

FAKİR BAYKURT'UN GÖZÜYLE KÖY ENSTİTÜLERİNDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN DEĞİŞİMİ¹

Pınar YENGİN SARP KAYA

Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Aydın.

Özet

Bu çalışmada, Köy Enstitülerindeki örgüt kültürünün, ülkenin siyasi yapısında çok partili yaşama geçilmeden önce ve geçildikten sonra olmak üzere iki ayrı dönemde ne tür özellikler gösterdiğini belirlemek amaçlanmıştır. Örgüt kültürünün boyutlarından “değerler”, “yaratılar” ve “yönetel uygulamalar”ın nasıl değıştiği belirlenmeye çalışılmıştır. Yaratılardan törenler, simgeler ve dilin kullanımı ele alınmıştır. Araştırma nitel bir durum çalışması olarak desenlenmiş, bütüncül tek durum deseni gerçekleştirilmiştir. Çalışma birimi olarak Gönen Köy Enstitüsü alınmış; veriler, Fakir Baykurt'un sekiz ciltlik özyaşam öyküsünün ikincisi olan Gönen Köy Enstitüsündeki öğrencilik yıllarını anlattığı “Köy Enstitülü Delikanlı” kitabından yararlanılarak elde edilmiştir. 1946'dan önce Enstitüde paylaşılan güçlü bir örgüt kültürünün bulunduğu; yöneticinin değışmesine bağlı olarak değerler, yaratılar ve yönetel uygulamalar açısından örgüt kültüründe büyük bir değışmenin yaşandığı belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Örgüt kültürü, Köy Enstitüleri, Fakir Baykurt

FAKİR BAYKURT'S ASPECT OF THE CHANGE OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF VILLAGE INSTITUTES

Abstract

In this study, it is aimed to determine what kind of properties show up in the organizational culture of Village Institutes in two different phase, one is the time before multiparty came into the political life of the country and the other is after the multiparty term. It is tried to be established how the “values”, “artifacts” and “administrative practices” dimensions of organizational culture changes. Ceremonies, symbols and the language usage from the artifacts are dealt with. The research is conducted as a case study and single holistic case study design is used. As a workplace, Gönen Village Institutes is chosen and the data are collected from the book by Fakir Baykurt called “The Teenager in Village Institute” in which he talks about his studentship years in Gönen Village Institute and which is the second book of eight volumes of his autobiography. It is found that there was a strong organizational culture in the years before 1946; that there had been a great change in the organizational culture in terms of artifacts and administrative practices depending on the chance of the administrator.

***Keywords:** Organizational culture, Village Institutes, Fakir Baykurt*

1. Bu çalışma 1-2 Mayıs 2010 tarihlerinde Antalya'da yapılan 5.Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sunulan Fakir Baykurt'un Gözüyle Köy Enstitülerinde Örgüt Kültürünün Değişimi adlı bildiriden yararlanılarak hazırlanmıştır.

1. Giriş

Çağdaş toplumda yaşam örgütleri üzerine kurulmuştur. Bu nedenle devlet de var oluşunu örgütlerin iyi çalışmasına ve amaçlarına ulaşmasına borçludur. Devletin var olmak için oluşturduğu en önemli örgütlerden biri, en büyüğü eğitim örgütüdür.

Cumhuriyetimizin varlığını sürdürmek ve kurucularının koyduğu hedeflere ulaşmak için büyük bir ileri görüşlülükle oluşturduğu Köy Enstitüleri, hem cumhuriyet hem de eğitim tarihimiz açısından çok önemli örgütlerdir. Enstitülerin kuruluş felsefelerinin örgüt kültürüne yansıdığı; yaratılan ve yaşatılan güçlü kültürün, ülkeye aydın köy öğretmeni yetiştirme amacını gerçekleştirdiği bilinmektedir. Böylelikle hedeflenen, sömürünün durdurulmasıdır. Tanilli (1), Köy Enstitülerinden bize kalanları sıralarken şunları da ekliyordu: “Köy Enstitüleri, ulusal bağımsızlık savaşımızın temelini oluşturan, tam bağımsızlık ilkesinin bölünmez parçası olan eğitimde ve kültürde bağımsızlığın gerçek örneklerinden biri idi. Gerçekten cumhuriyetçi, gerçekten ulusal kuruluşlardı.”

Bu çalışmada Köy Enstitülerini örgütsel kültür açısından incelemek amaçlanmıştır. Örgüt kültürü, en iyi örgütün içine girerek anlaşılabilir. Bugün var olmayan Köy Enstitülerindeki örgütsel kültürü görmek için bu kurumların içinde yer almış bireylerin anlattıklarından yararlanmak en güvenilir yöntem olarak görünmektedir.

Örgüt Kültürü

Kültür, çok boyutlu olması ve toplumun pek çok özelliğini içermesi nedeniyle çok farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. “Kültür, bir toplumun ya da bütün toplumların birikimli uygarlığıdır” ya da en kapsamlı tanım olarak “Kültür, doğanın yaratıklarına karşılık, insanoğlunun yarattığı her şeydir” denebilir (2).

Toplumlar için kullanılan kültür kavramı, özellikle 1980’lerden sonra, örgütler için de yaygın olarak kullanılmaya başlanmış ve yönetim ve örgüt alanyazınında örgüt kültürü ya da örgütsel kültür kavramı yerleşmiştir.

Örgüt kültürü, “Baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışmalara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içinde anlatılan öyküler, inançlar, sloganlardan oluşan bir yapı” (3) olarak tanımlanabileceği gibi, “Kişiyi örgütsel işleyişi anlamada yardımcı olan ve yine kişiyi örgüt içindeki davranışları ile ilgili normlar sağlayan ortak değer yargıları ve inançlar düzeni” (4) olarak da tanımlanabilir.

Örgütsel yaşamı kolaylaştıran, anlamlı kılan ve bireylere yol gösteren örgüt kültürü için Başaran (5) şöyle der: Örgüt, gelişme aşamasında kendine özgü bir kişiliğe ulaşır. Örgüt, işgörenlerin birlikte yaşamasını kolaylaştıran ilke ve kuralları ile özgün değer ve normlar geliştirir. Bu ilke ve kurallar, işgörenlerin örgüt toplumuna uymasını, böylece toplumsallaşmalarını sağlar. Değer ve normlarsa örgütün kültürünü oluşturur.

Örgüt kültürünün nelerden oluştuğuyla ilgili olarak yazarlar birbirine az çok benzeyen boyutlar sıralamaktadır. Alanyazındaki açıklamalardan hareketle örgüt kültürünün aşağıdakilerden oluştuğu sonucuna ulaşılabilir (6):

Örgüt kültürü,

1. Bir örgütte yapılan her şeyin yapılış biçimidir.
2. Örgüt üyelerinin paylaştığı temel değer ve normlardır.
3. Örgüt üyelerinin bilişsel yapıları ve algı dayanağıdır.
4. Örgüt üyelerince paylaşılan davranış kuralları ve örüntüleridir.
5. Örgüt üyelerince paylaşılan temel inanç ve varsayımlardır.
6. Örgüt üyelerince paylaşılan anlamlı simgeler sistemidir.
7. Örgüt üyelerince paylaşılan anlama, duygu, anlayış, felsefe, ideoloji, beklenti ve tutumlardır.

Kısaca örgüt kültürü, örgütsel davranışın oluştuğu ortamdır. Bir örgütün özelliği kültürünün değer ve normlarıyla anlatılabilir. Örgütün kültür değerleri ve normları işgörenin uyumunun hem araçları hem de ölçekleridir (7). Örgüt kültürünün bu boyutlarını bir başka deyişle öğelerini gruplamak olanaklıdır. Shein bunları temel olarak 1. Temel sayılıtlar 2. Temel değerler ve normlar 3. Yaratılar olarak sunmaktadır (8).

Temel sayılıtlar; örgüt üyelerinin insan ilişkilerinin, insanın, gerçeğin, doğrunun ve çevrenin doğası konularındaki varsayımlardır (9).

Değerler ve normlar; örgütte neyin önemli, istenilir; neyin önemsiz olduğunu gösteren ölçütlerdir.

Örgütsel süreçlerin temelini, bu bağlamda karar sürecinin özünü değerler oluşturmaktadır. Çalışkanlık, eşitlik, bağımsızlık, hoşgörü, sevgi, itaat, hırs vb. değerler örgütsel yaşamda önemli yer tutan değerlerdendir (6). Örgüt, üyelerinin başlıca değerleri paylaşmasını bekler. Örneğin bir okulda öğrencilerin ve okulun yüksek başarı düzeyi, düşük devamsızlık ve ayrılma düzeyi, yüksek etkililik başlıca değerler olabilir (10).

