

Nepotizm / Akraba Kayırmacılığı



Editörlüğünü **Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ**'ın yaptığı ve

Efe Akademi Yayınevi tarafından basılarak yayımlanan

“İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Konular” kitabının 2. bölümüdür.

Bölüm Yazarı: **Ercan ÖZÇELİK**

- Doktora Öğrencisi (Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü)

1. Giriş

Kişinin kendi ailesi veya akrabaları için iyi işler veya haksız avantajlar elde etmek üzere, gücünü veya etkisini kullanmasına nepotizm denilir (Cambridge Dictionary, 2020). İngilizcede yeğen kelimesinin karşılığı olan nephew ifadesi bu kavramın kökünü oluşturmuştur.

Nepotizm, Bellow (2003)'a göre, İtalyanca "nipote" kökenlidir. "Nepotismo" ise 14. ve 15. yüzyılda "da yönetimi yozlaştıran papaların kendi akrabalarını ve gayri meşru birlikteliklerinden doğan çocuklarını yüksek makamlara getirmelerini ifade etmek için söylenmiştir. Temelinde birilerine hak etmediği muamelede ve kolaylıkta bulunmak, korumak ve kollamak anlamı vardır. Kişilerin bulunduğu makamların verdiği yetki ve sorumlulukları beklenenin aksine aile ve yakınlarının lehine kullanarak kötüye kullanmaları söz konusudur. Belirgin bir gerekçe olarak kan bağı ve akrabalık vardır. Kısacası "bir kimsenin beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi gibi faktörlerin dikkate alınmaksızın veya işin gerektirdiği niteliklere sahip olmayan kişilerin sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesi veya terfi ettirilmesi" şeklinde ifade edilen nepotizm, istihdamda ehliyet ve liyakate dikkat etmeden, sadece aileden veya akrabadan olduğu için bir kısım insanlara özel muamelede bulunulmasıdır. Bu ifade özellikle uygun adaylar arasından akrabaların istihdam edilmesi yerine, hiçbir vasfı uygun olmayan ama sırf akraba olduğu için istihdam edilen insanlar için sarf edilmektedir (Pelit, Baytok, Soybalı ve Kılıç, 2017, s.48).

Çalışma ve sosyal hayatın içinde farklı neden ve gerekçelerle, haklı veya haksız, legal veya illegal ayrıcalıklar yapılmaktadır. Bunlar arasında en sık karşılaşılan nedenlerin başında maddi menfaat veya çıkar temini ile nepotizm, yani akraba kayırmacılığı gelmektedir.

Aile yapılarında var olan yardımlaşma ve dayanışma halinin genişletilerek, iş ve meslek uygulamasında da yüksek öncelik verildiği toplumlarda, "nepotizm" yani aile-akraba kayırmacılığı genel yapıya hakim olmaktadır (Bayhan, 2002, s. 11).

Nepotizm genel olarak resmi kurum veya büyük şirketlerde görülmekle beraber, aile işletmelerinde de yaygın olarak karşılaşılan bir durumdur. Bu yönüyle sosyal hayatın hemen her kesiminde görülmektedir. Kayırmacılığa neden olan unsur yalnızca akrabalık değildir. Okul ve asker arkadaşlığı, mesleki dayanışma, hemşericilik, komşuluk, ortak dini düşünce ve inanışlar, ortak sivil toplum örgütleri gibi nedenlerle güç ve yetkilerin sosyal çıkar gözetilerek kullanılması söz konusudur (Özkanan ve Erdem, 2014, s. 181).

Günümüzde kuruluşların büyük çoğunluğu verimli çalışanlarını ellerinde tutmak için çeşitli teşvik ve yöntem arayışı içindedir. Özellikle işlerde yetenekli çalışanları bulup istihdam etmek yeterli değildir. Daha da önemlisi, çalışanların sürekliliğini sağlayarak günümüz işletmelerinin en önemli sermayesi olan beşerî sermayenin değerini arttırmaktır. Çalışanların iş yerinde kalmasını sağlamak, saha uzmanları ve yöneticiler tarafından genel kabul görmüş stratejik bir sorundur. Çalışanların, özellikle hizmet sektöründe müşteriler ile yakın ilişkiye sahip olması nedeniyle bu durum şaşırtıcı değildir (Abubakar vd., 2017, s. 129).

İş hayatının hizmet kolunda da nepotizm uygulaması oldukça yaygın bir tavidir. Bu durumdan turizm ve konaklama endüstrisi de muaf kalmamıştır. İnsan odaklı yoğun iş gücü ihtiyacı ve hizmet çeşitliliği gerektiren turizm ve konaklama endüstrisinin gelişimi de nitelikli insanların katılımına bağlıdır. Bu hareketliliğin de etkisiyle, hizmet işletmelerinde kayırmacılığın sıkça görüldüğünü, kontrol altında tutulmadığında çalışanların iş tatmini ve verimliliklerini olumsuz etkilediğini ve iş gücü kaybına neden olarak istifalara yol açtığını belirtmek gerekir (Araslı vd., 2006, s.296).

Bu bölümde nepotizm konusu farklı açılardan ele alınarak irdelenecektir.

2. Tarihte Nepotizm

Ünlü İslam Felsefecisi İbni Haldun, meşhur “Mukaddime” yapıtında devleti ve orta çağ toplumunu irdelemiştir. İbni Haldun (1332-1406) “asabiyet” terimini sosyal yapılar üzerindeki etkisiyle birlikte ifade etmiştir. Birlik ve beraberlik gücünü temsil eden asabiyetin, temel dayanağının akrabalık ve soy bağlantısından geldiğine vurgu yapmaktadır. “Düşman saldırılarından korunmak ve karşı saldırıları yapabilecek şekilde güçlenebilmek için, bir araya gelmek ve ortak amaç ve ihtiyaçların etrafında toplanmak gerekir. Bu yapılanmaya asabiyet denir (İbn Haldun, 1998, s.431)” şeklinde ifade etmiştir. Bu yapılanma ve organizasyonun ileri seviyede gerçekleşmesi ile devletler kurulmuş olur. Ancak, sadece asabiyet duygusu devlet kurmak ve yönetmek için yeterli değildir. Bunun yanında otorite gücü kullanabilen, vergi alabilen, fiziksel sınırlarını ve toplumunu saldırılara karşı koruyabilen asabiyet sahipleri devlet kurabilecek olgunluğa erişir. İbni Haldun’a göre kavimler göçebe ve yerleşikler şeklinde iki gruba ayrılır. Göçebe olanlar, yerleşiklere göre daha avantajlıdır. Kavimlerin devletleşmesi de 5 merhaleden oluşan bir süreçtir. İlk aşamada zafer ve fetihlerin ihtişamı ve devletin kuruluşu, ikincide devleti kuran kişilerin rakiplerini elimine etmesi ve zirvede yalnızlığı istemesi, üçüncüde zenginlik ve refahın toplum genelinde yaygınlaşması, dördüncüde diplomatik anlaşmaların da desteğiyle huzur ve barışın korunması ile durağan bir döneme girilmesi yaşanır. Beşinci merhale ise israf ve çöküş sürecidir. Devlet hazırdan yemeye, toplumun ve zamanın gerisinde kalmaya başlamıştır. Yerleşik düzene geçen toplumlar, önceleri uygarlığı geliştirse de bir süre sonra duraklama, gerileme ve bozulma sürecine girer. Bu sırada gelen başka göçebe kavimlerin işgali veya etkisi altında kalır. Devam eden bu döngünün temel nedeni akrabalığa (nepotizme) dayanan asabiyetin, yerleşik düzene geçince bozulmasıdır. Özetle, İbni Haldun’a göre akrabalığa dayanan asabiyet gücü ancak göçebe hayat tarzında etkili olabilmektedir (Köktürk, 2011, s. 87).

İslam tarihi açısından bakıldığında Nepotizm odaklı ilk tartışmaların 3. Halife Hz. Osman’la başladığı görülmektedir. Hz. Osman’ın 12 yıllık hilafeti sırasında ilk 6 yılın oldukça parlak ve sorunsuz geçtiği, ikinci 6 yılın ise yoğun tartışmalar ve çekişmeler eşliğinde, Hz. Osman’ın akrabalarından bazılarına haksız yere mal ve toprak vermekle itham edilmesi ve en sonunda şehit edilmesiyle sonuçlanmıştır (TDV Online İslam Ansiklopedisi, 2019). Daha sonraki İslam devletlerinde de fetih ve zaferlerden sonra kazanılan ganimetlerin ve toprakların paylaşımında akraba kayırmacılığı şikâyetleri zaman zaman gündeme gelmiştir.

