

KONFORMİZM, YOZLAŞMA VE İTAATSİZLİK*

Prof. Dr. Özcan YENİÇERİ*

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, örgütsel ve bireysel düzeyde yaratıcılık, beyin gücünün kullanılması ve konformizm ile itaatsizlik arasındaki ilişkiyi kavramsal olarak incelemektir. Toplumların kalkınması zengin ve bol kaynaklara sahip olmakla mümkün olmamaktadır. Bugün dünyada “en etkin” ve “en güçlü” olan ülkeler kaynakları bol olan ülkeler değil, toplumsal aklını ve yaratıcılığını etkin kullanan ülkelerdir. Bireysel, toplumsal ve örgütsel olarak beyin potansiyelini kullanmayı öğrenmek başarılı olmanın en önemli gerekleri arasında yer alır. Bireyin beyin gücünün kullanılması ile konformistliği (uyumluluğu) arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Fikri ve zihni üretim bir yönü itibarıyla itiraz ve itaatsizlik gerektirir. İnsanların “hayır” deme, karşı koyma ve şaşırma yeteneğini kaybetmeleri yaratıcılıklarının sonu olacaktır. Başkaldırma ve itaatsizlik insanı bir tutumdur: İnsanlığın tarihi itirazla başlamış öyle görünüyor ki isyanla da sona erecektir. Bu bağlamda insanı hayır diyebilme yeteneğine sahip olan bir varlık olarak ifade edenler, aynı zamanda ‘isyan ediyorum o halde varım’ diyenlerdir.

Anahtar Kelimeler: Yaratıcılık, Yabancılaşma, Konformizm, Başkaldırma, İtaatsizlik ve Yozlaşma.

ABSTRACT

In this study, the relations and interactions between creativity, in other words making use of brain power and conformism and disobedience in terms of organizations and individuals is inquired. Possessing abundant resources doesn't guarantee the development of societies. Today, the most powerful and the most influential countries of the world are not the ones with ample resources, but the ones utilizing their social intellect and creativity efficiently. Learning how to use brain power is the key requirement to be successful individually, organizationally, and socially. There exists a reverse relationship between an individual's utilization of brain capacity and conformism. Mental productivity

* Prof. Dr. Mustafa Erkal'ın Aziz Hatrasına

* Ankara Milletvekili

necessitates some degree of opposition and disobedience. Persons' loss of ability to say "no", to defy, and to astonish will bring about the end of their creativity. Defiance and disobedience is an attitude specific to humanity. It seems that human history started with opposition and will probably end with a rebellion. In this context, those who define man as a being capable of saying no are also ones "I rebel, so I exist."

Keywords: Creativity, Alienation, Conformism, Defiance, Disobedience, Degeneration.

GİRİŞ

Günümüz dünyasında gelişmiş toplumlardan değil, insanına ve onun zihinsel gücüne yeterli değeri vermeyi öğrenmiş ya da öğrenememiş toplumlardan bahsedilebilir. Zengin ve bol kaynaklara sahip olmanın toplumların kalkınması için gerekli ancak yeterli olmadığı açıktır. Zira bugün dünyada “en etkin” ve “en güçlü” olan ülkeler kaynakları bol olan ülkeler değil, toplumsal aklını en iyi organize eden ülkelerdir. Bireysel, toplumsal ve örgütsel olarak beyin potansiyelini kullanmayı öğrenmek başarılı olmanın en önemli gerekleri arasındadır. Herkesin aynı görüşte olduğu bir örgütte dinamizm, hırs ve aktivite olmaz. Modern toplumun bütün kazanımları mevcutla yetinmeyen insanların çalışmalarının ürünüdür. Pasifizm, statüko ve dalkavukluk üreticiliğin baş düşmanıdır. Bir yönetim etrafındakileri itiraz bilmeyen, yumuşak başlı ve evet efendimci tiplerden seçmişse başarısızlık için başka hata yapmasına gerek yoktur.

Yabancılaşma bireyin rahatına kıyma yeteneğini kaybetmesiyle başlar. Konformistler yumuşak başlıdırlar ve nasıl yönetildiklerini dahi merak etmezler. Yönetenlerin hem “en iyisini bildiklerini” hem de “bir bildiklerinin var olduğunu” düşünürler. Yönetilenler, gözlerini kapayıp vazifesini yapmak gibi bir algıyı kendisine rehber edinmişlerdir. Suya sabuna dokunmayan, etliye sütlüye karışmayan, “evet efendim” geleneğine sahiptirler. Yönetimler genellikle çalışanlarının konformist olmalarını arzularlar. Hâlbuki yaratıcılık, değişim ve gelişme sisteme ve statükoya uyum sağlamanın değil, meydan okumanın sonucunda meydana gelir.

Biz bu makalede yaratıcılık, beyin gücünün kullanılması ve konformizm ile itaatsizlik arasındaki ilişkileri ele alacağız. Konformizm, insanların kendilerini ilgilendiren konularda bile “hayır” deme ve şaşırma yeteneğini

kaybetmeleriyle başlar. Birey şahsiyetine ve özüne yabancılaşmadan konformist olamaz.

Örgütlerin Çalışanları Konformizme Zorlaması

Bir örgütün varlığını sürdürebilmesi, gelişebilmesi ve etkin olabilmesi emri altındaki beyin gücü, finansman ve zaman kaynağını amaçlarına uygun biçimde kullanmasına bağlıdır. Bu üç unsur arasında en önemli olanı örgütün sahip olduğu beyin gücüdür. Beyin gücü örgütte çalışan insanların bilgi, deneyim, girişim ve örgütlenme yeteneği ile yönetim kabiliyetlerini kapsar. Finansman kaynağı, zaman veya diğer üretim faktörlerinin varlığı beyin gücü olmaksızın hiç bir anlam ifade etmez. Zira örgütte her türden para hareketlerinin, teknolojik gelişme ve uygulamaların aktif veya pasif, rasyonel veya irrasyonel, etkili ya da verimsiz kullanılabilmesi sahip olunan beyin gücü ile yakından ilişkilidir.

Babası Sony İmparatoru Akio Morita'ya şöyle tavsiyede bulunmuştu: “Unutma, patron olman, etrafındakileri itip kakma hakkına sahip olduğun anlamına gelmez. Kararlarında ve başkalarından yapılmasını istediğin şeylerde çok açık seçik olmalı ve bütün sorumluluğu üstlenmelisin. Başkalarını azarlamak ve suçu atacak birlerini aramak yanlış olur”¹. Bu tavsiyelerin gerisinde Japon’ların beyin gücüne verdikleri önem vardır. Japon geleneklerinde, birlikte çalışan kişilerin yeteneklerini paylaşıp, bunları herkesin yararına olacak şekilde kullanmak ibadet gibi kutsal görülür. Onlar, bireysel aklın sınırına inandıkları için örgütte çalışan insanların tamamının aklından yararlanmak yolunu tutmaktadırlar. Yani işletmede beşbin kişi varsa tamamının kas gücünün yanı sıra beyin gücünden de yararlanma yolunu seçmektedirler. Başarı, etkinlik, teknolojik liderlik ve rekabet gücü tamamen örgütün sahip olduğu beyin gücünü kullanabilme yeteneği ile ilgilidir. Bu gücü en iyi kullanan örgütler sahasında lider durumuna yükselmektedir. Kalite Kontrol Çemberleri, Kaizen, Amaçlara Göre Yönetim, Just in time (TZÜ), Re-engineering vb yönetim tekniklerinin temel amacı örgütteki potansiyel beyin gücünü atıl durumdan aktif duruma getirmektir.

¹ Akio MORİTA, **Made in Japan Bir japon Mucizesi SONY**, Çev. Yakut Güneri, İstanbul, 1987, s.21.

Verilecek kararın kalitesinden, geleceği önceden görme yeteneğine kadar her türden örgütsel faaliyet işletmedeki insanların beyin gücünden yararlanmak ile yakından ilişkilidir. Bilginin üretimi, takibi ve yönetimi de tamamen beyin gücüne dayanmaktadır. Geleceğin örgütleri başarılı ya da başarısız olarak değil beyin gücünü kullanıp kullanamama özelliklerine göre ikiye ayrılacaktır. Şunu kesine yakın bir gerçeklikle söyleyebiliriz ki; bir kuruma mensup kişilerin yetenek, istidat ve yaratıcı düşünce gücü ne kadar düşük olursa olsun onların var olan potansiyeli iyi organize edilip, yönetilirse mükemmele yakın bir başarının elde edilmemesi için hiç bir sebep yoktur. Yine bir örgütün mensupları istidat, kabiliyet ve yaratıcı düşünce gücü bakımından ne kadar üst seviyede bulunursa bulunsun; onları aktif, verimli ve etkin kullanacak şekilde örgütlemesini bilmeyen yönetimler sayesinde başarısızlık kaçınılmaz kader olacaktır. Önemli olan bir değere sahip olmak değil, onu “yer-zaman-yöntem” ilkesi doğrultusunda kullanmaktır.

