünkü bir toplumdaki normatif düzenin ya da diğer bir ifade ile yapısal düzenin yönetim geleneğinin temelini oluşturduğu iddia edilebilir. Yerel yönetim geleneğinin tarihi, komün geleneğinin tarihidir. Belirli bir mekân üzerinde yaşamını sürdüren bir topluluğun birlikte yaşamaktan kaynaklanan sorunlarını çözmek ve toplu gereksinimlerini karşılamak amacıyla oluşturulmuş birlikteliklere ya da örgütlere, “komün” ismi verilmektedir. Komünler, yerel bir topluluğa kamu hizmetleri sağlayan yönetsel, siyasal ve toplumbilimsel birimlerdir. Komünlerin tarihi modern devletin tarihinden daha eskidir. (Ertan, 2004:204-215) Yerel yönetimlerin ve bu bağlamda da metropollerin doğası gereği özerk kuruluşlar olduğu ve de olması gerektiği bu ifadelerden de anlaşılmaktadır. Ancak Türkiye’deki büyükşehir belediyelerinin (metropollerin) söz konusu özerkliğe sahip oldukları söylenemeyebilir. Çünkü yerel yönetim organlarının iş başına gelme ve ayrılma şekline, organların serbestçe karar verip uygulamasına ve halkın yerel politika sürecine katılmasına varıncaya kadar birçok yetersizlikler bulunmaktadır. Özellikle seçilmiş organların serbestçe karar vermesini sınırlayan “ağır vesayet”, en çok eleştirilen konulardan biri olmuştur. Bu konuda yeni yerel yönetim mevzuatında bazı değişiklikler dikkat çekmektedir. Yerel meclis kararlarının önceden denetime tabi tutulması uygulamasına son verilerek sonradan denetim getirilmiş ve özerkliği güçlendirici bir adım atılmıştır. (Yüksel ve diğ., 2008:1-26) Total manada yerel yönetim geleneğinin doğasında bulunan “otonomi” olgusunun metropol yönetimi hususunda da gözden kaçırıldığı nihai olarak söylenebilecek olan temel argümandır.

Özerkliğin yanında metropollerin bir diğer yönetsel sorunu Türkiye’deki yönetim geleneğinde merkeziyetçi bir yapının olmasıdır. Çünkü Türkiye’de bürokratik yapı geleneksellik üzerine inşa edilmiştir. Bu bağlamda güçlü merkeziyetçi yapı, bürokratik bir toplum meydana getirirken kapalılık genel kural, açıklık ise istisna olarak benimsenmiştir. (Karaman, 1995:11) Fakat son dönemlerde geleneksellikten giderek uzaklaşmakta ve vatandaşlarla kamu görevlileri arasında doğrudan ilişki ön plana çıkmaktadır. Nihayetinde ise geleneksel kamu yönetimi anlayışının bu doğrultuda eleştirildiği söylenebilir.

Türkiye’nin yönetim yapısı değerlendirildiğinde katı merkeziyetçi bir yapılanma açık olarak dikkat çekmektedir. Kamusal yetkiler büyük ölçüde merkezi yönetim kurumları tarafından yerine getirilmektedir. Nitekim kamu harcamalarının yaklaşık %17’sinin, ademi merkezi yönetim kurumları tarafından yerine getiriliyor olması söz konusu merkeziyetçi yapıyı açık bir şekilde göstermektedir.

Hizmetlerin halka en yakın birimler tarafından yerine getirilmesi yerel yönetimin geleneksel özelliklerindedir ancak merkeze olan bağlılık derecesinin azalmaması-azaltıl(a)maması gibi hususlar bu konudaki problemleri çoğaltmaktadır. Günümüzde ise internet-bilişim sektöründeki gelişmeler dolayısıyla halkın (çağrı, mesaj, arama, e-mail, vb.) bazı yollarla yönetime katılması, kapalı sistem dinamiklerini sarsmaya başlamıştır. Fakat katılımın merkezce denetlenen yollarla yapıyor olması

yine problemleri bir sürece işaret etmektedir. Nihayetinde kentsel kamu hizmetlerinden beklentinin nicelik ve nitelik olarak arttığı, çeşitlendiği ve yön değiştirdiği bir ortamda, katı merkezîyetçi bir yapılanma içinde hizmet üretmek, rasyonel bir yaklaşım olarak görülmemektedir. (Yüksel, 2004:13-14)

“Özerklik” ve “merkezîyetçi yapı”nın yanında metropollerin bir diğer yönetsel problemi “güçlü başkan” sorunudur. Her ne kadar Büyükşehir Belediye Başkanı belediye tüzel kişiliğinin başı ve yürütme organı olsa da (Erdoğan, 1998:19; Koçak, 2008:124) başkanın gücünün -aşırı şekilde artması bazı sorunları beraberinde getirmektedir. Genel olarak dünyada güçlü başkan sisteminin uygulandığı kent yönetimlerinde yönetim sorumluluğu başkana aittir. Bu sistemde başkanın atama yetkisi de vardır. Bu tip sistemlerde başkanın ayrıca meclis toplantılarına başkanlık etme, gündemi belirleme, bütçe yapma ve meclis kararlarını geri gönderme yetkisi bulunmaktadır. Başkan, meclis veya halk tarafından seçilebilir. Ancak halk tarafından seçiliyorsa meclis ile olan ilişkilerinde daha bağımsız davranması kaçınılmaz olarak ortaya çıkmaktadır. (Tuzcuoğlu, 2003:211) Türkiye’de de meclis kararlarını geri gönderebilen ve onaylayan büyükşehir belediye başkanı, güçlü başkan olarak kabul edilmektedir. (Karaman, 1995:102-123)

Hiç şüphesiz ki güçlü başkan sistemi, merkezileşmenin dinamiklerindedir. Ancak güçlü başkan sistemi demokratik değerlerin ikinci planda kalmasını sağlamaktadır. Ayrıca tüm beklenti ve taleplerin tek kişide yoğunlaşması Tuzcuoğlu’nun da ifade ettiği gibi “kötü yönetime” neden olabilecektir. Metropollerin “güçlü başkan” ile yönetsel sorunlar yaşadığı görülmektedir. Bu açıdan yapısal ve yönetsel sorunların yanında metropollerin diğer bir sorunu ise örgütsel sorunlardır. Bu bağlamda çalışmadaki temel önermenin anlaşılabilirliği için metropollerin örgütsel sorunlarının da incelenmesi gerekmektedir.

4. METROPOLLERİN ÖRGÜTSEL SORUNLARI: İLETİŞİM, PLANLAMA VE ‘BİZ’ DUYGUSU

Metropollerin örgütsel sorunları ‘iletişim’, ‘planlama’ ve ‘biz’ duygusu diğer bir ifade ile örgüt kültürü başlıklarında toplanabilir. Bu açıdan öncelikle iletişim sorunundan bahsedilmesi gerekmektedir. İletişim sözcüğü, Latince kökenli communication sözcüğünün karşılığıdır. Birbirlerine ortamlarındaki nesnelere, olaylar, olgularla ilgili değişimleri haber veren, bunlara ilişkin bilgilerini birbirine aktaran, aynı olgular, nesnelere, sorunlar karşısında benzer yaşam deneyimlerinden kaynaklanan, benzer duygular taşıyıp bunları birbirlerine ifade eden insanların oluşturduğu topluluk ya da toplum yaşamı- içinde gerçekleştirilen tutum, yargı düşünce, duygu bildirimlerine iletişim denmektedir. (Oskay, 2005:9) Örgütsel iletişim ise, gerek işleyişini sağlamak ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için örgütü oluşturan çeşitli bölüm ve öğeler ile gerekse örgüt ve çevresi arasındaki girişilen sürekli bir bilgi ve düşünce alış-verişi ya da bölümler arasında gerekli ilişkilerin kurulmasına, olanak sağlayan toplumsal bir süreç olarak değerlendirilmiştir.

İçeriği ne olursa olsun bir sorunu çözmek için insanların düşünce alışverişinde bulunmaları bir başka deyişle iletişim kurmaları gerekir. Uygurca konuşma ve tartışma becerisinin gelişmediği bir toplumda bir sorunu çözmek amacıyla başlatılan etkileşim kısa sürede tartışma ve sürtüşmeye dönüşür. Böylece var olanı çözmek şöyle dursun soruna yenileri eklenir. Dünyanın birçok ülkesinde görülen çatışmaların kökeninde bilinçsiz koşullar altında yaratılan sosyal ortamdaki iletişim düzensizliği yatmaktadır. Toplumsal sorunların demokratik çözümü için karşılıklı iki yönlü iletişim gereklidir. Böyle bir iletişim gerçekleştirilemediği sürece sorunların çözümüne ulaşılamaz. Gücü o anda elinde bulunduran otorite, emir vererek toplumsal soruna bir çözüm getireceğine inanır. Ancak iletişim kurmadan ortaya atılan ve zorla kabul ettirilen bu tür çözüm biçimlerinin ömrü, emri veren iktidarın ömrü kadar anca olacaktır. (Yıldız, 2006:31)

Bir örgütün toplum içindeki yerinin büyüklüğünün iletişim yapabildiği alanla sınırlı olacağı vurgulanmıştır. Buna göre örgüt ulaşabileceği en uzak yere kadar iletişimi götürmelidir. Bu da örgüt için olduğu denli örgüt dışı ilişkilerin düzenlenmesini zorunlu kılacaktır. (Kazancı, 1987:37) “İletişimsizlik” bütün örgütlerde olduğu gibi, büyükşehir belediyelerinde de mevcuttur. Ancak yeni iletişim teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, bu sorunsalların, örgütlerin bu teknolojileri

kullandıkları ölçüde azaldığına-azalacağına dair önermeler bulunmaktadır. Bununla birlikte metropol yönetiminde mevcut “maddi” olanaklar değişse bile iletişimin bir demokratik kültürü yanında olmazsa olmaz şartı olarak istediği çok nettir. Bu bağlamda iletişim kültürü değişmeden salt olarak metropollerde kullanılan araç-gereçlerin değişmesi söz konusu problemi çöz(e)meyecek gibi görünmektedir. Nihai olarak söylenecek şey ise; dikey ya da yatay iletişim kanalları yerine çapraz iletişim ağlarının yaygınlaştırılmasının, örgütteki problemleri çözmek adına (maximum) gerekmektedir.

İletişimin / iletişimsizliğin yanında metropollerin bir diğer örgütsel sorunu uzun vadeli planlamanın yapılmaması nedeniyle ortaya çıkan sorundur. Türkiye’de kamu politikalarının oluşumuna bakıldığında, genellikle kısa vadeli, günü kurtarmaya yönelik politikaların üretildiği, daha doğrusu geçici tedbirler şeklinde bir yaklaşımın olduğu söylenebilir. Bu açıdan Türkiye’de genelde kamu yönetiminin, özelde yerel yönetimlerin içinde bulunduğu sorunların temel kaynaklarından birinin planlama eksikliği olduğu söylenebilir. Bugün yerel yönetimlerin kaynak sıkıntısı içinde oldukları sık sık belirtilmekte ancak mevcut kaynakların ne kadar verimli kullanıldığı hususu üzerinde pek fazla durulmamaktadır. Kaynakların verimli kullanılmadığı sürece ne kadar arttırılırsa arttırılsın yeterli olamayacağı açıktır. Bu bağlamda farklı zamanlarda, farklı kurumlarca gerçekleştirilen faaliyetlerin hiçbiri etkili ve yeterli olmamaktadır. Dolayısıyla bu noktada uzun vadeli planlama ve kurumlar arasındaki koordine eksikliği, açık bir biçimde kendini ortaya koymaktadır. (Yüksel v diğ., 2008:13-14)

İletişimsizlik ile birlikte metropollerin bir diğer sorunu örgüt kültürünün olmayışı başka bir ifade ile kurumsal açıdan biz ‘biz’ duygusunun gelişmemiş olmasıdır. Örgütler her ne kadar farklı ad ve sınıflandırılmalara tabi tutulsa da (Aşkun, 1977:5) örgütlerin bir çatı altında ‘biz’ duygusuna sahip olmaları gerekmektedir. ‘Biz’ duygusu oluşmayan örgütlerde çalışanların örgütün yararını gözetemeyecekleri ve örgütün fonksiyonlarını tam olarak yerine getiremeyeceği ifade edilebilir. (Erdoğan, 1998:33-34)

Örgütlere yönelik çizilen bu tablodan sonra Türkiye’deki metropol yönetim örgütlerinin (bir kısmı saklı tutulmak kaydıyla) ‘biz’ duygusuna sahip olmadıkları söylenebilir. Türkiye’deki metropollerde amaçların ve politikaların çok kısa vadeli olarak belirlenmesi, oy kaygısı nedeniyle liyakat dışı personel rejimlerinin uygulanması yukarıdaki ifadeleri doğrulamaktadır. Bu şartlar altında “örgüt” kültürünün oluş(a)maması ve bu bağlamda çalışanlar ve yöneticiler arasında “biz” duygusunun gelişmemesi nedeniyle de mevcut metropollerin iyi “yönetim”e olan mesafelerinin günden güne artacağı şeklinde bir yorum yapılabilir. Bu bağlamda metropollerin ‘iyi yönetim’e olan mesafelerinin tekrar azalması için belediye yönetim felsefesinin temeli olan “komün” geleneğine bir geri dönüşün olması gerektiği iddia edilebilir.

5. ÖZGÜL BAĞLAM / ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Görüleceği gibi metropollerin üç kısım sorunları vardır. Bu sorunlar kısaca yapısal, yönetsel ve örgütsel olarak tasnif edilebilirler. Metropollerin yapısal sorunları; ölçek ve bürokratik direnç olarak ifade edilirken, metropollerin yönetsel sorunları; özerklik, merkeziyetçi yapı ve güçlü başkan olarak sıralanabilirler. Bunların yanında metropollerin örgütsel sorunları ise; iletişim eksikliği, plansız bir uygulama ve ‘biz’ duygusunun oluşmamasıdır. Bu hususta Konya Büyükşehir Belediyesi eski başkanının yerel yönetimler temalı bir konferansta yaptığı konuşmasındaki şu ifadeleri gerçekten bu çalışmadaki temel önermeleri doğrulamaktadır:

“Efendim mali sorunlarımız var. Başka ne sorunlarımız var? Vesayet sorunlarımız var. Kendi iş düzenimizde uygulanan bize merkezden empoze edilen, merkezden yöneltilen birtakım dayatmalar var. Kendi yapımız içinde bazı kararları almaya kalktığımızda; kendi yapımız içinde kendi hür irademizle alamadığımız ve ondan dolayı da yapamadığımız hizmetler var. Var var var!... Pek çok sorunlarla iç içe gidiyoruz. Maalesef bu sistemin kendi iç yapısından kaynaklanan ve sadece yerel yönetimleri değil, merkezi yönetimi de ilgilendiren, toplumun bütün kesimlerini ve kesitlerini ilgilendiren ve mutlaka düzeltilmesine ihtiyaç duyulan iflas etmiş bir sistemle yüz yüzüz...” (Ürün, 1995:30)

Bir metropolde yöneticilik yapmış olan Konya Büyükşehir Belediyesi eski başkanının yukarıdaki ifadeleri, metropollerdeki yapısal, yönetsel ve örgütsel sorunlara net bir gönderme yapmaktadır. Özellikle yapısal sorunların önemine dikkat çeken Konya Büyükşehir Belediye Başkanı Ürün, bu bağlamda bir düzenlemenin gerekliliğinden; ağır vesayet etkisinin kaldırılması ve güçlü merkezîyetçi yapının kırılmasının zorunluluğundan bahsetmektedir. Bunlara ek olarak verilebilecek öneriler ise birkaç başlık altında şu şekilde sıralanabilir: (1) Büyükşehir belediyelerinin nüfus oranları yeniden gözden geçirilmeli ve ilçe nüfusları çok yüksek olan yerlerde bölünme ile yeniden yapılanma yoluna gidilebilir. (2) Genelde belediyeler ve özelde büyükşehir belediyeleri “komün” geleneğine uygun olarak tekrar yapılandırılabilirler. (3) İletişim kanallarının halkla etkileşim konusunda ya da iç paydaşlar (çalışanlar) konusunda sürekli açık olması ve de çapraz iletişim bağlarının daha etkili çalışması sağlanabilir. (4) Metropollerin bireylere sunacağı yaşam seviyesinin kırsal kesimlerden daha “iyi” olması metropollerin doğasının bir gerekliliğidir. Diğer yandan bu “iyi” nin gerçekleştirilebilmesi için kısa vadeli (patronaj eksenli) plan ve uygulamalar yerine daha uzun vadeli ve kapsamlı projeler üretilebilir. (5) Son olarak ise diğer bütün önerilerle bağlantılı olan “kültür” mefhumuna değinmek gerekmektedir. Kültürün spontane olması diğer önerilerin gerçekleştirilmesi konusunda insanları şüpheye düşürebilir. Ancak kültürün her şeye benzerlik bulaştırdığı (Adorno, 2008:47) da unutulmamalıdır. Yani “pozitif” manada oluşturulacak örgüt, iletişim, saygı ve de hoşgörü kültürü, kısacası demokrasi kültürü de benzerlik bulaştıracak ve kültürel değerlere dayanan kurumsal hastalıkların tedavisinde başat rol oynayacaktır. Nihayetinde ise demokratik kültürün değerleri normlaştırarak, demokratik kurumlara dönüşebilecektir.

KAYNAKÇA

- Adorno, T. W. (2008). Kültür Endüstrisi Kültür Yönetimi, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Arıkboğa, E. (2008). Türkiye’de Belediyelerin Büyüklüğü ve Kentin Bütünlüğü Sorunu: Reform ve Uygulama Analizi. Dönüşen Kentler ve Değişen Yerel Yönetimler, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aşkun, İ. C. (1977). Yönetim Ders Notları, Eskişehir: EİTİ Yayınları.
- Büyükşehir Belediyesinde Bir Uygulama, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi,
- Erdoğan, H. H. (1998). Belediyelerin Örgüt ve Yönetim Yapılarındaki Temel Sorunlar – İzmit Büyükşehir Belediyesinde Bir Uygulama, Basılmamış Yüksek Lisans tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertan, B. (2004). Demokrasi ve Yerel Yönetimler. Review of Social, Economic and Business Studies, Vol.2.
- Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günay, V. A. (2002). Türkiye’de Büyükşehir Belediyelerinin Yerel Yönetimler Olarak Personel Politikaları, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaman, Z. T. (1995). Kent Yönetiminde Güçlü Başkan-Güçlü Meclis Tercih. Yeni Türkiye Dergisi, Yıl:1, S. 6, Eylül-Ekim.
- Karaman, Z. T. (2003). Kentsel Yönetişim – Yerel Gündem 21. I. Ulusal Yerel Yönetim Çalıştayı, Çanakkale.
- Kazancı, M. (1987). Halkla İlişkiler, Ankara: Savaş Yayınları.
- Koçak, Y. (2008). Karşılaştırmalı Yerel Yönetimler, Ankara: Orion Kitabevi.
- Oskay, Ü. (2005). İletişimin ABC’si, İstanbul: Der Yayınları.
- Tuzcuoğlu, F. (2003). Metropolitan Yönetim, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Ürün, H. (1995). Konya Büyükşehir Belediye Başkanı’nın Yerel Yönetimler Konulu Konuşması. Türkiye ve Demokrasi, İstanbul: Pendik Belediyesi Yayınları.
- Weber, M. (2008). Sosyoloji Yazıları, çev. Taha Parla, İstanbul: Deniz Yayınları.
- Yıldız, Y. (2006). Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgütsel İletişimin Rolü: Gaziantep
- Yüksel, F. (2004). Kamu Yönetiminde Yeni Eğilimler Perspektifinde Türk Kamu Yönetimi’nde Reform İhtiyacı. Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi.

Yüksel, F., Çevik, O. ve Ardiç, K. (2008). Belediye Başkanları Gözüyle Yerel Yönetim Sorunları. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1, ss. 1-26.

Enderun Dergisi

Cilt:4 Sayı:1

Gönderiliş Tarihi: 19/02/2020
Kabul Tarihi: 10/03/2020
ORCID: 0000-0001-6453-0084

LAİKLİĞİN DÜŞÜNSEL TEMELLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME¹

Özcan TUNAHAN²

ÖZ

Laiklik, din-devlet işlerinin ayrımı ve devletin, din karşısındaki tutumu üzerinden şekillenmiştir. Fakat bu tanımlama tarihsel süreç içerisinde uzun bir dönemin sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu süreçte laikliğe dair farklı düşünceler gelişmiştir. Bu farklılıklar kültürel olgular çerçevesinde pratik kazanmıştır. Aynı zamanda laiklik, birçok düşünürün de konusu olmuştur. Bu çalışma ise, Machiavelli, Hobbes, Locke ve Rousseau'nun eserlerinden hareketle laikliğin düşünsel temellerine değinmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bu çalışmada bu düşünürlerin hangi eserlerinde laikliğe yer verdikleri incelenecek ve laikliğe dair açıklamalarının günümüz açısından hangi laiklik türlerinin temelini oluşturduğuna dikkat çekilecektir.

Anahtar Kelimeler: Laiklik, Machiavelli, Hobbes, Locke, Rousseau

AN EVALUATION ABOUT THE INTELLECTUAL FOUNDATIONS OF SECULARİSM

ABSTRACT

Secularism is shaped by the separation of religion-state relations and the state attitude towards religion. However, this definition has emerged as a result of a long period in the historical process. During this process, different thoughts of secularism developed. These differences have been put into practice within the scope of cultural facts. Secularism has also been the topic of many thinkers. This study aims to touch upon the intellectual foundations of secularism based on the works of Machiavelli, Hobbes, Locke and Rousseau. In addition, in this study, works of the thinkers mentioned that include secularism will be examined and which types of contemporary secularism are the based on their explanations, will be pointed out.

Keywords: Secularism, Machiavelli, Hobbes, Locke, Rousseau

¹ Bu çalışmanın giriş, sonuç ve laiklik modelleri kısmında yer verilen kavram ve önermelerin kullanımı, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanmakta olan "Cumhuriyet'ten Günümüze Din-Devlet Ekseninde Alevi Kimliği Üzerine Bir İnceleme" adlı doktora tezinden yararlanılmıştır.

² Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Programı Doktora Öğrencisi ozcan.tunahan@ogr.sakarya.edu.tr

GİRİŞ

Laiklik/laikleşme, Kilise ve devletin ayrılmasından neşet etmiş ve kutsal olanın kutsal olmayandan ayrılmasıyla şekillenmiştir (Turner, 2019:197). Bu açıdan laiklik, “ilahi olandan laik otoriteye geçiş sürecinde dinin kamusal alandan çıkarılması” (Kırmızı, 2019:94) şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca laiklik kelimesi Fransızca’dan türemiştir ve bu durum, laikliğin Fransız geleneğinin bir ürünü olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla, “laikliğin Katolik toplumlarda terminolojik olarak daha yaygın olduğu” dile getirilebilir (Dellaloğlu, 2019:154).

Laiklik kavramı için yaygın ve kabul gören tanım; devletin inançlar karşısında “nötrleşmesi”dir. Bu açıdan devlet, herhangi bir inancın tarafı olmamalıdır. Devletin inançlara yaklaşımının, “makbul” ve “makbul olmayan” üzerinden yürütülmesi, laiklik açısından bir paradoksa işaret etmektedir (Dellaloğlu, 2019:155). Bu durum daha çok modern dönemde karşımıza çıkmaktadır. Çünkü laiklik kavramını oluşturan din-devlet çatışması, bir otorite ve güç mücadelesidir. Bu mücadele iktidarın yapısıyla ilgilidir. İktidara tanınan haklar ve sınırlardır. En genel ifadeyle, geleneksel dönemde, iktidarın sınırlandırılması muktedir olanın “vicdanı” üzerinden olmuştur. Modern dönemde ise, iktidarın sınırlandırılması, yasalar üzerinden şekillenmiştir. Bu değişim, iktidarın kaynağındaki temel değişimle ilgilidir. İktidarın kaynağındaki temel değişim ise düşünsel temeller çerçevesinde olmuştur. Ayrıca bu düşünsel temellerin farklı laiklik anlayışlarının oluşmasına zemin hazırladığı söylenebilir.

Modern dönemle birlikte her değişim ve dönüşüm, toplumların kendi sosyal gerçeğine göre şekillenmiştir (Çifci, 2018:88). Bir bütün olarak değerlendirildiğinde Batı kültürünün diğer kültürler üzerinde bir egemenlik kurduğu da söylenebilir (Çifci, 2019:179). Fakat bu çalışmada diğer kültürlerin politik dönüşümlerine ve bu açıdan laiklik anlayışlarına yer verilmeyecektir. Sadece söz konusu düşünürlerin hangi laiklik modellerinin temelini oluşturduğuna bakılacaktır. Dolayısıyla bu çalışmada, günümüzde farklı laiklik türlerinin düşünsel temelleri açıklanmaya çalışılacaktır. Düşünsel temellerden kasıt, Machiavelli, Hobbes, Locke ve Rousseau’ya göre din-devlet ilişkisinin nasıl olması gerektiği üzerine düşünceleridir.