Normlar, değere dayalı olarak nesne, işlem, düşün ve eylemin ne değerde olduğunu ölçmek için yargılamada kullanılan kurallar, ölçüler ve ölçeklerdir (7). Davranışı doğrudan etkileyen yazılı olmayan kurallardır (11).

Karşılıklı bağımlı insan eylemleri olarak toplumsal sistemler, bir orunu diğerinden ayıran rollerle belirlenirler. Ayırmaktan çok birleştiren, yani sistem üyelerinin çoğu tarafından paylaşılan bir norm ve değerler takımı ile de belirlenirler. Normlar sistemce onaylanan beklenen davranışları anlattıkları için gerekli ya da zorunlu niteliktedir.

Bu yönüyle rollere benzer. Değerler ise normatif gereklerle akılcı temel sağlarlar. Bi-rey emirden hoşlanmayabilir ama emir verenin yönetimin yasal temsilcisi olarak yetkili olup olmadığı konusundaki sistem normuna göre emri benimser ya da benimsemez (12). Örgütte egemen olan ve paylaşılan değerler ve normlar, örgütte uzlaşma sağlayan, davranışlarda benzerlik oluşturan, üyelerin davranışlarını kestirmeye yarayan öğelerdir. Bunlar grubun içinde birlik duygusunun oluşturulmasında ve sürdürülmesinde üyelerin örgüt amaçlarıyla bütünleşmesinde önemli rol oynayarak yöneticiye güçlü bir kontrol aracı olarak yasal düzenlemelerden daha çok yardımcı olabilir(6)

Temel sayılıtlar, örgüt kültürünün en derindeki yönü, değerler ve normlar ikinci düzeydeki yönüdür. Sayılıtlar da, değerler ve normlar da kültürün görünmeyen yönleridir. Yaratılar ya da insan eliyle yapılanlar ise, kültürün dışarıdan görülebilen, gözlenebilen yönünü oluşturur.

Yaratılar için Lunenburg ve Ornstein (10) görünen davranışsal düzenlemeler terimini kullanırlar. Yaratılar içinde törenler, törensel etkinlikler (ritüeller) öyküler, kahramanlar, simgeler ve dilin kullanımı sayılabilir.

Törenler ve törensel etkinlikler; aslında özel giysiler, armalar ve rozetlere benzeyen önemli örgütsel simgelerdir. Törenlerin gerisinde varsayımların ve değerlerin bulunduğunu görmek gerekir. Törenler aynı zamanda ortak zaman, yer ve davranışları paylaşma, ortak değerleri aşılama aracıdır (6). Ayrıca örgütte neyin önemli olduğunu vurgulayan gösterilerdir (9).

Öyküler, örgütün kuruluşu, geçmişi ya da başarılarıyla ilgili anlatılan gerçek ya da sanal olaylardır (3). Kahramanlar, kültür içinde takdir edilen özelliklere sahip ölmüş ya da yaşayan, gerçek ya da hayal ürünü insanlardır. Örgütün diğer bireyleri için örnek alınması, izlenmesi gereken davranış modelleridir. Örgüte yeni katılan üyeler, örgüt değerlerini kahramanlarla ilgili anlatılan öyküler aracılığıyla öğrenebilirler (6).

Kültürün bir ögesi olarak dil, örgütün kendi özelliklerine, üretimine göre oluşturduğu eğretilmeleri, argoyu, şarkıları, dilin o örgüte özgü kullanılan biçimlerini içerir.

Simgelerse özel giysiler, eşyalar, rozet, flama, örgütün mimari özellikleri, posterler, afişler vb. olabilir (6). Bir simge, içsel bir inanışın dışsal bir işaretidir. Bu nedenle simgelerin arkasında belli varsayımlar ve değerler bulunur (11).

Yönetimsel uygulamalar da bu çalışmada alanyazına (3, 7, 6) dayanarak örgüt kültürünün dördüncü bir boyutu olarak kabul edilmiştir.

Örgüt Kültürünün Oluşmasında Yöneticinin Rolü

Örgüt kültürünün oluşmasında yöneticilerin özellikle üst yöneticinin büyük etkisi vardır. Üst yöneticinin önem verdiği değer ve normlar, örgüte kolay girerken önem vermedikleri kolay kolay giremez. Bu nedenle örgütün kültürü, yöneticilerin kişilik özelliklerinden etkilenir (7). Bu nedenle örgüt kültürünün öğeleri arasında yönetimsel

uygulamaları da saymak gerekir (6,3). Örgütteki güç ve konum sistemleri, ödül-ceza sistemi, denetim sistemi vb.nde egemen olan değer ve sayılıtların çözümlenmesi örgüt kültürünü açıklamaya yardım edebilir (6). Bunları da kısaca yönetsel uygulamalar adı altında toplamak olanaklıdır.

Shein (8) kültürün temel olarak üç kaynaktan beslendiğini belirtir: 1. Örgüt kurucularının inançları ve değerleri. 2. Örgütün gelişimi sırasında örgüt üyelerinin edindikleri deneyimler. 3. Yeni üye ve önderlerin getirdikleri yeni inançlar, değerler ve varsayımlar.

Yönetim biçimi, örgütte çalışma ilişkilerinin biçimini ifade eder. Bu aynı zamanda örgüt kültürünün bir parçasıdır. Başka bir anlatımla, yöneticiler ve yönetim biçimi, hem örgüt kültürünün içinde, hem de onun oluşumunu etkileyen bir örgütsel öge olarak değerlendirilebilir (3).

Kültürün oluşumunda kurucular önemli bir yere sahiptir. Kurucular, daha önceki felsefeler ve ideolojilerle kısıtlanmadığından sahip oldukları değerler ve inançlar, yapılandırılacakları örgüt üzerinde etkili olmaktadır. Kurucu, örgütün kültürünü yaratır ve örgüt de kurucusunun istediği imaja dönüşerek onun değerlerini, öncelikle yer verdiği şeyleri ve onun geleceğe ilişkin görüşünü yansıtır. Böylece kurucunun kişisel görüşleri örgütten ayrılmasından sonra da devam edecek paylaşılmış bir kalıta dönüşür (13). Köy Enstitülerinin Atatürk'ün ölümünden sonra kurulduğu halde onun ideallerini yansıtmaması, Hasan Ali Yücel ve İ. H. Tonguç görevden ayrıldıktan sonra onların etkilerini bir süre daha yansıtabilmesi bu nedenledir.

Bu çalışmanın amacı, Köy Enstitülerindeki örgüt kültüründe süreç içinde nasıl bir değişme yaşandığını incelemektir. Enstitülerdeki örgüt kültürünün, ülkenin siyasi yapısında çok partili yaşama geçilmeden önce ve geçildikten sonra olmak üzere iki ayrı dönemde ne tür özellikler gösterdiğini belirlemek amaçlanmıştır. Ülkedeki siyasi değişimler sırasında Köy Enstitülerinde yapılan değişikliklerin enstitü kültürünü nasıl etkilediği sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. Daha özel olarak, örgüt kültürünün boyutlarından “değerler”, “yaratılar” ve “yönetsel uygulamalar”ın nasıl değiştiği sorusuna yanıt aranmıştır. Yaratılardan da törenler, simgeler ve dilin kullanımı ele alınmıştır.

Araştırma, konusu gereği nitel araştırma desenlerinden durum çalışması olarak biçimlendirilmiştir. Durum çalışmaları araştırmaya konu olan birimin kendine özgü belirgin özelliklerinin ortaya çıkarılmasını amaçlar. Bu yöntemde olaylar üzerinde derinlik ve yoğunluğuna bir eğilim söz konusudur; olay ve durumlara (birimlere) daha çok derinliğine, dikey olarak bakılır. Durum çalışmasının birinci özelliği, incelemesine konu olan birimleri ölçme, biçimden çok, bunların incelik ve iç yüzeylerine girebilmeyi (dinamiklerine) amaç edinmiş olmasıdır (14). Bu nedenle de bu araştırma kapsamında yalnız Gönen Köy Enstitüsündeki örgütsel değişime Fakir Baykurt'un özyaşam öyküsünden yararlanılarak incelendiğinden sonuçların yorumlanmasında bu

sınırlılığın dikkate alınması ve tüm Köy Enstitüleri için bir genellemeye gidilmemesi gerekir.

Köy Enstitüleriyle, onların özellikleri ve işleyişleriyle ilgili olarak alanyazında pek çok çalışma bulunmasına karşın örgüt kültürü açısından bu kurumların incelendiği bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın alandaki bu boşluğu doldurmada bir adım olacağı düşünülmektedir.