Türkiye’de kamu yönetiminin karakteristik yapısı köklü geçmişine dayalı olarak şekillenmiştir. Osmanlı Devletinin devamı olarak kurulan Türkiye Cumhuriyetinin teşkilatlanma tarzı, doğal olarak önceki yapılardan etkilenmiş ve benzer bir sistemin kurulmasına neden olmuştur. Devleti temsil eden kurumlarda geçmişten gelen bir bağlantı ve devamlılık söz konusudur. Farklı milliyetler, din ve inanç sistemleri sayesinde çok sesli ve yönlü yaklaşımlar geliştirilmiştir. Personel yönetim sistemleri de doğal olarak Osmanlı Padişahlığından miras alınarak yeni düzende etkileri devam etmiştir. Bu geçişle Türk personel yönetiminde yeni ve önceki uygulamalar birleşik yapıda kurulmuştur. Cumhuriyet döneminde de Osmanlıdaki gibi mezun olunan okullara göre atamaların yapılması esas alınmıştır. Mezun olunan okulların kariyer garantisi arz-talep dengesinin kurulmasından sonra

kaybolmaya başlamış ve rekabet ortamında seçimli atama sistemine geçilmiştir. Osmanlı'da memurlar farklı statülere göre düzenlenen mevzuat içinde çalışmakta, toplu bir gruplandırma yapısı bulunmamaktaydı. Memurların bağlılığı devlet yapısından ziyade Padişaha yönelikti. Terfilerde görev süresi esas alınıyordu. Göreve almalarda ise sübjektif unsurlar liyakat gibi objektif kriterlerden daha etkiliydi. Osmanlıda kayırmacılığın etkisi Meşrutiyetten sonra daha da yükselmişti. Memur alımlarında seviye ölçebilir genel imtihanlar yerine sadece sınırlı bazı görevler için ehliyet sınavları yapılmıyordu. Yapılan sınavların şeffaf ve kontrole açık olmadığını, keyfi değerlendirmelere ve müdahalelere açık tutulduğunu belirtmek gerekir. Memurların görevlerinde istenmeyen etkilerden korunmaları için ticaret, sanat veya benzeri ek işlerle uğraşmaları yasaklanmış, gelecek kaygıları emeklilik sistemi ile giderilmişti. Görev esnasında işledikleri suçların yargılanmasında özel usuller tanımlanmıştı. Memurların grev veya diğer sendikal hakları yoktu. İş güvenceleri de bulunmadığından, görevden alınarak mağdur olmamak için sürekli bir kaygı ve endişe içindelerdi (Altan, 2005, s. 67).

Kraliyetle yönetilmesine karşın, İngiltere'de parlamentonun ilk defa ortaya çıkışında da önemli ayrımcılık ve kayırmacılık etkisi yaşanmıştır.

Edward I (1272-1307) tahta çıktıktan sonra, kendisinden önce başlatılan parlamento geleneğini devam ettirdi ve 1273'de soylular ve ruhbanlar dışında, kentler ve kırsal bölgelerden gelen temsilcilerin de olduğu meclisi (Magnum Concilium) topladı. Daha sonra 1295'de daha da geniş katılımlı bir meclis kurdu. Bu mecliste daha küçük yerleşim bölgeleri ve alt seviyeli ruhban sınıfı temsilcileri de yer aldı. Daha büyük olan bu meclise "Model Parlâmento (Model Parliament)"(Gözler, 2009, s.365)" denildi. Günümüze ulaşan Parlamento yapısı bu tarihten itibaren kurulmuş sayılmaktadır. Yıllık rutinlerle toplanan Parlamento'dan en çok beklenen şey savaşlar için gerekli bütçeyi oluşturmasıydı. Bütçenin oluşabilmesi için parlamentonun toplanarak vergi kararlarını alması gerekiyordu. İlk ayrımcılık talebi Ruhbanlardan geldi. Her seferinde Parlamenta gelerek tartışmaların içerisinde olmamak için, kendilerinden beklenen vergiyi tespit ederek doğrudan Krala ödeme yapmak istediler. Böylece parlamento faaliyetlerinden çekildiler. Ruhban sınıfına sağlanan bu ayrıcalığı gören soylular da sıradan halkın temsilcileri ile bir arada oturmak istemediler. Kendileri ayrı salonda yapılan toplantılara katıldılar. Böylece parlamento fiilen ikiye bölünmüş oldu. Soylu ve seçkinler sınıfı ile onların devamı olan akrabaları "üst meclis (upper chamber)" de, halkın temsilcilerinin olduğu üyeler de "alt meclis (lower chamber)" de toplantılara katılmaya başladılar. Daha sonra bunlardan soyluların olduğu meclise "Lordlar Kamarası (House of Lords)", halkın temsil edildiği meclise de "Âvam Kamarası (House of Commons)" denilmeye başlandı. 1544'ten itibaren "Lordlar Kamarası" ismi kullanılmaya başlanmıştır (Gözler, 2009, s. 369).

3. Dünyada Nepotizm

Akrabacılık (nepotizm) ve kayırmacılık evrensel bir durumdur. Aile, akrabalar ve arkadaşların lehine tercihli davranışlar ve politikaların bunlardan etkilenmesi, ehliyet ve liyakat kriterlerinin tam oturmadiğı işletmelerde, toplumlarda ve uluslarda belirgin şekilde yaşanmaktadır. Nepotizm ve kayırmacılık iktidar gücünün veya güvenin objektif temel amaçlar dışında kullanılmasıyla ilgili yolsuzluk biçiminde de tanımlanabilir. Dünya genelindeki akrabalar, kendilerine sağlanan ayrıcalıklı konumlarını korumak ve kollamak için gerekirse kurumlarını zarara uğratmaktan sakınmazlar. Nepotizm ve kayırmacılık insan doğası gereği evrensel olarak her ülkede görülmekle beraber, bu konulardaki akademik çalışmalar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde belirli konu ve alanlarda yoğunlaşmaktadır (Hudson ve Claasen, 2017, s. 96).

Halen, dünya genelinde nepotizmin uygulandığı ülkeler açısından 3 farklı durum söz konusudur:

1. Devlet yönetimi ve rejimi gereği, nepotizmin kurumsal olarak devam ettirildiği monarşiyle

yönetilen ülkeler vardır. Belçika, İngiltere, Danimarka, Hollanda, İspanya ve sveç gibi Avrupa ülkeleri; Suudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri ve Ürdün gibi Arap Yarımadası ülkeleri ve Japonya gibi Uzak Doğu ülkelerinde nepotizm en üst seviyede devam ettirilir. Diğer görevler için seçimle gelen idareciler olsa da bu devletlerin idari yapısı kraliyet, yani monarşik düzene göre tasarlanmıştır. Suudi Arabistan örneğinde olduğu gibi, Bakanlık gibi önemli görevler ve temsil makamları genelde nepotizm esasına dayalı olarak, akraba olan prensler tarafından doldurulmuştur (Suudi Arabistan Elçiliği Web Sitesi, 2019).

2. Monarşiyle yönetilmeyen ülkelerde de seçimle işbaşına gelen liderlerin etrafında ve parti yapılanmalarında, kamu yönetimi açısından nepotizme dayalı teşkilatlanma sıkça görülmektedir. Özellikle etnik bölünmelerin belirgin olduğu ülkelerde bu durum daha fazla yaşanmaktadır. İnsanların ırklarına, dinlerine ve dillerine göre bariz şekilde gruplara ayrıldığı ülkelerde etnik çatışmalar sık ve yaygın şekilde görülmektedir. Kapsayıcı uygunluk ve akraba seçimleriyle ilgili evrim teorileri nepotizmin temelleri ve evrenselliğini ifade ederler. Belirli bir etnik gruba üye olanlar, yabancı sayılan kişilere göre daha fazla tercih edilirler. Çünkü ortak yaşantılarla birlikte tarihsel ve kültürel miras paylaşımı söz konusudur. Bu yüzden, ilişkileri yabancılara göre daha yoğun ve sağlamdır. Kısıtlı kaynaklara erişim ve paylaşım söz konusu olduğunda, diğer gruplarla yapılan rekabet açısından akrabalık bağları olan insanların dayanışması sosyal hayatta ve politikada oldukça önemli sayılmaktadır (Vanhanen, 1999, s. 55).

3. Kamu yönetim rejimleri ne olursa olsun, özel sektörün girişim ve yatırım faaliyetlerinde nepotizme dayalı istihdam politikaları fazlaca uygulanmaktadır. İşletmelerin büyüklüğü ve ortaklık yapısına bağlı olarak, nepotizmin etkisine az veya çok maruziyet söz konusudur. Nepotizmin faydalı sayılabilecek güven ve sadakat gibi etkilerini yöneterek diğer sakıncaların yaşanmasını önleyebilen, yani kurumsal kültürü gelişmiş işletmelerin toplam başarı ve sağlıklı iş atmosferi oluşturma becerisi yükselmektedir.

Kayırmacılık, bir iş bağlamında aile üyeleri için sırf bir işyeri sahibinin veya yöneticinin akrabası olduğu için tercihten muameleye tabi tutulması anlamına gelir. Ehliyet ve liyakatten ziyade akrabalık bağlarının esas alındığı pozisyonlar söz konusudur. Mevcut olan ticari kayıtlar ve literatür, aile fertlerinin sermaye ve emeğine dayalı olarak kurulan işletmelerde, diğer aile üyelerinin lehine kayırmacılığın oldukça yaygın olduğunu göstermektedir. İstihdam politikalarında, performans değerlendirmelerinde, terfi kararlarında ve promosyon gibi ödül uygulamalarında aile dışındaki çalışan veya yöneticilere göre daha ayrıcalıklı davranışlar görülmektedir (Firfiray, Cruz, Neacsu ve Gomez- Mejia, 2017, s. 1).