I. Machiavelli: “Devlete Hizmet Eden Bir Dinin Varlığı ”

Machiavelli, din-devlet ilişkisinin nasıl olması gerektiğine dair düşüncelerini Söylevler (Discours) eserinde işlemiştir. Machiavelli, bu eserinde Romanın ilk kralı olan Romulus’un koyduğu yasaların, “gökler” İmparatorluğunun yönetimi için yeterli olmadıkları yargısına varmıştır ve onun halefi olan (ikinci kral) Numa’nın, “vahşi halkın” yasalara karşı itaatini tesis etmek için dini gerekli gördüğünden bahsetmektedir. Ayrıca Machiavelli Numa’nın, devletin varlığını sürdürmek amacıyla dinden ve dinin destekleyici gücünden yararlandığından bahsetmektedir. Dolayısıyla Machiavelli için, Romulus’tan ziyade Numa daha değerlidir. Bunun önemli nedenini ise şöyle açıklamaktadır; “Dinin olduğu yerde orduları sağlamak kolaydır fakat ordunun olup dinin olmadığı yerde, din sağlamak zordur.” Machiavelli, Roma tarihini referans göstererek dinin, yönetimin istikrarı üzerindeki etkisinden bahsetmektedir. Machiavelli, Roma tarihi boyunca, “orduları kontrol etmede, halkı telkin etmede, insanları iyiye yöneltmede, kötüden utanılmasını sağlama” hususlarında dinin olumlu etkisi olduğunu söyler (Machiavelli, 2017:69-70).

Machiavelli, mutlak anlamda bir din-devlet ayrımını düşünmez. O, din ve siyasetin geleneksel ayrımını reddederek, yeni bir temel üzerinde birbirine bağlar. Machiavelli, devlete hizmet eden bir dinin varlığı üzerine düşüncelerini ileri sürer. Dinin yöneticilik vasfının olmadığını vurgular ve dini, siyasal iktidarın hizmetine sunar. Dinin aşkın bir güçten kaynaklanıp kaynaklanmadığı sorgulamasına gitmeden, dinin toplumsal yönü üzerinde durarak, dine siyasal bir araç görevi vermektedir (Ağaoğulları ve Köker, 2013:204; Barbier, 1999:109). Machiavelli, Numa’nın din referanslı yönetimini ya da dini, yönetiminin aracı haline getirmesini, şehirlerin geleceği açısından önemli

görmektedir. Ona göre, “din, iyi yasalara neden” olmuş “iyi yasalar iyi talih (fortuna)” sağlamış ve “iyi talihten mutlu sonuçlar” elde edilmiştir. Ayrıca Machiavelli, Tanrı korkusunun eksikliğinin krallığın düşmesine neden olabileceğini söyler (Machiavelli, 2017:71).

Machiavelli, Hristiyanlık ilk şekliyle korunmuş olsaydı, Hristiyan devletlerin birlik içerisinde daha mutlu olabileceklerini söyler. Ayrıca Roma Kilise’sini de eleştirir. Ona göre, Roma Kilisesi’ne en yakın kişiler en az dindar olanlardır. Çünkü O, İtalyanların dinsiz ve kötü olmalarını papazlara bağlamaktadır. Ayrıca Machiavelli’ye göre, İtalya bölgelerinde birliğin oluşturulmasını sağlayacak yöneticinin olunamamasının ve bir cumhuriyete sahip olamamasının nedeni Kilise’dir. Kilise İtalya’ya sahip olacak kudrette olmadığı gibi başkalarının onu işgal etmesini de engelleyememiştir. Yine Machiavelli, birçok lordun oluşu ve beraberinde birçok ayrı prensliklerin oluşmasını ve İtalya’nın kendini savunamayacak durumda olması gibi tüm nedenleri Kilise’ye bağlamaktadır. Kısacası, Kilise İtalya’ya zarar verdiği gibi barbarların bu şehre gelmesinin de nedenidir (Machiavelli, 2017:74-76).

Machiavelli; “Hristiyanlığın kurulduğu temelleri inceleyen ve şu anki uygulamalardan oldukça farklı olduğunu gören herhangi biri, tahrip ve cezalandırmanın yakın olduğunu anlayacaktır” (Baumer, 2010b:531). Bu açıdan Machiavelli, hem Kilise’nin devlet karşısındaki tutumunu yani devlete bağlı olması gerektiğini söylerken hem de Hristiyanlığın geldiği durumdan rahatsız olduğunu ifade ederek Kilise’yi eleştirmiştir. Devletten ayrı bir dini otoritenin olmasından ziyade devlete hizmet eden bir dinin/Kilise’nin olmasına dikkat çekmiştir.

II. Thomas Hobbes: “Din ve Devletin Birlikteliği”

Hobbes, Leviathan’ın Din Üzerine olan kısmında, dinin insana özgü olduğunu vurgulayarak, dinin doğal nedeni üzerine düşünceler öne sürer. Şeylerin nedenini bilme arzusu ve geleceğe yönelik kaygı taşınmaları, insanları dine yönlendirir. Hobbes, eski şairlerin sözüne atıf yaparak, “Tanrıların başlangıçta insanın korkusu tarafından yaratıldığını” söyler. Hobbes, gücü her şeye yeten bir Tanrı’nın kabulü, insanların gelecek korkusundan ziyade doğal olayların işleyişinin nedenlerini bilme isteğinden kaynaklandığını söyler. Ayrıca bu isteğin, olayların “ilk nedeninin” araştırılmasına sebep olacağını ve her şeyin ilk andan itibaren büyük bir güç tarafından harekete geçirileceğini ve haliyle her şeyin “ilk nedene” bağlanacağını ve böylece insanlar tarafından uydurulan birçok Tanrı’nın meydana geleceğini söyler (Hobbes, 2012:87-89).

Hobbes, Hristiyanlığın ortaya çıkışından belirli bir zamana kadar “Havariler’in” ve “İncilciler’in” sayesinde Hristiyan inancın kitlesel olarak büyük oranda başarılı bir şekilde arttığını söyler. Fakat Hristiyan inancını taşıyan birçok farklı yerlerde, din adamlarının hırsları yüzünden bu inanç zayıflamıştır. Hobbes, “Din adamlarının ahlakı bozulduğunda, halktaki inanç zayıflar” diyerek dünyadaki din değişimlerinin nedenini Katoliklerde olduğu gibi, Reformasyon yaşayan kiliselerdeki “kötü” din adamlarına bağlamaktadır (Hobbes, 2012:97-98). Ayrıca, Hobbes, dini toplumsal düzenin aracı olarak görür. Şöyle ki; din, insanların yasalara uymasını, itaat etmesini ve barışa eğilimli olmasını sağlar. Ona göre, bütün devlet kurucuları bu şekilde yapmıştır. Fakat bunlardan farklı olarak İbrahim, Musa, İsa gibi peygamberler ise Tanrı krallığı yasalarını tebliğ eden ilahi politik ilkeleri esas almışlardır (Hobbes, 2012:91).

Hobbes, Roma tarihini örnek vererek, din ve devletin birliktelik içerisinde yönetildiğini ve Yahudilerin dini dışında herhangi bir dinin imparatorlukta yasaklanmadığını dile getirir (Hobbes, 2012:95). Hobbes, devlet otoritesinin karşısına ruhani otoriteyi koyma görüşünü, bir insanın içinde üç tane ruh olduğunu savunan doktorlara benzetmektedir. Ona göre bu düşünceler, hiçbir şey ifade etmeyen anlamsız sözlerdir. Hobbes, “toplumsal güç ve devlet iktidarı aynı şeydir”, der ve ekler; “Biri

yasalar diğeri temel ilkeler koyduğunda, biri egemen diğeri yüce olduğunda aynı uyrukların iki devleti olması gerekir. Bu ise, kendi içinde bölünmüş bir krallıktır ve ayakta durmaz” (Hobbes, 2012:245).

Rousseau (2017a:128), Toplum Sözleşmesi’nde Hobbes’un düşüncesini şu şekilde yorumlamaktadır; “Kartalın iki başını birleştirmeyi salık verme cesaretini gösteren yalnız filozof Hobbes olmuştur. Ona göre her şeyi politik birliğe götürmek gerek... Ama Hobbes, gördü ki, kendi sistemi Hristiyanlığın ağır basan havasıyla bağdaşmıyordu ve rahibin çıkarı her zaman devletinkinden daha güçlü idi. Hobbes’un politik sisteminde tiksinti uyandıran şey, ondaki yanlış ve korkunç şeylerden çok, haklı ve doğru olanlardır.” Hobbes, insanların savaş durumunda yaşadıklarını, bunun sonlandırılması ve korkuların yenilmesi için hükümdara sınırlı bir yetki verilmesi gerektiğini dile getirmektedir. O, Hristiyanlığın bölünmesinden kaynaklanan fikir ayrılıklarına ve bunun yanında dünyevi iktidar ile ruhani iktidar arasındaki ayrıma son vererek, Leviathan’ı tek egemen güç olarak görür (Bauberot, 2008:34). Hobbes, dünyevi ve ruhani otorite ayrımının savaş ortamını doğuracağını ve devletin sonunu getireceğini dile getirmektedir. Dolayısıyla Kilise, devletin egemenliği altında olmalıdır. Hobbes’a göre, kutsal yazıların ve dinsel kurallarının üzerindeki mutlak otorite siyasal iktidardır. Son söz bu otoritedir (Duman, 2003:531). Buradan hareketle Hobbes’un din-devletin ayrılığını savunmaz aksine din ve devletin birlikteliğini savunur.

III. John Locke: “Din ve Devletin Özerkliği”

Locke, din ve devletin özerkliği konusunu Hoşgörü Üstüne Bir Mektup eserinde işlemektedir. Kilise ve hükümetin sınırlarının ne olduğunun ve ayrıca aralarındaki ilişkinin nasıl şekillenmesi gerektiğini bu eserde dile getirmektedir. Locke, dünyevi iktidar ile dini iktidarın ayrılığını ve ikisi arasındaki sınırların belirlenmesini zorunlu olarak görür. Locke’a göre (2005:27-28); “Devlet, sadece kendi sivil çıkarlarını tedarik etmek, korumak ve geliştirmek için teşkil edilmiş bir insan topluluğudur. Kanunları tarafsız bir şekilde ifa ederek güvence altına almak siyasi yönetimin görevidir.” Locke, hoşgörüyü Kilise’nin en temel özelliği olarak görür ve ona göre, din, zorlayıcı bir gücün temelini oluşturmak için değil, insanların kendi yaşamlarını erdem ve dindarlık kuralları çerçevesinde düzenlemesi için vardır (Locke, 2005:23). Ayrıca Locke, yönetimin yargılama yetkisini sivil alanla sınırlamaktadır. Ruhların iyiliği Tanrı tarafından ona verilmediği için emanet edilemez ve Tanrı hiç kimseye kendi dinine zorlaması için yetki vermemiştir. Ruhların kurtuluşu siyasi yönetim aracılığıyla sağlanamaz. Locke, hükümetin bütün yetkilerini insanların sivil çıkarlarıyla sınırlamakta ve diğer dünyaya ait konularda yetkisinin olmadığını mutlak bir kesinlik olarak görmektedir (Locke, 2005:28-31).

Locke (2005:58), putperestliğin günah olmasının, siyasi yönetim tarafından cezalandırılması gerektiği anlamına gelmediğini ve “Tanrı’ya karşı günah olarak kabul edilen her şeyin, hiçbir ayırım gözetmeksizin, adaletin kılıcı tarafından cezalandırılmasının siyasi yöneticilere düşen bir görev” olmadığını söyler. Locke, Katoliklerin papa dışında bir egemen tanımadıklarını ve dolayısıyla sadık bir vatandaş olmadıklarını dile getirerek, Katolıklara hoşgörüyle yaklaşmaz. Locke, ateistlere dinsiz oldukları için değil, kötü yurttaş oldukları için hoşgörüyle yaklaşmamıştır. Ona göre, Tanrı’nın varlığını inkâr eden bir sözleşmeye bağlı kalmaz ve sivil yaşamı sürdüremez. Fakat bu istisnalar dışında Locke, devletin laikleşmesi gerektiğini savunan ilk düşünürdür. Bu kuramın gerçekleşmesi, Fransız Devrimi sonrasında liberal düşünce geleneği çerçevesinde gerçekleşecektir (Barbier, 1999:191-195).

Locke, İncil’de Hristiyan devleti diye bir kavramın olmadığını, İsa’nın inancını benimsemiş birçok krallığın olduğunu ve bunların İsa’nın kanunlarına müdahale etmediğini söyler. Böylece Krallar, yönetim geleneklerini korumuşlardır. İsa ise, ebedi mutluluğun nasıl kazanılacağını söylemiş ve bir devlet de kurmamıştır (Locke, 2005:59-60). Locke Kilise kurumunu, insanların hür iradesiyle katıldığı ve dilediklerinde ayrılacakları bir birlik olarak görür. Locke, organik bir Hristiyan

topluluğundan bahsetmemektedir. Böylece dini bireysel vicdana indirgemektedir (Bauberot, 2008:36). Locke, Kilise'nin tanımını yaparak Kilise'nin görevlerini ve sınırlarını belirler. Kilisenin, "ruhların selameti" doğrultusunda Tanrı'ya ibadet etmek için bir araya gelen gönüllü insanlar topluluğu olduğunu ifade eder. Dini bir topluluğun gayesi gereği Kilise kurumu, sonsuz hayatı kazanmak için Tanrı'ya ibadet eder. Ruhani kanunları da bununla sınırlandırmak gerekir. Siyasal iktidarın görevi, devletin ve kişilerin güvenliğini sağlamaktır. Devlet için yasal olan, Kilise için yasaklanamaz. Siyasi otorite, kamu çıkarı bahanesiyle güç kullanarak Kilise'ye baskı uygulamamalıdır (Locke, 2005:31-55). Çünkü Locke'a göre asıl tehlike, devletin din üzerindeki hakimiyetidir. Aynı zamanda devlet, yurttaşların sivil haklarıyla ilişkili olmadığı için Kilise'nin dogmalarına da müdahale edemez (Barbier, 1999:191-92). Kilise ve devletler hiçbir surette din aracılığıyla dünyevi alana müdahale edemez ve sivil haklarını gasp edemez. Locke, ruhani otoritenin kaynağının ne olduğu ve nerden geldiğini sivil yönetim için önemli görmemektedir. Ayrıca ruhani otoritenin Kilise sınırları içerisinde kalması gerektiğini vurgular. Böylece Kilise'yi, devletten ayrı ve farklı olarak görmektedir (Locke, 2005:39).

Locke, ayrıca aforoz cezasının kullanılması ve uygulanması durumunda insanların mallarına ve canlarına zarar verilmemesi konusunda uyarıda bulunur. Bu yetki yargıya aittir. Sivil çıkarlar siyasi yönetime ait olduğu gibi hukukun da güvencesi altındadır. Aforoz edilen kişinin sahip olduğu sivil çıkarlar aforoz edilmekle kaybedilmemektedir. Aynı zamanda Locke'a göre; "Siyasi yönetimin başı, ister herhangi bir Kiliseye katılsın, ister ondan ayrılınsın, Kilise daima önceden olduğu gibi, özgür ve gönüllü bir topluluk olarak kalır. O, yöneticinin gelmesiyle ne kılıcın gücünü talep eder ne de yöneticinin gitmesiyle eğitime ve aforoz hakkını kaybeder" (Locke, 2005:37). Dolayısıyla Locke'nin düşünceleri, modern dünyada din ve vicdan özgürlüğü üzerinden okunduğu gibi devleti, din karşısında sınırlayarak dini özgürlüklerin rahatça ifade edildiği ve yaşandığı bir yönetim sistemi olarak okunmuştur.

IV. J.J. Rousseau: "Yurttaşlık (Sivil) Din Kuramı"

Rousseau, Toplum Sözleşmesi eserinin Toplum Dini kısmında, din ve siyaset üzerine düşüncelerini açıkça yazmıştır. Ayrıca, Emile adlı eserinin Savoia'lı Rahibin Açıklaması kısmında insanın şüphesinden kaynaklanan tutumları, evrenin tasarımına dair hayranlığı, iradesinin fiile dönüşmesiyle her şeyi yöneten Tanrı'nın varlığından, insanın Tanrı'yla olan ilişkisinden ve Tanrı'nın doğasına ilişkin sorgulamanın yetersizliğinden bahseder. Tanrı hakkında kötü düşünmektense hiçbir fikre sahip olmamanın daha erdemli bir davranış olduğunu söyler. İnsanın dürüst ve samimiyle şüphelerini, fikirlerini dile getirmesi gerektiğini, dinin gerçek görevlilerinin insanların oluşturduğu kurumlardan bağımsız olduğunu ve dinin ahlaktan bağımsız olamayacağını, "dürüst bir kalbin Tanrı'nın tapınağı" olduğunu ifade eder (Rousseau, 2017b:368-444).

Rousseau, tarihsel tecrübeye dayanarak, "hiçbir dinin politik bütüne yararlı olmadığı" düşüncesine karşıt olarak, "temelinde din olmayan hiçbir devlet kurulmadığını" söylemiş ve "Hristiyanlığın politik bütün için en sağlam dayanak olduğu" düşüncesini ileri sürenlere karşı olarak da, "Hristiyan yasasının gerçekte devletin güçlü yapısına yararlı değil zararlı olduğunu" ileri sürmüştür (Rousseau, 2017a:129). O, dini devletin varlığına ilişkin düşüncelerini, tanımladığı dinlere göre şekillendirmiştir. Dolayısıyla Rousseau, üç tür dinden bahseder. Bunlar; insanın dini, yurttaşın dini ve papazın dini şeklindedir. İnsanın dini; töreni, tapınağı olmayan, Tanrı'ya deruni bir içtenlikle bağlı, ahlaki görevleriyle sınırlı olan, İncil'den esinlenen ve doğal Tanrısal hukukun kaynağı olan inanç biçimidir. Bu dinin, insanları bu dünyadan ayıran ve bütünüyle diğer dünyanın işleriyle uğraştıran ve dolayısıyla devletten de ayıran bir yapıya sahiptir. Yurttaşlık dini; ilk kabile dinleri denilen, dogmaları, ayinleri yasalarla belirlenen törenleri olan dinlerdir. Her devletin kendine özgü dini ve hükümeti var olup ve tanrılar ile yasalar burada birdir. Politik olan dinseldir. Bunu "toplumsal ya da pozitif hukuk" olarak da ifade eder. Papaz dini; bu din "insanlara iki çeşit yasa, iki baş, iki yurt veren, hem dinli hem de yurttaş olmalarını engelleyen, toplum yaşamına uymayan" dindir. Roma Kilisesi'ne bağlı olan Hristiyanların bu dine mensup olduklarını söylemektedir. Toplumsal birliği

önemseyen Rousseau, söz konusu dini anlayışın toplumsal birliği bozmasından dolayı açık bir şekilde bu dini kötülemektedir (Rousseau, 2017a:125-131). Rousseau, toplumsal ve siyasal açıdan bu dinlerin tehlikeli olduğunu ve fayda getirmediğini dile getirmiştir. Şöyle ki; Antik paganizm, devlete mutlak anlamda bir bağlılığından ve dolayısıyla savaşı yapısından dolayı tehlikelidir. Rousseau Hristiyanları, insanları devletten ayırdığını ve devletten ayrı bir din oluşturdukları için eleştirir. Ayrıca Rousseau, Roma Hristiyanlığının ayrıştırıcı bir yönünün bulunduğunu, devletin varlığı ve bekası için tehlikeli olduğunu söyler. Dolayısıyla Rousseau, bu dinleri bu yüzden eleştirmiştir (Barbier, 1999:167). Fakat Rousseau yurttaşlık dinini, Tanrı sevgisi ile yasa sevgisini birleştirdiği, yurttaşların yurdunu sevmelerini sağladığı için iyi görür. Dahası Rousseau'ya göre bu din, devlete hizmet etmenin, devletin koruyucusu olan Tanrı'ya hizmet etmek olduğunu yurttaşlarına öğrettiği için bu dini değerli görür (Rousseau, 2017a:130).

Toplum sözleşmesi düşüncesi ve doğal hukukun laik bir görünüm kazanmasıyla birlikte egemenliğin kaynağı Tanrı'dan ziyade bireylere/topluma dayandırılmıştır (Duman, 2003:531). Toplum sözleşmesi aracılığıyla, otoritenin uyruklar üzerindeki egemenlik hakkı kamu yararıyla sınırlandırılmıştır. Yurttaşlar, kamu yararını ilgilendiren düşüncelerden sorumlu tutulur. Rousseau, her uyuğa görevini sevdirecek bir dinin olmasını devlet açısından önemli görmektedir. Ayrıca ona göre, her yurttaş istediği görüşü benimsemekte özgür olduğu gibi, bu düşüncelerin ne olduğunu egemen otoriteye açıklamak zorunda da değildir. Rousseau, dinin dogmaları içerisinde insanların "yurttaşlık görevlerine" zarar verici düşüncelerin olmaması gerektiğini söyler (Rousseau, 2017a:133-135). Kamu yararını esas alan dini yapı yani yurttaşlığın varlığı üzerinden dinin okunması devlet politikalarının pratikteki karşılığı olarak jakoben bir yapıya bürünmüştür. Dolayısıyla günümüzde uygulanan Fransız laikliği Rousseau'nun düşüncesi çerçevesinde ve 1905 Ayrılığı ise, Locke'un din-devlet anlayışı üzerinden şekillenmiştir (Bauberot, 2008:43).

V. Amerikan ve Fransız Laiklik Modellerinin Düşünsel Temelleri

Amerikan ve Fransız laiklik modellerinden Amerikan modeli özgürlükçü bir tema üzerine inşa edilmiştir. Amerikan laiklik modelinde devletin, dini kurum ve kimliklere yaklaşım olumlu yönde olmuştur. Diğer bir ifadeyle devletin dini kurumlara müdahalesi özgürlükçü bir yapıda ilerlemiştir (Kuru, 2011:73). Dolayısıyla Amerikan laiklik anlayışında devletin, dini inançlara yaklaşımı daha özgürlükçü bir yapıda ilerlemiştir (Gunn, 2014:22). Bu anlayışın teması, "dini devletten özgürleştirmek" şeklinde gelişmiştir (Sommer, 2008). Bu açıdan düşünüldüğünde Amerikan laiklik anlayışının, Locke'un din-devlet anlayışı üzerinden şekillendiği söylenebilir.

Fransız modeli ise daha katı bir modelde kendini göstermiştir. Fransız laiklik modelinin, "Rousseu'nun yurttaşlık dinine bürünmüş, kendine özgü dogmalarının" bir ürünü olduğu ifade edilebilir (Bauberot, 2008:13). Bu açıdan düşünüldüğünde Fransız modelinde devletin, dine ve dini kimliklere yaklaşımı daha katı olmuştur (Kuru, 2011:156). Fransız laiklik modelinin katı yapısı ya da devletin dini kimlik ve kurumlara yaklaşımındaki müdahaleci yapısı Fransız laikliğini ifade eden laisite kavramıyla ilişkilidir. Bu kavram, "vatandaşların dinin aşırılıklarından devlet eliyle korunması" (Gunn, 2014:111) şeklinde tanımlanmaktadır. Buradan hareketle, Fransız laikliğinin temellerinde Rousseau'nun din-devlet anlayışının temel düşüncesinin olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Laiklik kavramına dair yapılan bütün tanımlar, din ve devlet ilişkilerinin formasyonuna yöneliktir. Laiklik tanımı, Batı'da dinin/Kilise'nin ya da devletin sınırlarının belirlenmesi üzerine olmuş ve buna yönelik düşünceler geliştirilmiştir. Bu düşüncelerin gelişimine katkı sağlayan en önemli düşünürler arasında, Machiavelli, T. Hobbes, J. Locke ve J.J. Rousseau bulunmaktadır.

Machiavelli, eserinde Kilise kurumunu dünyevi iktidarın egemenliği altında olması gerekliliği üzerinde durmuş ve dinin, devlete hizmet etmesini vurgulamıştır. Hobbes ile Machiavelli'nin görüşleri bu açıdan birbirine yakındır. İki düşünür de, toplumsal düzenin ve istikrarın sağlanması açısından dinin varlığını önemsemiştir. Fakat (özellikle Hobbes) dinin ayrı bir otorite, özerk bir yapısının olmasını devlet açısından tehlikeli görmüştür. Bu düşüncelerin aksine J. Locke ise, din ve devletin ayrı, özerk olmasını vurgulamıştır. Locke, dini alanı Kilise'nin sınırları içerisinde kalması gerektiğini, devletin ise bu alana müdahale etmemesini savunmuştur. Locke'un bu düşüncesi günümüzde Amerika'da uygulanan laiklik düşüncesinin temelini oluşturmuştur. Rousseau (2017a:130) ise, yurttaşlık dininden bahsetmiştir. Rousseau, yurttaşlık din sayesinde insanların yasalara uyacağını ifade etmiştir. Bu açıdan Rousseau, yurttaşlık dinini kamu yararını sağlayacağı düşüncesiyle değerli görmüştür. Bu düşüncenin ise Fransa'da uygulanan laiklik düşüncesinin temelini oluşturduğu söylenebilir. Ayrıca Rousseau'nun, din ve devlet ilişkisinde "toplumsal birliği" esas alması, Locke'un özerklik vurgulu düşüncesinden ayrılmaktadır.