2. Yöntem

Bu araştırma nitel bir durum çalışması olarak desenlenmiştir. Kurumun içinde birden fazla alt tabaka ya da birim düşünülmediği ve ele alınmadığı için, ayrıca kendi içinde bütünlük taşıyan çeşitli durumlar(örneğin birden fazla enstitü) çalışılmadığı için bütüncül tek durum deseni gerçekleştirilmiştir (15).

Nitel araştırmalarda bir olayın ya da olgunun hangi sıklıkta ortaya çıktığını sorgulamak yerine belli bir etkinliğin niteliği, olayların anlamı ve katılımcıların dışa vurdukları eylemler üzerine odaklanılır (16). Kültür gibi son derece karmaşık ve dışarıdan kolayca anlaşılabilen alanları çalışan bir araştırmacının temel amacı, kültürü oluşturan bireylerin bakış açılarını ve algılarını ortaya çıkarmak üzere bu bireylere yakın bir konumda çalışmak olmalıdır. Kültür, ancak içeriden derinlemesine ve ayrıntılı bir bakış açısıyla çözümlenebilir ve anlaşılabilir. Bu şekilde gerçeği derinlemesine bir incelemeye tabi tutmak, başka araçlarla keşfedilemeyecek bir derinlik sağlar (15). Ancak bugün enstitülerin içinden çalışma olanağı yoktur. Doğrudan gözlem ve görüşmenin olanaklı olmadığı durumlarda belge analizi tek başına kullanılabilir bir yöntemdir (17). Bu nedenle veriler belge incelemesi yöntemiyle elde edilmiştir. Herhangi bir kurumu çalışmak isteyen araştırmacı için yıllık kurum raporları, basın açıklamaları, stratejik planlar, kurum içi yazılı kural ve yönergeler belge analizine konu olabildiği gibi anılar, günlükler özel mektuplar v.b. de konu olabilir (15).

Örgüt kültürü birbirine benzer özellikler gösterse bile, kurumdan kuruma özgünlükler taşıyabileceğinden, ayrıca derinlemesine bir çalışmanın tüm enstitüler için yapılmasının bu araştırmanın sınırlılıkları kapsamında olanaksız olmasından dolayı yalnız Gönen Köy Enstitüsü çalışma birimi olarak alınmıştır.

Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Veriler, Fakir Baykurt'un sekiz ciltlik özyaşam öyküsünün ikincisi olan Gönen Köy Enstitüsündeki öğrencilik yıllarını anlattığı "Köy Enstitüsü Delikanlı" kitabından yararlanılarak elde edilmiştir (22). Elde edilen veriler "içerik çözümlemesi" tekniği uygulanarak değerlendirilmiştir.

Toplumsal olgular bağlı oldukları ortama göre biçimlendikleri için araştırma sonuçları ancak bu ortam içinde anlam kazanır ve başka ortamlara genelleme yapmak doğru değildir(15). Bu nedenle bir enstitünün örgüt kültüründeki değişmeyi derinle-

mesine görmeyi amaçlayan bu çalışmanın sonuçlarından yola çıkarak diğer enstitüleri ve bugünkü okullarımızı anlamaya yönelik deneyimler kazanmak beklenmelidir.

Verilerin elde edilmesinde ve çözümlenmesinde şu süreçler izlenmiştir: Alanyazından hareketle örgüt kültürü için kategoriler oluşturulmuştur. Örgüt kültürünün boyutlarından *değerler, yaratılar ve yönetsel uygulamalar* ana kategoriler olarak belirlenmiş; simgeler, dilin kullanımı ve törenler de yaratıların alt kategorileri olarak ele alınmıştır.

Araştırmacı tarafından daha önce okunmuş olan Köy Enstitülü Delikanlı kitabı bir kez de bu kategorilere göre kodlama yapmak amacıyla okunmuştur. Bu okuma sırasında kategorilere uygun bulunan kısımlar işaretlenmiş ve bu kısımların kıyılarına notlar yazılmıştır. İşaretli kısımların uygun olup olmadığına bakmak için aralıklı kodlama yapılmıştır. Bunun için kitap daha önceki kodlamalar kapatılarak üçüncü kez yeniden okunmuştur. İki kodlama arasındaki uyum % 89 bulunmuştur. Daha sonra uyum sağlanan kodlamaların olduğu bölümler tarayıcıdan geçirilerek bilgisayara aktarılmış ve 39 sayfalık veri elde edilmiştir. Bilgisayara aktarılan bölümler ve kodlama yapmak için kullanılacak kategoriler Eğitim Bilimleri bölümünde Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi anabilim dalında görevli iki uzmana gösterilmiştir. Uzmanlardan birinin kodlama yapması istenmiş ve araştırmacının kodlaması ile uzman kodlaması arasındaki uyum %83 bulunmuştur.

Aşağıda çalışmanın kapsamına alınan kategorilerle ilgili alıntılara yer verilmiştir. Ancak enstitü ortamını ve kurumun işleyişinin temelinde yatan genel değerleri yansıttığı düşünüldüğünden, önce ortama ilişkin çeşitli alıntılar sunulmuştur. Ele alınan örgüt kültürü boyutları, 1946'dan önce ve 1946'dan sonra olmak üzere değişimin görülebilmesi için arka arkaya verilmiştir.

3. Bulgular

Bu bölümde, enstitünün ve koşulların daha iyi algılanabilmesi için önce ortama ilişkin alıntılara yer verilmiştir. 1946'da Enstitünün müdürü değişmiştir; bu tarih Fakir Baykurt tarafından bir dönüm noktası gibi algılandığı için kültürün değişiminin görülebilmesi için yazarın algısına bağlı kalınmıştır. Yazarın bu dönüm noktası algısını, o yılları Gönen Köy Enstitüsünde birlikte yaşadıkları bir başka yazarın anlattıkları da doğrulamaktadır (18):

“1946 yılına kadar çok keyf aldığımız bir süreç yaşadık enstitüde Fakir'le. 2. paylaşım savaşı sonrasında ve ülkemizde çok partili döneme geçişle birlikte rahatımız kaçtı. Hasan Ali Yücel'in Milli Eğitim Bakanlığından, Tonguç'un İlköğretim Genel Müdürlüğünden alınmasından sonra, yerlerine gelen Reşat Şemsettin Sirer, Yunus Kazım Köni, enstitülerdeki öğretmen, öğrenci ve işçilerin ortaklaşa çalışmaya katıldıkları, çalışmanın ürününden yaralandıkları demokratik örgütlenmeyi yok ettiler.

Gönen'i ıslah etmesi için İnebolu ortaokulu Tabiat Bilgisi öğretmenliğinden Ömer

Uzgil'in yerine gönderilen yeni müdür Zekai Yürüker'in Tüm baskıcı tutumlarına karşın biz öğrenciler direnmesini bildik. Bu savaşımın ön saflarında Fakir vardı.”

Değişimin daha kolay görülmesi amaçlandığından, yönetim değişikliğinden önceki dönemle ilgili alıntılar ve yönetim değişikliğinden sonraki dönemle ilgili alıntılar her boyut için alt alta verilmiştir.

Ortam

“Gönen ötede Tmaz dağının dibinde. Enstitüsü Gönen'in üst başında kırmızı kiremitli yapılarıyla açık seçik görünüyor. Baladız'dan bizimle birlikte Ali Nâzım adında bir ağabey bindi. Keçiborlu'da öğrencilere çıkıntı çivi toplatmış. Yapımı yarım ikinci okul yapısına çivi gerekmiş. Kızıfşkın savaş yıllarındayız. Karaborsaya yetecek para kimsede yok. Üstelik ortalıkta çivi yok. Köylerden toplamayı Ali Nâzım ağabeyle İnarlı Hüseyin Akbaş düşünmüş.”(s.10)

“Enstitünün sebze, meyve bahçeleri var. Güllüklerde arılar vızıldıyor. Ortalığı güzel kokular sarmış. Yeşillik tütüyor. Yukarıya bir yol uzanıyor. Önce Birinci Okul, sonra Yönetim yapısına varıyor. İkinci Okul yapısı yarım. İskele üstünde öğrenciler çalışıyor. Her şey bambaşka burda. Ortalık kum gibi öğrenci. Hepsisi boz giysiler içinde. Kimi bahçelerde, güllüklerde, kimi yapılarda çalışıyor. Öğrenciler sınıflarda olduğu gibi, dışarda ağaç altında ders görüyor. Müzik yapanlar var. Saçları kısa kesilmiş. Arada kızlar... Bay bayan öğretmenler de öyle giyinmiş.”(s.12)

“Biz, enstitüde yanşa kakışa okurken dünya büyük savaşın içindeydi. Avrupa'nın her ülkesi yanıyor. Alman orduları Sovyetler Birliği'nde şehirleri köyleri yakıyor. Radyoda bunlara “yıldırım savaşları” deniyor.

