



MESNEVİ'DEN GÜNÜMÜZE IŞIK TUTAN ETİK YÖNETİM DÜSTURLARI

ESSENTIALS OF ETHICS MANAGEMENT BY MATHNAWI SHEDDING LIGHT FOR TODAY

Yaşar UZUN¹

ÖZ

Kamu hizmetlerinin tedarikçisi ve sunucusu olan kamu sektörünün "etik yönetim" ilkelerine dayalı bir işleyişe sahip olması, "kamu gücü"nü "kamu yararı" doğrultusunda kullanılması açısından temel bir gerekliliktir. Kamu yönetiminde dürüstlük ve bu bağlamda etik yönetim gerekliliklerinin neler olduğu sorusunun cevabı için, davranışlarımızın ve içerisinde yaşadığımız toplumun kültür kodlarını şekillendiren kültürel kaynaklarımıza başvurmamız gerekmektedir. Kültürel kaynaklarımızla kurulacak bağlar, kamu yönetimlerinde etik kültürün geliştirilmesine yönelik çabaların başarıya ulaşmasında da etkili olacaktır. Söz konusu bağların güçlendirilmesi halinde ortaya konacak değerler manzumesi ya da davranış kodlarının benimsenmesi, uygulamaya geçirilmesi ve sonuç alınması daha kolay olacaktır.

Mevlânâ Celeddîn-i Rumî'nin önemli eserlerinden olan, 13. yüzyıl Anadolu kültürünün ve bu kültürün bir parçası olduğu medeniyetin değerlerini yansıtan Mesnevi, hakikat arayışındaki insana kim olduğunu, varlık nedenini, hangi değerler üzerine bir yaşam sürmesi gerektirdiğini anlatan bir referans kaynaktır. Eser, bireysel yaşamın olduğu kadar kamu yönetiminin de doğruluk ve dürüstlük anlayışı üzerine inşa edilmesine yönelik temel

¹ Sayıştay Uzman Denetçisi, yasaruzun@sayistay.gov.tr, ORCID: 0000-0003-3803-0611

Gönderim Tarihi/Submitted: 19.09.2020

Revizyon Talebi/Revision Requested: 29.09.2020

Son Revizyon Tarihi/ Last Revision Received: 16.10.2020

Kabul Tarihi/Accepted: 20.10.2020

Atıf/To Cite: Uzun, Yaşar (2020), Mesnevi'den Günümüze Işık Tutan Etik Yönetim Düsturları, Sayıştay Dergisi, 33 (118), 41-69

gerekliliklere işaret etmektedir. Mesnevi'nin asırlar öncesinden işaret ettiği yönetimde etik gerekliliklerin günümüz için taşıdığı anlamın ve aynı zamanda günümüz kamu yönetiminin temel değerlerinin asırlar öncesi kaleme alınmış bu eserdeki izlerinin incelenmesi amacını taşıyan bu çalışmada, söz konusu ana kaynak ve ilgili zengin literatür derinlemesine incelenerek ortaya konulmuştur.

ABSTRACT

Integrity-based functioning of public sector, which is provider of public services, is a necessity in terms of using public power for the sake of public interest. At this point, one of the main questions to raise could be as follow: What are the key necessities of ethical management in public sector? In order to find out an answer to this question, we should apply for our cultural resources shaping our behaviours and cultural codes of society we live in. Ties to be established with our cultural resources would be effective to get success in all efforts towards development of ethics culture in public managements. Recognizing and practicing of codes of behaviours to be set by having strengthened ties with our cultural resources and accomplishing the expected results of them would be easier.

Mathnawi, one of the masterpiece of Mawlana Jalal al-Din al-Rumi, reflects the values of Anatolian culture dating back to 13th century and the civilization of which this culture is a part. It is a reference work telling human being who looks for the Truth about who he or she is, the reason of his or her existence and on what values he or she should live own life. Mathnawi makes references to the key necessities to make both individual life and public management be built on integrity and honesty understanding. Therefore, the purpose of this paper is to analyze the meaning of ethical requirements in management pointed out centuries ago for today in the Mathnawi and identify the traces of fundamental values of today's public management within this work at the same time. The paper has been developed by analysing the aforementioned main resource and relevant rich literature in depth.

Anahtar Kelimeler: Mesnevi, Mevlânâ Celaleddin Rumi, Etik, Etik Yönetim, Denetim.

Key Words: Mathnawi, Mawlana Jalal al-Din al-Rumi, Ethics, Ethics Management, Audit.

GİRİŞ

Kamu hizmetlerinin tedarik ve sunumunda “adalet”, “eşitlik”, “tarafsızlık”, “kamu yararı” gibi temel değerlerin gözetilmesi, kamunun temel beklentisidir. Söz konusu değerlerin kamu yönetimlerinde hayat bulması, etik yönetim anlayışının bir ihtiyaç olarak benimsenmesine, bu anlayışın öngördüğü gerekliliklerin gözetilmesine ve uygulamaya konulmasına bağlıdır. Etik yönetim gereklilikleri, devleti oluşturan organizasyonel yapıların ve kamu görevlilerinin “doğruluk”, “dürüstlük”, “kamu yararı” gibi kamu hizmetinin gerektirdiği davranışsal değerlere uygun şekilde hareket etmelerini teşvik ederek kamu güvenliği ve kamu düzeni ile birlikte hukukun üstünlüğünün, hak ve hürriyetlerin, şeffaflığın ve hesap verebilirliğin korunmasını ve gözetilmesini amaçlamaktadır.