KAYNAKÇA

Ağaoğulları, M. Ali, Köker Levent, (2013), Tanrı Devletinden Kral-Devlete, İmge Kitabevi, Ankara.

Barbier, Maurice, (1999), Modern Batı Düşüncesinde Din ve Siyaset, Çev: Özkan Gözel, Kaknüs Yayınları, İstanbul.

Bauberot, Jean, (2008), Dünyada Laiklik, Çev: Ertuğrul Cenk Gürcan, Dergâh Yayınları, İstanbul.

Baumer, Franklin Le V. (2010b), "Batı Düşüncesinin Ana Akımları", Batı'ya Yön Veren Metinler II; Rönesans, Protestan Reformu, Erken Modern Dönem, Bilim Çağı (1350-1650), Derleyen: Alev Alatlı, İlke Eğitim ve Sağlık Vakfı Kapadokya MYO, s.417-425.

Çifci, Yusuf, (2018), "Türkiye'de Kuram ve Kuram Açmazları: Laiklik Üzerine Bir İnceleme", Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi, Cilt:4, Sayı 2, ss:75-93.

Çifci, Yusuf, (2019), "Dünyanın Batılılaşması- Gezegenimizin Bir Örnekleşmesinin Anlamı, Önemi ve Sınırları Üstüne Bir Deneme", [Serge Latouche tarafından hazırlanan Dünyanın Batılılaşması başlıklı kitabın değerlendirmesi], Muhafazakâr Düşünce Dergisi, Sayı 57, ss:173-180.

Dellaloğlu, Besim F. (2019), "Türkiye Modernleşmesinin Politik Teolojisi", Cogito, Sayı 94, Yaz, ss:151-163.

Duman, Fatih, (2003), "Din ve Siyaset", Siyaset, Edit: Mümtazer Türköne, Lotus Yayınevi, İstanbul.

Gunn, T. Jeremy, (2014), Din Özgürlüğü ve Laisite: ABD ile Fransa Arasında Bir Karşılaştırma, Çev: Hüseyin Bal ve Ömer Faruk Altıntaş, Liberte Yayınları, Ankara.

Hobbes, Thomas, (2012), Leviathan, Çev: Semih Lim, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

Kırmızı, Abdülhamit, (2019), "19. Yüzyılı Laiksizleştirmek: Osmnalı-Türk Laikleşme Anlatısının Sorunları", Cogito, Sayı 94, Yaz, ss:91-109.

Kuru, Ahmet T. (2011), Pasif ve Dışlayıcı Laiklik ABD, Fransa ve Türkiye, Çev: Eylem Çağdaş Babaoğlu, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Locke, John, (2005), Hoşgörü Üstüne Bir Mektup, Çev: Melih Yürüşen, Liberte Yayınları, Ankara.

Machiavelli, Niccolo, (2017), Titus Livius'un İlk On Kitabı Üzerine Söylevler, Çev: Alev Tolga, Say Yayınları, İstanbul.

Rousseau, J. Jacques, (2017a), Toplum Sözleşmesi, Çev: Vedat Günyol, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.

Rousseau, J. Jacques (2017b), *Emile*, Çev: Yaşar Avunç, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.

Somer, Murat, “Laikliği Yeniden Düşünelim Ama Nasıl?”, *Taraf*, 13.10.2008.

Turner, Charles, (2019), “Sekülerleşme: Devingen Bir Şenlik” Çev: Merve Erol, *Cogito*, Sayı 94, Yaz, ss:193-206.

Enderun Dergisi

Cilt:4 Sayı:1

Gönderiliş Tarihi: 12/02/2020
Kabul Tarihi: 23/03/2020
ORCID: 0000-0001-6597-0161

Askeri Teşkillerde Silah Arkadaşlığının Tesisi Üzerine Kavramsal Bir Çalışma Murat ŞENGÖZ¹

ÖZ

Askeri teşkillerin başarısı bir bütün olarak modern çağın taleplerini karşılayan harp silah ve araçları, etkin bir komuta kontrol, işlevsel bir kurumsal yapı, disiplinli, silah arkadaşlığı olgusu yerleşmiş bir yönetim iklimi, iyi yetiştirilmiş itaat duygusu gelişmiş askerlerin varlığına bağlıdır. Ne kadar gelişmiş harp, silah, araç ve gereçlerine sahip olunursa olunsun, o sistemleri kullanacak fedakâr, serdengeçti, iyi yetişmiş, temiz yürekli askerler olmazsa muvaffakiyet sağlanamaz. En modern harp, silah ve araçlarına sahip, en iyi eğitimi almış askerlerden müteşekkil bir ordu dahi eğer silah arkadaşlığı ruhu tesis edilmemiş, yürekler ortak bir idealde birleşmemiş, askerleri birbirlerinin dizlerinde can vermeye hazır değilse muvaffak olamaz. Silah arkadaşlığı kavramı, bir ordunun manevi atmosferinin bir yansımasıdır, bir orduyu gerçek bir ordu yapan ve orduya ihtiyaç duyduğu kuvveti veren harmonik bir enstrümandır. Silah arkadaşlığı paylaşılan bir idealler kümesidir, kardeşlik hukukudur, bir ulusun sahip olduğu namus ve şeref, bağrından çıkardığı askerlerinin yüreğinde olgunlaşmış, pişmiş, ete ve kemiğe bürünmüş, vücut bulmuş halidir. Subaylar mensubu oldukları orduların şeref ve namusunun teminatı ve dayandığı asıl güçtür. Subaylar ordularının beynini ve kalbini besleyen toplardamarlarıdır, omurgasıdır. Bu çalışmada askeri yönetim psikolojisi ve askeri yönetim iklimi, aksiyolojik bir paradigma ve normatif kıstaslarla ortaya konulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Psikolojisi, Yönetim İklimi, Örgütsel Davranış, Normatif Perspektif, Aksiyoloji,

A Conceptual Study on the Establishment of the Friendship Arms in Military Organizations

ABSTRACT

The success of military organizations depends on the presence of warfare weapons and tools that meet the demands of the modern era as a whole, an effective command control, a functional institutional structure, a disciplined, arms-matched administrative climate, and well-trained obedience. No matter how advanced warfare, weapons, tools and equipment are possessed, there will be no success unless there are devoted, well-trained, clean-hearted soldiers to use those systems. Even an army of soldiers with the most modern warfare, weapons and vehicles, and the best-trained soldiers cannot succeed if the spirit of friendship is not established, hearts are not united in a common ideal, and their soldiers are not ready to die at each other's knees. The concept of friendship is a reflection of the spiritual atmosphere of an army, a harmonic instrument that makes an army united. Friendship in the army is a shared set of ideals, brotherhood law, honor of a nation which is embodied in the heart of its soldiers. Officers are the guarantee of honor of their armies whom they belong to, and the source of main strength of their armies. Officers are the veins of the armies that feed the brain and heart, the backbone. In this study, military management psychology and military management climate are revealed with an axiological paradigm and normative criteria.

Keywords: Management Psychology, Organizational Behavior, Normative Perspective, Axiology,

¹ Savunma Bakanlığı, Ankara, Türkiye muratsengoz74@gmail.com

1. Giriş

Toplumsal kültür, güvenlik algılaması ve devlet mekanizmasının kendine has işleyişi bakımından her bir ülke kendine has ve farklı yönetsel ve örgütsel bir yapıya sahiptir ve özeldir (Macionis ve ark., 2011). Bu nedenle her ordu emir ve komuta ilişkisi, astlık ve üstlük algılaması nedeniyle oluşan güç mesafesi, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi ve devri, komuta kademesinden beklenen liderlik özellikleri, uzmanlaşma düzeyi ve yönetim alanının belirlenmesi gibi unsurlar aracılığıyla kendine has özellikler taşır.

Bu yönüyle yönetim iklimi (Schein, 2004), toplumsal kültürün bir alt kümesi olarak, başta ordunun kuvvet yapısını karakterize eden; amaç, uzmanlaşma gereksinimi ve işbölümü, formelleşme derecesi, yöneticinin kontrol alanı, organizasyondaki kademe sayısı, organizasyondaki merkezileşme ve adem-i merkezileşme seviyesi, işlerin komplekslik derecesi, departmanlaşma, fonksiyonel yani emir komuta ve danışman yani kurmay yönetim kademelerinin varlığı ve nispeti, özel göreve yönelik karma birlik ve müşterek karargâh yapıları ile komuta kontrol kanalları üzerindeki etkisi nispetinde kuvvet yapılarını dahi etkiler.

Askeri birlikleri başarılı kılan şey ne tek başına iyi yetişmiş asker, ne kullanılan harp teknolojisi, ne de mükemmel bir sistemdir. Askeri teşkillerin yönetimindeki başarının asıl sırrını “yönetim kültürü” ya da “yönetim iklimi” nde aramak gerekir. Çünkü tam bir savaşa azim ve iradesine sahip, canını vermeyi göze almayan askerlerden oluşmayan bir askeri teşkil günün sonunda muhakkak başarısız olmaya mahkûmdur.

Sadece kahramanlık öyküleri ve mitlerle askerler yetiştirilemez, askerlik bir yaşam biçimidir. Gerçek askerler daha çocuk yaşlardan itibaren askeri mekteplere kabul edilirler. Askeri mekteplerde bir taraftan askerlik için ihtiyaç duyacakları zihinlerini açan ve genişleten formal eğitim alırken, diğer taraftan da askeri nosyon ve formasyonun gerektirdiği sadakat, cesaret ve dayanıklılıklarını artıran sıkı bir eğitime tabi tutulurlar. Askerliğin özü disiplin ve sıkı bir eğitimidir. Bir askerde olmazsa olmaz üç temel özellik vardır. Bunlar: canlılık, cesaret ve sadakattir. Bunun için askerler yazları askeri kamplarda açık havada uyutulur, geceler boyu uykusuz bırakılır, kilometrelerce yol yürütülür, açlığa ve susuzluğa alıştırılır ve ölümden daha az korkar hale getirilirler.

2. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, askeri yönetim ikliminin temel dinamiklerini, Gazi Paşa'nın perspektifi ve değer felsefesi normları içerisinde ortaya koymaktır. Bu çalışmada, askeri yönetim iklimi ile alakalı hususlar, tarihsel, evrensel ve normatif ilke ve prensiplerle, yönetim psikolojisi bileşenleri üzerinden holistik ve aksiyolojik bir bakış açısı ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışma, bir nitel araştırmadır. Bu çalışmada askeri yönetim ikliminin dinamikleri kritik edilmiştir. Yapılan araştırmada kullanılan tüm doküman ve yayınlar, literatür tarama tekniği ile elde edilen ikincil veri kaynaklardır.

3. Kültürel Özellikler

Toplumsal kültürün etkileri, organizasyonlar arasındaki farklılıkların ve benzerliklerin de kaynağıdır. Toplumsal kültür örgüt yapılarını belirleyen ve yönetim felsefelerini biçimlendiren elbette tek öge değildir ancak, örgüt yapılarını ve yönetsel davranışları etkileyen çok önemli bir parametredir (Zhang, 2009). Bununla beraber toplumsal kültürün örgüt ve yönetim denklemine etki ve/veya katkısının ortaya konulabilmesi, özellikle içinde bulunduğumuz endüstri sonrası toplumda (yenidünya düzeninde) pek kolay değildir. Çünkü dünya ordularının kayda değer bir oranı küreselleşmenin ve izomorfizmin (kurumsallaşma) etkisi altındadır (Şengöz, 2019a).

Pratikte genelde toplumlar, özelde örgütler değer, beklenti, tutum ve olayları algılayış tarzı yani kültür bakımından farklılık gösterir. Bireyler kültürü sosyalleşme süreciyle kazanırlar. Organizasyonlar, içinde yer aldıkları toplumsal kültürün bir parçasıdır (Flamholtz ve Randle, 2011).

Dolayısıyla kültürel farklılıkların örgüt yapılarına etkisinin anlaşılabilmesi için öncelikle kültür kavramı hakkında bir giriş bilgisi verildikten sonra örgüt yapıları ve yönetim açısından kültürün

ne ifade ettiğinin ortaya konulması gerekir. Denilebilir ki, insan kültürü meydana getirir, fakat kültür de insanı ve insana ait olanları etkiler (Sargut, 2001).

Toplumsal kültür organizasyonları etkiler ve organizasyonlar arasındaki benzerliklerin kaynağını teşkil eder. Kültür; insanların bir arada ortaya çıkardığı fikir ve sanatların, inanç ve geleneklerin, düşünce kalıplarının yani nosyon ve formasyonlarının topyekûn bir bütünü olarak tanımlanabilir ve insana ait tüm yapıları etkiler ve belirler (Flamholtz ve Randle, 2011).

Toplumsal kültür ile ordunun kuvvet yapısı arasında karşılıklı iki yönlü bir ilişki mevcuttur. Çünkü toplumsal kültür ile ordunun yönetim iklimi ve devlet aygıtı içindeki hassas ve ayrıcalıklı konumu diyalektik bir ilişki ağı ile birbirlerini besleyerek, hem ordunun kuvvet yapısını hem de yönetim iklimini ve yönetsel değerleri belirlemektedir. Bu nedenle toplumsal boyuttaki gelişmelere paralel olarak ordunun kuvvet yapısı ve örgüt iklimi, bireyler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesine, yetki, sorumluluk ve katkısının yeniden ortaya konmasına doğal olarak neden olmaktadır.

Kendisini dünyaya kapatmış, gelişmelerden bihaber, başkasının yumruğunu görmediğinden kendi yumruğunu balyoz sanan bir ordunun başarılı olabilmesi mümkün değildir (Şengöz, 2019b). Bu nedenle, gelişmiş orduların incelenerek mukayeseler yapılması ve eksik olunan noktalarda örnek alınması, yeni şeyler öğrenilmesi ve öğrenilen yeni şeylerin mevcut yapıya adapte edilerek hayata geçirilmesi gerekir.

Tüm yönetim kademelerinde işin doğru yapılması kadar, doğru işin yapılması da önem arz eder. Bu nedenle belli bir istenen son durumu ve anlamlı bir amacı gerçekleştirmeye dayanan, dayanakları sağlam bir planlama sürecine sahip stratejik akla sahip olmak gerekir.

Çağın gereklerine ayak uyduramayan, harp silah araç ve gereçleri ile birlikte uygun bir komuta yapısı tesis edemeyen, tertiplenemeyen, kuvvetlerini uygun bir şekilde dağıtamayan ve gücü toparlayamayan, plan geliştiremeyen, yani zaman bir taraftan sürekli ilerlerken, zamanla paralel olarak yeterli ve gerekli gelişim gösteremeyen askeri teşkiller kâğıttan kaplanlardan daha fazlası değildir. Bu tür askeri yapılar, sahip oldukları yetersiz ve az gelişmiş örgüt kültürleri itibarıyla mensuplarının mensubu oldukları askeri teşkilere yeterli ve gerekli katma değer sağlamaları mümkün olmaz. Uygun olmayan yönetim iklimi ve az gelişmiş örgütsel kültür ekip çalışması ve sinerjik yönetimin tesisinin önündeki en belirgin engeldir.

Bu tür yapıların ister askeri isterse sivil olsun profesyonel ve dışarıdan yardım almadan gerekli dönüşümü başarabilmelerini beklemek gerçekçi değildir. Çünkü bu tür örgüt yapılarının başarı kıstası bir süre sonra amirlerin mevkilerini korumaları ve örgüt içi statükonun muhafaza edilmesi olur.

Mevcut yönetim iklimi ve anlayışının, ordunun mevcut organizasyon yapısı ve komuta kontrol sistemi ile çevresel tehditleri sezinlemede ne kadar başarılı olduğunun değerlendirilmesi ayrıca önemlidir. Bu kapsamda orduda; personel sayısının üretilen iş sayısı ile oranı, personelin kalifiye durumu, personel yetersizliklerine yaklaşım, idari prosedürlerin işlerin çeviklikle halline imkân verip vermediği veya prosedürlerin hantallığı veya pratikliği, önemli ve önemsiz işlere yapılan personel tahsisi ve kaynak tahsisatı, önemli ve önemsiz işler için geliştirilen ve mevcut olan standart uygulama usullerinin varlığı, imaj ve şekilsel içerik ile esas arasındaki dengenin muhafazası, ortak inanç ve paylaşılan bir vizyon ve istenen son durum hakkındaki kabuller, hedeflerin ve amaçların subjektifliği ve objektifliği konusundaki personel algıları hakkında korkusuzca ve gerçekçi tespitler ortaya konulmalıdır. Eğer bu mümkün olamaz ise, orduda işin gereğini yerine getirme duygusu yerini kısa süreli mahcubiyetlere terk eder. Orduda iletişim ve samimiyet azalır, örgütsel yapı ve işleyişle ilgili sıkıntılar çoğalır.

Ordu asla ve kat'a ulusal güvenlik konularına bir iç politik ve siyaset malzemesi olarak angaje olmamalıdır. Eğer bu konuda dikkatini dışarıdan ziyade içeriye yöneltirse, küreselleşmenin getirdiği fırsat ve tehditleri tam olarak okuyamaz, yapılması gereken teknolojik gelişmeler ve adaptasyonları gerçekleştiremez, beliren sorunlarla başa çıkmada proaktif bir tutum sergilemekten uzak kalır ve yetersiz düşer. Bu noktada yapılan eleştirileri hamasi söylemlerle bertaraf etmekten ziyade, keskin bir öz eleştiri ile yapılması gerekenlere odaklanmak icap eder. Zira güçlü bir ordu, ülkenin bekası, ülkenin milli emellerini çatışmaya girmeden elde edebilmesi için büyük bir dayanak, halkının haklı gururu ve onu bir arada tutan en değerli toplumsal ögesidir.

Toplumlar geliştikçe yönetim modelleri de geleneksel otoriteden, yasal rasyonel otorite içeren yönetim modellerine doğru aşama kaydetmektedir (Luthans ve Jonathan, 2015). Özellikle değişimin günümüzde küreselleşmenin bütün dar kalıpları yıkmasının da etkisiyle, dar alanlı bir faaliyetten ziyade bir süreç olarak değer kazanması ile beraber artık yönetim faaliyetleri yani liderlik tarzları ve otorite kullanım şekilleri de değişmektedir.

Hiçbir zafer tek kişilik bir gösteri değildir. Ortak zafere ulaşabilmek için paylaşılan bir vizyona ve ortak ideallere sahip olmak gerekir. Başarı tam bir ekip çalışması ve koordine edilmiş gayretlere ihtiyaç gösterir. Faaliyetler bilgi merkezlidir. Komutanlar mahiyetlerince izlenen ve bir emri ile can verilen kişidir. Ancak komutanları ayrıcalıklı yapan şey sadece sahip oldukları yasal otoriteleri değildir. Komutanları bu kadar özel yapan şey onların gerçekten özel olmaları ve mahiyetleri tarafından bu şekilde kabul edilmeleridir. Bu ise komutanların yüksek bir ahlaka sahip olmaları ile birlikte, yaptıkları işi iyi bilmeleri ve mahiyetlerine güven vermeleri ile mümkün olabilir.

Subaylar, yasaların kendilerine verdiği yasal ve zorlayıcı otoritelerinin yanında, karizmatik ve uzmanlık yönetim güçlerini de kullanırlar. Subay, sürekli öğrenen, başkalarının tecrübelerinden de istifade eden, kendine güvenen, gerektiğinde fedakârlıkta bulunmasını bilen kişidir.

Bir yönetim teşkilinin yönetim ikliminin doğasını anlayabilmek için öncelikle organizasyon yapısı ve işleyişine bakmak da fayda vardır (Boddy, 2011). Eğer bir organizasyon aşırı merkezi bir yapıya sahipse ve her türlü kararlar üst kademelerde alınmıyorsa, kısa vadeli planlamalar ve kriz yönetimi dolayısıyla stratejik planlama yapılamıyorsa, oldukça basit konularda bile çağın sunduğu bir takım kolaylıklardan istifade edilemiyor ve yenilik yapılamıyorsa, başarısızlıklar için sürekli olarak beceriksiz astlar suçlanıyorsa, yüksek makam sahipleri değişim ve reformlar için riskten kaçınıyor ve değişimin önünde direnç ve engel oluşturuyorlarsa, çalışanlar isteksiz ve gönülsüz, yaptıkları işin sonucuna ve faydasına inanmıyorlarsa, yapı içinde çalışan personel zorunluluktan dolayı bir araya gelmek mecburiyeti hissediyor ve parçalanmış bir çoğulculuk var ise, liderlere güvenilmiyorsa, ödül ve mükâfat sistemine güvenilmiyorsa, o organizasyonda etkin bir yönetim ikliminden bahsetmek mümkün olamaz.

Orduların değişen tehdit algılamaları ve beliren güvenlik ihtiyaçlarına uygun olarak teşkilat, kadro ve malzeme eksiklikleri konusunda kendi inisiyatifleriyle düzenlemeler yapabilme kapasitesine sahip olması özünde bir yönetim kültürü sorunudur.

Kültür gerçek hayatta değerler ile vücut bulur. Hofstede (2001) bu kapsamda 1989 yılında, IBM Bilgisayar Şirketinin 40 ayrı ülkede çalışan personeline yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışmasında toplumsal kültürü belirleyen insana özgü kültürel özellikler olarak temelde dört kategori tespit edilmiştir. Bunlar bireyin toplum içinde bireysel veya grup hedeflerini dikkate alarak davranması, eril veya dişi kişilik özellikleri göstermesi, belirsizlik karşısındaki tutumu ve amirleriyle arasındaki güç mesafesi olarak belirlenmiştir.

Bu özellikleri kısaca açmak gerekirse kişinin bireysel özellikler göstermesinden, kişinin menfaatlerini ve beklentilerini içinde yer aldığı grubun menfaatleri ve beklentilerinin önünde tutması anlaşılır.

Toplumdaki bireylerin eril veya dişi özellik göstermesi ise bireylerin; güç ve başarı ile uyum ve dayanışma arasında tercih yapmak durumunda kaldıklarında neyi tercih ettikleri ile alakalıdır. Eril özellik gösteren bireyler uyum ve dayanışma yerine, güç ve başarıyı tercih eder ve hayatlarında güç ve başarıya vurgu yaparlar.

Güç mesafesi ise bir toplumda, makam, unvan ve statülere yapılan vurgu ve her seviyede lider personel ile görece astların iletişim kurma, kendini ifade etme ve öneride bulunma konusunda algıladıkları güç ve cesaretle ilgilidir.

Belirsizlikten kaçınma bireylerin değişen durumlar karşısındaki tutumları, inisiyatif üstlenme konusundaki istek durumları, sadece işin doğru değil de aynı zamanda doğru işin doğru yapılması konusundaki anlayışları, iş geliştirme, iş zenginleştirme ve sürekli gelişme konusundaki arzuları ve kurumsal aidiyetleriyle alakalıdır (Toffler, 1974).

Hofstede çalışmasında çalışanların genel olarak kendilerini nasıl gördükleri (eşit ve güçlü); örgütlerin merkeziyetçi veya daha az merkeziyetçi oldukları (algılanan özerklik, ast-üst ilişkileri);

üzerine önemli kıstaslar ortaya koymaktadır. Tabii burada örgütlerinin yapısı (çapı, bağımsızlığı veya büyük bir örgütün parçası olup olmadığı), bireylerin biçimsel ve uzmanlaşmış olma durumları, toplumdaki geleneksel sosyal tabakalaşma (katılımcı ve demokratik özellikler) örgüt ve yönetim tarzlarını etkilemektedir.

Dolayısıyla ordunun kuvvet yapısının belirlenmesinde, komuta ve kontrol ilişkilerinin düzenlenmesinde, liderlik tarzlarının benimsenmesinde sosyo-teknik bir sistem olması nedeniyle mensupların ait oldukları kültür, algı, inanç ve değerler sisteminin büyük bir etkisi olmalıdır.

Ülkeler coğrafya olarak birçok kültüre ev sahipliği yapabilirler. Böyle durumlarda hiç de homojen olmayan bir kültürel mozaik dikkate alınmalıdır. Bu nedenle komutanların sevk ve idarelerinde daha fazla toplumsal dinamiği göz önünde bulundurmaları gerekir.

Toplumsal kültür, genel olarak bir toplumda veya örgütte bir örgütsel biçimlendirme aracı, bir örgütsel sosyalleşme süreci, örgütsel etkinlik ve verimliliğin anahtarı, örgütsel değişimin hedefi, aracı ve belirleyicisi, örgüt içinde istikrar ve mükemmelliğin göstergesi olarak insanların davranış modellerini, toplumsal kuralları, törenleri, değerleri ve inançlarını etkiler.