Fransa düştü, Bulgaristan, Yunanistan düştü. Belçika, çoktan çöktü. Yakında İngiltere'nin düşeceği söyleniyor. Avrupa'nın varsıl ulusu direnıyor.

Enstitüde yarışa kakışa okuyup köylere öğretmen olmaya hazırlanıyoruz.. Açlık her yeri sardı; azla, eksikle yetinmeye çalışıyoruz.”(s.62)

Ülkenin siyasal yaşamındaki değişme, enstitüleri yakından etkiler; bakanlık ve enstitü yöneticileri değişir.

“1945'in ağustosunda Amerika Japonya'nın üstüne ilk atom bombasını atınca bütün dünya gibi, okuduğum Köy Enstitüsü ile bizim Akçaköy de çalkandı. Altı yıl süren savaşın sonunda dünya değişiyor. Kıtalar, yurtlar bölünüyor. Uzaklar, acayıpler birleşiyor. Türkiye tâ Atlantik'in ötesinde, Amerika'nın yanında yer alıyor. San Fransisco'da toplanan konferanstan sonra her yere Truman Doktrini, Marshall Plâni giriyor.”(s.157)

“Ankara'da Enstitülerin yönetimi el değiştirdi. Halk Partisi yaklaşan seçimleri kazanabilmek için habire ödün veriyor. Dış politikamız gibi iç politikamız

da Amerika'nın dümen suyuna girdi. Polis, jandarma yurttta "komünist" avlıyor. Özellikle yazın alanında sıkı denetim var. Hiç unutmam, hükümet o kırağılı yıllarda, 18 dergiyi bir kararla kapattı. Gizli örgüt kurdukları gerekçesiyle bir sürü aydını tutukladı. İçlerinde ünlü şairler, müzikçiler, sinema, tiyatro oyuncuları var. Ufacık başımla ben de izleniyorum. Mektuplarım açılıyor, dolabım aranıyor, üç kuruşluk harçlığımla satın aldığım kitaplara, abone olduğum dergilere el konuyor (s.179).

"Tek parti dönemi bitti, ama Halk Partisi hâlâ yönetimde. O da açık seçik ikiye ayrıldı: Enstitüleri tutanlar, Enstitüleri tutmayanlar... Tutanlardan çok tutmayan var..... Yurdu günde olmazsa güneşini yeni bir dedikodu sarıyor" (s.170-171).

"1946 başında Recep Peker hükümeti kuruldu. Peker'in programında enstitülerin "ıslah" edileceği, oralarda okuyan gençlere "milli ideallerin kazandırılacağı" ilkeleri yer alıyor. Bunlar CHP çoğunluğu, DP azınlığına şak şak alkışlanıyor. Bizim Gönen'in Yönetimevi'nde ise İsmet İnönü'nün ressam Feyhaman'a yaptırılmış büyük resmi asılı. Altında Müdür Uzgilin güzel yazısıyla İnönü'nün bir sözü: *Köy Enstitülerini Cumhuriyetin eserleri içinde en değerlisi, en sevgilisi sayıyorum. Köy Enstitülerinden yetişen evlâtlarımızın başarılarını ömrüm oldukça yakından izleyeceğim.*" (s.172)

1.Kategori: Değerler

Aşağıda değerlere ilişkin alıntılar yer almaktadır.

1946'dan önce eğitim ve üretim

Enstitüde, çalışmak, iş ve eğitim iç içedir; çalışmak ve üretmek önemli bir değerdir.

"Öğleden önceleri ders yapıyoruz/öğretmenlerden ikisi derslere nasıl çalışacağımızı anlattı. Öğleden sonraları İkinci Okul yapısını yapan ağabeylere yardım ettik. Taş, tuğla, harç verdik."(s.17)

"Daha ilk hafta kavradım, enstitüde ders, iş aynı değerde. Yalnız kitap bilgisi ezberleyene diploma yok. İnsanın elinden iş gelecek. Haftalık çalışma 44 saat. Bunu ikiye bölmüşler. Yarısı kültür dersi: Türkçe, Matematik, Tarih, Coğrafya, Yurt Bilgisi, Doğa Bilgisi, Fizik, Kimya, Resim, Beden Eğilimi. Yani öbür okullarda okunan derslerin hepsi; ayrıca Eğitim, Ruhbilim, Toplumbilim var. Her ay yazılı, sözlü yapıyor. Zamanın öteki yarısını işe ayırımlar: 22 saat.

İs de ikiye ayrılıyor: Tarım, Teknik Sanatlar..Her öğrenci birini seçiyor. Sanat ayrımı ikinci sınıfta oluyor.

Öğleden önce ders yapan kümeler, öğleden sonra bir hafta Tarıma gidiyor: Sebze ekimi, çapa, sulama, meyvecilik, budama, hasat: arıcılık. öküz, inek. at, koyun bakımı..

Ondan sonraki haftanın yarım günlerinde Teknik Sanatlar: Yapıcılık. Marangozluk, Demircilik.. Her öğrenci birini seçiyor. Sanat ayınım ikinci sınıfta oluyor. Birinci sınıfla ağabeylere, ablalara yardım ediliyor.” (s.17-18)

“Enstitüde işe önem veriliyor, ama bilginin yeri de yüksek. Her ay sınav yapıyor. Yazılı, sözlü bir sürü soru yanıtıyoruz. Yapıda, tarımda terlediğimizden çok kültür derslerinde terliyoruz.”(s.65)

Zorluklardan kaçan burda da kınanıyor.(s.19)

İşler, dersler doludizgin gidiyor. Arada ne oyunlar aksıyor, ne okumalar. Ne de türküler..(s.24)

Enstitüde herkes ve her iş önemlidir.

“Müdür Uzgil konuşmasını sürdürdü:

‘5/A ile 5/B İkinci Okul yapısını tamamlayacak. İç siva, dış siva, kapı pencere doğramaları, badana.. 4/A yemekevine ek, 4/B hamam yapacak. 3/A, /B, /C birer yatakevi. 2/A yeni kooperatif yapısı.2/B içme suyumuzu getirecek!’..... Ama bir ilke var: Her iş saygıdeğer, beğenmezlik yok!.....

İşbölümünü gösteren çizelge Birinci Okul ile Yönetim’in girişlerine asılacak. Müdür Uzgil hepimize başarılar diledi

İşin enini boyunu görüşüyoruz. Enstitünün kuzeyinde güzel Tınaz Dağı yatıyor. Uzaklardan bakınca gerçekten tınaza benzediği için bu adı almış. Eleğinden akan kaynağı enstitüye getireceğiz. Bunun için 50 santim eninde, 80 santim derinliğinde yol kazacağız. Künk döşeyip örteceğiz. Enstitünün üst başına depo yapacağız. Bağlayacağız suyu, akacak!..... Sekiz kilometre imiş kazacağımız yol.”(s.113-114)

1946’den sonra eğitim ve üretim

İş içinde, iş aracılığıyla eğitim anlayışının bırakıldığı bir dönem başlamıştır. Üretim önemli bir değer değildir.

“Yaşam ham armut gibi boğazımı aldı. Köy Enstitüsünün tatlı günü kalmadı.Eskiden herkesin bir sanatı vardı, anlatmışım, beş yıl onu iyice pişirirdi. Ben yapıcıydım. Şimdi Marangozluk, Demircilik, hepsini “öğreniyor” um. Bir tahta parçası veriyorlar: ‘İkiye bölün! Köşelerine geçme yapın. Ağartın, parlatın. Gösterin öğretmene, not alın. Sonra şu köşeye atın. Soba yakacağı olur.’ Bütün küme, 54 öğrenci, aynı temrini yapıyoruz.

Mustafa Renda öğretmen. ‘Yeni program böyle!’ diyor. Cumartesi toplantıları, özgür okumalar, öğrenci öğretmen bir arada yemek yemeler, eğlenceler, köyle-

re, başka Enstitülere ekip gitmeler, yurt gezileri kalktı. Kümemle birlikte bir geziye çıkmayı çok istiyordum. Tam sıramızı gelirken kalktı. Sabahları halk oyunlarını oynamak, yurt türküleri söylemek yok artık. Kadri Bey 15 dakika düd düd, cimnastik yaptırıyor. Öğrenciler ütülü gömlek, pantolon giymeye özendiriliyor. Kıravat takıyoruz. Ben de aldım bir tane. Arkadaşlarla bağladık. Öylece geçiriyorum boynuma. Çıkarıp dolaba asıyorum. Gerekince öylece takıyorum.