Örgütlerin bu anlamda sahip oldukları beşeri kaynakları etkin, verimli ve rasyonel kullanabilmeleri süreklilikleri için hayati önem taşır. Bu sebeple takip edilmesi gereken ilkeleri, insanların yönetimi ve algılanması ile ilgili yaklaşımları ve bütün bunların değişim karşısındaki durumu üzerine düşüncelerimizi ifade edeceğiz. Değişmenin başarılı yönetimi beyin takımının kalitesine bağlıdır: Alışkanlık, eski davranış kalıpları ve düşünce biçimleri çok zor değişirler. Eğer bu alışkanlık ve tavırlar sosyal değerler, ideoloji ve davranış kuramları ile uyumluysa değişmeleri çok daha zordur. Bugün birçok ülkede işletme eğitimi “faydacı, rasyonalist ve bireyci” neoklasik anlayışa dayanır. Bireyin elde edeceği faydanın davranışlarını yönlendirdiği düşüncesiyle faydacı; karar verme sürecinde araçlar yerine amaçlar üzerinde durulmasıyla rasyonalist ve karar verme biriminin birey olduğu, toplulukların ya ihmal edildiği ya da sadece bireylerden oluşan topluluklar olduğu varsayımıyla bireycidir². Bu yüzden değişmenin örgütsel olduğu kadar; sosyopsikolojik, ekonomik, kültürel ve teknolojik boyutlarını da göz önünde tutmak gereklidir.

Bu çok boyutluluk günümüzde değişimi insanoglunu en fazla uğraştıran sorunların başına koymaktadır. Hiç bir kavram, kuram, kurum, ideoloji ve düşünce yoktur ki değişimden gerekli dersi almamış olsun. Değişime rağmen aynı kalabilen bir olguya henüz kimse tanıklık etmemiştir. Yönetim pazarındaki en kaliteli ve etkili ürünün adı da değişmedir. Bu anlamda değişme bir sanat,

² Amitai ETZİONİ, **The Moral Dimension: Toward a New Economics**, Newyork; Free Press, 1988, s.45.

politika, teknik ve mühendislik sorunu haline gelmiştir. Zamana ve mekâna karşı direnmenin en etkili yolu da değişmeden geçmektedir. Bugün değişme öylesine güçlü ve hızlıdır ki ona ilgisiz kalan örgütler yok olmakta, değerler eskimekte ve alışkanlıklar önemini kaybetmektedir. Değişme hâlihazırdaki konumu ve geleceği kapsayan bir süreçtir. Bu bakımdan da değişme var olmanın “olmazsa olmaz” şartı demekle önemli bir gerçeğin altı çizilmiş olur. Var olmak demek bir bakıma değişebilmek ya da değişmeye uyum sağlayabilmek demektir.

Örgütler sosyal, kültürel, ekonomik, ekolojik ve politik çevrelerin ürünüdürler. Bütün örgütler ve sorunları çevrenin sosyoekonomik ve sosyopolitik rahminde büyür ve gelişirler. Bu sürecin doğal sonucu olarak da örgütlerin içinde faaliyet gösterdiği ya da ilişki kurduğu ortam ve şartlardaki değişmelerden etkilenmesi de eşyanın tabiatı gereğidir. Çoğu kez çevrede meydana gelen değişmeler aritmetik boyutta olmasına karşın bu değişmelerin örgüt üzerindeki etkisi geometrik boyutlarda olmaktadır. İşletmelerin çevrelerinde meydana gelen farklılık ve yenilikler işletmeler için fırsatlar ürettiği kadar, tehlekeler de ihtiva ederler. Bir örgüt olarak işletmeler, çevrelerinin sosyal, ekonomik ve politik dokularında meydana gelen fırsat ve tehlikelerden hem yararlanmak hem de korunmak zorunda kalabilirler. Faaliyetlerini durdurmak, varlığına son vermek ve amacına ihanet etmek istemeyen her örgütün çevresinde vuku bulan değişimin doğasına uygun tepki vermek zorunluluğu vardır. Örgüt bakımından değişim iki ucu keskin bıçak gibidir; her şeyi yeniden başlatabildiği gibi sona da erdirebilir³. Değişmenin yönünü, seviyesini ve hızını algılayabilmek her şeyden önce örgütün beyin gücü ile yakından ilgilidir. Yönetimin strateji, politika ve taktiklerinin isabetli ve tutarlı olması yönetimin vizyon, misyon ve idrak kalitesine bağlıdır. Bu kalite beyin görevini üstlenen örgütsel mekanizmaların iyi çalışmasıyla yakalanabilir. Değişmenin yönetimi profesyonel beyin takımının varlığı ile yakından ilgilidir.

Üretim ve Değişim İçin Beyin Gücünün Gereği

Marx'ın üretim faktörlerine, Dahrendorf'un “otorite”ye verdiği merkezi rol ne ise günümüzde de “bilgi”ye verilmesi gereken rol odur. Üretim ilişkisi, üretim biçimi, üretim araçlarının sahipliği neyi, ne kadar, nasıl değiştiriyorsa

³ Özcan YENİÇERİ, *Değişme, Örgütlerde Neden Olduğu Sorunların Yönetimi ve Bir Araştırma*, Yayımlanmamış bir çalışma, Niğde, 1996, s. 5.

“bilgi” de bütün bu süreçleri aynı biçimde değiştiriyor demektir. Bu anlamda üretim faktörü ya da otoriteyi, bilginin kristalize olmuş formu olarak nitelemek mümkündür. Bilinen biçimiyle üretim faktörleri toprak, emek, teşebbüs ve sermayeden meydana gelmektedir. Bugün bu unsurlara bilgi faktörü de eklenmiştir. Burada kastedilen bilgi, yalnızca makine yapmak, kullanmak, onarmak ve geliştirmek yeteneği değildir⁴. Bilgi, aynı zamanda merkezinde varlık üretimi bulunan; toplumsal örgütlenme ve değerler sistemini yayan ve yaratan zihinsel bir formdur.

Garaudy, “Sosyalizm’in Büyük Dönemeci” adlı eserinde şöyle yazmaktadır: “Sonsuz derecede karmaşık düzeyde, otomatik kontrol ve elektronik beyinler üretiminin otomatikleşmesi ve bilimsel birikim, bir kaç yıldır insan hesaplarının yerini öylesine alıyor ki; insan beyni yaratıcı görevinden özgür kalıp gelişebiliyor. Beynin gerçek gücü, artık önünde açık duran perspektifler karşısında baş döndürücü bir hayal gücünü aşıyor”⁵. Günümüzde yeterli veri, haber veya bilgi ile servet yaratmak için kullanılan bütün diğer girdileri azaltmak mümkündür. Doğru bilgi girişi emek ihtiyacını azaltır, stokları düşürür, enerji ve ham madde tasarrufu sağlar, üretim için gerekli zamanı, sahayı ve parayı azaltır⁶. Bilgisayarla çalışan bir dokuma tezgâhı, çok hassas çalıştığı için yerine geçtiği zekâ öncesi dokuma tezgâhından daha az materyal kullanarak daha mükemmel sonuç üretir. Kitap basan ve ciltleyen akıllı otomatik makineler, yerini aldıkları kaba güç makinelerinden daha az kâğıt kullanırlar. Üreticileri müşterilerine bağlayan elektronik veri sistemleri stokta bulundurulması gereken mal miktarını azaltır. Böylece bilgi, iyi kullanıldığı takdirde, bütün diğer girdilerin yerine geçen en üstün şey olur. Bir yüksek fırın ya da bir montaj hattının aksine bilgi aynı anda iki şirket tarafından kullanılabilir. Ve bunlar onu daha fazla bilgi üretmek için kullanılabilirler.

Diğer yandan Du Wayne Peterson’un da ifade ettiği gibi, “para ışık hızında hareket ediyor, bilginin daha hızlı hareket etmesi gerekmektedir”. Hızla değişmek bilginin kendi doğasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeptendir ki bugün mezuniyetlerinin üzerinden on yıl geçmiş olan mühendisler, eğer bilgilerinin bu

⁴ Richard J. BARNET&Ronald E. MÜLLER, *Evrensel Soygun Çokuluslu Şirketlerin Gücü*, E Yayınları, Ankara, 1976, s.12.