Toplumsal kültürün genlerinde merkezi yapılanma eğiliminin ağır basıp basmaması, algılanan hiyerarşi seviyesi, ara kadro mevcudu, bağımlılık düzeyi, işte ilerleme arzusunun seviyesi, çalışanlar arası rekabet düzeyi, risk alma hevesi, çalışanların öz güven seviyesi, örgütsel bağlılık nedeni, yetki devrinde kontrollü bir inisiyatif olup olmaması ve statü sembollerine verilen önem seviyesi belirleyicidir.

4. Atatürk'ün Subaylara Hitabı

Mustafa Kemal Paşa, Kurtuluş Savaşı esnasında batı cephesinde yürütülen hazırlıkları denetlemek ve direktiflerini vermek amacıyla Meclis Başkanı sıfatıyla ve bir kısım milletvekilleriyle birlikte 27 Temmuz 1920 tarihinde Afyonkarahisar'a hareket eder. Atatürk bu denetleme gezisi esnasında 31 Temmuz 1920 tarihinde, Afyonkarahisar'da konuşlu Kolordu Komutanlığında subaylara hitap eder (Hatemi, 1999). Atatürk'ün Afyon'da konuşlu Kolordu Komutanlığında vazifeli muvazzaf subaylara hitabı hem İstiklal Harbinin yani Türk Kurtuluş Mücadelesinin ana fikrinin bir özeti, hem de Türk Ordusunun bir röntgenidir. Bu eşsiz hitap, özü ve coşkusu, yarattığı şevk ve heyecan itibarıyla sadece Türk Ordusunun şerefli subayları için değil, yüreği vatan ve millet sevgisi ile atan her bir dünya insanı için dahi bir prensipler manzumesi niteliğindedir.

Mustafa Kemal Paşa bu manifestosunda subayların sahip olması gereken temel değerlere vurgu yapar. Mustafa Kemal'e göre subaylar her daim yiğitlik, onur ve cesaretleri ile ülkeyi koruma ve kollama ve memleket insanına önderlik etme vazifesi ile mesuldürler. Bu tarihi misyon subaylar üzerinde reddedilemez bir miras ve vazgeçilemez bir emanettir (Şengöz, 2019c).

Mustafa Kemal Paşa'ya göre subaylar bir ülkenin izzet-i nefsinin vücut bulmuş halidir. Bir ülkenin subaylarının itibarı aynı zamanda ülkelerinin itibarıdır, çünkü ordu millettir, millet ordu. Ordu millet ilişkisi ontolojik olarak simbiyotiktir, biri diğeri olmadan anlamsızdır.

Subaylar ebet müddet, bila kayd ü şart içinden çıktıkları milletin, vicdanı, izzet-i nefsi ve çocuk yaşta ettikleri askerlik yemini ile sancak, vatan ve cumhuriyetin namus, şeref ve itibarının yeminli muhafızlarıdır. Silahlı Kuvvetler bir milletin namusudur. Bu sebeple kendi ordusuna kumpas kuran, tuzağa çeken, kirli siyasi emellerine vasıta etmeye çalışan, onuruyla oynayan, izzet-i nefsiye çamur atanlar her türlü namus ve şereften yoksun kalmış, aciz ve aşağılık kimselerdir. Nitekim Mareşal Mustafa Kemal Atatürk'ün veciz ifadesiyle, "bir millete taarruz eden düşman önce taarruz ettiği ülkenin subaylarını aşağılamak ister."

Bir milleti yıkmamanın en kestirme yöntemi önce subaylarının itibar ve şereflerini yok etmek, silah arkadaşlığı mefhumunu ortadan kaldırmak ve halk nezdinde güvenilirliklerini sıfırlamaktır. Bir ülkenin ordusunu içeriden parçalamak, o ülkeyi ele geçirmenin en kestirme ve maliyetsiz yoludur. Silah arkadaşlığı mefhumu ortadan kalkan bir askeri teşkilde kişiler muhakeme yeteneğini kaydeder, mekanikleşir, vicdanları körelir, davranışlarının sonucu kestirilemez ve kendilerine güvenilemez. Silah

arkadaşlığı bir kardeşlik hukukudur. Kişi atasından, kardeşinden vazgeçebilir mi? Asla ve kat'a. Gerekirse uğruna canını verir, namusunu namus beller, izzetini kendi izzeti nefsi.

Doğruluktan ayrılmış, başkalarını küçümseyen, yüreği katılaşmış, kaba saba, kendinden başkasını umursamayan kişiden subay olmaz. Subay adam yüreği ve şecaati ile içinden çıktığı milletin bir numunesidir. Subaylar bir milletin var olma mücadele azim ve iradesinin vücut bulmuş halidir.

Organizasyon şemalarındaki askeri teşkilleler kutu ve kutucuklar ile esasen sahip olunan imkân ve kabiliyetler, yani yetenek ve hassasiyetleriyle birlikte savaş sistemlerinin kapasiteleri tarif edilir. Muharebelerde başarı veya başarısızlık mutlaklıdır. Ya kazanırsın, vazifeyi tahakkuk ettirirsin, ya da kaybeder mahkûm olursun, düşmanın kendi maksadını sana tahakkuk ettirir.

Muharebeler ve savaşlar futbol oyununa benzemez, hakeme itiraz edilemez, maçın tekrarı da talep edilemez. Muharebe sahası asla hiçbir yalanı affetmez. Hangi gelişmiş savaş sistemlerine sahip olunursa olunsun, yine de en gelişmiş silah sistemi insandır, muharebeler insanla kazanılır. Muharebe sahasında ikame edilemeyecek tek şey askerlerin komutanlarının kişiliğinde vücut bulmuş savaşıma azim ve iradeleridir.

Zabitan heyeti milletin vicdanı, ordusunun itibarının yeminli muhafızdır, milletlerinin izzet-i nefsinin akyuvarlarıdır. Subay, bağrından çıktığı milletin başının tacı, gözbebeği yiğit ve kahraman bir evladıdır. Subay, tutarlı ve prensip sahibi, dürüst ve ahlaklı, ülkesinin geleceği adına bitip tükenmez bir enerjinin sahibi, umut kaynağıdır.

Gelişmemiş ülkelerde esas olan egemen oligarkların bekalarının idamesidir. Bu nedenle ancak haysiyetini ve benliğini kaybetmiş, halkı köleleşmiş ve mankurtlaşmış ülkelerde milli ordu kavramının karşılığı olmaz. Böyle ülkelerde ordu denilen şey, olsa olsa güç sahiplerinin sözde devrimlerinin paralı muhafızları, zombilemiş sadık kapı kulları ve fedaileridir. Onlardan da bir millete fayda gelmez. Oysaki gelişmiş ülkelerin liderleri milletlerinin hizmetkârı ve şerefli bir neferidir, orduları da milletin şerefli bir evladı.

5. Silah Arkadaşlığının Tesisi

Sun Tzunun savaş sanatı kitabında ifade ettiği gibi, düşmanını ve kendisini bilen komutan yüz kere savaşsa da mağlup olmaz. Oysaki düşmanını tanımasa ve kendisini bilse belki bir kez kazanır ve kaybeder. Eğer kendini bilmezse her zaman kaybetmeye mahkûmdur. Bu sebeple bir askeri teşkilde en önemli konulardan birisi ve komutanların asıl sorumluluklarından belki de en kritik olanı kendi güçleri hakkında yaptıkları samimi değerlendirmelerdir.

Silah arkadaşlığının tesisi bir komutanlık vazifesidir. Bunun için komutanlarda, zekâ ve beceri kadar; sabır, uyumluluk ve sadakat gibi yüksek vasıfların da bulunması beklenir. Çünkü silahlı kuvvetler gibi hiyerarşik ve hassas ayarlanmış bir kurumsal yapı içinde vazifenin güvenli ve uyumlu bir şekilde yerine getirebilmesi her şeyden daha önemlidir. Bu sebeple yukarıdan aşağıya ordusuna ve ülkesine bağlı, yüksek bir sadakat ve inanca sahip kişilerin birlikteliğine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu inanca sahip kişilerin bir araya getirdiği yüksek ruh, silah arkadaşlığıdır(Şengöz, 2020).

Herhangi bir yetişkinin hayatında, kendisine değer verildiğini inandığı, takımın bir parçası olarak hissettiği, keyifli bir işin sahibi olması kadar değerli çok az şey vardır. Kişi eğer bir şeyi başarabileceğine inanıyor, başardığında bir edeceğini düşünüyor ve nihayetinde gösterdiği tüm çabanın elde edeceği sonuca değeceğine dair bir inanç besliyorsa yaptığı işte anlamlı bir performans gösterebilir. Bunun için komutanlar mahiyetlerinin kendilerini ailenin bir parçası olarak hissetmesini sağlar. Bunun adı silah arkadaşlığının tesisidir. Çünkü hiçbir erdemli kişi, başkalarının hüsrânı ve emeği üzerine kariyer planlamaz.

Örgüt kültürü; askeri teşkildeki üst ve her kademedeki amir ve komutanlar ile düşük rütbeli ve rütbesiz askerleri, tüm harp, silah, araç, gereçlerini ve savaş sistemlerini içerir. Askerler ne kadar iyi yetiştirilirse yetiştirilsinler, kendilerine değer verilmediğini, motive edilmediklerini, hak ettikleri takdir ve ödülleri alamadıklarını düşündükleri bir komuta kademesi ile uyum gösteremez ve gerekli zamanda lüzumlu performansı seğileyemezler.

Komuta kademesinin vizyon ve misyon sahibi olması kadar mevcut vizyon ve misyonların paylaşılması ve mensuplar tarafından benimsenmesi de gerekir. Her organizasyonda olduğu gibi askeri teşkilatlerde de sistem kadar, bu sistemin kuralları ve paradigmatik düzlem çok önemlidir. İş görme kurallarının, fedakârlık derecesinin, başarı kriterlerinin, silah arkadaşı normlarının açık ve adil olarak belirlenmediği bir askeri teşkilatden mucizevî bir başarı beklenemez.

Bir ordunun başarılı olması her bir askerin göstereceği fedakârlık kadar, her bir askerin diğer silah arkadaşı tarafından gösterilecek fedakârlığın sınırları hakkında sahip olduğu bilgi de büyük önem taşımaktadır. Bu noktada askerlerin fedakârlıkları, sadakatleri ve adanmışlıkları kadar, adil ve transparan (şeffaf) bir örgüt ikliminin varlığı da kritik bir husustur. Silah arkadaşlığı mensuplarının yüreklerindeki enerjinin toplamıdır.

Askerlerin eğitim seviyeleri ve performansları ile sahip olunan harp silah, araç ve gereçlerinin seviyesi ne kadar yüksek olursa olsun, muharebede en etkili silah bizzat insanın kendisidir ve askerlerin silah arkadaşlığı ve örgüt iklimi hakkındaki zanları kaçınılmaz olarak muharebe başarısının temel belirleyicisi olacaktır.

Osmanlı Ordusu ve daha tarihte başarılı olmuş başka birçok ordunun komuta sistemi ve sevk ve idare esasları analiz edildiğinde, gelişmiş modern harp silah ve araçları kadar, son derece mükemmel bir örgüt iklimi, tam olarak paylaşılan bir vizyon, ortak değer ve hedefler ve yüksek bir ideale sahip oldukları da kolayca görülür.

Bu anlamda geçmişte başarılı ve harikulade zaferler elde eden orduların paylaşılan vizyon, ortak kader birliği, cesaret ve silah arkadaşlığı, orduya ve ülkeye sadakat noktasında zikredilen olguların gerçekte ne kadarına sahip olduklarından ziyade, ordu mensuplarının ne kadarına sahip oldukları noktasında taşıdıkları inanç ve düşüncenin asıl belirleyici olduğunun ve konunun bu şekilde ele alınmasının daha uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Ordular elbette bir taraftan örgütsel yapısını ve tertiplenmesini, değişen tehdit algılamaları ve harekât ihtiyaçlarına uygun olarak değişen koşullara uygun olarak adapte etmeli, diğer taraftan nispi güç analizi ve kuvvet çarpanı anlayışı içinde gerekli harp silah, araç ve gereçlerini tedarik ve temin etmelidir. Ancak en gelişmiş silah iyi yetiştirilmiş ve ülkesine bağlı askerdir. Kaldı ki bir harp dahi nihayetinde ancak savaşa azim ve iradesinin tüketilmesiyle kaybedilebilir. Bu sebeple, silahlı kuvvetler mensuplarının kuruma azami katkılarını mümkün kılacak bir yönetim iklimini tesis ve muhafaza etmek için kesintisiz bir çaba göstermelidir. Kaldı ki, mensuplarını özne olarak gören bir yönetim anlayışı zaten kurumun çağın gereklerine uygun olarak transformasyonu ve adaptasyonunu da kendiliğinden mümkün kılacaktır.

Silah arkadaşlığı kavramı askerliğin en temel bir değeridir. Orduda silah arkadaşlığı babacan ve otoriter bir komutanların kanatları altında gerçekleşir. Askerlik yapan herkes bilir ki, bölük komutanı birliğin babası, bölük astsubayı ise anasıdır. Bir toplumunda ataya saygı ve büyüklere hürmet millet olmanın şuurundandır. Ordudaki takım ruhu silah arkadaşlığı ile başlar. Ben duygusu orduda yerini biz duygusuna bırakır.

Silah arkadaşlığı, yapılan işe mensupların ikna edilmesi ve inandırılması, mensuplar arasında diyalog ve iletişimin teşvik edilmesi her organizasyon gibi askeri teşkilatleri de büyük bir aile yapar ve her türlü zorluk karşısında yenilmez kılar.

Askerlikte mektebi asli kıtadır. Fiilen askerlik hizmetine başlayınca kadar her seviyede alınan eğitim bir yönüyle daha ziyade genel niteliklidir. Askerler silah arkadaşlığı ruhu, birlikte iş görme, sabır, dayanıklılık, orduya bağlılık gibi pek lüzumlu özellikleri kıtada edinirler. Askerlik illaki, kıtalarda öğrenilir. Tecrübeli askerler ve komutanlar mahiyet ve astlarına nezaret ederek, askerliğin gerektirdiği tüm bilgi ve becerileri, deneyimleri kendilerine aktarırlar.

Bu noktada görev değişiklikleri ve rotasyon her seviyede bilgi birikimi, tecrübe ve maharetin artırılmasına olumlu katkı sağlar. Her seviyede asker kişi bir üst göreve hazırlanmak durumundadır. Bir Japon atasözünde ifade edildiği gibi, Müzik değiştiğinde dans da değişir veya bir Çin atasözünde dile getirildiği gibi, “rüzgâr esince akıllılar duvar örür, daha akıllılar ise yel değirmenleri yapar”. Muharebe şartlarının neler getireceği asla bilinemez. Bu sebeple başarı veya başarısızlık bir kişinin değil, bütün takımın eseridir. Bunun için tüm ekibin katma değerine ve çabasına ihtiyaç duyulmalıdır. Takım yenilirse, takım ruhu da ölür.

Komutanlar mahiyet ve astlarını kendilerine inandırabildikleri, kendilerine serbestçe ve tüm kapasiteleriyle çalışma imkânı sunabildikleri, becerilerini ortak amaç için kullanabilmelerine fırsat verdikleri, moral, insana saygı ve güven ortamı oluşturabildikleri ölçüde başarılıdırlar. Bu nedenle silah arkadaşlığının bir gereği olarak sosyal faaliyetler bir dayanışma kültürü içinde gerçekleştirilmelidir.

Başarılı personelin kışla içinde ve toplu içtimada ödüllendirilmesi, birlikte yapılan piknik vb. faaliyetler, personelin mutlu ve üzüntülü anlarının birlikte paylaşılması, askeri tören ve taidatların yüklenmiş belli bir anlam içinde icra edilmesi, özel günlerin birlikte kutlanması, her türlü resmi olmayan sosyal faaliyetlerde statü farklılığını kırmak ve kurum içi iletişimi geliştirmek yöntem olarak benimsenebilir.

Ordu mensuplarının bilinçaltına kazınmış abartılı güç mesafesinin bir sonucu olarak ortaya çıkan norm ve anlayışlar, kazanarak temizlenmeli ve silah arkadaşlığı kavramı üzerine karşılıklı güven ve sadakati mümkün kılan, emanetlerine sahip çıkan pozitif kurumsal yönetim anlayışı pekiştirilmelidir. Çünkü abartılı güç mesafesi, laçkalık ve lakaytlık kadar tehlikeli ve sahtedir.

Yüksek güç mesafesine sahip teşkillerde, mensuplarının görüşlerini açıkça dile getiremedikleri ve çekingen kaldıkları bir vakiydir. Böyle organizasyonlarda mensuplar mümkün olduğunca amirleri ile çatışmadan kaçınan, amirlerinden aldıkları emri eleştirmeden itaat etmek üzere sosyalleştirilmişlerdir. Yüksek güç mesafesinin olduğu ordularda her zaman komutan haklıdır, komutanlar her işin en iyisini bilir inancı hâkimdir. Bu algının yerleşmesinde, mensuplarının güvenilirlik ve işlerini kaybetme, utanç duyma veya terfi edememe gibi olası sonuçlardan endişe duymaları önemli bir sebeptir. Bu sebeple mensuplar eksik ve hata gördükleri noktalarda dahi sessiz kalmayı tercih etmektedirler.

Muvazzaf personelin çekingenliğinin bertaraf edilmesi muhakkak kuruma pozitif katkı sağlar. Komutanlar mahiyetine sorunların çözümlenmesi bakımından görüş ve fikirlerini açıklama fırsatı vermelidir. Komutan astlarını tanımaya çalışmalı, silah arkadaşlığını pekiştirecek ve sadakat duygusunu artıracak bir yönetim iklimini tesis etmelidir. Atatürk'ün ifadesiyle aklın emrine uymak kolaydır. Bunun için komutanlar sadece, “ben önemli kişiyim, ben her şeyi bilirim, beni izleyin” dememeli, astlarının yüreklerine hitap etmeli ve onları görülen vazife konusunda kesin bir biçimde ikna etmelidir.

Güç mesafesinin fazla olduğu organizasyonlarda, personel amirlerinden alabilecekleri olumsuz geri bildirim korkusu nedeni ile organizasyonel sessizliğe maruz kalarak kendiliğinden iş görme, inisiyatif kullanma konusunda tereddütler yaşamakta ve çekingenlikler göstermektedirler. Personelin her seviyede olumsuz geri besleme almaktan kaçınmadığı ve olumsuz bir girdi veya öneri aldıklarında, bu mesajı kişileştirmeden dikkate almaları, geri besleme yapan personele değil, sorunu bertaraf etmeye yönelmelerinin önünü açacak tedbirler alınması ancak sağlıklı bir yönetim ikliminin geliştirilmesi ile mümkün olabilir.

Ordu hiyerarşisi içinde görev yapan personelin, üstlerinden basit ve önemsiz konularda aldıkları olumsuz geri beslemeler neticesinde dahi canla ve başla hatalarını düzeltmeye çalıştıkları bir vakiydir. Bu kapsamda üst kademe liderler için de, astlarından ve mahiyetlerinden gelen öneri ve talepleri doğru ve meşru bir şekilde, kendi güç ve otoritelerine karşı bir tehdit olarak değil katkı şeklinde algılayabilecekleri bir yönetsel iklimin oluşması için çaba sarf edilmelidir. Muntazam çalışan bir askeri teşkilde görevi ehline vermek en önemli konulardan birisidir. Özellikle orta ve üst kademe görev yapan personelin terfi ve görevlendirmelerinde, asker kişilerin kendilerine verilen görevi yerine getirmedeki titizliği ve taşıdıkları sorumluluk bilinci kadar birlikte çalışabilirlik ve uyum performansları da önemli bir kriter olmalıdır.

Adil bir değerlendirme ve başarının ödüllendirilmesi, gösterilen olumlu çabanın karşılıksız bırakılmaması personeli kendiliğinden iş yapma ve inisiyatif kullanma konusunda teşvik edecektir. Komuta kademesinin eleştiri ve geri bildirim için açık olmalarının ve böylece mahiyetlerinin sisteme yapabilecekleri azami katkıya imkân vermelerinin şartı, komuta kademesinin, sevk ve idareleri hakkında özgüven sahibi olmaları ve her bir personelin katkısına derin bir saygı duymalarıdır. Bu durumun tam tersi ise astlar ve mahiyet hakkında beslenen mahiyetlerinin sadece işlerini koruma güdüsüyle hareket ettikleri bu nedenle ilave sorumluluk alma konusunda isteksiz davrandıkları ve kurumsal aidiyetlerinin düşük seviyede olduğuna dair beslenen mesnetsiz, genellemeci basmakalıp

düşünce ve önyargılardır. Bu tür bir yaklaşım ise etkin bir yönetim anlayışının önünde engel, her seviyede doğrudan mücadele edilmesi ve ortadan kaldırılması gereken bir virüs anlayıştır.

Ordunun, örgütsel yapı ve uygulamalarının; sıkı bir kontrol mekanizması ile birlikte önemli ve önemsiz, acil veya acil olmayan iş ayrımı yapılmak suretiyle her konuda mümkün olduğunca en optimum seviyede karar alınmasını mümkün kılan, aşağı kademelerden yukarı kademelere doğru geribildirim mekanizmalarının kapasite eksikliklerini ve yetersizliklerini gideren, fonksiyon sahası ve görev ayrımı nispetinde her alanda optimum yatay ve dikey hiyerarşik yapılanma ve öz disiplini tesis eden bir anlayışı hâkim kılma konusunda ısrarlı olması bir gerekliliktir. Ancak böyle bir yönetim modeli, etkin, verimli ve personelin sadakat ve aidiyet duygularını pekiştiren, olumlu yönetsel inançların hâkim olduğu bir yönetim ikliminin tesisini mümkün kılabilir.

Askeri Teşkillerin yönetim ikliminin öne çıkan özellikleri arasında, yoğun denetim korkusuyla inisiyatif kullanma konusunda isteksizlik, vazifenin önemli veya önemsiz her durumda ve koşulsuz bireyin önünde tutulması nedeniyle iletişimin zayıflaması ve insan ilişkilerinin değersizleşmesi ve silah arkadaşlığı kavramının dejenere olması, başarının yerini komutanın gözüne girmek şeklinde sınırlandırılan daraltılmış ve faydasız bir rekabetçilik, her halükarda sert bir otoriter yönetim tarzı sayılabilir.

Anılan yönetim iklimi içerisinde, mensuplar memnuniyetsizliklerini hem ifade edebilmeye cesareti gösterememekte hem de kendilerini değersiz hissetmektedirler. Bu nedenle sorunlar ince ince ama mütemadiyen kurumun altını oymaktadır. Ne yazık ki mensuplar sorumluluk almamayı tercih etmektedir. Mensupları için "duymadım", "görmedim", "bilmiyorum" en kestirme yanıttır.

Mobbing asla bir yönetim tarzı değildir. Liderliğin sırrı kişileri işin sahibi yapmak, içlerinden gelerek çalışabilmeleri ve zorlamaksızın fedakârlık gösterebilmeleri uygun yönetim ikliminin oluşturulmasıdır. Mobbingi bir yönetim biçimi olarak benimseyenler kendilerinden başka kimseye faydası olmayan, menfaatperest ve çıkarıcı kimselerdir. Onlar sadece ve sadece kendi çıkarları ve kişisel hedefleri için çalışırlar. Tüm başarıları kendilerinden, başarısızlıkları diğerlerinden bilirler. Mobbingi bir yönetim tarzı olarak belirleyenler narsist veya öz güveni gelişmemiş, yeteneksiz ve beceriksiz kimselerdir.

Bu nedenle komuta kademesinin en tepeden itibaren, mensuplarını cesaretlendirici bir tutum geliştirmeleri, gerçeklerin cesaretle seslendirilebilmesi, mensuplarının kuruma azami katkı sağlamalarının önünü açmak için uygun örgüt iklimini yaratmaları hayati öneme sahiptir. Böylece mensuplar, çabalarının komuta kademesi tarafından takdir gördüğü, görev ve sorumluluk sahaları ile alakalı birinci dereceden sorumluluk ve yetki sahibi oldukları yönünde anlamlı kazanımlara sahip olabilirler.