Dersliğimizin pencereleri saksı dolu. Aıpa buğday, fasulye çimlendiriyoruz. O ısıda tohum kaç günde çatlıyor, öğretmene bildirim notumuzu alıyoruz. Sonra götürüp atıyoruz.”(s.328)

“..... Artık cumartesi eğlentileri, toplantıları yok; anamın sevdiği halaylar da çoktandır çekilmiyor. Ortalık işlerini yapmak için haftalık nöbetler kalktı. Bir hizmetli bolluğu geldi enstitüye. Eskiden yapıların taşı tuğlası, kumu kireci elimizden, sırtımızdan geçirdi. Tâ Eğirdir’e yakın gittik iki ağabeyle. Tepelerde kireç taşı aradık. Bulduğumuz yerde ocak açtık. Yaktığımız kireci getirip söndürdük. Atlarımız, arabalarımız vardı. Sattu hepsini. Zootečni dersinde şimdi atlar tek tırnaklı mı, çift tırnaklı mı diye ezberliyoruz.(s.203)

1946’dan önce sanat ve okuma

Enstitülerin en önemli değerlerinden biri değerli yapıtları okumaktır. Bunun için gereken koşullar sağlanır. Ayrıca yazma ve diğer sanatsal etkinlikler de desteklenir.

Akşamları iki etüt var. Biri yemekten önce, biri yemekten sonra; Birinde dersini hazırlar, birinde özgür okuma yaparsın. Kitaplıktan aldığın kitabı okursun. Öğrencilerin çoğu elinde ya da cebinde kitapla dolaşır. Kitap okuyanın bir saygınlığı var.(s.19)

“Enstitüde öğretmenlere dersten başka görevler de veriliyor. Biri kooperatifin, biri ambarın, biri fırının, biri aşevinin yönetimine bakıyor. Ali İhsan Beyhan’a kitaplık verilmiş. Bu işi her sınıftan seçeceği bir öğrenciyle yapmak, kitaplık yönetimini iyileştirmek istiyor. Bizim sınıftan beni seçti.....Kitaplık uyku dışındayken bütün saatlerde açık tutulacak. İsteyen herkese kitap verilecek. Gerçekten çok iş var.”(s.43)

Yalnız Gönen Köy Enstitüsünde değil, diğer enstitülerde de okumanın önemli bir değer ve alışkanlık olduğu anlaşılmaktadır.

“Gönen’e bir gün Yüksek Köy Enstitüsü öğrencileri geldi. Yurt gezisine çıkmışlar. Sırt çantalarına kitaplar dergiler sokulu. Hemen duyuldu geldikleri.” (s.54)

“-Demek çoğunlukla iyi şiir yazarlar gitti Yüksek Bölüm’e?

İyi şiir yazar, okuyan, iyi keman çalan, yani bir becerisi olan öğrenciler. Bak örneğin Talip Apaydın Çiftelerdendir. Onun asıl müzik yanı güçlü.. Rauf İnan,

hem de Çifteler Köy Enstitüsü anlatmakla bitmez. Rauf Bey öğrenciyi sever. Öğrenciye kimse kötü söz söyleyemez, dövemez. Öğretmen öğrenciye tokal atarsa, öğrencinin karşılık verme hakkı vardır. Öğrencinin kusuru eğitim yoluyla düzeltilir; harcanmaz.”(s.197)

“Hakkı Tonguç bir enstitüye geldi mi şiir yazar öğrencileri sorar. Öğretmenlerin yanına getirdiği öğrenciye değer verir. Soru sorar, yanıtını sabırla, ilgiyle dinler. Toplantılarda ortaya çıkarır, şiir okutur. Bunları dinler. Hemen arada, enstitülerde, köylerde işlerin daha iyi gitmesi için nelerin yapılması gerektiğini buldurur, söyler. Dinlediği şiirler üstüne konuşma açar.”..”(s.58)

“Birkaç ay sonra postadan bir kitap çıktı. Açıp baktım. Almanca. Tanım araçlarının çizimleri var içinde. Güzel yazısıyla ilk sayfaya yazmış:

Köy şiirlerini haşarıyla yazan Tahir Baykurt’a, Almancayı ilerletmesi için çok çok sevgiyle..H.Tonguç

Arama taramalarda yok oldu o küçük kitap. Her zaman yanarım. Tonguç’tan büyük bir anmalık olacaktı öbür kitaplarımın arasında..”(s.61)

1946’dan sonra sanat ve okuma

Yönetim değişikliğinden sonra eğitim anlayışı değişmiş ve kuramsal bilgiler önem kazanmıştır. Bu ortamda sanatsal üretim ve okuma konusunda öğrenciler özendirilmemekte, hatta okuma ve yazmanın önüne engeller çıkarılmaktadır.

“ ‘Programınızı getirin göreyim!’” dedi. ‘Hangi parçayı oynamak istiyorsunuz? Seçtiniz mi?’

‘Hayır seçmedik. Gerekirse kendimiz yazarız..’

‘Kafadan parça yazmak olmaz!’ diyerek ellerine Faruk Nafiz’in *Mete Han* oyununu tutuşturup, Bunu hazırlayın’ dedi.

‘Efendim böyle bir oyun dört ayda hazırlanır!’

‘İyi ya; dört ay sonra oynarsınız! Her hafta vırt zırt eğlence yapılmaz. Tiyatro enstitüsü mü burası..?’(s.184)

“Bunaltıcı bir hava içinde şiirlerimi yazıp saklıyorum. Okuduğum kitapların üstüne gazete geçiriyorum. Abone olduğum dergileri yönetimde iki gün inceledikten sonra veriyorlar. Eski Eğitim başımızın, küme öğretmenimizin nöbetine rastlarsa, incelemeden aldığı oluyor. Tam bir sıkıyönetim altındayız. Posta isleri sıkı denetime bağlandı. Gene de ara sıra dergileri kurtarma yolu buluyorum.”(s.186)

1946'dan önce eleştiri

Enstitünün önem verdiği değerlerden biri de eleştirmek ve eleştiriye açık olmaktır. Ancak eleştirilerin gerçekleri yansıtması beklenir.

“Öğretmenler bu toplantıların önemi üstünde duruyor: ‘Temelsiz eleştiri yapılmayacak! Temelini buldunuz mu, yarın bakanı, valiyi, kaymakamı eleştireceksiniz. Türkiye, sorumlulukları gibi haklarına da sahip yurttaşların toplumu olacak. Bu göreviniz önemlidir, unutmayın!’ diyorlar.” (s.32).

1946'dan sonra eleştiri

Yeni dönemde öğrencinin her şeye boyun eğmesi, ses çıkarmaması beklenir. Çalışma, milliyetçilik gibi kavramlara yüklenen anlamlar, dolayısıyla da değerler değişmiştir. Aşağıdaki alıntı aynı zamanda yönetim anlayışının da değiştiğini göstermektedir.

“...Yeni Müdür girip geldi. Ayağında çamurlu postallar. Hafiften sallanıyor. Kafayı çekmiş, kokusundan anlaşılıyor.....

Müdür birden masanın üstüne çıkıp “Dinleyin beni!” dedi. ‘Bakıyorum içinizde hâlâ yola gelmeyen kanı bozuklar var! Ben adamın kafasını kırar kırar, hık! pabucunu eline veririm, hık! Kıçına da tekmeyi vurur, köyüne yollarım! Hiç gözünün yaşına bakmam! Türk! Milliyetçiliğini! benimsemeyen kanı bozukların! hık! aramızda yoktur, hık! Enstitüye sızan ajanları kökünden kazıyacağım. Bunu geldiğim günden beri söylüyorum hık!. Şimdiye kadar kimsenin kılına dokunmadım. Ama korktuğumdan değil. Onlara Türk’ün! büyük» toleransını gösterdim, hık.....

Birden sabrım uçuvermiş:

‘Siz biraz yavaş olsanız! Milliyetçi insan çamurlu postalla milletin masasına çıkmaz! Siz kimi kandırıyorsunuz?’

Kırmızı yüzü bembeyaz oldu:

‘İşte tipik bir komünist! Gördünüz mü, otorite kırıcılığı yapıyor?’”(s.190).

1946'dan önce insana verilen değer

İnsana verilen değer, öğrencilere ve ailelerine karşı enstitünün yerleşik tutumunda da görülmektedir.

“Bir ay sonra benim de anam çıkıp gelmesin mi?Akşam yemeğinin zamanı yakın. Enstitü başkanına koştum, konuk yemeği ayrılması için adını yazdırdım. Sofra nöbetçimize söyledim. Yemekevine birlikte gittik..... Yemeğe girerken birkaç öğretmen anama hoşgeliş etti, hatırımı sordu.