⁵ Roger GARAUDY, “*Sosyalizmin Büyük Dönemeci*”, Milliyet Yayını, İstanbul, 1970, s. 13.

⁶ Alvin ve Heidi TOFFLER, *21. Yüzyılın Şafağında Savaş ve Savaş Karşısı Mücadele*, Sabah Yayını, Çev; Mehmet Harmancı, İstanbul, 1994, S.,56.

süre içinde tekrar tekrar tazelememişlerse, “eskimiş” duruma düşmüşlerdir bile. Aynı şey hekimler, hukukçular, öğretmenler, jeologlar, yöneticiler ve bilgisayar programcılar için de geçerlidir⁷. Bilginin yaşamaya, üretmeye, düşünmeye ve davranma ritmine önemli ölçüde bir hız kattığı her türden tartışmanın üstündedir. Bilgi toplumları, bilgi işçileri ve bilgi kapitalistleri bilginin öğrenmeyi öğretme özelliğinden yararlanması sebebiyle önemli bir sosyal statüye sahip olmuşlardır. Bilgi üretimindeki hız gücünü güçsüz, verimliyi etkisiz, aktifi pasif hale getirmektedir. Varlık yaratıcı bilgiyi denetiminde tutamayan örgütlerin gelişmesi ve varlığını sürdürmesi oldukça zordur. Geleceğin örgütleri değişimi yönetebilen yani bilgiyi gereklere uydurmasını bilen örgütler olacaktır. Bu bakımdan değişme örgütler için “olmak ya da olmamak” sorunudur.

Değişimdeki hızın denge ve statükoculuk yönünden ölümcül sonuçlar üretmesi kaçınılmazdır. Teknolojide, çevrede, zihniyette, toplumda ve insanlık anlayışındaki değişimler onlarla diyalektik ilişki içerisinde olan örgütlerin yönetim tekniklerinde de devrim sayılabilecek değişikliklere sebep olmaktadır. Baş döndürücü değişimin ortaya çıkardığı yönetim sorunlarına çözüm bulmak amacı klâsik sorun çözme teknik ve yöntemlerinin terk edilmesi sonucunu doğurmuştur. Yeni sorunların yeni yöntem ve tekniklerle çözülebileceği inancı giderek yaygınlaşmaktadır. Global anlamda bilginin değişime etkisi ne ise işletme bazında da odur. Bir firmanın teknolojisini, iç düzenlemesini, amaçlarını ve ilişkilerini değişen şart, ortam ve durumlara göre sürekli gözden geçirme zorunluluğu vardır. Akio Morita'nın şu veciz sözleri her zaman hatırlanmalıdır. “Sahip olduğumuz yer bizi durdurmamalı çünkü sadece teknolojik alanda değil, insanların algılamaları, düşünceleri, moda ve zevkleri, ilgileri hızla değişiyor. Bu hızlı değişikliği kavrayamayan bir şirket, özellikle elektronik alanında ayakta kalamaz. Değişikliği daha önce tahmin etmenin zorluğu da işleri daha karmaşık hale getiriyor”⁸.

Değişme konusunda “monist” ve “pozitivist” bir bakış açısı da son derece tehlikelidir. Yani değişimin merkezine üretim teknolojisini, örgütsel yapıyı ya da çevre şartlarını koyup bunlarda değişme meydana gelmişse gerekli uyum çalışmalarını başlatmak gibi bir yaklaşım değişmeyi ve onun diyalektik

⁷ Peter F. DRUCKER, **Yeni Gerçekler**, Çeviren Birtane Karanakçı, Türkiye İş Bankası Yayını, Ankara, 1992, s. 238.

⁸ Akio MORİTA, **Made in Japan Bir Japon Mucizesi SONY**, Çev; Yakut Güneri, İstanbul, 1987, s. 230.

etkilerini anlamamak demektir. Değişme her alanda aynı anda meydana gelebileceği gibi bazı alanlarda daha yavaş oluşabilmektedir. Günümüzdeki değişim Marx'cı olmaktan çok Hegel'cidir. Yani zihindeki değişme -ki bunu bilgi olarak alabiliriz- diğer bütün değişimleri sürükleyecek yoğunluğa ulaşmıştır. “Dünyada, bugüne kadar elde edilen tüm bilginin bir 10 yıllık zaman diliminde 4 kat arttığı” bilinmektedir⁹. Bu nedenle günümüz dünyasında yönetici vasfına sahip olabilmek değişim konusundaki vizyona ve misyona bağlıdır.

Yönetim biliminin popülerlik kazandığı günümüzde, giderek daha fazla yönetici sorunlarını çözmek için yeni yöntem araç ve tekniklerine başvurulmaktadır. Ancak kullanılacak en uygun araç ve tekniği seçmek oldukça güçtür. Çünkü bu araç ve teknikler oldukça geniş bir alana yayılmıştır. Hangi yazılım programının kullanılacağından, toplam kaliteye; “benchmarking”den stratejik plânlamaya kadar, yönetimin önünde çok fazla tercih vardır. Bütün bu tekniklerin ortak noktası ise, şirketleri daha etkin ve rekabetçi konuma getirdiklerini savunmalarıdır. Örgütleri, fiziki ve beşeri kaynakları velhasıl her şeyi “etkin-verimli ve rasyonel” kullanacak ya da israf edecek olan insandır. Zira araç-gereç ve teknoloji insan aklının ürünleridir ve sadece insanlar tarafından kullanılabilirler. Herhangi bir verimlilik programının başarısı, insanların yeni fikirler ortaya atmalarına ve yaratıcılıklarına dayanmaktadır¹⁰. Bilgi, değişme ve yaratıcılık ile beyin gücünün kullanımı arasında da çok önemli bir ilişki vardır. Bilgi beyin gücünün bir fonksiyonu, dışa vurmuş fiziki yönüdür. Değişme ise mevcut bilgilerin eskimesi, ihtiyaçlara cevap veremeyecek duruma gelmesi sonucunda gündemi meşgul etmeye başlar. Durum analizi yapabilmek, kurumu yeni şartlara en kısa sürede uydurabilmek, olgular arasındaki “sebeup-sonuç” ilişkilerini kurabilmek örgütün sahip olduğu beyin gücünü etkin kullanabilmesine bağlıdır. Örgütler insan kaynaklarını verimli kullanımına her şeyden daha fazla önem vermeleri gerekir. Özellikle emir verme ve kontrol etme yetkisi ile donatılmış yöneticiler verdiği karar, gösterdiği hedef ve attığı adımla yüzlerce insanı ya etkin ya da verimsiz bir konuma sokabilecektir. Bu sebeple yönetim görevini üstlenenlerin örgütteki konumu beyin gücünün etkin kullanımında hayati bir önemi haizdir.

⁹ Hasan ERİŞKON, Gelecekte Bizi Neler Bekliyor? **Capital**, Eylül 1996, Yıl 4, Sayı 9, Sayfa;108.

¹⁰ Joseph PPOKOPENKON, **Verimlilik Yönetimi Uygulamalı Elkitabı**, Çevirenler; Olcay Baykal, Nevda Atalay, Erdemir Fidan, MPM Yayını No; 476, Ankara, 1995, s.248.

Değişme veya yeni girdilerle bilgi repertuarındaki artış, beyin gücünü profesyonelce kullanabilen örgütlerde etkinlik ve kazanç kaynağı olurken, beyin gücünün etkisinin farkında olmayan örgütlerde kriz ya da felâketlere sebep olabilir.

Başkaldırma ve İtaatsizlik

Başkaldırma ve itaatsizlik insani bir tutumdur: İnsanlığın tarihi isyanla başlamıştır ve öyle görünüyor ki isyanla da sona erecektir. Bu bağlamda insanı hayır diyebilme yeteneğine sahip olan bir varlık olarak ifade edenler, aynı zamanda isyan ediyorum o halde varım diyenlerdir. İnsanlık tarihinde isyan ve ihtilâli birbirinin kurdu olarak tanımlanan insan için tabii görmek adetten olmuştur. Hayır diyebilme kapasitesi kuşkusuz her insanda farklıdır. Bir güce karşı direnip ona hayır diyebilme cesareti, ancak insan anne kucağından ve baba hükmünden kurtulmuş, gelişimini tümüyle tamamlamış bir kişi olarak ortaya çıkmış, kendisi adına düşünebilme ve duyabilme yetisine sahip olabilmişse mümkündür.¹¹ Her başkaldırmada, haksızlığa karşı bir tiksintiyle birlikte, insanın kendi benliğinin herhangi bir yanına tam ve birdenbire iştirak etme vardır.¹² Hayır diyebilme, reddetme ya da başkaldırma öncelikle bireyin kendisini onaylamasının bir aracıdır. Başkaldırma herhangi bir değer için bireyin kendi özünden fedakârlık etmeyi göze almasını anlatır. Her karşı koyma bir değere yönelik olarak var olurken, her değer bir karşı koymayı gerektirmez.