4. Türkiye’de Nepotizm

Türkiye, nepotizm uygulamaları ve çeşitliği açısından cennet sayılabilecek bir ülkedir. Nepotizm yani akraba kayırmacılığının yanı sıra; ideolojik, mezhep ve tarikatçılık, mesleki dayanışma, hemşericilik gibi farklı etkenlere bağlı kayırmacılığın yaşandığı, gücü eline geçirenlerin önce kendilerine, sonra akraba ve eş dostlarına yönelik kayırmacılığı her fırsatta yapageldiği bir ülke olmuştur.

Kamu veya özel sektörde yaşanabilecek nepotizm odaklı sorunlardan korunmak için, işe alımlarda ve atamalarda mutlaka ehliyet ve liyakat unsurlarına dikkat edilmesi gerekir. Doğru ve yerinde olmayan atama kararları nedeniyle, üretilen mal veya hizmetlerin kalitesinde bozulmalar yaşanması, iş sağlığı ve güvenliği gibi farklı konularda sorunların çıkması, iç ve dış müşteri kabul edilen kesimlerin memnuniyetsizliği ve önlenemeyen zararların doğması kaçınılmaz sonuçlar arasındadır. Bütün bu verilerin ortaya çıkardığı tabloların ışığında, kamu kurumlarının veya firmaların imajlarının bozulması, değerlerinin düşmesi ve en önemli güç kaynaklarından birisi olan nitelikli insan güçlerinin zayıflaması söz konusudur (Özçelik ve Yılmaz, 2019, s. 98).

5. Kamuda Nepotizm

Kamuda nepotizmin zirvesi, TBMM üyelerinin kendileri için sağladığı ayrıcalıklarda yaşanmaktadır. Ayrıca Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlara sağlanan çifte maaş alma hakkı da özgün birer nepotizm örneğidir (24 Nolu CB Kararnamesi, 2019). Mesela, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinin (Resmi Gazete, 2010) 4.5.1. maddesi 2. Bendine göre “Kemik içi implantların bedelleri ödenmez.” Sadece çok özel durumlarda ve dişle ilgili öğretim üyelerinin bulunduğu sağlık kurulu heyetinden alınacak rapor ile her bir çene için en fazla 4 adet implantın kendisi ve işlem bedeli olarak sadece 90 (doksan) TL faturalandırılabilir. Oysa, “Milletvekilleri, Yasama Organı Eski Üyelerine, Dışarıdan Atandıkları Bakanlık Görevi Sona Erenlere Tedavi Yardımı Yapılmasına Dair Yönetmelik ”in Diş Hastalıklarının Tedavisini düzenleyen 19. Maddesinin değiştirilen 7. Fıkrasında, hak sahiplerinin her bir çenesinde 6 adet olmak üzere toplam 12 adet diş implantının temin ve uygulamasını kapsayan tedavisine yönelik giderlerinin TBMM Başkanlık Divanınca belirlenen fiyatlarda karşılanacağı hükmü yer almıştır. 2018 yılı başlarında, her bir implant için 1.000 TL ödeme kararı verilmiştir (Hürriyet Online, 2019). Ayrıca, 696 sayılı KHK (Kanun Hükmünde Kararname) 42. Maddesine “Yargıtay Birinci Başkanı, başkanvekilleri, daire başkanları ve üyeleri ile Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve Yargıtay Cumhuriyet Başsavcivekili ile bunların emeklileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderleri, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyelerinin tabi oldukları hükümler ve esaslar çerçevesinde Yargıtay bütçesinden ödenir.” hükmü eklenerek Yargıtay mensuplarının da bu kayırmacılıktan faydalanması sağlanmıştır (Gözler, 2009, s.365).

Kamuda nepotizmin en yoğun yaşandığı yerlerden birisi de yerel yönetimlerdir. Yerel yönetimlerde seçimle işbaşına gelen kişilerin belediye bünyesinde veya iştiraklerinde aile ve akrabalarını yerleştirmeleri neredeyse sıradan olaylar arasında sayılmaktadır. Akrabalık ilişkileri nedeniyle, aynı soyadı taşıyan bazı kişilerin yerel yönetimlerde istihdam edildiğine dair haberler medyada sık sık yer almaktadır (Birgün, 2019).



Şekil 1. Belediyelerde Nepotizm Karikatürü

Önceden beri süregelen, devlet memurlarının ve diğer kamu görevlilerinin çeşitli kurul üyelikleri, heyetler ve komisyonlar için ek görevlendirmeleri nedeniyle, birden fazla yerden maaş almaları, 2011 yılında yayınlanan 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (666 Sayılı KHK, 2011) 5. Maddesinin s) bendine konulan hükümle iptal edilmiştir. Sadece bir görevleri üzerinden maaş almalarına izin verilmiştir. Ancak, birden fazla yerden maaş alma ile ilgili kısıtlamalar, seçimle göreve gelen kişiler için konulmamıştır. Bu durumda, Belediye Başkanları çok sayıda kurul üyeliği ve görevlerinden dolayı maaş almaya halen devam etmektedir (Milli Gazete, 2019).

Seçimle işbaşına gelen Sendika Başkanları için de aynı durum geçerlidir. Sendika Başkanlarının maaş sınırlaması mevzuat açısından bulunmamaktadır. Her sendika kendi iç tüzüğüne koyduğu esaslar üzerinden veya Genel Kurul ve Yönetim Kurulu kararları ile maaş miktarlarını belirlemektedir. Kamu adına görev yapan bazı odalar için de benzer bir durum söz konusudur. Devlet memurları için getirilen sınırlamaların, seçimle işbaşına gelen siyasi makamlar, sendikalar, odalar ve merkez birlikleri için de uygulanması gerektiği açıktır.

Kamuda en yaygın görülen nepotizm örneklerinden birisi de hemşeri kayırmacılığıdır. En üst yöneticisinin belirli bir şehirden olduğu kurum ve kuruluşlarda sistematik olarak hemen her seviyede hemşeri istihdamı görülmektedir. Hemşeri dayanışması adına ehliyet ve liyakat kavramları dikkate alınmadan atama ve görevlendirmeler yapıldığından, kurumun ekonomik ve sosyal dengesi etkilenmekte ve hemşeri olmayanlar için doğal baskı ve ötekileştirme ortamı kurulmaktadır.

Bürokraside çok yaygın görülen kayırmacılık sorunu yolsuzluğun alt türlerinden birisi olarak kabul edilir. Kayırmacılığın şekil tarifi, memurların işe alımında ve terfi almalarında yöresel, siyasal, ekonomik veya sosyal çıkarlar dikkate alınarak bir nevi ganimet olarak pay edilmesi, sadakat ve bağlılığın kamu görevleriyle ödüllendirme şeklinde pekiştirilmesi şeklinde yapılabilir. Kayırmacılığa neden olan gerekçe, hemşerilik gibi bağların yanı sıra, meslek veya okul mezuniyeti şeklinde özel alanlar da olabilir. Cemil Oktay, bu tavırlara “kabilecilik” demiştir. Kayırmacılığa neden olan ilişkiler etrafında buluşarak, kamunun asli görev ve hizmet anlayışını bozacak derecede kayıtsız kalınması ancak “kabilecilik” şeklinde ifade edilebilir (Yıldırım, 2013, s. 358).

6. Özel Sektörde Nepotizm

Özel sektörde bulunan aile şirketlerinin kurumsallaşma yolundaki en önemli engellerinden birisi de akraba kayırmacılığı, yani nepotizmdir. Aile bireyleri söz konusu olduğunda işle alakalı hemen her türlü yetersizlik ve eksiklikler görmezden gelinebilmekte, yetersizliği bilinen aile üyelerinin iş ortamında yetişmesi beklenmektedir. Sınırlı sayıda başarılı uygulamalar olmakla beraber, genelde işletmeleri olumsuz etkilediği düşünülmektedir (Özkanan ve Erdem, 2014, s.187).

Nepotizm yapılan işletmelerde çalışanlar açısından iyi ve kötü sonuçları olabilmektedir. Aileye mensup kişilerin nepotizmden rahatsız olmadığını, bilakis memnun olduklarını söylemek mümkündür. Ancak aile mensubu olmayan çalışanlar da genelde bu durumdan hoşnut kalmamakta ve işten ayrılmaya varan rahatsızlıklar hissetmektedir. En başta, üstlerin ehliyet ve liyakat yoksunu kişilerden olması astları huzursuz ve güvensiz hissettiren bir durumdur. Çalışanların, işletme yönetimine ve adalet anlayışlarına karşı güven erozyonuna neden olur. Genel kabul ve mutluluk azalır, ürün ve hizmetlerin kötü etkileneceği bir atmosfere ortam sağlanır (Büte ve Tekarslan, 2010, s. 4).

Kurumsallık gelişimini henüz tamamlamamış bulunan işletmelerde nepotizmin aile bireyleri arasında çatışma ve sürtüşmelere yol açabilmesi de söz konusudur. Çözünsüz kalan sorunlar nedeniyle işletme dinamiğinin bozulması ve sermaye ortaklarının da dahil olması ile bölünmelere yol açması da mümkündür. Bozulan işyeri şartlarından, en fazla diğer çalışanlar etkilenir ve bastırılmayan

çatışmalar yüzünden, çok değerli insan kaynaklarının kaybı da yaşanabilir. Çalışanların temel beklentileri arasında yer alan, huzurlu ve sağlıklı bir işyeri, düzenli ödenen ücret ve saygınlığın devam edemediği hallerde, alternatif işyerlerine geçiş talebinin gelmesi kaçınılmazdır. Aile bireylerini işletmede söz sahibi yapmaya yönelik olan nepotizmin yoğunluğu kurumsal profesyonelliğin gelişmesine ket vurur. Bu durumdan da en büyük zararı işletmeler görür (Büte ve Tekarslan, 2010, s. 5).