Enstitüde bir gece yattı. Köylümüz Şemsi Akdoğan, onu kızlar yatakhanelerinde konuk etli. Ertesi gün enstitüyü gezdik. Sonra Fargo marka kamyonumuzla Kırıkçayır'a indi, gitti.."(s.86)

1946'dan sonra insana verilen değer

Yeni dönemde artık öğrencilerin aileleri bit getirdikleri gerekçesiyle enstitüye alınmamakta eski konukseverlikle karşılanmamaktadır.

“ ‘Fakir, anan geldi!’ dediler.

Gönen'e inen yolun sağındaki banklardan birine oturduk. Müdür yanlılardan biri görür diye çekiniyorum.

.....

O sırada ray parçası kampana öğrencileri akşam yemeğine çağırdı. Kalkıp toparlandı benden önce: ‘Haydi gidip bir enstitü yemeği yiyelim! Arkadaşlarının söylediği türkülerini dinleyelim..’ Eteğinden çektim: “Biraz yavaş. Yemeğe gidemeyiz. Eski çamlar bardak oldu..”

Sordu: “Nasıl bardak?” .(s.205-206)

“.....Enstitüde onun sevdiği hava yok. Bizimle birlikte tuğla taşıyan, halay çeken Müdürümüze alıp enstitü düşmanı birini verdiler. Makineli tüfek gibi gır gır bir insan. Günde olmazsa gūnaşırı yurtseverlik dersi veriyor. Oysa yurt toprağına iki ağaç dikmemiş. ‘Övünerek söylüyorum ben milliyetçiyim! Ben müslümanım! Ben despotum!’ diyor.....Sindirdi herkesi. Yukarıdan ikide bir ‘takdirname’ geliyor. .(s.203)

2. Kategori: Yarattılar

Simgeler

Aşağıda simgelerden giysiye ilişkin alıntılar yer almaktadır.

1946'dan önce giysi

Yönetici, öğretmen ve öğrencilerin aynı giysiyi giymeleri enstitüde bireylerin eşit haklara sahip olmalarının simgelere de yansıtıldığını gösterir. Bir başka deyişle giysi, eşitlik değerinin simgesel yansıması olarak görülebilir.

“Birinci okul yapısından bir adam, başı yerde, çıkıp yürüdü. Müdür Ömer Uzgil’miş. Onun da giyirmi öğrencilerinki gibi. Oğlunun adını Gönen koymuş. Şemsi, İkinci Okul yapısına doğru yürüyen başka bir adamı gösterdi. Sağ kolunu, “Bıu taş, bu kuşa, bu boşa!” diyerek tohum saçır gibi sallıyor. ‘Bu da Ya-pıbaşımız Hasan Baştuğ..’ Giyimi aynı.’(s.15)

1946'dan sonra giysi

Yukarıdaki alıntı, o güne kadar yerleşmiş olan, öğrencilerle aynı renk ve kumaştan dikilmiş giysi geleneğinin değiştiğini göstermektedir. Eşitlik, simgelerde de değişmeye başlamıştır.

“Bizde bir tedirginlik başladı. Giydiğimiz boz kumaşların laciverdinden diktirdi kendine.” (s.183)

“Kızıymış, 25 yaşlarında bir bayan, biçki dikiş dersine giriyor. Aynı lacivert kumaştan o da dikiymiş. Öğretmen değil gerçekte. Öğretmen olmayanların da becerilerinden yararlanmak için “usta öğretici” kadroları var. Tonguç’un bulduğu bir yöntemdi bu. (Yeni müdür)O kadrolardan birini kızına vermiş hemen.”(s.183)

Dilin kullanımı

1946’dan önce dilin kullanımı

Enstitüde kullanılan dile dikkat edilmekte, öğrenciye verilen değer tümcelere de yansımaktadır.

“Müdür Uzgil bir toplantı daha yaptı:

‘Ara sıra bit yoklaması yaptırıyorum. Biliyorum çok ayıp oluyor. Ama başka ne yapalım, nasıl yapalım da sorunu çözelim? Çok rica ediyorum, herkes düşüncesini söylesin!’(s.181)

1946’dan sonra dilin kullanımı

Aşağıdaki alıntıda görülen dilin kullanılışı, insana verilen değer düzeyini gösterdiği gibi kimi değerlerle yanlış eşleştirmelerin yapıldığını da göstermektedir.

“Eski Müdürün hoşgörülü bir yanı vardı. Yoklamalarda bit çıktı çıkmadı ‘ya bakmaz, “çok bit var arkadaşlar, biraz daha dikkat!” derdi. Yeni gelen, bit çıkanları ortaya dikiyor. Deli olacağım! Bit çıkma korkusu düşlerime giriyor.

.....

‘Enstitüye biti konuklar getiriyor!’ diye ana babaların gelmesini şirpedek yasakladı.

‘Milletimizin! en belirgin özelliği! temizliktir! Temizlik! dinimizin de! önemli yönlerinden biridir! Temizlik! imandan gelir! Ruh temizliği ile beden temizliği birbirini tamamlar!.’

Ahmet Acar, ‘Bu hazret çok bağıırıyor, gene bit yoklaması var!’ dedi. Dini. milleti katarak temizlik üstüne konuşmaya başladı mı mutlaka yoklama yaptırıyor.

Yeni Müdür dolaşüyor ortalarda. Bakıyor kimler kimler bitli? Geçiyor karşımıza.

‘Esefle söylemek zorundayım kiii!’” Çok uzatıyor ‘ki’leri! ‘Sizler! teker teker! dört ayaklı! yaratıklarınız! Sizler asla! insan değilsiniz! Türk! temiz olur: Siz-

ler Türk! değilsiniz!”(s.181-182).

.....

Müdüre, “Küme temiz..” diye seslendi.

‘İşte böyle her zaman temiz olacaksınız! Türk! gibi tertemiz!’ Konuştu konuştu. Bitli çıksan da, temiz çıksan da aynı kırbaçla vuruyor: ‘Türk gibi! Türk gibi!’

Ama durmadan bit çıkıyor. Yoksa Türk değil miyiz?”(s.182)

Törenler ve Törenselsel Etkinlikler

1946’den önce törenler ve törenselsel etkinlikler

Aşağıdaki törenler ve törenselsel etkinliklerle ilgili alıntılar, enstitüdeki baskın değerleri, eğitim ve disiplin anlayışını da göstermektedir.

“Taş, tuğla, harç vererek yardım ettiğimiz ağabeyler anlatıyor: ‘Bu çalışmalar tatlıdır. Kümenle bir yere gidip yapı yaptın mı, üç hafta yurt gezisi kazanırsın. Yanına kumanya katarlar. Gittiğin yerde okullarda yatarsın. Müzeleri, fabrikaları, yüksek dağları, atalardan kalma yapıtları görürsün’”(s18).

“Enstitü bir arılık gibi. Sabah kampana çaldı mı fırlıyoruz. Yüksekteki kalasa asılmış bir ray parçası bu. Eline bir demir alıp vurdun mu, çıkan ses her yerden duyulur. Yatağımı yorganımı düzeltip, elini yüzünü yıkayıp halay çekilen alana koşarsın. Ortaya bir akordiyon, on beş mandolin çıkar. Öğrenciler, kız erkek, üçerli dizilerek geniş bir halka olur. Oyun başı. “Haydi efeler!” diye bağırır. “Kollaar!” dedi mi bütün kollar kalkar. Yerin yüzünde bir dağ yürüyor. Harmandalı. Timur ağa. Arpalı. Sis dağı. Kuşlar, kargalar, yakın dallara toplanıp seyreder. Gün böyle görülmemiş, duyulmamış bir şenlikle başlar. Her enstitülü kendi yöresinin türküsünü söyler, oyununu oynar, öteki yörelerin türkülerini, oyunlarını öğrenir.....