Başkaldırma, iradenin kendi içinde bulunduğu şartlara ya da zor kullanma yetkisini elinde tutan otoriteye boyun eğmeyip, karşı çıkması bakımından zorunlu olarak bir aksiyonu gerektirir. Bu anlamda düşünce ve inanç da aksiyondur; hatta bilgi de aksiyondur, çünkü süjenin objeye (benliğin eşyaya) aktif şekilde katılması, onu kendine mal etmesi anlamında, o da aksiyon (hareket) olmaktadır. Hürriyet de aksiyondur (harekettir); çünkü hürriyet, insanın kendi eliyle eşyayı ve kendisini değiştirmesi demektir. Hareket olmadan bu değişim mümkün olmaz¹³. İnsan zekâsının hatası olarak ifade edebileceğimiz diktatörlük; bu iklimden fertleri “Üniform” kalıplara dökerek aynı şekilde davranmaya ya da itaat etmeye zorlamıştır. Diktatörler yumuşak başlı olmayı,

¹¹ Erich FROMM, **İtaatsizlik Üzerine Denemeler**, Çev; Ayşe Sayın, İstanbul 1987, s.13.

¹² Ali Osman GÜNDOĞAN, **Albert Camus ve Başkaldırma Felsefesi**, Birey Yayıncılık, İstanbul, 1995, s.116.

¹³ Nurettin TOPÇU, **İsyan Ahlakı**, İstanbul, 1995, s.,15.

uymayı ve onaylamayı kutsallık ölçüsünde önemserler. Bir despot için kişinin ne olduğu değil, ne olmadığı önemlidir. Hayır diyebilme yetisi gelişmiş, kendi kafasıyla davranışlarını yönetebilen insan hangi üstün niteliklere sahip olursa olsun otokrat bir kişilik için hiçbir önemi olmayan insandır. Bütün insan toplulukları tarihin şu veya bu döneminde ilk önce Tiranların, Sezarların, Monark'ların yönetiminden geçmiştir. Bugünkü kurumlar, kavramlar ve tutumlar geçmişin tortusunu şu veya bu ölçüde taşıdığına göre bu süreçlerin sezaryan karakterlerinden tümü ile soyutlanması mümkün olamaz. Nihayetinde bütün bürokrasiler ve hiyerarşiler elde ettikleri statükoları ve imtiyazları garantiye almaya çalışırlar. İnsanlık tarihi iyice incelenirse bütün tarihin insanı itaat ettirme, baş eğdirtme amacının bir aracından ibaret olduğu görülür. Bunu ister senyör serf'e, efendi köleye, kral tebaasına uygulasin; isterse de patron emekçisine uygulasin sonuç değişmez. Başkaldırmanın ya da karşı koymanın ortaya çıkardığı en önemli sonuç ise bir bilinç oluşturmastır. Köle efendisine karşı hayır diyorsa, köle hem kendini hem de efendisini reddetmekte, her iki değeri de kabul etmemekte ama kendisinde mevcut fiili durumunun dışında ayrı bir bilinç oluşturmaktadır. Bu yeni bilinç, sadece efendisinin konumunu reddetmek değil, kendi kölelik konumunu da reddetme bilincidir. Bu anlamda bilinç başkaldırmayı doğurmaktadır¹⁴.

Bürokrasinin, sermayenin, resmi ya da sivil her türden otoritenin baskılarını onuruyla bağdaştırmayarak reddetmek insani bir tutumdur. Her reddin, hayırın ya da karşı koymanın bir bedeli vardır ve genellikle de bu çok ağır olmaktadır. Bireyin bu bedeli göze alarak geliştirdiği hayır diyebilme yeteneği insanlık niteliğini belirleyen en önemli ölçüttür. Baş eğmiş ve aşağılanmış bir durumda diz çökerek yaşamak yerine ayakta ölmeyi tercih eden bireye gerçek anlamıyla insan denir.

Sivil İtaatsizliğin Meşruiyeti

John Rawls 1971 yılında yayınladığı eserinde sivil itaatsizliği şöyle tanımlamaktadır: “Sivil itaatsizlik, ahlâkî temele dayanan bir protestodur”. Ancak sivil itaatsizliğin meşru olarak görülebilmesi için dört önemli şartın olması gereklidir. Bunlardan birincisi protestonun ağır ve açık haksızlıkları hedef alması gerekir. Haksızlığın sadece vicdanen tanımlanması yeterli değildir, haksızlığın maddi şartlarının da gerçekleşmesi gerekir. İkinci şart ise, bu

¹⁴ GÜNDOĞAN, A.g.e.s.,117.

haksızlığı ortadan kaldıracak veya telafi edecek yasal imkânların tükenmiş olmasıdır. Üçüncüsü, itaatsizlik eylemlerinin diğer insanların fiziki bütünlüklerine zarar vermemesidir. Son şart olarak demokratik hukuk devleti içinde, bu protesto eylemleri anayasal düzenin işleyişini tehlikeye sokmamalıdır¹⁵.

İtaatsizlik Özgürlüktür: Kurumlar, kavramlar ve yapılardaki totaliter geçmiş bütünüyle aşılmadan insanlığın geleceği hususunda iyimser olmak mümkün değildir. Derisinin içine hapsedilmiş, ipek böceği gibi kendi kozasını örmekten daha fazla özgürlüğü olmayan çağdaş insanın kendisini hür sanması Cemil MERİÇ'in tabiriyle "hür bir kümeşte hür bir tilki hürriyeti"nden farksızdır. Sosyal sistemin taleplerine itaat eden, önceden tanımlanmış rolleri oynayan karar verme, geleceğini plânlama hakkını gönüllü olarak devreden birey şekil olarak insandır. Şimdi hangimiz varlığımızın her zerresinde kontrolcü güçlerin tesirini hissetmiyoruz, bu kontrolcü güçlerin yapısının ne olduğunun farkında olan kaç insan var etrafımızda, insanlığını savunma yeteneği ve cüreti kaç kişide var. Etliye sütlüye karışmamak, yumuşak başlı olmak, büyükler en iyisini bilir demek, neredeyse erdemli olmanın olmazsa olmaz şartı haline gelmiştir.

Üzerinde durulması gereken bir husus da, her şeye itirazın ve itaatsizliğin haram olarak görülmesiyle ilgili olmalıdır. Çoğu defa dikkatten kaçıyor; zaman, moda, zevk, tercih, ekoloji ve çevre kısacası her şey değişiyor. Yönetim biçimi, hiyerarşi, bürokrasi ve yöneten aynı kalırsa sistem ihtiyaca cevap veremez hale gelir. İtiraz ve itaatsizlik her şartta öncelikle dinamizm kaynağıdır. Her karşı çıkış, standart karar verme mekanizmalarına kendi kendini kontrol etme imkânı verir. Doğaldır ki yıkıcı, tahrip edici ve bozguncu itaatsizliğin fonksiyonel hale getirilecek biçimde yönetilmesi gerekir. Her itiraz ve itaatsizliğin bir erdem, her itaatkârlığın da kölelik olduğunu söylemek de yanlışır¹⁶.

Günümüzde siyasete hâkim olan sadece iki prensip vardır. Birincisi her ne pahasına olursa olsun iktidarı ele geçirmek, ikincisi o iktidarı muhafaza etmektir¹⁷. İktidarı şu veya bu biçimde ele geçirenlere "İlimle ya da zulümle" yönetme serbestisini tanımak demokrasilerin en önemli kusurudur. Teknik kabiliyeti ile ahlâkî yeterliliği arasında uçurum olan bir toplumun ise bu

¹⁵ (Aktaran)Ahmet İNSEL, Radikal Gazetesindeki, 11 Ocak 1997 Tarihli Yazısı.

¹⁶ FROMM, A.g.e.s.,9,

¹⁷ David SPİTZ, **Antidemokratik Düşünce Şekilleri**, Ankara 1969, s.97.

paradoksa düşmemesi mümkün değildir. Demokrasi olumlu şartlar altında dostuna tahammül etme yeteneği değildir. Ülkemizde demokrasi biraz da ölüm orucuna benzemektedir. Ölüm orucu ise dosta karşı tutulur, düşmanınızın sizin ölmenizden etkilenmesi mümkün değildir. Ülkede aç kalma özgürlüğü, ses çıkarmama serbestisi, haksızlığa tahammül yeteneği olması demokrasinin olduğunu değil, anlamadığını gösterir.