Nepotizm hakkında yapılan bilimsel yayınların genelinde, kayırmacılığın aile işletmeleri ve hizmet sektöründe daha yaygın olduğu görüşü ağır basmaktadır. Nepotizmin hangi tür işletmede yapıldığı, çıkan sonuçları itibarı ile çok fark etmemektedir. Netice olarak, hepsinde çalışanlar arasında huzursuzluk ve memnuniyetsizlik gibi duyguların oluşmasına, verimliliğin ve örgüte bağlılığın düşmesine yol açmaktadır. Hizmet sektörü gibi beşeri ilişkilerin ön plana çıktığı, sürekli kalite ve performans beklentilerinin yoğunlaştığı alanlarda nepotizmin sonuçları daha etkili hissedilmektedir. Örneğin, turizm sektörü hizmet işletmeleri arasında önemli bir alanı temsil etmektedir. Turizmle ilgili faaliyet gösteren işletmelerde nepotizmin yaşanması hizmetin kalitesini ve müşteri memnuniyetini oldukça etkilemekte, çalışanların performansları yoluyla iş süreçlerinin kalitesini değiştirmektedir. Nepotizmin yoğun uygulanması, sadece istihdamı değil, terfi gibi kariyer gelişimini de etkilediğinden, çalışanların işletmedeki varlıklarını sorgulaması, işletmeye olan bağlılığını kaybetmesi gibi sonuçlara da götürmektedir. Özellikle adaletin yitirildiği düşüncesi kabul gördüğünde örgütsel bozulma hızla yayılmakta ve işletmeyi sarsacak etkilere yol açmaktadır. Diğer olumsuzluklarla da birleşince, çalışanların nepotizm nedeniyle iş tatmininden uzaklaşması, fırsatlar oluştuğunda veya cazip teklifler geldiğinde iş yerinden ayrılması gibi sonuçları doğmaktadır (Pelit, Baytok, Soybalı ve Kılıç, 2017, s. 47).

Kurumsal dönüşümünü henüz tamamlamayan şirketler açısından, aile şirketi olup olmadıkları fark etmeksizin, ticaret ortamında yetersiz kalış ve kısa ömürlü olma riskleri söz konusudur. Bu yüzden, aile işletmelerinin en çok karşılaştığı yönetim problemlerini çözüme kavuşturmaları, kurumsal kimliklerinin ve örgüt organizasyonlarını olgunlaştırmaları gerekir. Bu dönüşümü yaşamadan varlıklarını gelecek nesillere taşımaları ve değişen çevre şartlarına uyum sağlamaları çok zor olacaktır. Şirketler sadece pay sahipleri veya sermayedar aileleri için değil, ülkenin sosyal ve ekonomik yapısı için de son derece önemli ve gereklidir. Toplumu oluşturan kurum ve kuruluşlar, birbirini etkileyerek büyüten veya küçülten sonuçları doğurur (Aslan ve Çınar, 2010, s. 92).

7. Nepotizmi Önlemek İçin Alınabilecek Tedbirler

Nepotizmin sınırlı faydaları için, neden olabileceği büyük zararlardan korunmak üzere, kamu ve özel sektörde alınabilecek bazı tedbirler bulunmaktadır. Toplumun genel yararı gözetilmeden, bu tedbirleri almak ve uygulamak mümkün olamayacaktır. Neredeyse doğal bir hak ve yetkililer için zorunlu bir ödev gibi görülen nepotizm bağımlılığından ancak çok yönlü mücadele planı ile kurtulunabilir.

7.1. Yasal Düzenlemeler

666 Sayılı KHK ile memurlar için getirilmiş olan birden fazla maaş sınırlaması, seçimle göreve gelenler de dahil olmak üzere, kamuda görev alan herkes için genişletilmelidir (Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi, 2011). Böylece her göreve sadece istekli ve uygun niteliklere sahip kişiler gelebilir. Birden fazla görevi maaş karşılığında yapan kişilerin tam performans ve yetkinlik sağlayamayacağı açıktır. Vekâleten ve sırf maaşları için elde tutulan görevlerin, sanal değil gerçek

kişiler tarafından icra edilmesinin önü açılacaktır.

Her hangi bir kurumda yönetici veya başkanlık gibi yetkili görevlere gelen kişilerin aile ve akrabalarından ilgili kurumun kendisi ve iştiraklerinde çalışabilecek yeni personel sayısında kesin sınırlamalar olmalıdır. Bazı durumlarda dikkatleri üzerine çekmemek için iki kurum yöneticisinin akrabalarını karşılıklı olarak istihdam ettikleri de görülmüştür. Bu tür uygulamalara karşı da yasal tedbirler alınmalıdır.

7.2. İstihdamda Eşitlik ve Şeffaflık Uygulamaları

Kamu görevleri başta olmak üzere, belirli bir büyüklüğün üzerindeki sermaye girişi olan işletmelerde de her makam ve kurul üyeliği için ehliyet ve liyakat ölçülerinin hakkaniyetli bir çerçeve içinde tanımlanarak ilan edilmesi, istihdam kararlarının gerekirse bağımsız denetçiler tarafından incelenebilir şekilde şeffaf alınması sağlanmalıdır.

Aile işletmelerinde doğal şekilde gelişen nepotizm talebinin makul sınırlamalar getirilerek karşılanması, işletmelerin temel dinamiklerinin sarsılmasına müsaade edilmemelidir.

7.3. Mülakatla İşe Alımların Kaldırılması veya Sınırlı Tutulması

Nepotizmin ve kayırmacılığın en doğal geliştiği ve uygulandığı süreçler mülakatlar ve denetimsiz sınavlardır. Mülakat ve sınav heyetlerinin kurulması, soruların tayin edilmesi ve saklı tutulabilmesi, değerlendirmelerin objektif yapılması gereken tüm bu süreçlerin iyi tasarlanarak subjektif etkilerden ve sınav yolsuzluklarından korunması lazımdır.

Kriterleri karşılayan adayların arasından bir eleme yapılması kaçınılmaz olduğundan, objektif sınav sistemlerinin kurulması zaruridir. Sınavda başarılı olanların mülakat adı altında yeniden subjektif değerlendirmeye tabi tutulması ise nepotizm ortamının ve taleplerinin hiçbir zaman sonlanmayacağı anlamına gelir. Bu yüzden mülakatların iptal edilmesi, yetenek ve spor becerisi gibi zorunlu alanlarda ise seçim ölçütlerinin netleştirilmesi üzerine yoğunlaşılmalıdır.

7.4. Eğitim ve Kültür Yenileme

Nepotizm gibi haksız uygulamaların yayılmasının bir başka nedeni de mağdur olanların sessizliği ve bu durumu neredeyse normal karşılayıp sonuçlarına razı kalmalarıdır. Toplumun her yerinde kolluk kuvvetlerini bulundurmamak mümkün değildir. O yüzden tıpkı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi haklarını bilen ve savunabilen, haksızlıklara karşı medeni ölçülerde itirazda bulunarak sonuçlarını takip edebilen eğitilmiş ve özgüvenli bireylerin çoğaltılması gerekir.

Okul müfredatlarında sosyal hayata dair genel kurallar, anayasal hak ve ödevler, çalışma ilişkileri ve talep-başvuru yönetimi gibi konulara ağırlık verilmesi gerekir. Çocukların ev ortamında karar alma süreçlerine katılması, fikirlerini savunması ve sonuçlarına katlanmayı öğrenmesi lazımdır.

Özgüveni gelişmemiş ve kendisini ifade edemeyen çocukların sosyal ortamlarda başarılı ve etkili olması beklenemez.

7.5. Alternatif İş Fırsatlarının Çoğaltılması

Nepotizmin zorunlu nedenlerinde birisi de yüksek işsizlik ve daralan iş gücü talepleridir. Nitelikli insan gücünün sanayi, üretim, teknoloji ve hizmet işleri sektörleri ile işbirliği içinde planlanması ve eğitilmeleri gerekir. Günümüzde hormonlu şekilde arttırılan üniversite sayılarının doğal sonucu olarak, milyonlara ulaşan işsiz üniversite mezunu insanların oluşturduğu genç işsizler havuzu her

geçen gün büyümektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, 2019 yılı Eylül ayı döneminde tespit edilen işsizlik oranı %13,8' çıkmıştır. Ülke genelinde 15 yaş ve üzerinde olup işsiz kalanların sayısı, 2018 yılı Eylül ayına göre 817 bin kişi artarak 4 milyon 566 bin kişiye ulaşmıştır. Aynı döneme göre İşsizlik oranı 2,4 puan artarak %13,8 seviyesine ulaşmıştır. Genç nüfus olarak kabul edilen 15-24 yaş aralığındaki işsizlik oranı da 4,5 puan yükselerek %26,1'e çıkmıştır. Genel istihdam oranı ise daha da düşerek %46,1'e gerilemiştir. Bir önceki Eylül ayında işe yerleşenlerin sayısına göre, 2019 yılı Eylül ayı periyodunda 623 bin kişilik azalma tespit edilmiştir (TÜİK, 2019).