Kahvaltı topluca yapılır. Okul başkanı, ‘Yarasın arkadaşlar!’ diye bağırır. ‘Sağol!’ denir ona. Sofra nöbetçileri beş dakikanın içinde ortalığı toplar. Büyük alanda müdür yoklamayı alır, herkese başarı diler. İşbölümü yapılır. Derse gidecek derse, işe gidecek işe. Sallanarak giden, yavaş yürüyen görülmez. Koşar herkes. “(s.19)

“Cumartesi akşamı toplu eğlence olur. Eğlenceyi sırayla bir küme hazırlar. Ya köyden bir ortaoyunu, ya kitaplardan seçilmiş Kurtuluş Savaşı’nı işleyen bir oyun, ya da kümenin köy yaşamından bulup çıkardığı bir yeni oyun hazırlanır. Şiirler, koro, türküler, monologlar, taklitler, halk oyunları birbirini izler.”(s.19)

“Balıkesir Savaştepe’den gezi ekibi geldi. Bir gece yatıp geçtiler. Hasanoglan’a bir yapı yapmışlar. İlhami adlı bir arkadaşla enstitüyü, güllükleri dolaştık. Savaş-

tepeliler bir eğlence yaptı bize. İlk bu marşı söylediler. Ama bizim gibi tek sesli değil, dört sesli söylüyorlar. “(s.26)

“Müdür, Eğitimbaşı, küme öğretmenleri önde. Birinci Okul yapısının balkona benzer yerine bir masa konmuş. Üstünde radyomuz. Ankara’ya gidip gelen arkadaşlardan ikisi türkü söyleyecekmış. Sonra her günkü savaş haberlerini dinleyeceğiz.”

“Radyoyu topluca dinliyoruz. Haberlere yakın Müdür Uzgil kampanyayı çaldırıyor, toplanıyoruz. Anlamadığımız ayrıntılar üstüne öğretmenler açıklama yapıyor. Tartışma oluyor. Dünya ve yurt haberlerini atlamıyoruz. Yaşam boyu sürdüreceğiz bunu.”(s.99)

Aşağıdaki alıntı yıl sonu ve mezuniyet etkinliklerine verilen önemi ortaya koyduğu gibi öğrencilerin yazmaya isteklendirilişini ve enstitüdeki aile havasını, insana ve öğrenmeye verilen değeri, toplumsal konulara duyarlılığı da göstermektedir.

“Yalnız öğretmenler, öğrenciler değil, ustalar, usta öğreticiler, fırıncı, aşçıbaşı, fenerci, hepsi geldi. Geniş bir halka olduk. Tören düzeni mi, konuşma düzeni mi? Küme öğretmeni başımızda. Müdür konuşuyor. Yıllık çalışmamızın ürününü alıp birer üst sınıfa geçeceğiz. Son sınıflar da diplomalarını alarak köylere dağılacak. Bunun için ayrıca büyük tören yapılacağını, şairlerin şiir yazmasını söylüyor.”(s.74)

1946’dan sonra törenler ve törenselsel etkinlikler

Yeni dönemde törenlerin ve benzer etkinliklerin kaldırıldığı anlaşılmaktadır.

“Her sabah büyük alanda toplanmıyoruz artık. Hep birlikte türkü söylemiyor, oyun oynamıyoruz. Kalkan, yüzünü gözünü ovuştura ovuştura etüde koşuyor. Açıp ders kitaplarımızı okuyoruz. Özgür okumalar temelli kalktı. Sonra kahvaltı, sonra ders. Tarım gene var, ama tahta başında. Karatahtalar yeşile boyandı. Teknik sanatlar gene var,, ama durmadan “temrin” yapıyoruz. ‘İş’ yok artık.”(s.236)

Her yıl bitirme töreni yapılırdı. Müdülden başka öğretmenler, öğrenciler konuşurdu. Şiir okunur, özel yemekler yenirdi. Türküler, oyunlar olurdu izlencede. Bu yıl yapılmayacağını bildirdiler.(s.347)

3. Kategori: Yönetsel Uygulamalar

1946’dan önce yönetsel uygulamalar

Enstitüde öğrencilere güvenilmekte bu güven sözde kalmamaktadır. Çağdaş yönetim anlayışının gerektirdiği yönetime katılma uygulanmaktadır.

“Cumartesi toplantıları, yaptığımız işleri, tuttuğumuz nöbetleri eleştirme toplan-

tısı. “Hademe” ya da “hizmetli” denen işgörenlerden yok enstitüde. Bir aşçıbaşı, iki bulaşıkçı, iki çamaşırçı, bir fenerci. Hepsi bu kadar. Bunların yaptığı dışında kalan işleri kendimiz yapıyoruz. Hizmetleri bir hafta süreyle 50-60 kişiden oluşan kümeler üstleniyor. En ağır temizlik hizmeti. Aşevinde, yemekevinde, fırında, hamamda, helalarda çok hizmet var. Elektrigimiz yok henüz. Akşamları en az 50 fener, 12 lüks yanıyor. Fenerci kadın camları siliyor, fitilleri düzeltip gazları dolduruyor. Bir öğrenci ona yardım ediyor. Odun kömür işleri var. Ambarda nöbet tutuluyor. Araç gereç deposunda var, nöbet tutuluyor. Hizmetler cumartesi cumartesiye sürüyor.

Cumartesi sabahı öğrencilerin, öğretmenlerin katıldığı bu toplantılar önemli. Geçen haftanın çalışmaları değerlendirilir, istekler dile getirilir. Savsanmış hizmetler ortaya konur. Toplantıları çoğunca Beşlerden bir ağabey ya da ara sıra eğitimbaşı yönetir. Bunlar isteyene söz verir. Söz alanlar örneğin, “Hafta boyu yollar, alanlar temizdi; 3/A kümesine teşekkür edilmesini öneriyorum.” der. “Helalar temiz değildi; bu küme başarısızdır. Neden çamaşırlar, çarşafklar iyi kurtulmadan verildi?” diye de sorulur.(s.28).

Fakir Baykurt böyle bir toplantıda henüz birinci sınıftayken getirdiği eleştiriyi anlatmaktadır.

“.....Enstitüde her gün bize ayrımcılık yok deniyor. Ben de olmasın istiyorum, ama var! Peynirin düzgün kalıpları beşlere, dörtlere! Yemeklerin etlisi beşlere, dörtlere! Sıra aşağı sınıflara gelince, aşçıbaşı kazana kaynar su katar; acaba neden?”

‘Yanlış konuşma! Kanıtlayamazsan yalancı ilân ederim seni..’ Elindeki kâğıda bakıp adımı söyledi: ‘Tahir Baykurt!’ Çok kızdığını anladım. “Hem de bir noktayı doğru konu: Aşağı sınıflara sıra gelince dedin. Enstitümüzde aşağı sınıf, yukarı sınıf yoktur. Beşler, dörtler, üçler, ikiler, birler vardır’ “ (s.29-30).

Böyle bir hava var. Eleştirilerin ucu öğretmenlere, müdüre, yardımcılara yönelir. Onlar da sabırlı, hoşgörülü, aslı var, yok, yanıtlar, teşekkür eder. “Sen öğrenicisin, ne hakla büyüğünü eleştiriyorsun?” demek yok. Büyük sınıflara eleştiri yönelirse, onların da öğretmenler gibi davranması istenir.(s.31).

1946’den sonra yönetsel uygulamalar

Yeni dönemde yönetime katılma anlayışı değişirken bir yandan da yakın denetim görülmektedir. Bunlar Klasik Yönetim Kuramının varsayımlarını göstermektedir.

“ Toplantıya öğrenci temsilcisi de katılmıştı. Başta ayırdına varmamış. Konuşmasını bitirip herkesin kendini tanıtmamasını istemiş. Sıra öğrenci temsilcisine gelince; ‘O da ne demek? Çık dışarı!’ demiş. İlk ıslahatı öğrenci temsilcisini öğretmen toplantısından atmak oldu.”(s.183)

“Kümemizde pekiyi ile geçen yok. Not ortalamam pekiyi tutardı. Bedenci Kadri Beye, Müdüre diklenmem yüzünden iyiye düşürdüler.

.....

Bu ne? Aşağıda bir yığılma var. Üç öğretmen yolu kesmiş, bavul yoklaması yapıyor. Askerlikçi Fuat Tekin, Tarihçi Vahap Öztürk, Fenci Muammer Buğday... ‘Enstitüden öteberi aşırıanları arıyorlar!’ diye bir fıslıtlı dolaştı. Onur kırıcı bir uygulama daha. Şükür öyle bir şey yok bavulumda. Bunlar giysilerim. Bunlar kültürümü artırmak için kitaplar..

.....

‘Verin kitaplarımı, izinde okuyayım.’ ‘Bunları sen okuma! Zararlı bunlar’

Gülüyorum: ‘Kitabın zararlısını, yararlısını kendim ayırabilirim artık.’

Gülmekten başka umarım kalmıyor: ‘İzne üzgün gitmek istemiyorum. Cumhurbaşkanlığı genel yazmanının çevirdiği, Bakanlar Kurulu’nun yasaklamadığı kitaplarımı aldınız’”(s.279-282).