Genel olarak ahlâk ile güç, para ile merhamet, egemenlik ile adalet farklı ellere düşer. Bu durum silâhın yanlış ellerde olması kadar tehlikelidir. Kaynakları kıt olan gelişmekte olan ülkelerde tabir yerinde ise atın önünde “et”, itin önünde ise “ot” vardır. Her şey için bir yer bulmak ve her şeyi kendi yerine koymak kültür sorunu olduğu kadar aynı zamanda bir gelişmişlik sorunudur. Voltaire’in dediği gibi “aynı kelime her zaman aynı şeyi ifade etmez.” Kelimeler ve kavramlar gibi yönetim biçimleri de her kültürde ve toplumda aynı biçimde uygulanma ortamı bulamaz. Çok değil bundan yüz yıl öncesine kadar “Meşrutiyet”in bir çeşit ticari meta sanıldığı bir toplumda, Cumhuriyet ve demokrasi kavramlarını yerleştirmek o kadar kolay değildir. Kaldı ki demokrasi bir kültür sorunu olduğu kadar aynı zamanda iktisadi, ailevi, kurumsal, bireysel ve sosyal alt yapı isteyen bir oluşumdur. Demokrasinin doğasından kaynaklanan sorunların yanı sıra sosyal ve psikolojik yapının elverişsiz olması demokrasi kültürü olmayan toplumlarda totalitarizmin demokrasi olarak yutturulması sonucunu da üretebilir.

Bir ülke kurumlarını, kavramlarını, yasalarını ve yapılarını öylesine düzenlemeli ki; yönetimler; istese de istemese de demokratik tavırlı olmayı iktidarın meşruiyetinin olmazsa olmaz şartı olarak görmelidir. Refleksler, bilinçli tepkiler ve örgütlenme şekilleri demokratça olmadan demokrasi yerleşmez ve uygulanamaz. Kaldı ki iktidarı elinde tutanlar Pareto’nun tabiriyle bazıları (tercihen zor vasıtalarını kullananlar) aslana, diğerleri (özellikle hile, yani söz ve çıkar vasıtalarını kullananlar) tilkiye benzerler¹⁸. Spinoza ise insanların, hırslarının oyuncağı olduklarını iddia etmektedir. Kendi başlarına bırakıldıklarında birbirlerinin düşmanı kesildiklerini, makul olmadıklarını, her birinin diğerini alt etmeye çalıştıklarını ifade etmektedir. Yasaları hâkim kılacak mutlak bir iktidarın çözüm olacağını savunmaktadır¹⁹. Bir fikir söylenince tarihe, uygulanınca topluma mal olur.

¹⁸ Raymond, ARON, **Demokrasi ve Totalitarizm**, Kültür Bakanlığı Yayını, İstanbul, 1976, s.,32

¹⁹ ARON, A.g.e, s, 28

Yönetim entropi ile maluldür. Organik ve mekanik sistemler ne kadar mükemmel olursa olsunlar zamanla bozulma ve yok olma eğilimine girerler. Bu eşyanın tabiatı gereğidir. Aynı şekilde sosyal sistemler de entropik süreçten kendilerini soyutlayamazlar. Kural, ilke, yöntem, yapı ve hiyerarşi ne kadar ideal olursa olsun zamanla eskimeye, donmaya ve bozulmaya mahkûmdur. Entropi yönetim süreçleri içinde söz konusudur. Otokratik yönetimlerin zamanla demokratik karakter kazanmasında olduğu gibi demokratik yönetimler de oligarşik bir eğilim içine girebilirler. Mademki, canlılar sonuçta ölüyor, sistemler zaman içinde bozuluyor, kozmos kaosa dönüşebiliyor; o halde en ideal yapıları bile denetleyecek mekanizmalara ihtiyacımız var demektir. Bozulmanın, ölmenin ve yok olmanın süresini uzatmak için başka çare de yoktur. Olumsuzluğa gidişi bozacak “negatif entropi” sistemin, yapının ya da düzenin aynı biçimde tekrarı ile üretilemez.

Yanlış uygulamalar, hatalar ve subjektif tavırları desteklemek ya da etkinleştirmek sistemi düzeltmez, yıkar. Yönetimler değişim ve konjonktürlere karşı kendilerini korumak istiyorlarsa; hatalı uygulamalarına ve pasifist tutumlarına karşı çıkma cüretini gösterebilecek bir ekip kurmalıdırlar. Karşı olma ya da muhalif olma iki ucu keskin bıçağa benzer; olumsuzla olumluyu, diriltene öldüreni, üreticilikle tahripçilik potansiyelini bir arada taşır. Her türlü tavrı örgüt yararına kullanabilmek ayrı bir yetenek işidir. Bireyler her konunun uzmanı olamazlar. Ancak birçok uzmanı emirleri altında çalıştırabilirler. Diğer yandan yöneticiler kendinden zekileri yönlendirebildikçe başarılı olabilirler. Yok oluşa, düzensizliğe ve çağdışı kalmaya karşı kullanılacak tek panzehir, eleştiriye tahammüldür. İtirazlardan ve hayır'lardan yararlanmayı bilen yönetimlerin başarısız olmaları istisnai durumlar için söz konusudur. Entropi yaradılışın esasıdır. Bozulmaya, köleliğe ve her türlü baskıya karşı itiraz etmek, insan olduğunun farkına varmak demektir. İtaatsizlik özgürlüktür. İnsan doğasının karmaşıklığı, bencilliği, iyimserliği ya da kötümserliği sosyal ve siyasi tarihi temelinden sarsmaktadır. Eşyanın tabiatı gereği vuku bulan siyasi, nefsi ya da sosyal olguları yakından tanımak sosyal çözümlerinde bize önemli katkılar sağlayacaktır. Bu bakımdan yönetimde amaca ihaneti ya da Oligarşinin Tunç Kanununu yakından görelim.

Demokratik Entropi

İnsanlar ezeli ve ebedi olarak “egoizm”le maluldür. Bireyler çevreyi, insanları ve güneşi öncelikle kendileri için düşünürler. Eline kuvveti, iktidarı ve

kaynakları geçirenler çevrelerini de bu gücü kendisine devamlı tahsis edecek unsurlarla donatırlar. Bu bakımdan her türden iktidar sahipleri zamanla amaçlarına ihanet ederek demokratik zorbalara dönüşebilirler. Bu süreç siyasi iktidar için de sosyal, kültürel ve ekonomik iktidara sahip olanlar için de aynıdır. Her türden iktidarın tabi olduğu bir de tunçtan yasa vardır. Bu bölümde onu açıklayacağız. Amacımız demokratik kültürün yerleşmesine bir nebze de olsa katkı sağlamaktır. Demokrasinin kusurlarının daha fazla demokrasi ile ortadan kaldırılabileceğini söyleyenler bu konuyu iyice düşünmelidirler.

Örgütlerin bürokratikleşmesi kitleleri daha çok yönetime katılma imkânından alıkoymaktadır. Her örgüt az çok hiyerarşik bir modele göre düzenlenmiştir. Otorite örgüte katılanlar arasında karmaşık bir biçimde dağıtılmıştır. Bu anlamda örgütleri incelemek demek, yeniden ama bu defa biraz farklı bir şekilde otorite, hiyerarşi ve bürokrasiyi incelemek demektir. Belirli bir örgütte yöneticilerin, üyelerinden “yönetilenlerinden” ayrılması, bir organigrama göre belirlenir ve karmaşıklaşır; öyle ki pek çok kimse, kendinden aşağı düzeylerde yer alanlara göre yönetici, daha yüksek düzeylerde yer alanlara göre yönetilenlerdir; yatay bağlantılar düzeyinde de eşit durumdadır. Organigramın farklı düzeylerinde yöneticiler, atanma yollarına; üstü tarafından atanma, seçim, kooptasyon, doğuş vb. yollara uygun biçimde atanırlar. Bazı örgütler otokratiktir. Bu örgütlerin yöneticileri sermaye sahipleri olabilir ve sermayeyi mirasçılara soyu esas alarak devrederler. Bazı örgütler ise demokratiktir; her basamaktaki yöneticileri seçimle belirlenir. Mesela sendika, parti ve derneklerin çoğu böyledir.²⁰