Bu veriler ışığında, özellikle orta öğretim ve mesleki eğitim politikalarının yeniden düzenlenmeli, üniversitelerde okumanın gençler için adeta zorunlu bir yolmuş gibi gösterilmesinden vaz geçilmelidir. Sanayi ve hizmet sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli işçi ve ara eleman açığının kapatılması nepotizm taleplerinin de gerilemesine katkı sağlayacaktır.

8. Sonuç

Ülkemizde himayeciliğin ve nepotizmin iyice yerleştiğini ve kök saldıgını belirten temel söylemlerden birisi de "Türkiye'de çok çalışan değil, dayısı olan kazanıyor" ifadesinin halkın arasında %90 kabul görmesidir. Bu kabulün devamını sağlayan da siyasi sistemin işleyiş şeklidir. Temelde bu fikir olduğu için yapılan bütün atamalar ve görevlendirmeler ile yatırım ve teşvik gibi inisiyatifler şüphe ile karşılanmakta, her olayın sorgulanma ihtiyacının doğmasına yol açmaktadır. Siyasi partiler himayecilik ve nepotizmin kurumsal işleteni ve devamlılığını sağlayan asli unsurlarıdır. Partiler yeni politikalar geliştirip halkın desteğini almaya çalışmak yerine kolay ve hızlı çözüm yolu olarak kanaat önderleri, sermaye sahipleri ve aşiret liderleri gibi kişiler üzerinden sadık oy verenler kitlesini derlemeye odaklanırlar. Bu durum partilerin kendi içlerinde ve atama yetkilerinde de demokrasi, ehliyet ve liyakat yerine, himayecilik ve nepotizmin esas alınmasına yol açar. Normal olmayan bu durumun devamı için parti liderlerinin daha sert, saldırgan ve tahammülsüz politikalar izleyerek, konumlarını muhafaza etmeye çalışmalarına neden olur. Hesap ve planlar kısa vadeli ve günü kurtarmaya dönük olur. Bu durumda sık sık politika değişiklikleri ve kendileriyle çelişme hali de görülür. Himayecilik ve nepotizm eski usul politik çıkar anlayışının günümüzü ve geleceğimizi de etkileyecek şekilde yerleşmesi nedeniyle gerçek demokrasi ve hakkaniyetli fırsat eşitliği bir türlü yerleşmemektedir. Durum böyle olunca sivil toplum örgütleri de himayecilik ve nepotizm amacı güden ayrılıkçı unsurlar olmaktan öteye gidememiştir (Bayhan, 2002,s.12).

Kamu açısından bakıldığında, Anayasamızın 70. Maddesinde ve Devlet Memurları ve diğer kamu personelinin istihdamında temel kanun olan 657 sayılı kanunda, personel alımı ile ilgili tüm özellikler ve istenen nitelikler ayrıntılı olarak sayılmıştır. Bunlar içinde liyakat ilkesi de vardır.

Asıl sorun mevzuatın kapsamından ziyade uygulamanın himayecilik, partizanlık ve kayırmacılık gibi istenmeyen olguların etkisinde kalmasıdır (Uz, 2011, s. 89).

Yapılan araştırmada; nepotizmin çeşitleri olan istihdam, terfi ve muamele kayırmacılığı açılarından, çalışanlar arasında stres seviyesini etkileyerek arttırdığı saptanmıştır. Çalışanlar arasında fırsat eşitliğini bozan terfi kayırmacılığının ve adil muamele görme şansını yok eden işlem kayırmacılığının ise iş tatminini düşürdüğü görülmüştür. Aynı şekilde kariyer adaletsizliğini ve tıkanmayı sağlayan terfi kayırmacılığının ve örgüte olan güvensizliği tetikleyen işlem kayırmacılığının, çalışanların işten ayrılma kararlarını tetiklediği anlaşılmıştır (Büte, 2011, s. 189).

"Balık baştan kokar" atasözünde olduğu gibi, nepotizm uygulamalarının yayılmasını önleyecek tutum ve davranışların kaynağı da Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Hükümeti temsilen Cumhurbaşkanlığı

makamıdır. Daha önceki parlamenter sistemde yürütmeyi temsilen Hükümeti oluşturan Başbakan ve Bakanlar Kurulunun yerine Cumhurbaşkanlığı gelmiştir. Yeni sistemde Bakanlar siyasi otorite veya güç kaynağı değil, yürütme fonksiyonları için atanan üst düzey bürokratlar hükmündedir. Son yıllarda TBMM'den çıkan kanunlarda TBMM üyelerine sağlanan ayrıcalıkların hemen hepsi birer nepotizm örneği olmuştur. Bu görüntü halk ile vekilleri arasında gönül bağının zayıflamasına, sisteme dair umut ve adalet beklentilerinin kaybolmasına neden olmaktadır. Cumhurbaşkanlığı açısından bakıldığında ise, belirli soyadlarını taşıyan kimselerin ve bunların akrabalarının anormal sayılabilecek oranlarda ve üst makamlarda istihdam edildiği, gelen tepkilerin pek dikkate alınmadığı, memur kişilere birden fazla maaş bağlanmamasını emreden 666 sayılı KHK'ya karşılık, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ile Bakan ve Bakan yardımcılarını birden fazla maaş bağlanmasını sağlayan kararname yayınlanarak tipik bir nepotizm yaklaşımında bulunduğu görülmektedir. Bu duruş nedeniyle daha alt seviyede görevlere seçilen siyasiler ve yetki sahibi bürokratlar da nepotizm uygulamalarını kendilerine ve akrabalarına veya desteklerini aldıkları güç odaklarına bir hak olarak görmekte ve uygulamaktadır.

Nepotizmin özel sektördeki etkileri bizzat işletme sahipleri tarafından görülmekte ve meydana gelen zararlara katlanılmaktadır. Halka arz edilen anonim şirketlerde ise hissedarların zarara uğratılmasını önlemek adına nispeten daha etkili dış denetçi raporlamaları, kredi ve finans değerlemeleri, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) denetim ve inceleme yetkileri, Borsa İstanbul Sermaye Piyasaları yönetimi gibi unsurlar ile kontrol altında tutulmaktadır. Kamu tarafında ise nepotizmin faydalarını kullananların zarar ve ziyanları kendilerine değil, halka yansımakta, yanlış ve haksız istihdamların, kayırmacı tavırların neden olduğu maddi ve manevi zararları bütün ülke vatandaşlarının sırtına bir yük ve maliyet olarak binmektedir. Bu nedenle nepotizmin kendisi bizzatihi ekonomik ve sosyal bir sorun, tedavi edilemeyen kamusal bir hastalık haline gelmiştir. Tepeden tırnağa adil ve objektif bir bakış açısıyla yeniden yapılanmanın ve nepotizme benzer taleplerin karşılanamayacağı öz denetimli bir sistemin kurulması acilen gereklidir.

9. Kaynakça

Başlık Görseli: <https://hrinsider.ca/category/topic/nepotism/>

Abubakar, M ve diğerleri, (2017). Does Gender Moderates The Relationship Between Favoritism/Nepotism, Supervisor Incivility, Cynicism And Workplace Withdrawal: A Neural Network And SEM Approach. *Tourism Management Perspectives*, 23, 129-139.

Araslı, H ve diğerleri, (2006). The Effects Of Nepotism On Human Resource Management The Case Of Three, Four And Five Star Hotels In Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7/8), 295-308.

Aslan, İ. ve Çınar, O. (2010). Bir Aile Şirketinin Kurumsallaşması: Yeniden Yapılandırma ve Varislerin Yönetime Hazırlanması Süreci. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 89-97.

Bayhan, V. (2002). Demokrasi Ve Sivil Toplum Örgütlerinin Engelleri: Patronaj ve Nepotizm. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 1-13.

Birgün Gazetesi (2019, 26 Eylül) "AKP'li Tefik Göksu'yla aynı soy isme sahip 15 İSKİ çalışanı olduğu ortaya çıktı" <https://www.birgun.net/haber/akp-li-tevfik-goksu-yla-ayni-soy-isme-sahip-15-iski-calisan-olugu-ortaya-cikti-270181> (Erişim Tarihi: 19 Aralık 2019)

Büte, M. (2011). Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,

20(1), 177-194.

Büte, M. ve Tekarslan, E. (2010). Nepotizmin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(1), 1-21.

Cambridge Dictionary (t.y.)

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/nepotism> (Erişim tarihi: 24.11.2019)

Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (2018, 27 Aralık). Resmî Gazete (Sayı: 30639) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/12/20181228-3.pdf>

Gözler, K. (2009). İngiltere’de Parlamento Neden ve Nasıl Ortaya Çıktı: Malî Hukukun Anayasa Hukukundan Eskiliği Üzerine Bir Deneme. Prof. Dr. Mualla Öncel’e Armağan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara Üniversitesi Yayınları No. 243. 365-374

İbn Haldun (1988). Mukaddime I-II, tercüme: Süleyman Uludağ, 2. baskı, İstanbul: Dergâh Yayınları.