4. Tartışma

Tonguç, her fırsatta, Enstitülerin klasik anlamda okul olmadığını belirtmiştir. Hiçbir okulda Köy Enstitülerinde bulunan yapılar, bölümler, çalışma alanları yoktur; olsa bile geniş çaplı değildir. Köy Enstitüleri derslerin üretici eğitim ilkesine uygun işleniş bakımından ulusal kültür savaşı veren eğitim kurumlarıdır (19). Gönen Köy Enstitüsünün de, 1946’ya kadar bu kuruluş ilkesine uygun olarak eğitim ve üretim yaptığı alıntılardan anlaşılabilir. Enstitüye gelen öğrenci, enstitünün en önemli değeridir. Bu değer, çok çalışmak, okumak ve üretmek değerleriyle yetiştirilmekte ve geliştirilmektedir.

Yönetim kuramlarının varsayımları açısından bakıldığında, Y Kuramı’nın varsayımlarının egemen olduğu bir örgüt kültürünün oluşturulduğu görülmektedir. Y Kuramı, bireyleri örgüt amaçlarına ulaşmaya güdülerken girişkenlik, yaratıcılık ve kendi kendini yönetmenin ortaya çıkmasını sağlar (20). Yönetim değişikliğinden önceye ait alıntılar, Enstitüde güçlü bir örgüt kültürünün varlığını göstermektedir. Aynı zamanda, 1990’larda yaygınlaşan öğrenen örgütlerin özelliklerini de araştırma sınırlılıkla-

rı içinde verilen alıntılardan kısmen görmek olanaklıdır. Öğrenen örgütlerde, bireyler birbirlerinden ve kendi yaptıklarından öğrenirler; yaratıcılık, bilginin paylaşımı, kendi yeteneklerinin farkında olma gibi özellikler (21) Enstitüde kültürün tüm boyutlarına bilinçli bir biçimde yerleştirilmiştir.

1946'dan sonra kültürün boyutlarından olan “varsayımların” değiştiği görülmektedir. X Kuramı'nın varsayımlarıyla hareket edilmektedir. Bu kuramın temel varsayımı, örgütün başarısı için gerekenleri zorla yaptırmak olduğundan, denetim ve komutla yönetme teknikleri baskın olmaktadır (20). Böylece öğrencileri baskın altında tutmak, okuduklarından yazdıklarına kadar her şeyi yakından denetlemek, doğru karar veremeyecekleri kabulüyle onları yönetim işlerine karıştırmamak gibi yönetsel uygulamalar yerleşmeye başlamıştır. Bunlar güvensiz ve korku kültürünün egemen olduğu bir yapının göstergeleridir. Böylece Gönen Köy Enstitüsünde, örgüt kültürünün bu çalışmada ele alınan değerler, yaratılar ve yönetsel uygulamalar açısından değiştiği görülmektedir.

Örgüt kültürü en çok tepe yöneticilerin değişmesine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Yeni yöneticilerin çalışma alışkanlıklarının, uzmanlık alanlarının, denetim yeteneği ve diğer yöneticilerle olan ilişkilerinin farklılığı, örgüt kültüründeki değişmeyi açıklayıcı bazı değişkenlerdir (Ülgen 1989'dan aktaran 11). Kültürün yavaş değişen bir olgu olmasına karşın, dış çevreyle ilişkileri yoğun olan örgütlerin kültüründe dış çevre etmenlerinin etkisinin fazla olduğu bilinmektedir (3). Tepe yönetiminin değişikliği Gönen Köy Enstitüsünde de yönetici ve yönetim anlayışı değişikliğini beraberinde getirmiş, bu durum da örgüt kültürünün önemli boyutlarında kendini göstermeye başlamıştır.

5. Sonuç

Dış çevrenin, siyasal iktidarın enstitüleri değiştirme isteği, buna göre yöneticiler atanması, Gönen Köy Enstitüsündeki kadronun tasfiye edilmesi, programların değiştirilmesi gibi etmenler bu enstitüde örgüt kültürünün değişmesini hızlandırmıştır. Enstitü kuruluş amacının dışına çıkarılmış, başta değerler olmak üzere, değerlere dayanan tüm örgüt kültürü boyutları değiştirilmiştir. Böylece değişmiş örgüt kültürüyle enstitü, daha kapatılmadan önce yok edilmiştir.

Fakir Baykurt şu yorumu getirmektedir:

“Yukardan gelen koca bir dağ Enstitünün üstüne çöktü. Kimse bizi kurtarmıyor”.(s.337)

Tonguç'un ayrılış mektubunda yazdıkları doğru çıkmadı ne yazık:

‘Kanun ve prensiplerde hiçbir değişiklik yoktur, iş başına gelen ve orada kalan arkadaşlara güvenerek görevinizi şimdiye kadar olduğu gibi yapmanızı, bu alanda son dileğim olarak sizlere ve vasitanızla bu işe bağlı olanların hepsine

duyurmak istiyorum.'

6. Öneriler

Bu çalışmadan hareketle, bu alanda çalışacak araştırmacılar için,

1. Gönen Köy Enstitüsünde ve diğer köy enstitülerinde örgüt kültürünün farklı boyutlarıyla da incelenmesi,

2. Köy enstitüsünü bitiren öğretmenlerle görüşmeler yapılarak ve başka belgelerle (anı, fotoğraf ses kaydı v.b.) desteklenerek veri çeşitlenmesi yoluyla daha geniş kapsamlı olarak Köy enstitülerinde örgüt kültürü araştırmasının yapılması önerilebilir.

Uygulamacılar için,

1. Okullarımızdaki örgüt kültürü ile Gönen Köy Enstitüsünün yönetici değişikliğinden önceki örgüt kültürü arasında karşılaştırmalar yapılarak güçlü ve olumlu kültür özellikleri ve istenilir yönde değişimler için çalışmaların yapılması önerilebilir.

2. Yönetici atamalarında ve yönetici yetiştirmede, yöneticilerin örgüt kültürünü oluşturmada ne denli önemli olduğu göz önünde bulundurularak gerekli düzenlemeler yapılabilir.

7. Kaynakça

1. Tanilli, S.(1989). *Nasıl bir eğitim istiyoruz?* 3. Basım. Amaç yayıncılık. İstanbul.
2. Güvenç, B.(1979). *İnsan ve kültür*. Remzi Kitabevi: İstanbul.
3. Berberoğlu, G.(2004). Örgüt kültürü. Celil Koparal. (Ed). *Yönetim organizasyon* içinde. (s.189-205) Anadolu Ün.Yayıncılık No:1457
4. Eren, E.(2003). *Yönetim ve organizasyon*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.:İstanbul.
5. Başaran,İ.E.(2000).*Yönetim*. Feryal Matbaası: Ankara
6. Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler*. 2. Baskı. Ankara:Pegem yayıncılık.
7. Başaran,İ.E.(1992). *Yönetimde insan ilişkiler: Yönetimsel davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
8. Shein, E.H.(1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
9. Hoy, W.K.; Miskel C.G. (1996). *Educational administration: Theory, research and practice*. McGraw Hill, İnc
10. Lunenburg, F. C.; Ornstein Allan C. (1996). *Educational administration: Concepts and practices*. Wadsworth Publishing Company
11. Terzi,A.R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
12. Katz,D.; Kahn, R.L.(1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (çev.Halil Can, Yavuz Bayar). TODAİE Yayınları No:167. Ankara.

13. Vural, B.A. (2007). *Örgüt kültürü*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
14. Yasa, İ. (1976). Örnekolay inceleme yöntemi. Keleş, R. (Yay. haz.) *Toplum bilimlerinde araştırma ve yöntem* içinde. (s.275-299) TODAİE yayınları:152. Ankara.
15. Yıldırım, A.; Şimşek, H. (2000). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
16. Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi
17. Turgut, Y. (2009). Verilerin kaydedilmesi analizi yorumlanması: Nicel ve Nitel. Abdurrahman Tanrıoğan (Ed.). *Bilimsel araştırma yöntemleri* içinde. (s.191-248) Ankara: Anı Yayıncılık.
18. Özkan, R. (2009). *Arkadaşım Fakir*. Yeniden İmece (s.29-31). Yıl:7. Sayı 25. Aralık 2009.
19. Kanar, H. (1990). *Köy enstitüleri eğitimde atılım*. Selvi Yayınları: Ankara.
20. Mc. Gregor, D. (1970). *Örgütün insan ilişkileri yönü*. (çev. Doğan Energin). Şark Matbaası. Ankara.
21. Bozkurt, A. (2003). *Öğrenen Örgütler*. Cevat Elma, Kamile Demir. (Ed.). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar* içinde (43-63). Ankara: Anı Yayıncılık.
22. Baykurt, F. (1999). *Öz yaşam 2 Köy enstitülü delikanlı*. Papirüs Yayınevi: İstanbul.