Robert Michels Sosyalist Partiler ve işçi sendikaları üzerine yaptığı çalışmalara dayanarak ortaya ünlü bir teori atmıştır: Bu teoriye göre, otoritelerin atanmasında başvurulmuş yol ne olursa olsun (ister açık ve özgür seçimlere başvurulmuş ve hatta isterse bu seçimler düzenli aralıklarla yenilenmiş olsun) değişik kademedeki yöneticiler iktidarlarını sürdürmek eğilimi taşırlar ve kendilerinden sonra gelecek olanları, bir çeşit atama ile belirlerler; resmi seçimler bu durumda onaylamanın ötesinde bir anlam taşımaz. Böylece örgütlerin tamamı; hatta yapıları resmen demokratik olsa bile, yapılarını fiilen oligarşiye dönüştüren “tunçtan bir yasaya” tabi olacaklardır. Bu olgunun çeşitli sebepleri vardır. Sözgelimi yönetilenlerin örgütleri olan sendikaların karmaşıklaşan fonksiyonlarının yerine getirilebilmesi için güçlü liderlere ihtiyaç

²⁰ Maurice DUVERGER, *Siyaset Sosyolojisi*, Çe: Şirin TEKELİ, Varlık Yayınları, İstanbul, 1975, s. 275

duyulması kitlelerin liyakatsizliği ve kayıtsızlığı bunlardan bazılarıdır. Robert Michels, bünyesine demokratik bir şekil verilmiş bütün bürokrasilerde zamanla demokratik bir amaç ve prensiplerden sapma ve belirli bir zümrenin hâkimiyetine girme eğiliminin görüldüğünü ileri sürer. Michels bu oluşumu “Oligarşinin Tunç Kanunu” olarak nitelendirir. Düşünür daha da ileri giderek “Her kim örgütten bahsediyorsa, aynı zamanda oligarşiden bahsediyor demektir” şeklinde aşırı bir iddia ortaya atmıştır.²¹ Michels, örgüt bürokrasisinin zamanla ideallerinden uzaklaşarak bürokrasiyle hâkim lider ve grupların etkisi altına girdiğini ileri sürer²².

Yazara göre demokrasinin bünyesinde oligarşik eğilimler vardır. Demokratik bünyeler zamanla doğası gereği oligarşiye dönüşür. Bu bozulmanın da bürokratik iktidardan kaynaklandığını ifade etmiştir. Bir başka düşünürün deyişiyle “Her iktidar bozar, mutlak iktidar mutlaka bozar” düşüncesi bürokrasi biçiminde ifade edilmektedir.

Her yönetici bir kez bürokraside hâkimiyet tesis edince, hâkimiyeti sürekli kılacak yol ve yöntemleri sürekli araştırmaya başlarlar. Bürokratlar iktidarlarını devamlı kılabilmek için, başlangıçta savundukları hedef ve amaçlara ihanet edebilirler. Michels’e göre bütün bürokrasilerin temel amacı; sosyal ayrıcalıkları garanti altına almaktır²³. Michels’in teorisi gerçeğin bir kısmını ifade etmektedir. Ellerine bir otorite geçiren insanlar, genellikle bunu uzun bir süre korumaya; çevrelerine hep kendilerine bağlı kişileri toplamaya ve çekilme zamanı geldiğinde de hep kendi istedikleri kişileri yerlerine geçirmeye çalışırlar. Ancak bu eğilim tüm örgütlerde aynı güçle ortaya çıkmaz. Aslında bu eğilim demokratik olmayan örgütlerde daha aşırı ve mutlak bir şekilde ortaya çıkar²⁴. Eichmann’a göre ise örgüt adamı, yabancılaşmış bürokrat olgusunun simgesidir. Bu insanlar için kadın, erkek ve çocuklar, yalnızca birer sayıdır. Eichmann hepimizin simgesidir. Kendimizi Eichmann’da görebiliriz. Örgüt adamı itaatsizlik yetisini kaybetmiştir ve itaat ettiğinin bile farkında değildir. Bu noktada kuşku, eleştiri ve itaatsizlik kapasitesi insanoğlunun geleceği ile uygarlığın sonu arasında durmaktadır²⁵.

²¹ Gencay ŞAYLAN, *Türkiye’de Kapitalizm Bürokrasi ve Siyasi İdeoloji*, s, 25

²² Herbert G. HICKS, *Örgütlerin Yönetimi; Sistemler ve Beşeri Kaynaklar açısından*, Çev; O. Tekok, B. Aytek, S. Şen, Turhan Yayınları, Cilt 2, Ankara, 1979, s, 73

²³ ŞAYLAN, a.g.e, s, 25

²⁴ DUVERGER, a.g.e, s, 278

²⁵ Erich FROMM, *İtaatsizlik Üzerine Denemeler*, s,15.

İtaat Edenler ve Karşı Çıkanlar

İzzet Begoviç itaat eden ve karşı çıkan insanları kendisine has özellikleri ile şöyle ortaya koyar²⁶. İnsanlar var ki güçlü iktidarlara hayrandırlar; disiplini ve ordularda görülen, amiri ve memuru belli olan düzeni severler. Yeni kurulan şehir semtleri, sıraları dosdoğru ve cepheleri hep aynı olan evleriyle onların zevklerine uygundur. Müzik bandoları, formaları, gösterileri, resmî geçitleri ve bunlar gibi hayatı “güzelleştiren” ve kolaylaştıran şeyleri beğenirler. Bilhassa herşey “kanuna uygun” olsun isterler. Bunlar tebaa zihniyetli insanlardır ve tabii olmayı; emniyeti, intizamı, teşkilâtı, amirlerince methedilmeyi, onların gözüne girmeyi severler. Onlar şerefli, sakin, sadık ve hatta dürüst vatandaşlardır. Tebaa iktidarı, iktidar da tebaayı sever. Onlar beraberdir, bir bütünün parçaları gibi. Otorite yoksa bile tebaa onu icat eder.

Öbür tarafta mutsuz, lanetlenmiş veya lanetli ve daima gayrı memnun bir insan grubu vardır. Bunlar hep yeni bir şey isterler; ekmek yerine daha ziyade hürriyetten, intizam ve barış yerine daha ziyade insanın şahsiyetinden bahsederler. Geçimlerini hükümdara borçlu olduklarını kabul etmeyip, bilakis hükümdarı da kendilerinin beslediklerini iddia ederler. Bu daimi itirazcılar genellikle iktidarı sevmezler, iktidar da onları sevmez. Tebaa, insanlara, otoritelere, putlara; hürriyetçiler ve isyancılar ise tek bir tanrıya taparlar. Putperestlik köleliğe ve boyun eğmeye nasıl engel teşkil etmiyorsa, hakiki din de hürriyete engel değildir. İtiraz ve itaat insanın yaratılışı ile ilgili olduğu kadar içinde yaşadığı kültürle de ilişkili bir fenomendir. Bireyin içinde hayatını sürdürdüğü sosyal rahim kişilikleri itiraza ya da itaate yatkın kılabilir.

Sivil Şiddet Sivil İtaatsizliği Meşru Kılar

İktidar hangi şekilde ele geçirilirse geçirilsin asıl olan onun kullanımınıdır. İktidarın arkasında silahlı güçlerin herhangi bir sınıfın ya da çoğunluğun olması ona cinayet işleme hakkı vermez. Zulmün, adaletsizliğin ve baskının menşei değil mevcudiyeti esastır. İktidar dayandığı odakların olduğu kadar, karşı olanların da menfaatlerini korumakla yükümlüdür. Aslında toplumun tamamına hükmetme yetkisi çoğunluğa dayandığı kadar ahlâka, adalete ve insani ilkelere de dayanmalıdır. Yönetme erkini eline bir kez geçirenler totaliter uygulamaları hangi akli ilkeye ya da haklı gerekçeye istinat ettirirlerse ettirsinler

²⁶ Ali İzzet BEGOVİÇ, **Doğu ve Batı Arasında İslâm**, Nehir Yayınları, İstanbul, 1993, s.196.

meşruiyetlerini tartışılır hale getirirler. İnsanın özü yalnızca “evet” deme özgürlüğüyle olgunlaşamaz. Bireylerin toplumsal akla katkısı ancak “hayır” diyebilme özgürlüğüyle sağlanabilir. Özgürlüklerinize zinciri ister bir “akıl tröstü” veya bir “oligarşi” ya da çoğunluğun “yürütme komitesi” vursun özde bir fark yoktur. Zira ölümün silâhla, giyotinle, asılarak ya da elektrik sandalyesiyle gerçekleşmesi cezanın karakterini değiştirmez. Aslında demokrasiler suçsuzlara değil suçlulara, dostlara değil düşmanlara, yandaşlarına değil muhaliflere tanınan özgürlüklerle olgunlaşırlar. İtirazı isyan, dalkavukluğu itaat, fikirleri özgürce ifade etmeyi ihanet olarak görmek diktatörlük özleminden başka bir şey değildir. Bireyin elinden hayır deme özgürlüğünü alırsanız geriye alınacak fazla bir şeyi kalmaz. Eğer fert “et ve kemik” yığını olmaktan kurtulmak istiyorsa önce evetlerinden kurtulması gerekir.