Hudson S. ve Claasen, C. (2017). Nepotism and Cronyism as a Cultural Phenomenon? The Handbook of Business and Corruption, 95-118.

Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname (2011, 2 Kasım). Resmî Gazete (Sayı: 28103 (Mükerrer)) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102M1-6.htm>

Köktürk, A. (2011). Modern Öncesi Devletin Yönetim Anlayışı. Güvenlik Stratejileri Dergisi, 07(13), 73-97.

Millî Gazete (2019, 21 Ekim) AKP’li belediye başkanı 250 bin TL maaş alıyor! <https://www.milligazete.com.tr/haber/3215189/akpli-belediye-baskani-250-bin-tl-maas-aliyor> (Erişim Tarihi: 19.12.2019)

Masters, R. D. (1983). The Biological Nature of the State. World Politics, 35(2), 161-193.

Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2017, 24 Aralık). Resmî Gazete (Sayı: 30280) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm>

Özçelik, E. ve Yılmaz, S. (2019). İstihdam Politikalarında Ehliyet ve Liyakat Unsurlarının Kapsam Derlemesi. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2(1), 87-100.

Özkanan, A ve Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(20), 181-206.

Özler, H., Özler, D.E. ve Gümüştekin, G.E. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(17), 437-450.

Pelit, E., Baytok, A., Soybalı, H. H. ve Kılıç, İ. (2017). Nepotizm Algısında Demografik Özelliklerin Rolü: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 1(2), 45-63.

Sarıoğlu, B. (2018, 13 Ocak) “Milletvekillerinin implant hakkı arttırıldı: 12 dişe kadar biner lira” Hürriyet gazetesi <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/milletvekillerinin-implant-hakki- arttirildi-12-dise-kadar-biner-lira-40708659> (Erişim tarihi: 12 Aralık 2019)

SGK Sağlık Uygulama Tebliği, (2010).

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/03/20100325M1-1.htm> (Erişim tarihi 18.12.2019)

Suudi Arabistan Elçiliği, Bakanlar Kurulu ve Üyeleri, (2019). <https://saudiembassy.net/ministries> (Erişim tarihi: 16.12.2019)

TBMM Tedavi Yönetmeliği, (2012). https://www.tbmm.gov.tr/duyurular/belge/tedavi_yonetmelik_13032018.pdf (Erişim tarihi: 18.12.2019)

TBMM Üyeleri implant hakkı haberi, (2018).

<http://www.hurriyet.com.tr/gundem/milletvekillerinin-implant-hakki- arttirildi-12-dise-kadar-biner-lira-40708659> (Erişim tarihi: 18.12.2019)

TÜİK İş gücü İstatistikleri Haber Bülteni, (2019). <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30688> (Erişim tarihi: 21.12.2019)

Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, (2019). “Osman”, <https://islamansiklopedisi.org.tr/osman> (Erişim tarihi: 02.12.2019)

Uz, A. (2011). Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı Ve Liyakat İlkesi. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2(1), 59-94.

Vanhanen, T. (1999). Domestic Ethnic Conflict and Ethnic Nepotism: A Comparative Analysis. Journal of Peace Research, 36(1), 55-73.

Yıldırım, M. (2013). Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2), 353- 380.

İslam'da İbadet Temizlikle Başlar!



Temizlik tüm ibadetlerin ön şartıdır. İbadet için temizliğe çaba göstermek ve zorluğu olsa bile severek katlanmak için gönülden gelen bir istek ve gayret lazımdır. Buna da İMAN diyoruz. Hz. Peygamberin **“Temizlik imanın yarısıdır”** (Müslim, “Tahâret”, 1) ifadesi bu gerçeği vurgular. Allah-u Teala da çeşitli ayetlerde temizliğe özen gösterenleri sevdiğini buyurmuştur (el-Bakara 2/125; et- Tevbe 9/108; el-Hac 22/26).

Temizlik geçici ve tek seferlik bir durum veya uygulama değildir. Hayat tarzı yapmayı ve sürekliliği gerektirir. Düzenli ve sağlıklı ortamları ister. İnsanların huzurlu ve sağlıklı yaşayabilecekleri, ihtiyaçlarını karşılıklı yardımlaşma ile giderebilecekleri en temel sosyal gruplar ise AİLE ortamlarıdır.

İyi bir aile ortamı; düzenli yaşamayı, imkânlar ölçüsünde sağlıklı ve dengeli beslenmeyi, dinlenmeyi ve eğlenmeyi vb. çeşitli ihtiyaçları sağladığı gibi, eğitim ve alışkanlıkların kazanılmasını da sağlar. Temizlik anlayışı da eğitimle gelişen ve yerleşen davranışlara bağlıdır.

İslami yaşantıyı esas almaya çalışan bir ailede kavga, küfür ve şiddet en az seviyelerde kalır. Allah’ın emri ve Peygamberin sünneti ile tanımlanan ve bu yüzden İstanbul Sözleşmesi gibi batıl anlaşmalarla yıkılmaya çalışılan Toplumsal Cinsiyet Rollerini çerçevesinde bir iş bölümü ve karşılıklı rıza ile uyum vardır.

İslam ailesinde Baba kavvam olduğunu, yani sorumlu ve yetkili bir idareci olduğunu bilir ama bu yetkinin hesabından da korktuğu için adil ve şefkatli davranmaya dikkat eder. Hanımının ve çocuklarının kutsal birer emanet olduğunu farkındadır ve emanetin sahibi olan Allah’a şükür ile emanetlerini korumaya, beslemeye ve dünya-ahiret dengesi içinde eğitmeye, geliştirmeye çalışır.

İslam ailesinde anne ise ailede esas yapıtaşı olduğunu ve temel görevlerini hakkıyla yerine getirdiğinde Cennete kolaylıkla gideceği müjdelenen övülmüş insanlardan olduğunu bilir. Eşine saygılı bir iletişim içinde güzelliklerini sakınmadan, dışarıya karşı ketum ve ehlinin haysiyetini koruyan bir tavır sergiler. Allah’ın kendisine bahsettiği merhamet ve fedakârlık ile çocuklarına karşı bir şefkat kahramanı gibi devleşir ve onları geleceğe sevgiyle taşır. Ailenin psikoloğu, eşinin başdanışmanı, her şeyi bilen ve halden anlayan idarecisi olur.

İslami ailede sevgi ve saygı ile büyüyen çocuklar sevmeyi öğrenir. İbadetin bir hayat tarzı olduğunu yaşayarak kavrar. Başlangıçta tembellik yapsa da iliklerine işlemiş olan İslami duygulara ve ibadet ihtiyacına er geç kavuşur Allah'ın izniyle. Anne babasından duyarak değil, görerek öğrenir İslam'ı ve Müslümanlığı, doğruluğun faziletini, iyiliğin gücünü ve temizliğin gerekliliğini.

Namaz, İslam'da temizliğin ve düzenin zirvesidir. Çünkü hayatı ölçülü yaşamayı öğretir. Aşırılıkları engeller. Yaşam organizatörü gibi zamanı dilimler ve temel gayenin Allah'a kulluk olduğunu sürekli hatırlatır. Allah'ın huzuruna çıkmadan önce temizlenmeyi, arınmayı ve en Sevgili'nin karşısına ölçülü bir coşku ve teslimiyet içinde gelmeyi öğretir.

Korona Virüs (COVID-19) açısından baktığımızda, Müslümanların aile yaşantısında ve ibadetlerinde zaten olması gereken temizlik esaslarına biraz daha dikkat etmesi, her biri eşsiz birer hayat tavsiyesi olan Sünnet-i Seniyyeye daha fazla uyması (ittiba etmesi) yeterlidir. Yemekten önce ve sonra el-ağız yıkamak, beş vakit abdest ile huşuyla namaz kalmak, ölçülü yemek ve içmek, ölçülü uyumak, beden sağlığına ve spora önem vermek, kavga ve tartışmalardan kaçınmak, sigara ve alkol gibi kötü alışkanlıklardan uzak durmak gibi. Hasta olup olmadığımızı bilemediğimiz bu günlerde, diğer insanların haklarına girmemek için sosyal mesafemizi ayarlamak ve mümkün olduğu kadar dışarıya çıkmaktan da kaçınmak gerekir.

Yüce Rabbimiz, zorunlu ev yaşantımızın arttığı bu zamanları fırsat bilerek, güzelliklere çevirebilenlerden olmamızı cümlemize nasip eylesin. Amin.

Ercan ÖZÇELİK

Türkiye Aile Meclisi

Genel Başkan Yardımcısı ve Yönetim Kurulu Üyesi

Görsel Kaynağı: www.milliyet.com.tr

Çömleklerimiz Kırılmadan Tedbir Alalım!



Sevgili Anne ve Babalar,



Ben çocuklarımızı birer çömleğe, ilk çömlekçi ustasını anne ve babaya, ikinci çömlek ustasını öğretmene, diğer çömlek ustalarını da arkadaş çevresine ve topluma benzetiyorum. Şöyle ki insan yavrusu aynı çömlek yapılacak toprak gibi fitri özellik ve potansiyelleri ile dünyaya gelir. Birçoğu aileden geçen özellikler ile var olur. Daha sonra aynı çömlekçinin toprağa katacağı suyun kalitesi ve miktarı gibi ailesi de çocuğa katkıda bulunur. Ortaya kalitesi belli bir toprak ve su bileşeni ile meydana gelen bir çömlek çamuru çıkar.