Her rütbe ve kademede görev yapan tüm subaylar silah arkadaşlarıyla sıcak ve samimi ilişkiler kurabilmelidir, Özünde amir görevinde bulunan her sınıf ve rütbeye haiz subay, mahiyeti ile arasında sıcak, samimi ve gerçekçi ilişkiler geliştirmelidir. Subaylar hayatlarının her anında esprilerinde dahi vatan, millet, ulusal ve uluslararası devlet sorunlarına ve toplumsal hususlara duyarlı ve köklü çözümlere yönelik hassasiyet göstermeli ve kendi çaplarında, kendi görev sahalarıyla ilgili olarak bakış açıları üretmeyi teamül haline getirmelidir. Subay adam sorunlar karşısında sadece şikâyet etmez, her daim sorunları düzeltme niyet ve gayreti sergiler. Subay, sahip olduğu mesleki bilgi ve becerilerini, sosyal ve siyasi bilgi birikimini, ruhsal ve mesleki yeteneklerini kısacası kendisini sürekli geliştirme çabası içindedir, sahip olduğu bilgi ve tecrübeyi arkadaşları ve astlarıyla paylaşmaktan haz duyar, ezberleri bozar, entelektüel yaklaşımlar sergiler, çevresindekileri ve maiyetini en zor şartlar altında dahi asgari üzme, azami motive etme alışkanlığı içindedir. Subay adam, astlarının görüş ve fikirlerine her fırsatta önem verdiğini, kolektif düşüncenin optimal kararı almada en iyi araç olduğunu gösterir, mahiyetini işin sahibi yapar, kendilerini ev sahibi hissettirir. Subay adam, İç Hizmet Kanunu ve Yönetmeliğinin her üst amire tahmil ettiği, ancak günümüzde göz ardı edilen fedakârlık ve özveri gerektiren birçok görev, nitelik ve sorumluluklara bağlı olarak meslek yaşamını sürdürmeyi ilke edinir. Mesele son tahlilde, ciddiyet, samimiyet, sadakat ve samimiyetle bezenmiş bir yönetim iklimini hâkim kılabilirdir.

6. Gazi Paşa'nın Perspektifinden Komutanlık Meziyetleri Üzerine Aksiyolojik Bir Değerlendirme

Mustafa Kemal'in ifadesiyle, "Bir ordunun kıymeti, subay ve komuta heyetinin kıymeti ile ölçülür." Çünkü komutan bilgisi, cesareti ve sadakati ile mensubu olduğu ordunun varlığının teminatı, savaşıma azim ve iradesinin çelikleşmiş ifadesidir. Atatürk'ün ifadesiyle (Hatemi, 1999), "Subaylar ordularının ve milletlerinin şeref ve itibarlarının yeminli muhafızlarıdır." Subaylar şeref ve itibarları ile yaşarlar, ülkelerinin izzet-i nefisleridir. İzzet-i nefis müdafaa edilmez, muhafaza edilir. Bir ordunun teminatı ve halkın orduya sadakati, ülkesinin subaylarına attığı şeref ve itibarla kaimdir. Ordunun şeref ve itibarından toplumun ve devletin hiçbir kesiminin itibar ve kazanımları lehine feragat edilemez.

Mareşal Mustafa Kemal Atatürk'ün Zabıt ve Kumandan ile Hasb-ı Hal adlı eserindeki veciz ifadesiyle (Hatemi, 1999), "Zaferin sırrı, orduların sevk ve idaresinde bilim ve teknik kurallarını yol gösterici olarak almaktır. Bir ordunun kıymeti zabitan ve kumanda heyetinin kıymeti ile ölçülür." Komutan olmak her zaman alternatif hareket tarzlarına sahip olmayı icap ettirir. Bilimsel düşünce teyit edilemeyen faraziyelere dayalı, başarısı kendinden menkul hal tarzlarını reddeder, başarıyı tesadüflere bırakmaz (Popper, 2012). Çünkü bilimsel düşünce ümitsizliği reddeder. Alternatiflere sahip olmak, her zaman için bir çözüm ve yapacak bir şeyler olduğunu ortaya koyar (Cemal, 2008). Komutan aksaklık ve eksikliği, tehdit ve riskleri görür, tedbir alır ve çözüme dair seçenekleri ortaya koyar. Komutan teknik ve taktik becerisiyle, karşılaştığı sorunlara akıl ve mantık süzgeciyle yaklaşır, kararlarında bilgi, içgüdü ve yaşantılarından öğrendiklerini harmanladıklarında ideale yaklaşır.

Komutanlık, sorumlu otorite tarafından verilen bir yetki belgesidir, hak ve sorumlulukları içerir. Komutanlar, güç ve sorumluluklarını karşılığı rütbe taşıy ve makam işgal ederler. Komutan askeri hiyerarşi içerisinde yasal ve meşru bir güç kullanır. Mahiyeti üzerinde ödül ve ceza yetkisi, mahiyetini belirlenmiş kurallar dâhilinde belli bir işi gördürmeye zorlama yetkisine sahiptir (Şengöz, 2020). Bununla beraber komutan, sadece silsileden kaynaklanan otoriteyi kullanan kimse değildir. Komutan, yüklendiği komuta işini, alışkanlıkla değil taşıdığı rütbe ve bulunduğu makamın gereklerini en ince ayrıntısına kadar içeren bilgi ve beceriye dayanarak icra eder. Bu bilgiler komuta prensipleri, mevcut talimat ve talimnemelelere vukufiyeti, otoritenin güvenle akışını sağlayacak yeterli bir anlayış ve alışkanlığa gereksinim duyar.

Komutanın sevk ve idare faaliyetinin üç özelliği ve üç nitelik unsuru vardır (Şengöz, 2019b). Bunlar bir komutanda doğuştan bulunması gereken hasletlerdir. Bu hasletler eğer kişide özü/numunesi varsa eğitimle geliştirilebilirler. Üç özellik; görmek, yapabilmek ve istemektir. Komutan bu faaliyetleri üç niteliği ile yerine getirir. Bunlar; zekâ, karakter ve özgüvendir. Zekâ izlenmesi gereken yola, aydınlığa ulaşmada bir araç, karakter komutanı menzile ulaştıran sağlam sinirlerin dengeli bir morali, özgüven ise komutanı ve mahiyetini şaşmadan başarı ve amaca erıştiren bir güçtür. Komutan sahip olduğu feragat, yüksek karakter ve zekâsı ile bir değer insanıdır. Egodan feragat, komutanı kibir, gurur ve ihtiras duygusundan, beğenilme, öne çıkma, kendini gösterme, yükselme peşinde koşma gibi heves ve davranışlardan korur. Komutan birliğine hâkim olmak için her şeyden önce bizzat faydasız kişisel heveslerinden kurtulmak zorundadır. Komutan bulunduğu her mevki meslekte son görev yeri olarak bilir ve bu şuurla vazife görür. Komutan otoritesini arzularını tatmin, övgü almak, konfor içinde yaşamak için değil kutsal bir emanet olan üniformasının hakkını vermek için kullanır. Komutan için feragat sahibi olmak bir kılavuz ve sarsılmaz bir imana sahip olmak kadar değerlidir. Komutan zekâ ve karakterinin yanında samimiyeti oranında güçlüdür. Komutanın özgüveninin dayanağı sahip olduğu ahlak ve sarsılmaz inancıdır.

Mustafa Kemal Atatürk Zabıt ve Kumandan ile Hasb-ı Hal adlı eserinde, 'Aklın emrine uymak kolaydır' der. Komutanlık sanatının özü doğru emir vermektir. Komutanlar verdikleri emirlerle birliklerini hedefe yöneltirler. Komutan önce anlamaya çalışır, sonra anlaşılmaya (Şengöz, 2019c). Karşısındakinin kendisini nasıl anlayabileceğini bilmek, meslekte olgunluğun bir ifadesidir. Anlamaya çalışmak saygı, anlaşılmaya çalışmak isteği ise cesaret gerektirir. Doğru anlamak ve anlaşılmak, sinerji, katalizatör etkisi yaratır. Paylaşılan bir vizyon ve ortak idealler sahip olmak, insanların potansiyellerini gerçekleştirmelerini ve toplam katkılarının maksimize edilmesini mümkün kılar. Sinerji kişileri işin sahibi yapar ve her bir bireyin aritmetik olarak katkılarının toplamından daha büyük bir değeri ifade eder. Sinerjiyle temas zihinleri ve yürekleri yeni olanaklara açar, ilişkileri kolaylaştırır. Sinerji oluşturabilmek için iletişim kanallarının açık olması, empati ve farklılıklara değer

vermek gerekir. Farklılıkları değer vererek açığa çıkarmak sinerji oluşturmanın esasıdır. Farklı zihinsel, duygusal ve psikolojik kapasiteleri uyarak, her bireyin birlikte çalışabilmesini mümkün kılmak ve farklı özelliklerinden istifade edebilmek sinerjinin olmazsa olmazıdır. Komutan yarattığı sinerji ile uzlaşmayı, farkında olmayı, uyumu ve senkronizasyonu sağlar, birliğinde tam bir silah arkadaşlığı tesis eder. Komutan bilgili, zamanının gereklerini okuyan, değişime ve kendini geliştirmeye açık, adaptasyon kabiliyeti yüksek, hoşgörü sahibi, başarısızlıkların sorumluluğunu üstlenmekten çekinmeyen, başarıları paylaşabilecek kadar özgüven sahibidir. Komutan cesareti ve özgüveni ile mahiyetlerinin dayanma gücü ve cesaretlerini artırır. Çalışmadan ve gayret göstermeden eleştirmek, başarısızlıklarda başkalarını suçlamak, bilmeden ve empati kurmadan buyurmak ve körü körüne her şeyi bildiğini iddia etmek, şahsi hedefleri için silah arkadaşlarını incitmekten çekinmemek subaylık mesleğinin değerleriyle örtüşmez. Böylesinden ne subay, ne de komutan olmaz. Komutanlık özünde erdemli olma meselesidir.

Atatürk'ün Zabıt ve Kumandan ile hasbıhal adlı kitabında ifade edildiği şekliyle (Hatemi, 1999): Bir ordunun kalitesini ortaya koyan unsurlardan en önemlisi komutanın mahiyeti nezdinde tesirinin gücüdür. Komutanlar birliklerinin kılavuzlarıdır. Komutanlar, mahiyetlerine saygı gösterdikçe, mahiyetlerinin itaat ve saygısı da o derecede artar. Kişiler kendilerine göre manen yüksek seviyede algıladıkları amirlerine itaate zorlanmazlar. Atatürk'ün Zabıt ve Kumandan ile hasbıhal adlı kitabında bir manevradaki izlenimlerini Nuri Conker'e şöyle aktarır. 'Subaylar liyakatli, ordunun gelişmesi için vicdanen çalışan, ahlak sahibi, namuslu, barış zamanında üzerlerine ilgiyi çekmekten kaçınacak karakterde, mert ve cesur olmanın yanı sıra teknik ve bilimsel bilgilerde sağlam olmalıdırlar.'

Savaş kazanmak için savaşmak gerekir. Harp demek düşmanı yenmek demektir. Düşman ancak taarruzla defedilebilir ve yenilebilir (Şengöz, 2019d). Harbin kazanılmasında taarruzi bir ruh ve atılganlık ile icra edilen sevk ve idare ancak zaferin kilidini açabilir. Ordunun temel vazifesi vatani düşmandan korumak, düşmana karşı memleketi ayağa kaldırmak ve bir kartal gibi atılarak düşmana çullanmaktır. Komutan, sevk ve idare ettiği askerlerin gönüllerinde yer eder, güvenlerini kazanır, varlığıyla morallerini güçlendirir.

Muharebelerde başarı erinden mareşaline tüm askerlerin inisiyatif alarak, kendiliklerinden tedbir alması ve iş görmesini gerektirir. Bunun için tüm askerlerin savaş hakkında bir tahayyülü olmalıdır. Komutan, askerlerinin kendiliğinden iş görmelerini teşvik edecek, prensipler, eğitim yöntemleri benimser ve her türlü talimde mahiyetini cesaretlendirerek, kendiliğinden iş görme yeteneğinin artırılmasına gayret eder. Kendiliğinden iş görme kabiliyeti, manevi güç ve taarruz fikrine sahip olmak askerlik mesleğinin vazgeçilmezleridir.

Komutan; basiret ve feraseti, çalışma azmi ve iş görme biçimiyle çevresinde enerji ve istek yaratabilmelidir. Komutan mütevazı olmalıdır, başarıyı mahiyeti ile paylaşmalı ancak tüm sorumluluğu üstüne almaktan çekinmemelidir.

Muharebelerde başarılı olmak için hayatta kalmak gerekir. Ancak hayatta kalmayı becerenler zafere ulaşabilir. Muharebede başarı asla tek kişilik bir gösteri değildir, ancak takım çalışması, tesis edilmiş tam bir takım ruhu, şaşmaz bir inançla zafere giden çetin ve zorlu yollar aşılabilir. Komutanlar bu çetin muharebe ortamında takım arkadaşlarıyla birlikte kazanmayı beceren, hedefe giden yolda takım arkadaşlarının tüm benlikleriyle mücadele etmesini ve savaşmasını mümkün kılan bir yetkinlik ve güvenirliliğe sahip olmalıdırlar (Şengöz, 2019d). Bunun için barış zamanından itibaren her komutanın astlarının kalbinde ve yüreğinde, tesis edilmiş üst seviyede bir karşılıklı güven neticesinde açılmış bir duygusal banka hesabı bulunmalıdır. Çünkü güven olmaz ise inanılabilirlik da olmaz.

Komutan, sevk ve idare ettiği birliğin ihtiyaçlarını dikkate alır, onlardan azami fayda sağlamak ve mahiyetinin çabasını artırmak maksadıyla güvenilir ve kişilerin kendisini ev sahibi olarak hissettiği bir çalışma ortamı yaratır. Ev sahibi psikolojisi iş tatmini ile alakalı bir durumdur ve kişinin tecrübelerinin değerlendirilmesi sonucunda hissettiği olumlu duygu, kişisel yargıları ile işi arasındaki uyum ve kurumlarına karşı besledikleri memnuniyetin derecesi ile ölçülür. Ev sahibi psikolojisi, iş performansını ve başarısını artırır, kuruma karşı güveni ve sadakati yukarı taşır ve silah arkadaşlığını pekiştirir. Komutanlık, özünde vazife ve görevlerin icrası için, faaliyet, kişi ve zamanın planlanması ve organize edilmesi, kişilerin motive edilmesi, uygun ve yeterli bir iletişim ve muhabere ortamının tesis edilmesi, işlerin yerinde kontrol edilmesi ve denetlenmesi hadisesidir (Gavet, 2011). Komuta etme,

idare etme yani askeri teşkilatın faaliyetini belirleme ve sağlamadır. Askeri teşkilatın vazifesi, silahlı mücadele için milli güçleri sevk ve idaresidir. Sevk ve idarede bilim ve sanat korelasyon içinde, birbirine katkı sağlayan ve birbirini tamamlayan iki temel niteliktir. Sanat askerliğin ruhu, bilim ise bedenidir. İkisi de aynı madalyonun iki ayrı yüzüdür.

Komutan verdiği emirlerde yasalara, örgüt hiyerarşisine, örgüt içi yönetmeliklere saygılı olmayı bilmelidir. Her amir, biçimsel ve biçimsel olmayan, fakat örf, adet, gelenek ve dinsel bağlılıklara hürmet etmelidir. Askerlikte komutanlara verilen emir verme ve komuta etme yetkisi ve sorumluluğu, despotik bir idare için değildir. Çünkü despotik idarelerde silah arkadaşlığı gelişmez, verilen kararlar mantık süzgecinden geçmez. Despotik idarelerin hâkim olduğu yapılarda; dürüstlük, iyi niyet, paylaşılan ortak değer ve inançlar yaşayamaz. Komutanların emir ve komuta ayrıcalıkları esasen ağır bir sorumluluktur. Komutan bu sorumluluğu muhakeme safhasında hem vicdanı, hem de karargâhı ile paylaşır. Komutan kararlarını elbette her zaman mantıklı bir şekilde gerekçelendirmek zorunda değildir, kaldı ki pratikte buna imkân da olmaz. Nihayetinde verilen her türlü kararın sorumluluğu sadece komutana aittir.

Komutan durumsal farkındalığı olan, geniş bir hayal gücü ve kesinlikle pek yüksek bir empati yeteneğine sahip, durumun gereklerini bilen ve etkin davranmasını bilen kişidir. Çünkü düşman imkân ve kabiliyetlerinin tahlili, düşmanın zayıf taraflarının istismarı ve kendi kuvvetlerinin bir noktada veya hatta yoğunlaştırılması suretiyle sıklet merkezi oluşturularak kullanılmasını mümkün kılan en değerli yetenek mutlaka üstün bir empati yeteneğidir. Sun Tzu'nun ifadesiyle, "harpte başarı için sadece kendini bilmek yetmez, kesin suretle düşmanı tanımak da gerekir". Empati yeteneğinden uzak kimseler ne kendi imkân ve kabiliyetlerinin gerçekten farkındadırlar, ne güçlü ve zayıf taraflarını tahlil edebilirler, ne de düşmanlarını tanırlar. Empati yeteneğinden mahrum zavallı muhterisler meseleleri düşmanlarını aptal, mahiyetlerini ise zavallı kapı kulları varsayarak çözmeye çalışırlar. Bu sebeple tüm yaptıkları üstlerine yaltaklanmak ve kendi yarattıkları basit problemleri çözerek durumu idare etmektir.

Empati sahibi komutan, emirlerini astlarına mal etmesini ve benimsetmesini bilir, onlara inisiyatif ve yaratıcılıklarını kullanabilmeleri için gerekli alanı açar. Özünde liderlik muhataplarını inandırarak kendi rızalarıyla bir hedefe angaje edebilme maharetine sahip olabilmek demektir. Liderler ancak akıl, mantık ve sağduyunun rehberliğinde muhataplarını ikna ederler. Komutan, astlarına karşı kimi zaman rehber, cesaretlendirici, sorumluluk veren, kimi zaman ise sorunları otoriter bir şekilde tek başına çözen ve buyuran kişidir. Komutanlar astları için işleri kolaylaştırır.

Komuta edebilmek için önce itaat etmeyi bilmek gerekir. Başkalarına komuta edebilmek için ilk önce kişinin kendine komuta etmeyi öğrenmesi gerekir. Bir komutan yalnız birliğinin amiri değil, mesleğini yaşam biçimi olarak benimsemiş her yönüyle çevresinde itimat hissi uyandıran örnek bir kişidir (Gavet, 2001). Varlığıyla, ordunun canlılık, güç ve enerji kaynağıdır. Subay ordusunun şeref ve namusunun yeminli muhafızı, milletin izzet-i nefsidir.

Komuta etme sanatı, subaylığın şanıdır. Subay bir meslek adamı olarak komuta etmeyi öğrenen ve öğreten kişidir, birliğinin beyni, kalbi ve iradesinin temsilcisidir. Komutanlığın karakteristik özelliği kendisine bağlanmış, emrine verilmiş personel ve unsurların gücünü, kendi gücüyle birleştirerek tayin edilmiş bir amaca göre yönlendirerek, tek bir kuvvet halinde birleştirerek sevk ve idare etme kabiliyet ve tekniğidir.

Komutan; vatani için gerekirse canını vermek için tereddüt etmez, İş görme tarzıyla huzurlu ve ahenkli bir çalışma ortamı oluşturur. Komutan örnek sorumluluk anlayışı ile astlarını kendiliğinden iş görmeleri için teşvik etmeyi bilir. Komutan her zaman taarruzi bir ruh ve fikre sahiptir, dürüstlük ve çalışkanlığıyla mahiyetinin gönüllerini kazanır ve güvenini sağlar.

Atışta hedefi vurabilmek için tüfeğe hâkimiyet faktörleri ile doğru bir nişan esaslarının tam ve doğru bir biçimde uygulanması gerekir, Doğru nişan atışta arpacığın net, hedefin ise puslu görülmesi ile gerçekleştirilir, tüfeğe hâkimiyet ise silaha sahip olmak demektir. Eğer hedef net arpacık puslu ise hedefi isabet ettirmek tesadüfi veya imkânsızdır. Meslek hayatında da komutan sadece işini iyi bilir ve işini yapar, beklenti içine girmez, elde edeceği menfaatlerden ziyade, sadece vazifesini düzgün yapmaya odaklanır.

Atatürk'ün Söylev ve Demeçlerinde ifade ettiği gibi, Kendisini müdafaa etmeyen savaş cinayettir. Kendisini bile bile savunmayan da ancak ahmaktır. Bir ordunun gücü subay heyetinin kapasitesi kadardır. Türk Ordusunun sahip olduğu asıl kudret dün olduğu gibi bugün ve gelecekte de, M.Kemal Atatürk'ün veciz ifadesiyle, “her şeyden önce konusuna hâkim, bilgili, iyi yetişmiş lider kadrosu (subaylar) olacaktır.” Subaylar ait oldukları milletlerin omurgası ve beyincisidir. Subayları itibarsızlaştırılan bir millet felç geçirip kötürüm kalmış bir insana benzer. Bu nedenledir ki, Güneş batmayan imparatorluk İngiltere'nin en önemli eğitim kurumu Harp Okulu ve Harp Akademisidir ki, tüm kraliyet ailesi ve hatta ülkelerini yöneten diğer pek çok ülkenin kralları, şahları ve prensleri için dahi İngiliz Kraliyet Harp Akademisinde öğrenim görmüş olmak kuşkusuz bir ayrıcalıktır.

Atatürk'ün Söylev ve Demeçlerinde dile getirdiği gibi, Ordu hiçbir zaman siyasete alet edilmemeli ve cari siyasi entrikaların bir parçası haline getirilmemelidir. Ordu toplumun belli ve ayrıcalıklı bir kesiminin değil, tüm bir ulusun kendi bağrından çıkmış öz evladıdır. Subayı milletinin vicdanıdır, barış gönüllüsüdür, şefkatli kucağıdır. Her kim ki işkenceci bir alçaktır, o kişinin Türk Subayı olabilmesi mümkün değildir. Her kim ki bedel ödeme değil, şahsi kazanımlarını konsolide etmek için bedel ödetme niyet ve arzusundadır, o kişi ancak bir alçaktır ve subaylık mesleği ile bir bağı olamaz. Çünkü subay adam dürüsttür, fedakârdır, merhametlidir, değer insanıdır. Subay kişi bayrağın yanında silaha ettiği yeminle, gerektiğinde ülkesi ve halkının hayatı, geleceği ve esenliği için hayatını feda etmek üzere Tanrı'ya söz vermiştir. Subay üniformasını bir kez giyen kişi, elbiseyi çıkarsa da askerliği ruhunda taşır. Subaylık sadece ders kitaplarından ve teknik beceriler edinilerek öğrenilecek bir meslek değildir. Askerlik usta çırak usulüyle görerek ve hissederek öğrenilir. Subaylar askeri okullarda sadece ders görmezler, teorik eğitim yapmazlar, bilimsel laboratuvarları kullanmazlar, komutanlarını görür ve onların şahsiyetlerini kendilerine rehber alırlar. Çünkü askerlik yüce bir ruha ve sağlam ve de sarsılmaz bir karaktere sahip olmayı icap ettirir.

Subayların yetişmesi için harp okullarındaki eğitim düzeyi ne kadar iyi olursa olsun, Mareşal Mustafa Kemal Atatürk'e göre (2010), “subayın asli görevlerini subay adaylarının ruhlarına sindirecek, gerçek askerlik ilmini verebilecek gerçek eğitim kurumları kıtalardır.” Askeri okullar harp ilminin bilimsel esaslarla verileceği kurumlardır. Ancak bir komutanın askerliğin sanat tarafını öğrenebileceği gerçek eğitim yuvaları kıt'alardır. Genç komutan askeri okuldan mezun olduktan sonra, askerlik sanatın asıl ruhunu kıtadaki amirlerinden öğrenir. Atatürk'ün veciz ifadesiyle; “bir teğmenin Harbiye'den aldığı mezuniyet diploması ancak kıtaya giriş müsaadesidir.” Bir teğmenin asıl eğitimi kıtada başlar. İşte bunun için bölük komutanı yüzbaşı genç ve tecrübesiz teğmenin ilk rol modeli, ustası, mentoru, yaşam koçu olarak askerlik mesleğinin sanat ve ilmini genç teğmene öğretmekle ve onu yetiştirmekle sorumludur. Ancak bu şekilde muharebede başarı gösterecek, savaşları kazanacak ve barış zamanlarında orduları bir arada tutacak subaylar yetiştirilebilir.

Komutan birliğinin beyni, kalbi ve kuvvet çarpanıdır. Demirci olmak ve demirci kalmak için demircilik işiyle meşgul olmak gerekir. Bu sebeple subayları, karargâhlarda plan subayı olarak kullanmak, sadece evrak işleriyle meşgul etmek bir hatadır. Subayların kıt'a hizmetinden önce karargâh hizmetlerinde görevlendirilmesi yeteneklerinin köreltilmesine neden olur ve orduyu en eğitimli unsurlarından mahrum bırakır. Bu sebeple subaylar öncelikle komutanlık vazifelerinde görevlendirilmelidirler. Çünkü muharebeleri iyi yetişmiş komutanlar kazanır.