Bizzat eşyanın tabiatı, iyinin kötüye, kuvvetlinin zayıfa göre daha çok şeye sahip olmasının haklı ve âdil olduğunu ima etmekte ve birçok yollardan adaletin; üst’ün ast’a hâkim olması, üst’ün ast’tan daha varlıklı olması manasına geldiğini göstermektedir.²⁷ Bütün bunlara karşın akıl insanın insanla çelişkilerini çözmekte birinci öncelikli fonksiyon ifa edebileceği gibi aynı zamanda insanın tabiatından kaynaklanan eşitsizliklerini de çözebilecek yeterliliktedir. Siyaseti “eşya-insan”, “insan-insan” çelişkilerini çözme ya da artırma aracı olarak görmek mümkündür. Zira “Siyaset esasında daima bir iktidar komplosudur ve hukuk da aslında kaba kuvvet veya güç mücadelelerinin sahnelenmesine yarayan bir vasıttan ibarettir”²⁸. Biçimindeki yargılara sık sık rastlamak tesadüfi değildir.

Yerkürede totalitarizm, despotluk, tiranizm ve diktatörlük hiç bir zaman yok edilememiştir. Küresel boyutlu diktatörlüklerin devlet boyutlarına indirgenmesi ya da ülkeler boyutundaki totalitarizmin kurumlar ölçeğine inmesi şiddet, baskı ve zulmün niteliğini değiştirmeye yetmemektedir. Aile boyutunda, dernek çerçevesinde, işletmeler düzeyinde ya da kurumlar ölçeğinde tiranlar, padişahlar, krallar türemiştir. Her kurumda bir kral, tabii ki tebaalarıyla birlikte vardır. Bir farkla ki oyunun özü değil kuralları değişmiştir. Alexis Tocqueville bu hususta şöyle diyor: “Modern toplumların hepsi demokratiktir, yani şart ve

²⁷ SPİTZ, A.g.e. s. 92.

²⁸ SPİTZ, A.g.e. s.101.

kişisel hal ayrımlarının giderek ortadan kalkmasını sağlarlar; yalnız bu toplumlar ya zorba ve zalim bir biçime, ya da liberal bir biçime açık olurlar²⁹.

İnsan kendisine süngülerden bir taht yapabilir, fakat üzerinde oturamaz³⁰. Demokrasi ilkeleri üzerine kurulan tahtlarda onu kullananlara huzur ve barış sunmayacaktır. Demokrasiyi de oligarşiyi de uygulayanlar insanlardır. Yöneticilerin ise otorite karşısındaki durumu efendinin köle karşısındaki durumuna benzemektedir. Bu bağlamda şirketler, okullar veya siyasi kurumlarca yönetilenlerin insan olduklarını unutmamaları şarttır. Bir yönetim liyakati, uzmanlığı, hakkaniyeti ve bilgiyi kullanma gücünü göz ardı ederek tasarrufta bulunursa itaatsizlik meşruiyet kazanır. Cahilin âlim, zalimin mazlum, güçlünün güçsüz, çoğunluğun azınlık üzerindeki hakları neyse diğerlerinin onlar üzerindeki hakları da aynıdır. Yetki, üstün emretme hakkı olduğu kadar astın da kabulüne bağlıdır. Gereğesi, mantığı, haklılığı ve liyakati olmayan uygulamalara itaat etmek insanlığa veda etmekle eş değerdir. İrademizle belirli bir zaman dilimi içerisinde yetki verdiğimiz insanların tahakküm tesis etmeye yönelik tavırlarına karşı koymak temelde insanlık kültürüne hizmettir.

Sivil itaatsiz olarak meşhur olanların bu konudaki isyanları yabana atılır gibi değildir. Emerson “Kim ki gerçek bir insandır, bir nonconformist (cemiyetin uygun bulduğu kurallar ile uzlaşmayan kimse) olmalıdır”³¹. Thoreau; “bir insan ne kadar az çalışırsa kendisi ve içinde yaşadığı cemiyet bakımından o kadar iyidir” görüşünü ileri sürmektedir. Kuşkusuz insanın çalışmasının sonucu “polis jobu” olarak, şiddet ya da hakkaniyetsizlik olarak geri dönüyorsa, birey kendi zincirlerini üretiyor demektir. Güç, silâh, otorite ve yetkinin yanlış ellerde olmasından daha kötü bir durum tasavvur etmek mümkün değildir. La Boetie bireyin kaybettiği özgürlüğünü yeniden kazanabilmesi için “tirana karşı koyması ya da onunla savaşması gerekmez bile.”³² demektir. Buradaki asıl sorun; insanların özgürlük isteyip-istememesi sorunudur. İnsanlar özgür olmayı isteyip tirana kulluk-kölelik etmemeye karar verdikleri an tiranlık kendiliğinden yok olup gider. Boetie, “eğer siz vermediyseniz, (tiran) sizi gözetlediği bu kadar

²⁹ Raymond ARON, **Demokrasi ve Totalizm**, Kültür Bakanlığı Yayınları, No:3, İst. 1976, s.15.

³⁰ SPİTZ, A.g.e. s.132.

³¹ Şahin UÇAR, **Henry D.Thoreau'nun, Sivil İtaatsizlik Görüşü ve Otoriteye Karşı Çıkış Biçimi**, İlim ve Sanat Derg. Temmuz 1993, Sayı:35-36, s.61.

³² Mehmet Ali AĞAOĞULLARI, “La Boetie ve Siyasal Kulluk”, **Gönüllü Kulluk Üzerine Söylev**, , BFS Yayınları, İstanbul 1987, s.,22.

gözü nereden buldu? Sizden almadıysa, nasıl oluyor da sizleri dövdüğü bu kadar çok eli olabiliyor? Kentlerinizi çiğnediği ayaklar sizinkiler değilse, bunları nereden almıştır? Sizin tarafınızdan verilmiş olmasa, üzerinizde nasıl iktidar olabilir?”³³. O halde halkın resmi ya da sivil zorbalara verdiği kendisine zulmetme özgürlüğünü; karşı koymanın en pasif biçimi olan “itaatsiz” olmak suretiyle ortadan kaldırması her zaman mümkündür. Eğer zalimlere hiçbir destek verilmezse, onların egemen olma arzularına en azından pasif kalınarak alet olunmazsa, savaş ve vuruşmaya gerek olmadan tiranlar zayıf kalırlar ve yok olurlar. Çünkü ateşin yanması ve dolayısıyla da yakması için benzin ya da oduna ihtiyaç vardır.

“Ferman padişahınsa dağlar bizimdir” diyenler sivil uygarlığa da büyük katkı yapmışlardır. Binlerce insan var ki, kafaca köleliğe karşıdırlar, ama yine de bunlara bir son vermek için bir şeycik yapmazlar. Olsa olsa doğruya haklıya sadece şöyle bir oy verir, hafif tertip onu destekler, yanından geçerken de yolun açık olsun derler o kadar.³⁴ İnsanların büyük çoğunluğu kendisini aldatmakla meşgul olmaktadır. Olanları olması lâzım gelen olarak görmek bir çeşit kaçıştır. Kendinden, gerçeklerden ve adaletten kaçış. Kendimizi, olayları değerlendirme tarzımızın, gerçekte yapmakta olduğumuzdan çok daha farklı bir dünya yarattığına inandırmaktayız. Toplumun haksızlığın hak, yalanın gerçek, düzensizliğin düzen ve tembelliğin çalışkanlık olduğuna inandırdığımız gibi...³⁵

Örgütlenmiş cemiyetin, iletişim kudretini ele almış lobilerin, teknolojiyi eline geçirmiş kudret elitinin ve yönetim cihazının başına oturmuş olan bürokratin karşısında yumuşak başlı olmak pasifist davranmak kanun hüviyetindedir. Hayır deme ve itaatsizliğin bedeli ise oldukça ağırdır. Böyle bir maliyeti her omuz taşıyamaz. Onun içinde omuzlar üzerinde eğilmeden duran başlar sayıca azdır. Sivil otoritenin şiddetine sivil itaatsizlikle cevap vermek gelecekte en fazla tartışılacak konuların başında gelecektir. Organizmalar ölmeye, düzenler bozulmaya, sistemler dejenere olmaya mahkûmdur. Her sistem kurdunu içinde taşır. Bireyin ya da toplumun kendi kendisine verdiği zararı hiç bir dış güç veremez. Özgürlüğün ve demokrasinin kusurlarını daha fazla demokrasi ve özgürlükle ortadan kaldırmak belki mümkündür. Ancak bu demokrasiden, insandan ya da özgürlükten ne anladığınıza da bağlıdır.