Bazen bu çamur suyun fazla konması sonucu cıvık ve şekil almaz olur. Aynı fazla şımartılmış terbiye ve temel değerlerden yoksun sevgi, saygı, empati nedir bilmeyen çocuklar gibi. Bazen de az su katıldığı için sert olur ve yine şekil almaz. Aynı hiç sevgi ve saygı görmediği ve fa



zla baskıya şiddete maruz kaldığı için asosyal, merhametsiz, şiddet uygulayan ve laf dinlemeyen çocuklar gibi.

İlk çömlek ustası olan ebeveyn ikinci çömlek ustasına yukarıda tarif ettiğim gibi bir çamur teslim ettiğinde işler çok zorlaşır. İkinci çömlek ustası olan öğretmenin işi zor, sıkıntılı ve sonuçsuz kalabilir. Niye mi? Çünkü gelen çamur cıvıksa ona şekil alabilmesi için toprak katsa çamur pütürleşir ve sonradan konulan toprağı bünyesine kabul etmekte zorlanır. Veya olağanüstü bir çaba sonrası şekil alabilir. Bizim eğitim sistemi için bu olağanüstü çabayı yakalamak çok zordur.

Aynı zamanda suyu az toprağı çok konup şekil almayan çamur içinde durum aynıdır. Öğretmen yani ikinci çömlekçi, su katsa da çamur yoğrulup geldiği için çok yumuşaması ya da çömlek olacak kıvama gelmesi çok zordur.

Ama ikinci çömlekçiye (öğretmene) toprağı kaliteli, ince elenmiş, suyu tam kıvamında konulmuş, iyice yoğrulmuş bir çamur geldiğinde ikinci çömlekçi eğer işinin ehli ise yani ustalığı hak ederek o makama oturdu ise çabuk, keyifli, izlemesine doyum olmayacak o güzelim çömlekler meydana çıkar.



Bazen de kalitesi yüksek güzel bir çamur, çömlekçi ustası bildiğiniz birine verilir. Ama o kişi ustalığı ya tam hak etmemiş, tecrübesizdir ya da o işi severek özenerek yapmıyordur. O güzel çamuru alır ve hak etmediği bir şekle sokar ve izleyen herkes üzülür. Tıpkı matematik gibi tüm hayatımızın temelini ve akademik kariyerin olmazsa olmazını oluşturan çok önemli bir dersi, henüz kendisi içselleştirmemiş ve nasıl öğreteceğini de tam anlamamış veya sorunlu davranışları yüzünden birçok kabiliyetli öğrencinin bu dersten soğumasına ve akademik olarak arkada kalmasına sebep olan matematik öğretmeni gibi.

Üçüncü çömlek ustaları ise arkadaş çevresi ve çocuğun muhatap olduğu toplumdur. Onlar ise çömleğin çamuruna ya da şekline etki edemezler ama çömleğin rengine, desenine, sırlamasına katkıda bulunurlar. Kulpu yamuk, rengi soluk ya da iyi sırlanmadığı için çabuk kırılacak bir hale dönüştürebilirler.

O da iyi bir aile terbiyesi ve iyi bir eğitim almasına rağmen, kötü arkadaş ve çevreden etkilenen yanlış davranışlar sergileyen çocuklara benzer. Onlar için, ailesi de iyi insanlardı, şu güzel okulda okumuştur vah vah arkadaş kurbanı olmuş deyip üzüldüğümüz sınıfa girerler.

Kısacası cıvık (şımartılmış, kural konmamış çocuk) ve çok katı olan (sert, sevgisiz büyütölmüş çocuk) çamur, mükemmeliyetçi çömlek ustasının (yeni öğretmenimiz) eline gelince, onlarla uğraşmak yerine daha iyi yoğrulmuş çamur aramaya giden çömlek ustasına benzedi.

İşte bu yüzden o çömleğe ilk şeklini verecek olan çocukların ilk öğretmenleri olan aileyi güçlendirmek, desteklemek, evlilik ile oluşan aileyi, evlilik daha başlamadan, evlilik okulları sayesinde eğitmek gerekir. Daha sonra oluşan aile için anne ve baba okulları açıp, ebeveynleri orada eğitmek çocuğa, aileye ve topluma yapılabilecek en doğru ve güçlü destek olacaktır.



İyi yetişmiş, güçlü, aile terbiyesi ile bezenmiş çocuğu güzel bir şekilde eğitmek, öğretmenler için zor olmayacağı gibi, çocuğu geliştirici ve keyifli olacaktır. Çevreleri de böyle iyi çocuklarla dolu olunca, sonrasında çocuğun yoldan çıkması ve kötü alışkanlık kazanmasının da önüne geçilecektir.

Fatma ÖZÇELİK

**Sosyolog, Sosyal Hizmet Uzmanı
Karakter ve Değerler Eğitimi Uzmanı**

Görseller: comlekci.com.tr

Namaz Kılmak Hayatımızı Nasıl Etkiliyor?



Namaz kılmak, Yüce Rabbimizin biz aciz kullarına yüklediği bir kulluk görevi ve aynı zamanda muhteşem bir ikramı ve benzersiz bir nimetidir!

Her nimeti olduğu gibi, namazı da bizlere en güzel şekilde öğreten ve eda eden de biricik Rehberimiz Hz. Muhammed (s.a.v.) Efendimizdir.

Bu yazıyı, namazın hayatımıza olan etkisini tarif edebilmek ve yaşattığı duyguları acizane ifade edebilmek için yazıyorum.

Namazı, muhteşem bir organizatör ve ilahi bir kalibrasyon aracı olarak görüyorum!

Namaz, nasıl muhteşem bir organizatör olur?

Çünkü, akıl baliğ olduğumuz andan itibaren, ölene kadar olan bütün ömrümüzü, yedi gün 24 saat, mevsim geçişlerini ve bayramlar gibi özel vakitleri de kapsayarak organize eden, zamanı dilimleyen ve hayat tarzımızı belirleyen, yegane ve en muhteşem organizatör olduğunu yaşayarak biliyoruz!

Yazın ve kışın değişen günlerin şartlarına göre esneyen, Hac ve Ramazan gibi özel zamanlara ayrı etkinlikler içeren, şimşek çakmasından güneş tutulmasına kadar, her önemli olaya karşılık verebilen, kulların her vesilede Yaraticıları olan Yüce Allah'a aracısız ulaşabilmelerini sağlayan, mükemmel bir iletişim kanalıdır namaz!

Bir Mü'min için, aklı başında olduğu sürece, hiç bir vakit yoktur ki namazdan uzak ve ayrı kalabilsin. Veyahut Rabbiyle olan randevusuna yetişemesin. Savaş halinde cephe ve hasta yatağında hareketsiz yatarken dahi namaz kılmak, Rabbiyle buluşabilmek, her Mü'mine verilmiş bir Cennet ikramı, ilahi bir Rahmet ve Şifa kaynağıdır.

Namaz, neden ilahi bir kalibrasyon aracıdır?

Dünyada ne ile meşgul olursanız olun, namaz vaktinin girmesiyle yaptığınız işlerin (hayat kurtarmak

gibi görevler müstesna) namazı kılmaya mani olamayacağı ve namazdan mühim sayılamayacağı hatırlatılmış olur! Her namaz vaktinin süresi de, işlerin bir an önce halledilip namaza koşulması için verilmiş, birer fırsat kolaylığıdır. Böylece hiç kimse çok istisna haller dışında, namazdan ayrı kalmak için mazeret beyan edemez.

İster devleti yönetiyor olun, ister bilgisayarda oyun oynayın, ya da çoluk çocuğunuzla eğleniyor olun, hiç fark etmez. Verilen süre içinde abdest alarak Rabbinize dönmek ve ona olan kulluk muhabbetinizi tazelemek zorundasınız. Bu tazelenme hem bir sorumluluk hem de bir ihtiyaçtır. Namaz kılmak, maddi ve manevi bedenimizi, ruhumuzla beraber gönlümüzü, aklımızla beraber vücudumuzu adeta başlangıç ayarlarına getirir. Kim olduğumuzu, dünyaya neden geldiğimizi, asıl hedefimizin ne olması gerektiğini yeniden hatırlatır ve adeta tatlı bir manevi formatla şekle girmemizi sağlar. Önünde baş eğilecek, diz çökülerek yalvarılacak yegane güç kaynağının, Yüce Allah olması gerektiğini, fiilen yaşatarak tekrar tekrar bizlere öğretir namaz!

Okullarda akıllı tahta için kullanılan bilgisayarların bir özelliği vardır. Ders boyunca ne yazılırsa veya yüklenirse yüklenilsin, ders sonunda kapatıldığında her şey silinir. Tekrar açıldığında ise sadece olması gereken temel ayarlar ve programlar yüklü ve hazır şekilde gelir. Hakkıyla kılınan her bir namazın da bizi böylesine temizlemesi, asıl kulluk ayarlarımıza geri getirmesi, bozulan manevi ayarlarımızı kalibre etmesi ve şeytanla birlikte nefsimizden kaynaklanan kötü duygulardan ve zararlı fikirlerden arındırması lazımdır. Eğer böyle hissetmiyorsak, sorun namazda değil, bizdendir. Namazın hakkını vermek ve namaza kendimizi teslim etmek gerekir.