Sevk ve idare ontolojik yani varoluşsal olarak öğretti, konsept ve doktrinin araziye uydurulması, yani pratiğe aktarılması hadisesidir. Komutan, soğukkanlı, ağırbaşlı, istikrarlı, dayanıklı, işi karıştırmadan sonuna kadar yürüten, ölçülü, proaktif bir kavrayış ve görüşe sahiptir. Proaktif olmak komutanlığın şiarındandır. Proaktif olmak, durumdan vazife çıkarmak, karşılaşılabilecek tüm olasılıkları ve riskleri baştan hesap etmek, gayretleri kritik karar noktalarına odaklamak demektir. Proaktif olmak pozitif enerji ve sinerji kaynağıdır. Proaktif liderler varlıklarıyla fark yaratırlar, ilgi alanları geniştir, başardıkça odaklarını genişletirler. Etki alanı kişinin denetimi altındadır. Etki alanı ne kadar ilgi alanına yaklaşırsa performans ve verimlilik o nispette artar. Komuta etme sanatı yalnız itaat ettirme becerisi demek değildir. Komuta etme becerisine sahip olmayan kişi işini başarmak için kendini feda edercesine yorar, her zaman herkesin yapacağı işleri hatırlatarak, bağırıp çağırarak, ceza vererek, mahiyetini sıkarak çabalayıp durmasına rağmen muvaffak olamaz, birliğine hiçbir zaman tam anlamıyla hâkim olamaz. Komutan mahiyetini faydasız işlerle meşgul etmez, göz boyamaz. O faaliyetlerini vazifenin tahakkuk ettirilmesine ve gösterilen emek neticesinde en fazla faydanın elde edilmesi için yöneltir.

Komutan, elde edilmiş ve öğrenilmiş tecrübeleri, tarihsel formu ve canlılığıyla değerlendirir. Bu noktada bir bilim ve sanat adamı olarak komutan, zihni ve hayalinde formülize ettiği bilgi ve becerileri ile çözümler üretir, kararlar verir, sihirli dokunuşlar yapar. Komutanın zihninde ve hayalinde formüller bir bilim adamının onlarca sayfa ispattan sonra ortaya koyduğu aksiyomlar gibidir. Ancak komutanların ispatla kaybedecekleri vakit yoktur, onlar bir bilgi ve sezgi ile doğrudan işin neticesine varırlar. Nasıl bir bilim adamı her yazdığı formülü her seferinde ispata tabi tutmaz, çünkü bir vakit zaten ispatı zaten yapılmıştır. Formüllerin sürekli olarak ispat ihtiyacı meslekte acemi ve mesleğe yeni başlayanlar için bir ihtiyaçken, profesyonel meslek erbabı için değildir.

Subay kendisine tevdi edilen vazifeyi yerine getirirken sadece yasaların ve görevinin kendisine verdiği, komuta kontrole dayalı yasal yetkiyi kullanmaz. Bir komutan olarak subay, yönetme gücünü sadece yasal otoriteden kaynaklı rütbe ve makamından almaz. Subay mensubu olduğu takımın bir parçası olarak silah arkadaşlarını takımın bir parçası haline getirir, onların sevgi ve saygısını hak eder. Zira günümüzde liderlik buyurmaktan ziyade daha fazla sorumluluk üstlenmeyi ve katkı sağlamayı zorunlu kılmaktadır. Çünkü askerlik bir meslekten önce yürek işidir ve memleketi adanmış bir ruh gerektirir. Gelişmiş medeni ülkelerde parlamentoları askerler korur, Devlet Başkanlarının yaverleri askerdir. Devlet Başkanlarını askeri hava araçları ile askeri pilotlar uçurur. Bunun için şehitlerin mezarlıkları farklıdır. Gaziler ve şehit yakınları devletin gözetimi ve koruması altındadır, resmi törenlerde protokollerde oturtulurlar. Bu nedenle İstiklal Marşı Şairi milli andımızı "Kahraman Türk Ordusuna" armağan etmiştir. Bundan dolayı özel televizyon kanalları yayın hayatına başlamadan önce, devlet televizyonları askeri bayrak törenleri ile açılıp kapanırdı, evlatlarını askere gönderen analar oğullarına ölürlerse şehit, hayatta kalırlarsa gazi olsunlar diye kına yakarlardı.

Subay adam beklentisizdir, sadece işini yapar, bir iş yerindeki ucuz sıradan sigorta voltaj anahtarı gibidir. İş başa düşünceye kadar kimse varlığını hissetmez, ama voltaj yükselince tüm gözler onu arar. Komutan yüreğinde kök salmış yüksek bir ahlak ve sağlam bir karakter sahibidir. Savaşçı bir ruha sahiptir, sözünün eridir, gerektiği zaman canını ortaya koymaktan sakınmaz, hayatını ülkesi ve vatani için minnetsiz ve beklentisiz canını vermekte tereddüt etmez, fedakârlık komutanlık hasletlerindedir.

Her lider kendisine benzer bir mahiyete sahip olmak ister. Liderler hangi özellikleri ve çabaları neticesinde buldukları makamlara ulaşmışlarsa, astlarından da benzer davranışlar göstermelerini arzu eder. Eğer buldukları mevkileri sürekli olarak üstlerini ve amirlerini memnun ederek kazandıklarını düşünüyorlarsa, mahiyetlerinden de sürekli olarak kendilerini memnun etmelerini, farklı ses ve düşünceleri dillendirmemelerini, terfilerini riske atacak olması nedeniyle gereksiz gördükleri çabalardan uzak durmalarını isterler.

Diğer taraftan liderler eğer buldukları mevkilere gerçek başarılar göstererek, inisiyatif almak suretiyle doğru işleri doğru bir şekilde yaptıkları için ulaşmışlarsa, mahiyetlerinden de inisiyatif alan, kendiliğinden iş gören, eksiklik ve yanlışları seslendirmeden korkmayan davranışlar göstermelerini bekler (Şengöz, 2019c). Bu iş aslında bir özgüven meselesidir. Bu nedenle askerlik mesleğinde esas komutanların körü körüne kendilerine sadakat gösteren astlar yetiştirmek yerine, liyakat ve kuruma sadakati yücelten, yaşam biçimi, ses tonları, duruşları ve değer algıları ile güvenilir ve dürüst şahsiyetleri yüceltmeleridir. Bunun için elbette gerçek başarıyı mükâfatlandırın bir kurumsal anlayışın hâkim olduğu bir örgüt iklimi gereklidir. Çünkü körler memleketinde ayna tutmak ayıp sayılır.

Subay olmak sadece bir meslek sahibi olmak demek değildir, bir yaşam biçimidir. Subay hevesle, gayret ve sadakatle vazifesini yerine getirirken, tahsil ve terbiyesiyle hiçbir menfaat gözetmeksizin, duru bir yürekle ve istidat ve kabiliyetinin gerektirdiği bir alçakgönüllülükle ideal bir yaşamın takipçisidir. Subay, evde iyi bir baba, toplumda örnek bir insan ve görevde gerekirse vatan uğrunda ölmenin zamanını emredek olan kişidir.

Subay, umutsuzluğa düşmez, her koşulda çözüm üretir. Farklı görüşlere karşı hoşgörülüdür. Davranışları istikrarlıdır, kişiliğini bulmuş, iç yolculuğunu tamamlamıştır, özgüven sahibidir, her şeye hakkıyla kıymet verir. Subay kendi kusurlarını görür, her başarısızlıkta veya aksilikte başkalarını suçlamaz, sorumluluk üstlenir, pozitifdir, etrafındaki insanların özgüvenlerini, yetenek ve becerilerini motive eder. Subay olduğu gibidir, başkası olmaya çabalamaz, kendisiyle barışıktır, mahiyetine inisiyatif verir, gereksiz her şeye müdahale etmez, mahiyetini güçlendirir.

Subay eleştiriyeye açıktır, ancak sabit fikirli, özgüven sahibi olmayan, kişiliği gelişmemiş, iç yolculuğunu tamamlamamış, çözüm üretme kapasitesi olmayan insanlar, duydukları her gıcırıtıyı kendilerine karşı yapılmış sanırlar. Böyle narsist şahsiyetler etrafındaki insanları değersizleştirir, özgüvenlerini kaybettirir, kendiliklerinden iş yapma kapasitelerini yok eder. Subay adam aksine, her başarıyı paylaşır, başarısızlığı üstüne alır. Subay, zekâsı, temsil yeteneği (fiziki durum, giyim ve görünüm), sözlü ifadesi (konuşma); yazılı ifadesi, muhakeme becerisi, başkalarının başarılarını etkileme ve ikna etme kabiliyeti; mantıklı, kararlı ve tutarlı olması; analiz ve sentez ruhuna sahip olması, sahip olduğu genel kültür ile mahiyeti için rehber ve rol modelidir. Komutan emreder, bilgi veya öğüt verir, birliğine komuta ve nezaret eder, birliğinin eğitim ve öğretimini sağlar ve her zaman ona hükmeder. Komutan bir lider olarak, her zaman otoritesini hissettirmeli ve zamanı gelince eğitim, öğretim, idare, komuta ve hüküm için kullanacağı motivasyon öğelerini iyi tanımalıdır. Bir yığın emirle eğitim öğretim sağlanamayacağı gibi baskıyla da moral elde edilemez. Komutan, astlarının davranışlarını yönlendirir, onların hem savaşçı kabiliyetlerini geliştirir, hem de ruhlarını geliştirir. Her seviyede komutan nihayetinde üstlerine karşı da sorumludur. Bu nedenle üstlerinin istekleri ve astların imkân ve kabiliyetlerini ve aralarındaki çelişen amaç ve istekleri dengelemeyi bilir.

7. Sonuç ve Tartışma

Günümüzde barış ve harp ortamının boyutlarının güvenlik ihtiyaçlarının, dinamiklerinin ve meseleye tesir eden faktörlerin sayı ve çeşitliliği (Toffler, 1978) ve de boyutları pek fazla olduğundan sadece emir ve talimatlarla iş gören, inisiyatif kullanamayan ve sorumluluk alamayan mahiyet ve astlarla askeri başarılar elde edilemez (Şengöz, 2019e). Bu şekilde yetiştirilen mahiyet ve astlar tekemmül etmiş çalışmalar ortaya koyamazlar. Milletleri büyük yapan, bağrından büyük adam çıkarabilme kapasitesidir. Ancak büyük milletlerin bağrından büyük adamlar çıkar. Öyle ki milletin yazgısı büyük adamların yazgıları ile birleşir. Bir milletin ordusu ise, bir şahsi manevi olarak milletin sütünün özüdür ve ordunun özü de subaylardır.

Subay komuta etme sanatını icra eden kişidir. Bir komutan olarak subay, mahiyetine modern hayatın getirdiği tüm refah içinde dahi gerektiğinde ölmeyi emredek olan kişidir. Komutan, komuta ve yönetim becerilerini şahsiyetinde toplamış, amir yetkisini kullanan, yaşantısıyla astlarına örnek olan ve rehberlik eden kişidir. Bir komutan asla ve kat'a, sorgulanmamış ve içselleştirilmemiş bir şekilde alışkanlıklar, adetler ve inançlar üzerinden mahiyetini harekete geçiremez ve onlardan askerliğin gerektirdiği şekilde üst düzey fedakârlıklar bekleyemez. Lafa bakılmaz ayinesi iştir kişinin. Komutan işinin ehli, alanında uzman olmalıdır.

Komuta etme, her seviyede rütbeli asker tarafından sahip olunan rütbenin profesyonelliğinin gereği ve mesuliyetidir. Komuta etmenin özü, mahiyetine liderlik yapmak ve örnek olmaktır. Komutan, akılcı, mantıki, objektif ve sistematik bir şekilde sahip olduğu taktik, teknik, kavramsal karar verme becerileri ile vazifesini yerine getirir. Sevk ve idare her seviyede ve belli ölçüde, içgüdü, hayal gücü, kavramsal bakış açısı, empati, basiret ve yaratıcılıktan müteşekkil bir birlikteliktir.

Subay olmak ülke savunması gerektirdiğinde yaşatma ideali içinde, milletin şeref ve namusunu korumak için öz varlığından vazgeçebilmeyi göze alan bir kafa yapısına sahip olmayı gerektirir. Mahiyetlerinin komutanlarını istek ve heyecanla takip etmesine imkân veren şey, komutanlarına duydukları güven ve itimat hissidir, komutanlarının sahip olduğuna inandığı berrak zekâları ve güçlü ahlaki değerleridir. Subaylar silah arkadaşı ve ülkesinin namusu ve şerefi için icabında canını verir. Eskiler belediye başkanlarına “şehrin emini” derlermiş. Subaylar da silah ve bayrak üzerine ettikleri yeminle, ülkelerinin şeref ve namuslarının yeminli muhafızlarıdır.

8. Kaynakça

Atatürk, Mustafa Kemal (1997), Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri, Atatürk Araştırma Merkezi, C. I-2.

Atatürk, Mustafa Kemal (2010), Zabıt ve Kumandan ile Hasb-ı Hal, Genelkurmay Basımevi, Ankara.

Boddy, C. R. (2011) Corporate Psychopaths: Organizational Destroyers, Palgrave Macmillan

- Flamholtz, Eric G and Randle, Yvonne (2011), "Corporate Culture: The Ultimate Strategic Advantage," Stanford University Press, Stanford California, pp.5–6 and 26–27.
- Gavet, Andre (2001), Komuta Etme Sanatı, Genelkurmay Askeri Tarih ve Stratejik Etüt Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- Hatemi, Nilüfer, (1999). Mareşal Fevzi Çakmak ve Günlükleri 2, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Hofstede, Geert (2001).Culture's Consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations(2nd ed.). Thousand Oaks, CA:SAGE Publications.
- Hofstede,G. (1999) Cultures and Organizations, London:McGraw-Hill, Çeviren Güvenç Bozkurt, İnsan ve Kültür, Remzi Kitabevi.
- Luthans, F. & Doh Jonathan, P. (2015). "International Management, Culture, Strategy and Behavior" (9th ed.). Mc Graw Hill
- Macionis, John J; Gerber, Linda Marie (2011).Sociology. Toronto: Pearson Prentice Hall. p.53
- Popper, Karl (1963).Conjectures and Refutations: The Growth of Scientific Knowledge (2012 ed.). London: Routledge
- Sargut, A.S., (2001), Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim, İmge Yayınevi, Ankara.
- Schein, Edgar H. (2004).Organizational culture and leadership(3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass. pp.26–33.
- Şengöz, Murat (2019a) Birleşik Kaplar Teorisi: Göçmenlik Olgusu Üzerine Bir Kritik: Avusturya'lı Türkler (ed. Murat Şengöz), Ankara: Astana Yayınları.
- Şengöz, Murat (2019b) Leadership Challenges in the Current Security Environment (ed. Murat Şengöz), Ankara: Astana Yayınları.
- Şengöz, Murat (2019c) Yönetim Felsefesi: Gazi Paşa'nın Perspektifinden Aksiyolojik Liderlik Üzerine Mülâhazalar (ed. Murat Şengöz), Ankara: Astana Yayınları.
- Şengöz, Murat (2019d) Ulusal Güvenlik Yönetimi Felsefesi: Aksiyolojik Paradigma (ed. Murat Şengöz), Ankara: Astana Yayınları.
- Şengöz, Murat (2019e) Çalışanların Liderlik Algısı ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (ed. Murat Şengöz), Ankara: Astana Yayınları.
- Şengöz, Murat (2020) The Framework of Military Leadership (ed. Murat Şengöz), Cambridge: Cambridge Scholars Publishing.
- Toffler, A., (1971), Future Shock, Bantam Books, Random House Inc., N.Y.
- Waring, S.P., (2016), Taylorism Transformed: Scientific Management Theory Since 1945. UNC Press Books.

Yıldırım, Cemal (2008), *Bilim Felsefesi*, Yargı Yayınları, Ankara.

Zhang, Xibao (2009). *Values, Expectations, Ad Hoc Rules, and Culture Emergence in International Cross Cultural Management Contexts*. New York: Nova Science Publishers

Enderun Dergisi

Cilt:4 Sayı:1

Gönderiliş Tarihi: 18/03/2020
Kabul Tarihi: 23/03/2020
ORCID: 0000-0001-7330-6690

Türkiye’de Hanehalkının Özel Sigorta Tercihleri

İsmail ŞENTÜRK¹

ÖZ

Bu çalışmada Türkiye’de ikamet eden bireylerin içinde bulunduğu hanehalkının özel sigorta tercihi ve bu tercihi etkileyen faktörler incelenmiştir. TÜİK Hanehalkı bütçe anketi verileri kullanılarak yapılan analizde Logit yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre aile yapısı, otomobil sayısı ve gelir özel sigorta sahibi olma ihtimalini artırmaktadır. Ev sahipliği, hanede sigara alışkanlığı olan bireyin bulunması ve hanede yaşayan birey sayısı özel sigorta sahibi olma ihtimalini azaltan etkenler olarak belirlenmiştir. Sigorta firmalarına özel sigorta alma ihtimali yüksek olan hanelere yoğunlaşmaları ve devlete ise özel sigorta satın alma ihtimali düşük olan hanelerin bu ürünü satın alması için teşvik edici politikaları uygulaması önerilerinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Özel Sigorta, Hanehalkı, Logit, Türkiye

Private Insurance Preferences of Household in Turkey

ABSTRACT

In this study, private insurance preferences of households comprising of inhabitants of Turkey and factors affecting this choice have been investigated. Logit method has been used in the analysis which has been carried out by employing data of TURKSTAT household budget survey. According to findings, factors increasing the probability of having private insurance are family structure, number of automobile and income. On the other hand, home ownership, size of the household and, presence of the individual with a smoking habit in the household have been determined as the factors reducing the possibility of having private insurance. Therefore, some suggestions have been made for insurance companies to concentrate on households with high probability of purchasing private insurance, and for government to implement incentive policies for households with low probability

Keywords: Private Insurance, Household, Logit, Turkey

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, ismailsenturk@yahoo.com, Yazar ORCID bilgisi: <http://orcid.org/0000-0001-7330-6690>

GİRİŞ

Sigorta bireylerin herhangi bir olumsuz durum ile karşılaşma ihtimallerine karşı kendilerini güvenceye almak için satın aldıkları bir üründür. Bir diğer deyişle bireyler risklere karşı kendilerini koruma altına almak ve güvende hissetmek için bu ürünü satın alırlar. Ancak sigorta oluşması muhtemel riski önlememektedir. Risk gerçekleşirse oluşacak olan maddi zararı tazmin etmeye yönelik bir üründür. Bu ürün, karşılaşılabilecek zararın küçük bir oranı düzeyinde ödeme yapılarak satın alınır. Bu ödeme pirim olarak adlandırılır. Prim sigorta firmasının riski üstlenmesi karşılığında sigorta ettirenin güvenceyi satın alma fiyatıdır (Williams ve Heins, 1985: 8). Ürünü arz eden firmalar ise çok sayıda tüketiciye ürünü satarak bir havuz oluştururlar. Eğer risk gerçekleşirse bu havuzdan zararı öder ve böylece kâr etmeye çalışırlar.

Sigorta kavramı uygulanışı bakımından sosyal güvenlik ve özel sigorta olarak ikiye ayrılır. Sosyal güvenlik devletin uyguladığı, toplum yararı gözetilerek yapılan ve kâr amacı gütmeyen bir sigorta türüdür. Devletin uyguladığı sosyal güvenlik sigortası özel durumlar için herhangi bir koruma sağlamamaktadır. Özel sigorta ise devletin uyguladığı sosyal güvenlik sağlayan sigorta dışında kalan diğer tüm sigortaları içermektedir. Özel sigorta da kendi içinde hayat ve hayat dışı sigorta olarak iki ana kategoriye ayrılmıştır. hayat sigortası ölüm hali, maluliyet, ferdi kaza, sağlık ve özel durum sigortası olarak alt dallara ayrılmaktadır. Hayat dışı sigortalar yangın, araç, kaza, nakliye, tarım ve makine sigortalarını kapsamaktadır.

Bireyler gelecekte oluşabilecek olağanüstü durumlarda kullanabilmek için para talep ederler. Bu paranın elde tutulması veya kolayca ulaşılabilecek bir şekilde saklanması anlamına gelmektedir. Bireyler böylece kendilerini güvenceye almak istemektedirler. Ancak diğer taraftan bireyler tasarruflarını karşılaştıkları olağanüstü durumlar sonucunda kaybetmekten de endişe duyarlar. Bu nedenle bazı durumlara karşı kendilerine güvence satın almak isterler. Bu güvenceyi sunan firmalardan sigorta satın alırlar.

Literatürde özel sigortaların tümünü ele alarak inceleyen çalışmalardan ziyade ayrıştırarak inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan biri Besley vd. (1999) tarafından yapılan sağlık sigortası ile ilgili çalışmadır. Bu çalışmada devlet tarafından sağlanan sağlık hizmetlerindeki bekleme süresinin özel sağlık sigortasına olan talebi artırdığı tespit edilmiştir. Benzer bulgu Jofre-Bonet (2000) tarafından da elde edilmiştir. Ayrıca bireylerin tercihinin sadece bireysel özelliklerden değil, aynı zamanda sosyal sigortanın sunduğu imkanlardan da etkilendiğini ifade etmiştir. Rask ve Rask (2000) sosyal sigortanın özel sigortaları dışladığını tespit etmiştir. Devlet hastanesinin bulunmasının bireylerin özel sigorta tercih ihtimalini azalttığını belirlemiştir. Liu ve Chen (2002) ise hane halkı büyüklüğü ve gelirin önemli faktörler olduğunu ortaya çıkarmıştır. Wang vd. (2012) Çinli tüketicilerin doğal afet sigortasına bireylerin ilgi duymadığı ve bir doğal afet durumunda zararların tazmininin devlet tarafından yapılması gerektiğini düşündüklerini belirlemiştir. Grislain-Létrémy ve Calvet (2011) benzer bir bulguya ulaşmıştır. Bireylerin devletin korumasına güvenmeleri sonucunda konut sigortası yaptırmaktan kaçındıklarını tespit etmiştir.

Türkiye için şimdiye kadar Demirci ve Astar (2011) tarafından yapılan çalışma haricinde bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu çalışmada TÜİK tarafından elde edilen veriler kullanılmıştır. Ancak çalışmada hem hane ile ilgili hem de hane sorumlusu ile ilgili değişkenlere yer verilmiştir. Bu durum sonuçların sapmalı olmasına neden olabilir. Ayrıca son yıllarda Türkiye’de özel sağlık hizmetlerinin gelişmesi nedeniyle özel sigorta tercihinde değişikliklerin olması beklenebilir. Bu nedenle konunun tekrar incelenmesi de fayda sağlayabilecektir.

Özel sigorta kendi içinde çok sayıda sigorta türü barındırmaktadır. Bunlar ile ilgili tercihlerin ayrı ayrı analiz edilmesi daha doğru bir yaklaşımdır. Ancak hane halkı bütçe anketi hane de yaşayan bireylerden herhangi birisinin özel yaşam sigortasına sahip olup olmadığı ile ilgili bilgi içermektedir. Ayrıca diğer özel sigorta ürünlerine yapılan ödemelerden hane halkının bu ürünlere sahip olduğu sonucu çıkarılabilmektedir. Bu nedenle ayrıştırarak analiz yapılması yerine hane halkının bir bütün olarak düşünülmesi yolu seçilmiştir.

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de hanehalkı düzeyinde özel sigortaya sahip olma kararının belirleyicilerini incelemektir. Özel sigorta satın alma davranışı bireyin içinde bulunduğu hanehalkından etkilenebilecek bir karardır. Bireyin için bulunduğu kültürel, ekonomik ve sosyal şartlar söz konusu kararı etkileyebilecektir. Bu nedenle çalışma Türkiye İstatistik Kurumu hanehalkı bütçe anketi verilerini kullanarak bu kararın belirleyicilerine ışık tutmaya çalışmaktadır. Özel sigorta satın alma davranışının etkilendiği Hanehalkı düzeyindeki değişkenlerin açığa çıkarılmasıyla hem sigorta ürünü arz eden firmaların yoğunlaşması gereken hanehalkı belirlenebilecek, hem de devletin bu ürünün piyasasının genişlemesini sağlaması için atması gereken adımlar tespit edilebilecektir. Çalışma bu yönleriyle önem arz etmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki ilk bölümünde analizde kullanılan veri tanımlanmıştır. Sonrasında analizde kullanılan yöntem açıklanmıştır. Yöntem bölümünden sonra verinin analiz edilmesi ile ulaşılan bulgular açıklanmaktadır. Son olarak ise elde edilen bulgular ışığında oluşturulan sonuç ve öneriler bölümü yer almaktadır.

VERİ

Hanehalkı Bütçe Anketi verileri hem haneye hem de bireylere ait verileri içermektedir. Ancak bu çalışmada yalnızca haneye ait veriler kullanılmıştır. Diğer deyişle bireylere ait verilere yer verilmemiştir. Bunun nedeni ise bir bireyin verileri analize katıldığında tüm kararları bu bireyin aldığı varsayımıyla hareket edilmiş olur. Bu varsayım bir kısım hane için geçerli olsa da geçerli olmadığı durumlar için kullanılması bulguların gerçeği yansıtmamasına neden olabilir. Bu nedenle analizin birey düzeyinde yapılması ya da hane düzeyinde yapılması gerekir. Bireylerin kararlarının incelenmesi ise eldeki verilerde özel sigorta sahip olma durumu hane düzeyinde var olduğu için mümkün değildir.