³³ AĞAOĞULLARI, A.g.e.s.,24.

³⁴ Hayrettin ÖKÇESİZ, **Sivil İtaatsizlik**, Ata Yayını, İstanbul 1994, s.31.

³⁵ Jeremy Rifkin, Ted HOWARD, **Entropi..** İstanbul 1992, s.89.

“En iyi yönetim olmayan yönetimdir” diyen şiddet yanlısı anarşist de, “en iyi yurttaş en az üreten yurttaşdır” diyen sivil itaatsizlik yanlısı birey de iyi anlaşılmalıdır. Anlamak karşılaşılan her türden sorunu yarı yarıya çözme imkânı sunar. İnsanı anlamak ise en zor sorunların başında gelir. İyi veya kötü diye nitelendirdiğimiz çoğu insan konusunda yanılmanın temel sorunu “anlama” ile ilgilidir. Zira iyi insanlar ya da kötü insanlar yoktur, anlaşılan ya da anlaşılamayan insanlar vardır. “Anlamak affettir” diye bir de Fransız atasözü vardır.

SONUÇ

Herkesin aynı görüşte olduğu bir örgütte dinamizm, hırs ve aktivite olmaz. Modern toplumun bütün kazanımları mevcutla yetinmeyen insanların çalışmalarının ürünüdür. Pasifizm, statüko ve dalkavukluk üreticiliğin baş düşmanıdır. Bir yönetim etrafındakileri itiraz bilmeyen, yumuşak başlı ve evet efendimci tiplerden seçmişse başarısızlık için başka hata yapmasına gerek kalmamış demektir.

Mademki bütün nefisler ölümcül, bütün sistemler entropiktir, o halde olumsuzlu olumsuzlaştıracak itiraz ve itaatsizlik niçin yargılanmak istenmektedir. Sistemin muhafızları mevcutlarını kaybetmemek için sistemle birlikte bakmayı göze almaktadır. Hâlbuki itirazın, hayırın ve itaatsizliğin temelindeki sebeplere statükoya sarf ettikleri mesainin yarısı kadar gayret sarf etseler, sorunlar büyük ölçüde çözüm yoluna girebilir.

Modern bireyi insan yapan ne kadar değer varsa hepsi mevcutlara farklı bakışlarla yaklaşma sonucunda elde edilmiştir. Kabul etmek, tasdik etmek ve yumuşak başlı olmak üretmez, tekrar eder. Toplumların kendi kendilerini tekrar etmeleri çağın icaplarına cevap verememeleri sonucunu doğurur. İtiraz ve itaatsizlik statükoyu tehdit eder. Bu sayede zamanla laçkalaşan, bozulan ya da etkisiz kalan sosyal tutum ve uygulamalar itirazların ortaya koyduğu alternatiflerle kurumsallaşmadan terk edilebilir. Bu bakımdan hayır deme yeteneği yönetime fonksiyonel katkı sağlayabilir. Mademki, bütün sistemler ölümcüldür. Yine mademki, güneşin altında değişmeyen hiç bir şey yoktur. O halde mükemmeli arayışa itirazla başlamak lâzımdır. Statükoya, sisteme, kurumlara ve kavramlara itiraz zamanla daha uygun olanların ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

Geleceğin mimarları, vicdanlarına uymadığı için itiraz eden, Tanrıya itaat ettiği için monarklara karşı itaatsiz olan, seçtiği ilkelere ve şuuruna sahip çıktığı için de yalnız kalmayı göze alanlar olacaktır. Dün asi olarak görülüp yargılanan birçok zevata bugün saygı, ihtiram ve kahramanlık payesi verilmektedir. Unutmamak gerekir ki, sistemin ve kullarının yargıları dün de sahteydi, bugünde. Karanlık ya da aydınlık, sıcak ya da soğuk, yakın ya da uzak, ölmek ya da yaşamak zamanın dönüşümünden ibarettir. Dünün asileri de yok köleleri de... Krallar da soytarıları da toprağa döndü. Döneceği yere insanlığını kaybetmeden var olduğunu, kayb olduğunda hissettirerek dönmek: erdemli insanın bütün meselesi budur. İnsanlar daha çok kabulleriyle, evetleriyle, baş eğmeleriyle değil hayırlarıyla, retleriyle ve itaatsizlikleriyle hatırlanırlar.

Habermas'ın da belirttiği gibi, “kendinden emin olan her hukuk devleti demokrasisi sivil itaatsizliği, siyasi kültürünün zorunlu kıldığı ve bu nedenle olağanlaşmış bir temel taşı olarak algılar”. İnsan olmalarının onuruna bireyler, biraz da sivil başkaldırı özgürlükleri sayesinde varabilirler.

KAYNAKÇA

- MORİTA, Akio., **Made in Japan: Bir Japon Mucizesi SONY**, Çev; Yakut Güneri, İstanbul, 1987.
- LEE, Albert., **Bana Roger De..**, Çeviren; Yakut Eren, İlgı Yayını, İstanbul, 1994.
- BEGOVIÇ, Ali İzzet., **Doğu ve Batı Arasında İslam**, Nehir Yayınları, İstanbul, 1993.
- GÜNDOĞAN, Ali Osman., **Albert Camus ve Başkaldırma Felsefesi**, Birey Yayıncılık, İstanbul, 1995.
- TOFFLER, Alvin ve Heidi., **21. Yüzyılın Şafağında Savaş ve Savaş Karşısı Mücadele**, Sabah Yayını, Çev; Mehmet Harmancı, İstanbul, 1994.
- ETZİONİ, Amitai., **The Moral Dimension: Toward a New Economics**, Newyork; Free Press, 1988.
- SPITZ, David., **Antidemokratik Düşünce Şekilleri**, Ankara 1969.
- FROMM, Erich., **İtaatsizlik Üzerine Denemeler**, Çev; Ayşe Sayın, İstanbul 1987.
- ŞAYLAN, Gencay., **Türkiye’de Kapitalizm Bürokrasi ve Siyasi İdeoloji**. Ankara, 1994.
- ERİŞKON, Hasan., **Gelecekte Bizi Neler Bekliyor? Capital**, Eylül 1996.
- ÖKÇESİZ, Hayrettin., **Sivil İtaatsizlik**, Ata Yayını, İstanbul 1994.
- HICKS, Herbert G., **Örgütlerin Yönetimi; Sistemler ve Beşeri Kaynaklar açısından**, Çev; O. TEKOK, B. AYTEK, S. ŞEN, Turhan Yayınları, Cilt 2, Ankara, 1979.

- PFEFFER, Jeffrey., **Rekabette Üstünlüğün Sırrı; İnsan**, Sabah Yayınları, Çev; Sinem Gül, İstanbul, 1995.
- RIFKIN, Jeremy; HOWARD, Ted., **Entropi**, İstanbul 1992.
- PROKOPENKON, Joseph., **Verimlilik Yönetimi Uygulamalı Elkitabı**, Çev. Olcay Baykal, Nevda Atalay, Erdemir Fidan, MPM Yayını No; 476, Ankara, 1995.
- DUVERGER, Maurice., **Siyaset Sosyolojisi**, Çev: Şirin Tekeli, Varlık Yayınları, İstanbul, 1975.
- AĞAOĞULLARI, Mehmet Ali., “La Boetie ve Siyasal Kulluk”, **Gönüllü Kulluk Üzerine Söylev**, BFS Yayınları, İstanbul 1987.
- TOPÇU, Nurettin., **İsyah Ahlakı**, İstanbul, 1995.
- DRUCKER, Peter F., **Yeni Gerçekler**, Çev: Birtane Karanakçı, Türkiye İş Bankası Yayını, Ankara, 1992.
- ARON, Raymond., **Demokrasi ve Totalitarizm**, Kültür Bakanlığı Yayını, İstanbul, 1976.
- BARNET, Richard J; MÜLLER, Ronald E., **Evrensel Soygun Çokuluslu Şirketlerin Gücü**, E Yayınları, Ankara, 1976.
- GARAUDY, Roger., “**Sosyalizmin Büyük Dönemeci**”, Milliyet Yayını, İstanbul, 1970.
- UÇAR, Şahin., **Henry D. Thoreau'nun, Sivil İtaatsizlik Görüşü ve Otoriteye Karşı Çıkış Biçimi**, İlim ve Sanat Dergisi, Temmuz 1993.
- PETERS, Thomas J; WATERMAN, Robert H., **Yönetme ve Yükselme Sanatı**, Çev; Selami Sargut, İstanbul, 1987.