Yüce Allah, en başta Müslümanım diyen kullarını namaz nimetinden mahrum eylemesin. Namazın şifalı ikliminden bütün insanların yararlanabileceği fırsatlar ihsan eylesin!

Bizi bize bırakma, bizi namazdan uzak koyma Ey Güzel Allah'ımız!

Amin...

Görselin kaynağı: <https://www.freepik.com>

Gömülen Güç Kaynağımız: #Adalet



“Devletin dini Adalettir” demiş Hz. Ali (a.s.) Efendimiz. El hak doğrudur. Ne çekiyorsak, dinsizleşen adaletsiz devlet yapısının yansımalarıdır hayatımızı kaba çeviren şeyler.

Birey olarak sizleri rahatsız eden toplumsal olay ve etkiler her ne ise, dikkat ederseniz asıl nedenlerin başında adaletsizlik geliyordur.

Dar alanda sıkışıp kalırsanız adaletsizliğin sonuçları ile yüzleşip mücadele etmek zorunda kalırsınız. Başarılı olsanız bile çok sınırlı ve geçici bir rahatlamaya kavuşabilirsiniz. Emin olunuz ki, çok kısa bir süre içinde kazanımlarınızı yerle bir edecek daha büyük veya farklı bir adaletsiz sonuç ile karşılaşacaksınız. O yüzden sonuçlar ile değil, sebepler ile mücadele etmek zorundasınız! Geriden ve tüm olayların ortak noktası nedir sorgulamasıyla baktığınızda, hepsinin merkezinde kocaman bir adalet problemini görebilirsiniz.

Adaletsiz devlet uygulamalarının her birisi, bu ortamdan beslenen veya varlığı adaletin yokluğuna bağlı olan kişilerin, birer savunma mekanizması ve oyalama taktiğidir aynı zamanda. Sizler sığ ve kısırlaşmış sorunlarla enerjinizi tüketirken, birileri haksız yere rant ve güç devşirmeye devam edecektir.

Diriliş Postası Yazarı Sayın Erem Şentürk'ün “6284 konusunda kandırılıyor, tuzağa çekiliyor” başlıklı yazısı büyük bir infiale neden oldu. Yazarın daha önce karşı olduğu kanun ve uygulamaları artık desteklediğini ilan ederek ve bir nevi feminist tayfadan nedamet dileyen ifadelerde bulunması çok yadırgandı ve tepki çekti. “Benim damadım kızımı dövecek ve bunu da duyacağım. O damadı bodrumda demir sandalyeye bağlayıp serumla yaşatarak yıllarca döverim ben mesela...” şeklindeki ifadeleri de çelişkili ve sorunlu ruh halinin gizlenemeyen yansımaları oldu.

Elbette Sayın Şentürk'ün ifade ve görüşlerine katılmıyor ve hatalı buluyorum. Ancak onun da kaçırıldığı en önemli şeyin adaletsiz yönetim olduğunu fark ettiğim için, yukarıdan ve büyük resmi göstererek meramımı anlatmak istiyorum.

Türkiye’de diğer pek çok şey gibi kadın veya erkek sorunu yoktur aslında. Topyekun adalet sorunu vardır. Şimdilerde abartılarak pozitif ayrımcılığının erkek düşmanlığına ve soykırımına dönüşmesine rağmen, geçmişte sınırlı sayıda da olsa yaşanan kadın mağduriyetlerinin temelinde yine mutlak adalet eksikliği vardır.

İslam kadın ve erkek ayırmadan bütün insanlığa indirilmiş bir dindir. Hükümleri hakkıyla uygulandığında Yaraticımız olan Allah'ın adaleti de tesis edilmiş olur. Bizler bu dengeyi önce erkekler lehine bozduk ve şimdi ise kontrolden çıkan sonuçlarıyla yüzleşiyoruz.

Mesela zina konusunu ele alalım. Zina etmek haramdır. İslam'da zina eden kişilere verilecek cezaların şiddetinin belirlenmesinde cinsiyetleri değil, medeni durumları dikkate alınır. Yani bekarlar ile evlilerin zina cezaları farklıdır. 1926 Yılında İsviçre'den ithal edilen Medeni Kanunla zina yapan erkekler için kadınlara göre ayrıcalıklar sağlandı. Zina yapan kadınlar daha katı uygulamaya ve cezaya maruz bırakıldı. Bu çarpıklık aile düşmanlarına özel bir koz verdi. Haksızlığı önlemek bahanesi ile, 1996'da erkekler için, 1998'de ise kadınlar için zina suçu maddeleri Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edildi. Bu durum şimdiki iktidar tarafından düzeltileceği yerde, Avrupa Birliği uyum yasaları bahane edilerek 2004 yılında çıkarılan Medeni Kanunla tescillendi.

Sapık, katil ve psikopatlar için en önemli caydırıcı ceza idam iken, onu da kaldırarak katil ruhlu insanları adeta teşvik eder olduk. Öldürülenlerin %80'i erkekler olsa bile, kadın cinayetlerinin toplumu inciten ve korkutan sadistliğinden koruyamadık. Cezası idam olmayan suçlara karşı da ıslah edici, caydırıcı yasalar yapamadık. Masum ve mazlumların yüreklerini soğutacak cezaları veremedik.

Kadın cinayetlerini işleyenlerin büyük bir kısmının daha önce bir sabıka kaydının olmaması, bize yanlış giden bir şeylerin olduğunu, son 15 yılda patlama yapan şiddet olaylarını doğuran süresiz nafaka, çocuk velayeti ve çocuk haczi, uzun süren boşanma davaları ile, kadının tek taraflı beyanını esas alan kanunların da tetikleyici etkilerini göstermeye yetmedi. Fıtrat ve kadim geleneğimize savaş açan feminist akımların, bol yabancı fonlu kulislerine ve şamatacı feministlerin medya destekli baskısına teslim olan iktidarın acizliğini yaşadık.

Hayatımızın her alanını kuşatan sosyal ve ekonomik çevrelerden adalet çekilince ortaya çıkan canavarların saldırısı altındayız. Mesela İstanbul Sözleşmesine dayanarak çıkarılan 6284 sayılı yasa yüzünden hiç bir erkeğin şeref, haysiyet ve namusu devlet güvencesi altında değildir! Çünkü bizatihi devletin kendisi baştan tarafını belli ederek adalet diye bir kaygısının olmadığını ilan etmiştir. Her erkek, bir kadının veya kızın anlık sinirlenme ile yapacağı bir telefon çağrısından sonra, kendisini sokakta veya mapusta sapık ve psikopat olarak damgalanmış bulabilir. Masum olsa bile kendisini güvende sayamaz. Çünkü kanun ve uygulamalarımız, erkekler için İstiklal Mahkemeleri haline dönmüştür. *"Sanıkların idamına, tanıkların bilahare dinlenmesine"* karar veriliyor artık! Kadının beyanı kutsal metin, erkeğin beyanı yalan rüzgarı hükmündedir.

Terk edilmiş su kanallarının böcek ve fare istilasına uğraması gibi, kanunlarımızdan adalet çekilince aile ve insanlık düşmanı görüşler hakim oldu. Her hangi bir babanın kızını veya eşini zina ederken yakalamak bir yana, sözlü olarak men etmesi dahi şiddet kapsamına giriyor. Allah'ın erkeklere ayetle vermiş olduğu görev ve yetkiler yok sayılıyor. Dinin ve toplumun geliştirdiği temel kadın ve erkek rollerine savaş açılıyor.

Adaletin yokluğu sadece sosyal konularda değil, ekonomik alanlarda da kendisini gösteriyor. Gelir dağılımı dengesizliklerinden, akraba kayırmacılığı ve liyakatsiz atamalara varıncaya dek, hayatın her alanında adaleti yeniden tesis etmemiz gerekir. Aile, ekonomi ve diğer toplumsal sorunların temelinde adalet yokluğu ve güvencesizliği yatmaktadır.

Osmanlı Cihan Devletinin ve onun dayandığı kadim İslam Medeniyetinin en önemli özelliği adalette zirve olmalarıdır. Sorumlu ve yetkili olarak seçilen yöneticilerimiz, adaleti tesis etmedikçe, tabelalarında ironik bir şaka gibi eğreti ve komik kalacaktır. Bütün mevzuatımıza Avrupa veya ABD'li dostlarımız (! bakınız [Bakara-120](#)) ne der diye çekinmeden; Yüce Allah ne der, Sevgili Peygamberi neyi emreder, kaygısıyla sil baştan göz atmalı ve gayri Müslimlerin de huzur duyarak tabi olacakları ADİL bir hukuk düzeni kurmalıyız!

Yüce Allah, o günleri yeniden görmeyi ve yaşamayı Aziz Milletimize nasip eylesin. Amin...

Ercan ÖZÇELİK

Sağlıkçı, Eğitimci, Yazar

Aile Meclisi Yönetim Kurulu Üyesi - Kartal İlçe Başkanı

www.ercanozcelik.com

Görsel Kaynağı: <https://www.risalehaber.com>