Tablo 1. Analizde kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler

Değişken	Açıklama	Ortalama	Standart sapma
Özel sigorta	Hanede özel sigorta sahipliği (1=evet, 0=hayır)	0,137	0,344
Tek çocuklu çekirdek aile	Hanehalkı tipi (1=tek çocuklu çekirdek aile, 0=diğer)	0,176	0,381
İki çocuklu çekirdek aile	Hanehalkı tipi (1=iki çocuklu çekirdek aile, 0=diğer)	0,187	0,390
Üç ve daha fazla çocuklu çekirdek aile	Hanehalkı tipi (1=üç veya daha fazla çocuklu çekirdek aile, 0=diğer)	0,131	0,338
Çocuksuz çift	Hanehalkı tipi (1= çocuksuz çift, 0=diğer)	0,194	0,395
Geniş aile	Hanehalkı tipi (1=geniş aile, 0=diğer)	0,160	0,366
Tek yetişkinli aile	Hanehalkı tipi (1=tek yetişkinli aile, 0=diğer)	0,147	0,354
Öğrenci-işçi	Hanehalkı tipi (1=bir arada yaşayan öğrenci, işçi vb, kişiler, 0=diğer)	0,005	0,073
Mülkiyet	İkamet edilen konutun mülkiyet durumu (1=ev sahibi, 0=diğer)	0,617	0,486
İkinci konut	İkinci konuta sahip olma durumu (1=evet, 0=hayır)	0,085	0,279
Otomobil sayısı	Hanehalkının sahip olduğu otomobil sayısı	0,461	0,555

Güvenlik sistemi	Güvenlik sistemi sahipliği (1=evet, 0=hayır)	0,102	0,303
Sigara alışkanlığı	Hanede sigara alışkanlığı olan bireyin varlığı (1=evet, 0=hayır)	0,520	0,500
Hanehalkı büyüklüğü	Hanehalkı büyüklüğü (kişi sayısı)	3,473	1,795
lnGelir	Aylık kullanılabilir hanehalkı gelirinin logaritması	8,057	0,678

Çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu tarafından oluşturulan Hanehalkı Bütçe Anketi ile elde edilen veri seti kullanılmıştır. Bu veri setinde hanede yaşayan bireylerin iki farklı boyutta incelendiği görülmektedir. Bunlardan biri hanehalkının toplu olarak incelenmesi ve diğeri ise hanede yaşayan bireylerin ayrı ayrı incelenmesidir. 2017 yılında ulaşılan hane sayısı 12166'dır. Özel sigorta ile ilgili veri hanede özel yaşam sigortası olan fert olup olmadığını belirlemeye yöneliktir. Bu nedenle hanede özel sigorta sahibi olan bir kişi bile olsa evet cevabı alınmıştır. Burada hanede kaç kişinin özel sigortaya sahip olduğunu ifade eden bir veri bulunmamaktadır. Ayrıca hanede hangi ferdin özel sigortasının olduğu da bilinmemektedir. Sonuç olarak analizin hane düzeyinde yapılması gerekmektedir.

Analizde kullanılan değişkenlere ait açıklamaların ve tanımlayıcı istatistiklerin yer aldığı Tablo 1'de görüldüğü gibi hanelerin %13,7'sinde özel sigortaya sahip birey bulunmaktadır. Hanenin yapısı göz önüne alındığında tek çocuklu çekirdek ailelerin toplamın %17,6'sını oluşturduğu görülmektedir. İki çocuklu çekirdek aileler %18,7, üç ve daha fazla çocuklu çekirdek aileler ise %13,1 paya sahiptir. Çocuksuz çiftlerden oluşan aileler %19,4 iken, geniş aileler² %16, tek yetişkinli aileler³ %14,7 ve bir arada yaşayan öğrenci, işçi vb. kişilerden oluşan haneler ise %0,05 paya sahiptir. Servetin bir göstergesi olarak da düşünülebilecek olan ikamet edilen konutun mülkiyeti bir kukla değişken olarak yer almaktadır. Hanehalkının %61,7'sinin ikamet ettiği konutun sahibi olduğu görülmektedir. İkinci konuta sahip olanlar ise %8,5 paya sahiptir. Ortalama otomobil sayısı ise 0,46 düzeyindedir. Güvenliğe verilen önemi ifade eden bir değişken ise güvenlik sistemi sahipliğidir. Hanelerin %10,2'sinde güvenlik sisteminin var olduğu tespit edilmiştir. Özel sigortaya sahip olma durumunu etkileyebilecek faktörlerden biri de sigara alışkanlığı olup olmadığıdır. Sigara alışkanlığı olan bireyin bulunduğu haneler %52 düzeyindedir. Ortalama hanehalkı büyüklüğü yaklaşık 3,5 kişidir.

YÖNTEM

Bazı durumlarda bireyler iki seçenek ile karşı karşıya kalırlar. Bu durumlara örnek olarak bir malı satın alma veya almama, bir geziye gitme veya gitmeme verilebilir. Seçeneklerin iki ile sınırlandırıldığı durumlarda bu seçenekler arasındaki tercihin belirleyicileri incelendiğinde bağımsız değişken sadece iki değer alabilir. Bağımsız değişkenin kukla değişken olduğu bu gibi durumlar şöyle ifade edilebilir:

$$y = \begin{cases} 1 & p \text{ olasılığı ile} \\ 0 & 1 - p \text{ olasılığı ile} \end{cases} \quad (1)$$

Hata teriminin, u_i , kümülatif dağılımı lojistik ise bu durumda Logit yöntemi kullanılmaktadır (Cameron ve Trivedi, 2005: 469).

² Anne, baba ve/veya çocuklar ile büyükanne, büyükbaba, hala, amca vb. akrabalarından oluşan, en az iki neslin bir arada yaşadığı kalabalık ailelerdir.

³ Tek başına yaşayan kişiler ile ebeveynlerinden birinin bulunmadığı (başka bir yere, çalışma amacıyla gidenler, boşanma veya ölüm gibi nedenlerden dolayı) ailelerdir.

$$p = \Lambda(\mathbf{x}'\beta) = \frac{e^{\mathbf{x}'\beta}}{1 + e^{\mathbf{x}'\beta}} \quad (2)$$

Burada $\Lambda(\cdot)$ Lojistik kümülatif dağılım fonksiyonudur. Logit yönteminin en yüksek olabilirlik birinci sıra koşulları şöyle olur:

$$\sum_{i=1}^N (y_i - \Lambda(\mathbf{x}'_i\beta))\mathbf{x}_i = \mathbf{0} \quad (3)$$

Eğer bağımsız değişkenler arasında sabit terim de bulunuyorsa bu durumda eşitlik 3, Logit kalıntılarının toplamının sıfır olmasını sağlayacak şekilde, şöyle olur (Cameron ve Trivedi, 2005: 469):

$$\sum_{i=1}^N (y_i - \Lambda(\mathbf{x}'_i\hat{\beta})) = 0 \quad (4)$$

Marjinal etkiler ise şöyle bulunur:

$$\frac{\partial p_i}{\partial x_{ij}} = p_i(1 - p_i)\beta_j \quad (5)$$

olarak tanımlanır. Marjinal etkilerin hesaplanması için iki yöntem bulunmaktadır. Bunlardan biri, Eşitlik 5'de olduğu gibi, her bir bağımsız değişkenin ortalamasında marjinal etkinin hesaplanmasıdır. Bu çalışmada bu yöntem tercih edilmemiştir. Bunun iki sebebi bulunmaktadır. Birincisi, bu yöntemin sadece tek bir değer için marjinal etkiyi vermesidir. İkincisi ise kukla değişkenlerin ortalamasında marjinal etki hesaplandığında aslında var olmayan bir bireye göre hesaplanmanın yapıyor oluşudur (Williams, 2012: 327). Diğer yöntem ise marjinal etkilerin ortalamasının alınmasıdır. Bu yöntemde bağımsız değişkenin aldığı tüm değerler için marjinal etkiler hesaplanmakta ve bunların ortalaması alınmaktadır. Böylece yukarıda bahsedilen sorunlar ortadan kalkmaktadır. Bu çalışmada ortalama marjinal etkilerin hesaplandığı ikinci yöntem kullanılmıştır. Ortalama marjinal etkiler (OME) aşağıdaki gibi hesaplanır:

$$OME(x_i) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n p_i(1 - p_i)\beta_j \quad (5)$$

Bu çalışmada bağımlı değişken özel sigorta sahibi olma durumunu temsil etmektedir. Özel sigorta sahibi olduğunda 1 değerini almaktadır. Hanehalkında herhangi bir birey özel sigortaya sahip değilse bağımlı değişken 0 değerini alır. Bağımsız değişkenler ise hanenin özelliklerini yansıtan değişkenlerdir.

BULGULAR

Logit yöntemi ile elde edilen bulgular Tablo 2'de verilmiştir. Öğrenci-işçi, ikinci konut ve güvenlik sistemi haricinde tüm bağımsız değişkenlerin katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Aile yapısı değişkenleri incelenirken kukla değişken tuzağına düşülmemesi için çocuksuz aileler dışlanmıştır. Bu nedenle aile yapısını temsil eden tüm değişkenler yorumlanırken çocuksuz aileye göre yorumlanmalıdır. Tek çocuklu çekirdek aileden oluşan hanehalkının çocuksuz aileye göre özel sigortaya sahip olmaya daha yatkın olduğu görülmüştür. Aynı durum öğrenci-işçi haricindeki diğer tüm aile yapısını temsil eden değişkenler için geçerlidir.

İkamet edilen konutun mülkiyetine sahip olan hanehalkının özel sigortaya daha az yatkın olduğu görülmektedir. Bunun nedeni genellikle konutların kredi ile alınması nedeniyle borçluluk oranının yüksek olması ve hanehalkının özel sigorta için bütçeden pay ayırmak istememesi olabilir. Bir başka

ihtimalin ise hanehalkının konutu bir güvence olarak görmesi olduğu düşünülebilir. Otomobil sayısındaki artış özel sigortaya sahip olma ihtimalini artırmaktadır. Hanehalkının taşıtları için sigorta yaptırması bu durumu ortaya çıkarabilmektedir. Hanede sigara alışkanlığı olan bireyin bulunması özel sigortaya sahip olma ihtimalini azaltmaktadır. Bu tür zararlı alışkanlığı olan bir bireyin bulunmasının bireyleri özel sigortaya yönlendirmesi beklenirken aksi bir bulgu elde edilmiştir. Sigara alışkanlığının oldukça yüksek maliyet oluşturan bir alışkanlık olması nedeniyle bireylerin özel sigortaya bütçeden pay ayıramamaları buna neden olarak ifade edilebilir. Hanehalkı büyüklüğündeki artış ise özel sigorta sahibi olma ihtimalini azaltmaktadır. Bu da yine bütçeden özel sigorta için pay ayrılmasını azaltacak etkenlerden biri olarak düşünülebilir. Gelirdeki artış ise özel sigorta sahibi olma ihtimalini artırmaktadır. Bu ise beklentiye uygun bir bulgudur.

Tablo 2. Logit yöntemi bulguları

	Katsayı	Standart hata	t değeri	p değeri
Tek çocuklu çekirdek aile	0,642*	0,102	6,28	0,000
İki çocuklu çekirdek aile	0,729*	0,121	6,04	0,000
Üç ve daha fazla çocuklu çekirdek aile	0,707*	0,169	4,19	0,000
Geniş aile	0,315**	0,148	2,12	0,034
Tek yetişkinli aile	0,318*	0,116	2,74	0,006
Öğrenci-işçi	0,597	0,367	1,62	0,104
Mülkiyet	-0,459*	0,061	-7,59	0,000
İkinci konut	-0,026	0,094	-0,27	0,785
Otomobil sayısı	0,544*	0,054	10,12	0,000
Güvenlik sistemi	0,120	0,080	1,49	0,136
Sigara alışkanlığı	-0,209*	0,059	-3,56	0,000
Hanehalkı büyüklüğü	-0,191*	0,037	-5,14	0,000
lnGelir	1,394*	0,057	24,66	0,000
Sabit	-13,137*	0,459	-28,62	0,000

*, ** ve *** katsayıların sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 3, Logit yöntemine göre elde edilen marjinal etkileri içermektedir. Daha önce de bahsedildiği gibi ortalama marjinal etkiler elde edilmiştir. Buna göre tek çocuklu çekirdek aileler, çocuksuz ailelere göre, %6,5 daha fazla özel sigortaya sahip olma ihtimaline sahiptirler. İki çocuklu aileler için oran daha da yüksektir. Bu oranın %7,3 olduğu görülmektedir. Üç veya daha fazla çocuklu aileler için oran ise %7,1 düzeyindedir. Çocuk sayısındaki artış önce özel sigorta yaptırma ihtimalini artırırken, üç ve daha fazla çocuğa ulaşıldığında ihtimal hala pozitif de olsa daha düşüktür. Bu da hanenin bütçesinin çocuk sayısı arttıkça daha da zorlanması ile açıklanabilir. Bu durumu destekleyen bulgu geniş aileler için elde edilen ve daha da düşük olan %3,2 oranıdır. Hanede yaşayan kişi sayısındaki artış özel sigortaya sahip olma ihtimalini artırır da daha küçük ailelere göre oran düşüktür. Tek yetişkinli ailelerin, çocuksuz ailelere göre, özel sigorta sahibi olma ihtimali %3,2 daha fazladır. Tek başına yaşayan kişi veya yalnız ebeveyn kendini daha güvende hissetmek için özel sigortaya başvurmak isteyebilmektedir.

İkamet ettiği eve sahip olan hanehalkının, olmayanlara göre, özel sigortaya sahip olma ihtimali %4,6 daha düşüktür. Otomobil sayısındaki bir birimlik artış özel sigorta satın alma ihtimalini %5,5 artırmaktadır. Hanede sigara alışkanlığı olan bireyin varlığı %2,1 azaltırken, hanehalkı

büyükliğindeki bir birim artış ise %1,9 düşürmektedir. Gelir değişkeninin logaritması alındığından esnekliği ifade eden bir bulgu elde edilmiştir. Gelirdeki %1 artış özel sigortaya sahip olma ihtimalini %14 artırmaktadır.

Tablo 3. Marjinal etkiler

	dy/dx	Standart hata	t değeri	p değeri
Tek çocuklu çekirdek aile	0,065*	0,010	6,290	0,000
İki çocuklu çekirdek aile	0,073*	0,012	6,050	0,000
Üç ve daha fazla çocuklu çekirdek aile	0,071*	0,017	4,200	0,000
Geniş aile	0,032**	0,015	2,120	0,034
Tek yetişkinli aile	0,032*	0,012	2,740	0,006
Öğrenci-işçi	0,060	0,037	1,630	0,104
Mülkiyet	-0,046*	0,006	-7,610	0,000
İkinci konut	-0,003	0,009	-0,270	0,785
Otomobil sayısı	0,055*	0,005	10,200	0,000
Güvenlik sistemi	0,012	0,008	1,490	0,136
Sigara alışkanlığı	-0,021*	0,006	-3,560	0,000
Hanehalkı büyüklüğü	-0,019*	0,004	-5,150	0,000
lnGelir	0,140*	0,005	25,780	0,000

*, ** ve *** marjinal etkilerin sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Türkiye’de hanehalkının özel sigortaya sahip olma olasılığı etkileyen hane düzeyindeki faktörler incelenmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı bütçe anketinin kullanıldığı çalışmada Logit yöntemi ile analiz gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre aile yapısı, otomobil sayısı ve gelir özel sigorta sahibi olma ihtimalini artırmaktadır. Ev sahipliği, hanede sigara alışkanlığı olan bireyin bulunması ve hanede yaşayan birey sayısı özel sigorta sahibi olma ihtimalini azaltan etkenler olarak belirlenmiştir.

Elde edilen bulguların özellikle özel sigorta firmalarına ve devlet birimlerine yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Özel sigorta firmalarının çocuksuz ailelerden ziyade çocuklu ve geniş aileler ile tek yetişkinli ailelere odaklanması özel sigorta satış ihtimalini artırabilecektir. Ayrıca otomobil sayısındaki artışın bireylerin özel sigorta alma ihtimalini artırması nedeniyle otomotiv sektörüyle daha yoğun çalışmaları tavsiye edilebilir, Yine gelir düzeyi yüksek hanelerin bu ürünü satın alma ihtimalinin yüksek olması nedeniyle bu tür hanelere yoğunlaşmanın özel sigorta satışlarını artırması beklenebilir.

Ancak ev sahibi olan hanelerde yaşayan ve sigara alışkanlığına sahip bireyler ile birlikte yaşayan bireylerin özel sigorta satın alma ihtimalinin düşük olmasının dikkate alınması faydalı olabilecektir. Hanede yaşayan birey sayısı fazla olan bireylerin ise özel sigorta sahibi olma ihtimallerinin düşük olması nedeniyle bunlara yönelmenin istenen sonuçları doğurmayacağı söylenebilir.

Özel sigorta toplam tasarrufu artıracak araçlardan biridir. Devletin üzerine düşen ise bu tür ürünlerin satın alınmasına olanak sağlayacak politikaların hayata geçirilmesini sağlamaktır. Bu nedenle özel sigorta sahibi olma ihtimali düşük olan bireylerin bu ürünü satın alma kararlarını değiştirecek politikaların uygulanması gerekmektedir. Bunlardan biri çocuksuz çiftlerin çocuk sahibi olmalarını

sağlayacak teşviklerin verilmesi olabilir. Ancak çocuk sayısındaki artışın ve hanede yaşayan kişi sayısının artmasının negatif etkisi göz önüne alındığında çok sayıda çocuk sahibi olmanın teşvik edilmemesi gerektiği ifade edilebilir. Ev sahipliğinin daha az borçlanarak sağlanması da bireylerin özel sigorta sahibi olma ihtimalini artırabilecektir. Sigara kullanımını azaltacak politikaların da etkili olabileceği söylenebilir. Ayrıca gelirin büyük etkisi de dikkate alınmalı ve hanelerin gelirini artıracak politikalara ağırlık verilmesi tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

- Besley, T., Hall, J., & Preston, I. (1999). The demand for private health insurance: do waiting lists matter?. *Journal of public economics*, 72(2), 155-181.
- Cameron, A. C., & Trivedi, P. K. (2005). *Microeconometrics: methods and applications*. Cambridge university press.
- Demirci, S., & Astar, M. (2011). Türkiye’de Özel Sigortayı Etkileyen Faktörler: Logit Modeli. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 119-129.
- Gislain-Letrémy, C., & Calvet, L. (2011). *Why Do Half of Households in the French Overseas Departments Not Purchase House Insurance?* (No. urn: hdl: 123456789/9532). Université Paris-Dauphine.
- Jofre-Bonet, M. (2000). Public health care and private insurance demand: the waiting time as a link. *Health Care Management Science*, 3(1), 51-71.
- Liu, T. C., & Chen, C. S. (2002). An analysis of private health insurance purchasing decisions with national health insurance in Taiwan. *Social science & medicine*, 55(5), 755-774.
- Rask, K. N., & Rask, K. J. (2000). Public insurance substituting for private insurance: new evidence regarding public hospitals, uncompensated care funds, and Medicaid. *Journal of Health Economics*, 19(1), 1-31.
- Wang, M., Liao, C., Yang, S., Zhao, W., Liu, M., & Shi, P. (2012). Are people willing to buy natural disaster insurance in China? Risk awareness, insurance acceptance, and willingness to pay. *Risk Analysis: An International Journal*, 32(10), 1717-1740.
- Williams, C.A. ve Heins, R.M. (1985), *Risk management and insurance*, McGraw-Hill.
- Williams, R. (2012), “Using the Margins Command to Estimate and Interpret Adjusted Predictions and Marginal Effects”, *Stata Journal*, 12(2), 308-331.

Enderun Dergisi

Cilt:4 Sayı:1

Gönderiliş Tarihi: 03/12/2019
Kabul Tarihi: 19/03/2020
ORCID: 0000-0002-1009-0041

KİTAP KRİTİĞİ: REFAH DEVLETİNİN KRİZİ

**Pierre Rosanvallon, (2004), Refah Devletinin Krizi, Çeviren: Burcu Şahinli,
Ankara: Dost Kitabevi.**

Mutlu SESLİ¹

1. GİRİŞ: Amaçlar Hakkında Kuşku

Refah devleti (Etat-providence) deyimi ilk kez Fransa'da ikinci imparatorluk zamanında kullanılmıştır. Devletin yetkilerinin genişlemesine karşı çıkan fakat aynı zamanda aşırı bireycilik felsefesine aynı oranda yaklaşan liberal düşünürler tarafından ortaya atılmıştır. İngilizce “welfare state” (refah devleti) deyimi ise 1940'lı yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. Rosanvallon'a göre terimin Almanca karşılığı olan “Wohlfahrstaat” ise 1870'li yıllarda “kürsü sosyalistleri²” tarafından kullanılmıştır.

Refah devleti; “piyasa güçlerinin rolünü azaltmak amacıyla, bilinçli bir şekilde örgütlü kamu gücünün kullanıldığı bir devlet türüdür.” Refah devleti, üç alanda faal durumdadır: İlki, bireylere ve ailelere, minimum bir düzeyde gelir garantisi sağlamak. İkincisi, kişilerin, belirli sosyal risklerin (hastalık, yaşlılık, işsizlik vb.) üstesinden gelmelerinde onlara yardımcı olmaktadır. Sonuncusu ise, sosyal refah hizmetleri aracılığıyla, tüm vatandaşlara en iyi yaşam standartları sunmaktır (Özdemir, Erişim Tarihi:11.11.2019).

Peki, Refah devletinin böyle “ulvi” amaçları karşısında onu kriz alanına çeviren şey(ler) nedir? Yoksa refah devleti düşüncesi, devletin cennete dönüştürülmesi düşüncesinin uygulamada devleti cehenneme dönüştürme çabasına mı tekabül etmektedir? Böyle bir kriz varsa bunu aşmanın yolları nelerdir?

Bu bağlamda refah devleti krizi düşüncesini besleyen ya da ortaya çıkaran sorunların arka planında yatan gerçeklikleri en iyi anlatan ve tahlil eden ve varsa krizi aşmanın yollarını gösteren yazarlardan biri olan Rosanvallon'un “Refah Devletinin Krizi” çalışması bu manada ufuk açıcı bir nitelik taşımaktadır.

Rosanvallon'un tabiriyle “refah devleti hasta”. Peki ama bu hastalık nasıl teşhis edilebilir? Ona göre hastalığın teşhisini koymak kolaydır. Sanayileşmiş ülkelerin tamamına yakınının son yirmi

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Adalet Meslek Yüksek Okulu, mutlu.sesli@gop.edu.tr, Tel: 0 (356) 250 00 40.

² 1870-1890'lı yıllarının burjuva ideolojik akımı temsilcileri, alman üniversitelerinin belli başlı profesörleriydi. Sosyalist geçiniyorlar, liberal burjuva ve reformizmini üniversite kürsülerinde öğütüyorlardı. Devletin, hasım sınıfları olabildiğince uzlaştıran kurum olduğunu, sosyalizmi kapitalistlerin çıkarlarına dokunmaksızın, aşamalı olarak almayı savunuyorlardı. Programları, işçiler için hastalığa ve sakatlanmaya karşı sigorta kurumu kurulması, işçi yasalarında bazı reformların yapılmasıyla sınırlıydı. Kürsü sosyalistleri, iyi örgütlenmiş sendikaya değer veriyor, işçi sınıfının politik mücadelesini ve işçilerin bir siyasal partisinin olmasını gereksiz bulmaktaydılar. Bakınız: <http://www.uludagsozluk.com/k/kursu-sosyalizmi/>
Erişim Tarihi: 17 Kasım 2019.

yılda finansman sorunu yaşamalarının temel nedeni sağlık ve sosyal harcamalarının, gelirlerden çok daha hızlı bir şekilde artması. Bütçe açıklarını kapatmanın tek yolu ise zorunlu kesintileri artırmak...

Fakat refah devleti bu kriz dönemlerinde olumlu rol oynamıştır şimdiye dek. Hatta iktisatçılar sosyal koruma sistemlerinin döngüsel krizleri önleyici işlevinden söz eder. Peki, hal böyle iken vergilerin ve sosyal ödeneklerin artması şirketlerin rekabet gücünü ve ekonominin dinamizmini tehdit eder mi? Ona göre şu an cevabı aranan soru da budur. Eğer işler böyle giderse, yani zorunlu kesintiler artarsa kısa vadede hane gelirleri ortadan kaybolacak. Böyle bir şey düşünmek ise beslenmemize, barınmamıza büyük derecede etki edecek.

Günümüzde refah devletinin finansman sorunu var mı? Yazara göre refah devletinin finansman sorunu, doğası gereği farklılaşmıştır. Artık gelirlerin ve harcamaların dengelenmesi olanaklı değildir. Mesela; 1970'li yılların ekonomik denklemleri ile 1990'nın ekonomik denklemleri birbirinden farklıdır. Ekonomik denklem, toplum ve toplumsal ilişkiler düzeyinde rol oynar. Ona göre asıl nokta, bireyler guruplar ve sınıflar arasında yeni bir sözleşme oluşturulması sorunudur. Refah devletinin asıl tıkanma noktası kültürel ve psikolojik boyuttadır. Yani kriz asıl kültürel ve ahlaki boyuttadır.

Rosanvallon çalışmasının asıl amacını yeni post-sosyal demokrat alanın tanımlanması olarak açıklamaktadır. Bu bağlamda ona göre sosyal demokratlar kendilerini aşırı devletçi dayanışma anlayışına hapsedikleri için bu durumdan bir çıkış yolu bulmakta zorlanmaktadırlar.

Peki bir olgu olarak refah devletinin krizinden söz edilebilir mi? Yazar Fransız devletinin krizini teşhis ederken üç analizin ortaya konduğundan bahsetmektedir. İlki, mali çıkmazla karşı karşıya olduğu, ikincisi ekonomik ve sosyal başarısının azaldığı, üçüncüsü, gelişiminin gündemdeki birtakım kültürel değişimler tarafından engellediğidir. Bu analizler karşısında yazar ilk olarak refah devletinin mali bir çıkmazda olup olmadığı sorusunu araştırmaya girişmektedir. Yazar elindeki verilere bakarak sosyal politikalara ve yeniden dağıtım mekanizmalarına bağlı kamusal harcamaların artış hızının ulusal üretimin artış hızından çok yüksek olduğu sonucuna vararak bunun milli hâsılda vergi vb. gibi zorunlu kesintilerin artmasına neden olduğu sonucuna varmaktadır.

Bu tezleri sonucunda yazar “refah devletinin gelişiminin ve finansmanın gerektirdiği yeniden dağıtım derecesinin sosyolojik bir sınırı var mıdır?”, sorusunu odak noktaya koyuyor ve sorularına devam ediyor.

Giscard d'Estaing³'e göre zorunlu kesintilerin % 40 sınırını aşması durumunda “büyük bir toplumsal değişim” söz konusu olacak. Zorunlu kesintilerin oranı bugün % 45. Böyle bir toplumsal değişim olmadığına göre; bu sınırı yukarı mı çekmek gerekiyor? Zorunlu kesintilerin geçmişte sapsması var olan türevi sürerse, bu durum Fransızlar tarafından tercih edilen “öncelik ve sorumluluk toplumu”yla uyumsuz hale gelecek midir? Leon Say'dan, Colin Clark'a kadar birçok iktisatçı sosyal harcamalardaki yeni bir artışın sistem açısından yapısal olarak katlanılamaz olarak görmektedir. Bu yazarların çoğu refah devletinin sınırlarına ulaşıldığını düşünmektedir. Acaba gerçek sınırlara yakın mıyız?

Ona göre refah devletinin geleceği hakkında yapılacak sorgulamanın hareket noktası toplumun kendisidir. Toplumsal bağlar ne derece esnekler? Toplumsal yapının katılığı ve esnekliği nasıl çözümlenmelidir?

Yazar yukarıda belirtilen birçok sorunun yanıtlanmasını eseri için amaç edinmiştir. Refah devletinin asıl güç anahtarının kapitalizm olmadığını bizzat modern devletin hareketinde aramak gerektiğini ileri sürmektedir. Bu hipotezini ileri sürerken iki önerme ortaya atmaktadır. İlki; 20 yy refah devleti “klasik” koruyucu devletin derinleşmiş ve genişlemiş halidir. İkincisi; koruyucu devlet, modern devletin özel bir siyasal biçimidir.

Ona göre refah devleti “klasik” koruyucu devletin derinleşmiş ve genişlemiş halidir. Hobbes'un “Leviathan”ını ve Locke'nin “Yönetim Üzerine İnceleme”sini değerlendiren yazar iki eserde de ortak noktanın güvenliğin üretilmesi ve belirsizliğin azaltılması olarak belirlemektedir. Onlar için devleti düşünmekle bireylerin korunma hakkını tanımak aynı şeydir. Bu noktada Hobbes “Cumhuriyetin amacı kişilerin güvenliğidir” yani bireyin ilk hakkı olan yaşama hakkını sağlamaktır demektedir. Böylelikle ona göre bireyin doğuşuyla modern devletin doğuşu aynı kaynaktan

³ Fransa'da Beşinci Cumhuriyeti'nin üçüncü cumhurbaşkanı olan merkez-sağ siyasetçi (1974-1981).

beslenmektedir. Birey olmadan koruyucu devlet, koruyucu devlet olmadan da haklarını gerçekleştirecek birey olamaz. Doğal durumdan uygar duruma geçişi sağlayan ise toplumsal sözleşmedir. Toplumsal sözleşme ile bireyleri ve iç barışı ve dış güvenliği koruyacak “Leviathan” ortaya çıkar. İşte tam bu noktada ona göre bireylerin güvenliği aynı zamanda başka bir hakkın yani mülkiyet hakkının tanınmasını ve güvence altına alınmasını ortaya çıkarmaktadır. Hobbes bu konuda Cumhuriyetin olmadığı yerde sürekli bir savaşın olacağını ve bu esnada ne mülkiyet ne de mal birliği olacağını söylemektedir. Ona göre mülkiyet, bireyin ayrılmaz parçası ve uzantısıdır. Toplumsal şiddeti kısıtlar ve güvenliği üretir. Birey, mülkiyet ve koruyucu devlet ayrılmaz niteliktedir. Bu nedenle de Locke Cumhuriyetin temel amacının bireylerin mülkiyetlerini korumak olduğunu söylemektedir.

Ona göre işte tam bu noktada koruyucu devletin tek işlevi kazanımları (yaşam ya da mülkiyet) korumaktır, güvenliği artırmak değildir. Gelirlerin yeniden dağıtımı, toplumsal ilişkilerin düzenlenmesi, kolektif hizmetlerin yerine getirilmesi vb. görevleri üstlenmektedir. Bu görevlerin üstlenmesi ile koruyucu devletten refah devletine radikal ve derinleşerek bir geçiş yaşanmıştır. Söz konusu radikalleşme 18. yy’dan itibaren demokratik ve eşitlikçi hareketlerin etkisi altında gerçekleşmektedir. Ona göre yaşamın ve mülkiyetin devlet tarafından korunması yeni haklar doğurmaktadır. Demokratik hakların geleceği en son nokta ise ekonomik korunma haklarıdır. Buna göre refah devleti, koruyucu devletin yalnızca bir uzantısı ve dönüşüp gelişmesi ile vardığı bir aşamadır.

Yazara göre koruyucu devletten refah devletine geçiş toplumun kendini pazar olarak görmeye başladığı bir harekettir. Bu bağlam içinde modern devlet de aslında temel olarak koruyucu devlettir. Refah devleti dinsel inayetin belirsizliğini devlet inayetiyle ikame etme fikrini ifade eder. Yani refah devleti kader şanssızlıklarını kendi içinde telafi eder. Ona göre refah devleti “laik devletin son sözü”dür. Yani koruyucu devletin kendini dinsel olandan bağımsız kılarak egemenliğini ilan edişinin ardından, refah devleti dinsel olanı kendine dâhil ederek son izlerini de siler. Sigorta tekniklerinin gelişmesiyle koruyucu devlet refah devleti haline gelir. Bu yüzden refah devleti modern sigortacılık tekniklerin bir sonucudur. Bu yüzden Adolf Wagner (Almanya’da Sosyal Politika Birliğinin kurucusu) devletin “en büyük doğal sigortacı” olduğunu söyleyecektir.

Peki neden refah devleti en büyük gelişimini sosyal, politik ve uluslararası savaşlarda geliştirmiştir? Yazar bu sorunun cevabını, bu dönemlerin toplumsal sözleşmenin az ya da çok yeniden formüle edildiği dönemler olmalarıyla açıklamaktadır. Bu dönemlerde devlet tarafından garantilenen koruma borcu daha gözle görünür hale gelmektedir. Ona göre bu nedenle refah devletinin amacı belirsizlik ve iç savaşı önlemektir.

Peki bugün neden refah devletinin krizinden söz edilmektedir. Bu krizin çıkış noktası sadece kamu harcamalarındaki artış mı? Yazar bu sorunun cevabını şu üç olasılıkta sıralamaktadır.

- 1- Toplumda gözle görülen eşitsizlik bu krizden bahsedilmesine neden olmaktadır.
- 2- Refah devletinin mekanikleşmesi, yani toplumsal bağ ve birlikte yaşama arzusunun mekanikleşmesi.
- 3- Refah devletine saldırı ve onu kötüleyen birtakım çıkar çevrelerinin olması

Yazara göre refah devletinin dinamiği, esas olarak sınırsız bir program temeline dayanır. Ona göre amaç, toplumu gereksinim ve riskten kurtarmaktır. Refah devletinin meşruiyeti de burada saklıdır. Bu anlamda refah devleti bireylerin gereksinimlerinden özgürlüğe giden bir yol çizmektedir. Ama yazar gereksinimlerin sınırsız, kaynakların sınırlı olduğu, diğer bir deyişle iktisadın anlamı olan kıt kaynakların rasyonel dağılımını dünyadaki güçlü devletlerin yaptığını ve sömürgeleştirilen ülkelerde bir refah devleti oluşturmanın imkânsızlığı üzerinde durmamıştır.

Yazara göre refah devleti tüm vatandaşlar için “asgari” bir bolluğun garanti edilmesi anlamına gelmektedir. Ancak bu asgari sınır nedir? Yazar bu asgari sınırı bulmakta zorlanmış ve gerçekçi bir yaklaşım öne sürememiştir. Bireylerin ihtiyaçlar karşısında arzu derecelerinin farklı oluşunu unutmış gözükmekle birlikte asgari yaşam düzeyinin nesnel bir normu olamayacağını söyleyerek sadece refah devletinin sınırsız bir program olduğunu öne sürmektedir. Bu anlamda yazar refah devletinin bireylerin sorunlarını çözecek yegâne sınırsız program olduğunu öne sürer. Yazar bu noktada belirttiği devletten ayrı özel sigorta şirketlerinin olduğu gerçeğini görememektedir. Sanırım eserini yazarken özel sigorta şirketleri Fransa’da yaygınlık kazanmamıştı. Fakat devletin artık müşteri gözetken bir

devlete doğru gittiğini belirtmesi bu anlamda devlet dışında özel sigorta şirketlerini kastetmiş olmasını akla getirmektedir.

Rosanvallon refah devletinin eşitlikçi kültürün ürünü olduğunu söylemektedir. Fakat aynı Rosanvallon refah devletini doğuran kapitalist sistem eşitlikçi bir ekonomik bir yapı olmamakla eleştirir. İlginç olan refah devletinin ilk geliştiği yerlerin kapitalist ülkeler olmasıdır. Bu anlamda refah devleti eşitliğin değil eşitsizliğin azaltılmasının bir sonucu veya eşitlik isteyen toplumların bir istemi olarak karşımıza çıkması gerekir. Tabii ki buradan kasıt siyasal ve hukuki eşitlik değildir.

Öte yandan yazar refah devletinin düşünsel temellerini sarsılmasını kastederken aynı zamanda bir dayanışma krizinden de bahsetmektedir. Başarılı refah devletleri dayanışmaya dayalıdır. Bu nedenle toplumu oluşturan bireyler arasındaki dayanışmanın dokusu dağılmamalıdır.

Dolayısıyla refah devleti kapsamında topluma da büyük görevler düştüğünü toplumun ekonomik eşitsizlik içindeki bireylere devletin yapamadığını yapması gerektiğini söylemektedir. Toplumsal dayanışmanın insanların kendilerini toplumsal yaşamdan ayırıştırarak yalnızlaştırmasının daha doğrusu bireyler arasındaki ilişkilerin mekanikleşmesinin bu olguyu zayıflattığını belirterek doğru bir tespitte bulunmuştur. Ona göre refah devleti devlete olduğu kadar bireylere de birtakım ödevler yüklemektedir.

2. DEVLETSİZ TOPLUM KURAMINDA REFAH DEVLETİ ELEŞTİRİSİ

Rosanvallon'e göre refah devleti bireyi özgürleştirme projesi olarak yorumlanmalıdır. Ancak bu önerme bireysel özgürlüklerin merkeze alındığı liberalizm ile çelişkiler göstermektedir. Bireysel özgürlük mü, özgürleştirme mi? Özgürlükler anlamında devletin rolü ne olacak? Devletin toplumdaki dezavantajlı kesimleri korumak gibi karşı çıkılması güç olan bir amacı dahi olsa, bireysel özgürlüklere müdahale edilmemesini isteyen liberaller, devletin savunma, iç güvenlik ve adalet gibi görevleri yapmasını yeterli saymaktadırlar. Öte yandan yazarın sunduğu bireyi özgürleştirmenin tam olarak neyi ifade ettiği ve sınırları net değildir. Refah devleti bağlamında devleti adalet ve hukukun çığnemesine olanak veren bir yapı olarak değil evrensel değerler (özgürlük, adalet vs.) ışığında anlamaya çalışmak ve bu yönde dönüştürmek daha doğru görünüyor.

Ona göre liberalizm, devletin aşırı etkin rol oynamasının reddi ve pazarın düzenleme erdemlerinin yüceltilmesi anlamını taşımaktadır. Pazar görelidir ve kusursuz olarak tanımlanmaz, yalnız düzenleme türlerinin en iyisi ya da en kötüsüdür. Liberal kuramcılar, refah devletinin gerçekleştirdiği yeniden dağıtımın bütünsel olarak başarısız olduğunu hatta istenilenin tersi bir etki yaptığını söylerler. Onlara göre pazar kusursuz olmamakla birlikte her durumda başarı ve adalet gereklerinin en iyi bileşkesini vermektedir. Yazara göre bu "görelilik" liberal bir devlet kuramı oluşturmaz.

Yazar liberallerin öne sürdüğü, pazarın görünmez bir el ile düzenlendiği, bu "doğal düzen"de devletin müdahalesinin gereksiz ve zararlı olduğu tezine karşı çıkarak, liberalizmin neden olgulara gelince devletin sınırlarını belirleme konusunda yetersiz kaldığını sorgulamaktadır. Örneğin; Adam Smith için devlet hakkında liberal düşünüşün belirsizliğinin ilk örneği olduğunu belirtmektedir. Şöyle ki; Smith'in ekonomik alanın pazar aracılığıyla kendi kendisini düzenleme anlayışından yola çıkarak devletin rolünün azaltılması gerektiğini öne sürer. Daha sonra ise bizzat ekonomik çözümlemesi dahilinde devletin belli oranda genişlemesini onayladığını söyleyerek, devlete bu aşamada rol biçtiğini ima eder. Ve Smith'in devletin sınırlandırılmasında temel kriterin ekonomik alanla, siyasal alanın ayrılması gerektiği olgusu olduğunu öne sürer. "Ulusların Zenginliği" kitabında egemenin veya cumhuriyetin görevleri arasında kamu kuruluşlarının ve işlerinin devamını sağlamak ve geliştirmek olduğunu söylediğini, pazara koyulacak birtakım sınırlamaların gerektiğini söylediğini ve ekonomik alanın bir anlamda bir kısmının kamusal ya da siyasal alanda kalacağını belirttiğini söylemektedir. Bu anlamda Smith'in bir nevi sınırlı da olsa refah devleti anlayışını savunduğunu iddia etmektedir. Ve bu anlamda Smith'in özgün bir devlet anlayışı olmadığını, belirsizliklerle dolu bir kuram öne sürdüğünü belirtmektedir.

Yazar, Burke'un özel olanla kamusal olan ayırımına dayalı devletin sınırlandırılması tezine yani devletin kamusal olan her şeyle (kamu güvenliği, kamusal refah, kamu düzeni) sınırlaması gerektiğine karşı çıkarak tezinin işlevsellikten yoksun olduğunu, çünkü Burke'un kendisinin de bu ilkede "çoğu sürekli bazılarınsa geçici olan" istisnalar içerdiğini kabul ettiğini söyler. Yazar,

Burke'un en güvenilir dayanak noktasının var olan toplumsal düzenin korunmasını oluşturduğunu söyler.

Yazar, Humboldt'un devletin tamamen güvenliği ilgilendiren konular dışında hiçbir şeye karışmaması gerektiğini söylerken, hukuku kimin yaptığını, yapacağını söylemediğini, kendisinin öne sürdüğü "adil, nomos, ve yasa" kavramları için hiçbir kriter öne sürmediğini söyler. Sonuç olarak liberalizmin refah devletine son verilmesi düşüncesinin içi boş bir düşünce olduğunu belirterek, liberallerin pazarın kendi kendisini düzenleme ilkesine hapsolup kaldıklarını belirtir. Liberallerin devlet anlayışının araçsal olduğunu, devletin büyümesinin zararlı bir etki doğuracağını düşündüklerini belirtir. Kendisinin belirttiği koruyucu devletten refah devletine dönüşümün mantığını kavrayamadıklarını belirtir. Bu anlamda klasik liberalizmin pazar yoluyla kendi kendini düzenlemesine dair ekonomik bir kuram geliştirdiğini ancak Locke'n öne sürdüğü siyasi koruyucu devlet temsillinden öte gidemediğini söyler. Bu çelişkiyi gerçek anlamda çözenlerin yalnızca liberal anarşizmin kuramcılarında Paine ve Godwin olduğunu söyler. Çünkü yazara göre onların her devletin gereksiz ve sakıncalı olduğu; yalnızca toplum dışında var olabileceği tezini kendisine uygun görmektedir. Ona göre refah devletinin eleştirisinin ancak temel koruyucu devlet olarak klasik hukuk devletine saldırılması gerekir. Mill'in ise öne sürdüğü kuramı yani "liberal pazar adaleti" doktrinin zaten pek çok düşünürün sosyalizme yataklık yapmakla suçladığını söyleyerek dikkate dahi almamaktadır..

Yazar Nozick'in asgari devlete geçişi ekonomik olarak açıklayabilmesi için ortaya attığı telafi kuramı, yani, asgari devlet ödemedeki bulunmayanlar için dahi korumacı olması gerektiği düşüncesini destekler. Yani Nozick'in refah devleti eleştirisini uygun bularak öne sürdüğü asgari devlet unsurunun yeniden dağıtım ilkesiyle refah devletine bir alternatif olabileceğini belirtmektedir.

Bu anlamda da Rawls'ın "toplum reel bir fırsat eşitliğine ulaşabilmek için doğuştan daha az varlığı olanlara ve daha elverişsiz durumda bulunanlara daha fazla ilgi göstermelidir" tezini destekleyerek Rawls'ın dağıtıcı adalet kuramını dağıtıcı refah devleti anlayışının alternatifi olarak görür.

Ona göre refah devleti hakkında güncel tartışma devletleştirme/özelleştirme alternatifine sıkışmış durumdadır. Yazar, büyüme oranları ile sosyal harcamalar arasındaki fark büyüdükçe özelleştirmenin zorunlu olacağını kabul eder. Son kertede refah devletinin geleceğinin toplumsallaşma, yerinden yönetim ve özzerkleşmeden geçtiğini söyler. Yani bürokrasinin yükünün azaltılması ve rasyonelize edilmesi, birtakım kamu hizmetlerini yeniden düzenleyerek onları kullananlara daha yakın hale getirilmesi, kamusal olmayan örgütlenmelere ağırlık verilmesi (dernek, vakıf gibi) ve dayanışmanın artırılmasıdır.

Yazar, refah devletin alternatifinin liberal modelle, sosyal demokrasi sonrası modelde olacağını söyler. Bu anlamda sosyal demokrasi sonrası model, devletle varılacak sosyal-politik anlaşma (sivil özgürlüklerin genişletilmesi, devletin toplu hizmet yaratması), toplumun kendisiyle varacağı toplumsal (demokratik) uzlaşma, patronlarla varılacak sosyo-ekonomik uzlaşmadır.

3. SONUÇ YERİNE

Yazar eserinde Fransa'daki ekonomik durumu göz önüne alarak aslında Fransa'nın bu krizden kurtulma yollarının neler olacağını açıklamış ve bu krizi yaşayan veya yaşamaya muhtemel ülkelerin yapmaları gereken olguları sıralamıştır. Fakat esere geniş bir perspektiften bakıldığında, eserini bir nevi liberal ekonominin kuramcıları ve liberal ekonomi modelinin eleştirisi üzerine kurmuştur. Fakat kaçırdığı çok önemli bir nokta olarak kendisinin de daha sonra kabul ettiği bu krizden çıkmanın yegâne çözüm yollarının bir nevi siyasi liberalizm olduğudur. Çünkü siyasi liberalizm sivil özgürlüklerin genişletilmesi, her nevi demokratik uzlaşmayı kendisine zaten temel olarak almaktadır. Ama hem siyasi hem de ekonomik liberalizm devletin toplumun herhangi bir alandaki bir mekanizmaya karışmasını istemez. Nitekim günümüz dünyasına hakim olan kolektivist yapılanmaya rağmen liberal düşünürlerin ısrarla vurguladıkları şekilde "sınırlı devlet" argümanı zaten, modern devletin meşruiyet zeminini ortaya koymaktadır.

Bu anlamda liberaller refah devletinin pazar mekanizmalarının bozulması veya zarar görmesi durumunda devletin pazara müdahale etmesi tezine karşı çıkmaktadır. Onlara göre adaleti sağlamak gibi ulvi bir düşünce dahi olsa pazarın işleyişine devlet karışmamalıdır.

Liberallerin refah devletine karşı öne sürdükleri diğer eleştiri ise çeşitli nedenlerle toplumdaki yoksul kesimlerin, korunmaya, bakıma ve desteklenmeye gereksinimi olan kişilere ve gruplara devlet eliyle sunulacak sosyal hizmetlerin birer bedeli olması ve bunun bir ölçüde gelirlerde transferlere neden olması onlarda rahatsızlık uyandırmaktadır. (Koçal, 2014: 214). Bu anlamda Marksistler refah devletini kapitalizmin bir koltuk değneği olarak burjuvazinin siyasal zekâsının bir ürünü olduğunu söyleyerek refah devletinin devletin gücünü, çalışmayan nüfusu korumak için kullanması olarak görmektedirler. Onlara göre refah devletinin ortaya çıkışı da kapitalizmin bir sonucu olan sınıf kavgası ve ekonomik krizlerdir.

Buna rağmen refah devletini olumlayan bazı yazarlar toplumdaki yoksul kesimlerin, korunmaya, bakıma ve desteklenmeye gereksinimi olan kişilere ve gruplara devlet eliyle sunulacak sosyal hizmetlerin meşruluğunu savunmaktadır. Zaten refah devletlerinin temel sorunu da bu yardımlarla çalışmayı, tasarrufu ve girişimciliği caydırarak, çalışma ile çalışmanın ödülleri bertaraf etmesidir. Gerçekten de devletin refah dağıttığı, pek çok noktada aldığı vergilerle başka alanları veya kişileri desteklediği bir sistemin sağlıklı ve her şeyden evvel adaletli olması beklenemez. Nitekim böyle bir sistemde tasarruf veya girişimcilik değil tabir yerindeyse bedavacılık yeğlenir duruma gelir.

Küreselleşmenin başladığı 1970’li yıllar sonrası yeni dönemde, neo-liberalizmin dominant düşünce akımı haline gelmesiyle, refah devleti başta Avrupa’da olmak üzere krize girmiştir. Bu durum, ulusal kapitalizmden küresel kapitalizme, sanayi toplumundan bilgi toplumuna, geçiş koşullarının doğurduğu bir sonuç olarak düşünülmektedir (Ekin Vd, 1999: 28).

Refah devletleri için güzel günlerin bittiği, sorunların başladığı bu yeni dönemde, özellikle Avrupa’nın gelişmiş ülkelerinde, hükümetlerin sosyal harcamalar için milli gelirden ayırdıkları payın sürekli büyüdüğü ve giderek katlanılmaz bir hacme ulaşarak, ülkelerin rekabet güçlerini zayıflattığı öne sürülmektedir. Bu durum, refah devletinin mevcut haliyle sürdürülebilmesini imkânsız kılmaktadır (DPT, 2001: 12-50).

KAYNAKÇA

Ekin, N., Alper, Y., Akgeyik, T., (1999), Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Arayışlar:

Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma, İstanbul: İTO Yayınları.

DPT, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Raporu, (2001), Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara: DPT Yayınları.

Koçal, A. V., (2014), Bir Sosyal Politika ve Siyasal Meşruiyet Aracı Olarak ‘Hayırseverlik’: Türkiye’de Sivil Yardım Organizasyonlarının Politik Ekonomisi ve Siyasal İşlevi, VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, <http://www.sosyalhaklar.net/2014/program.pdf> adresinden 03 Aralık 2019 tarihinde edinilmiştir.

Kürsü Sosyalizmi, <http://www.uludagsozluk.com/k/kursu-sosyalizmi/> adresinden 17 Kasım 2019 tarihinde edinilmiştir.

Özdemir, S., “Refah Devleti ve Üstlendiği Temel Görevler Üzerine Bir İnceleme”,

http://www.sosyalisiaset.com/documents/refah_devleti_ustlendigi_gorvrlr.htm adresinden 11 Kasım 2019 tarihinde edinilmiştir.

Rosanvallon, P., (2004), Refah Devletinin Krizi, Çeviren: Burcu Şahinli, Ankara: Dost Kitabevi.