Etik yönetim gerekliliklerinin gözetilmemesi, “kamu gücü”nün keyfi kullanımına yol açarak maliyeti yüksek ve hatta telafi edilemeyecek risklerin doğmasına kapı aralayacaktır. Etik yönetim anlayışının “kültürel” bir boyutunun da olduğu göz önüne alınırsa, etik yönetim gerekliliklerine dair kültürel kaynaklarımızda yapılan referanslar, etik yönetim alanında yapılacak çalışmaların doğru istikamette yapılıp yapılmadığına dair karar alıcılara ve politika geliştirenlere güçlü karineler sağlamış olacaktır. Bu çalışmada, genel kabul görmüş etik yönetim gereklilikleri de dikkate alınarak kültürel zenginliğimizin önemli değerlerinden birisi olan Mevlânâ Celaleddîn-i Rumî'nin (d.1207; ö.1273) “Mesnevi” adlı eserinde, kamu yönetiminde dürüstlüğe dayalı anlayışın geliştirilmesi için öngörülen değer, ilke, kural ve esasların izleri araştırılmaya çalışılacaktır. Bu nedenle çalışma, Mesnevi’de ele alınan temel değer, ilke ve konuların günümüz kamu yönetimlerinde etik gereklilikler bağlamında karşılıklarının olduğu ve kültürel kaynaklarımızdan birisi olan Mesnevi’nin doğru şekilde okunduğunda kamu yönetiminin iyileştirilmesine yönelik geliştirilecek yönetsel çerçeveler ve genel yaklaşımlar için önemli bir referans kaynak niteliği taşıdığı iddiasındadır.

Bu noktada Mesnevi de dahil İslam siyaset düşüncesine yön veren eserlerde üzerinde durulan toplumsal ve siyasal sorunların, bir bakıma günümüz toplumunun da sorunları olduğunu unutmamak gerekir. Kurumlar ve kavramların içeriği değişime uğramış olmakla birlikte, sorunlar benzerlik gösterdiğinden, sorunlara önerilen ahlaklılık temelli çözümler de her toplum ve dönem için geçerliliğini korumuştur (Bağdatlı, 2018:358). Mesnevi’de aşağıda da örnekleri verilen değerler ve ilkeler, birey, yönetici veya kamu görevlisi olsun sadece geçmiş tarihlerde yaşamış insanların değil günümüz ve gelecek insanının da

üstlendiği ve üstleneceği görev ve sorumluluklarda ve buldukları makam ve mevkilerde uymaları gereken değer ve ilkelerdir. Zira geçmiş dönemlerde yaşamış insanlar nasıl adalet, sabır, feraset, bilgililik vb. olumlu vasıflar veya öfke, kıskançlık, şehvet, kibir, bencillik, hırs gibi kamu yönetiminde yanlış davranışlara sebep olan olumsuz vasıflara sahip olmuşlarsa, bugünün ve geleceğin insanı da aynı vasıflara sahip olacaklardır.

"Her beyti başlı başına kafiyeli ve başından sonuna kadar aynı vezinde olan manzume (şöz/şiiir)" (Develioğlu, 2006:628) olarak betimlenen Mesnevi, klasik doğu edebiyatının en önemli edebi ve tasavvufi eserlerinden birisidir ve "defter" adı verilen 6 büyük ciltten oluşur. Mevlânâ'nın hayatının son on, on beş yılına denk gelen tarih diliminde yazıldığı düşünülen (Örs ve Kırlangıç, 2010:XIV) Mesnevi'nin ilk 18 beyti Hüsameddin Çelebi'nin ısrarı sonucunda Mevlânâ, geri kalan kısmı ise Hüsameddin Çelebi tarafından kaleme alınmıştır (Demirel, 2007:471).

13. yüzyıl Anadolu'sunda doğan ve tüm çağlara ve bütün insanlığa hitap eden fikri derinliğe sahip olan Mesnevi, aynı zamanda bir medeniyetin ruhunu yansıtan özgün ve evrensel mesajları ile Türk ve İslam Dünyasının en önemli klasikleri arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Aşk, ahlak, ilim, akıl, hakikat gibi yüzlerce kavramı her çağa ve her yaş ve zümreye hitap edecek şekilde ele alan Mesnevi'nin başlıca kaynakları arasında Kur'an-ı Kerim, Hz. Peygamber'in hadisleri, İslâm tasavvuf geleneği, Yunan, Hint, Arap, Fars ve Türk hikâye gelenekleri bulunmaktadır. Mevlânâ'nın kendisi de hikâye ederken, bu kaynakların bazılarını doğrudan dile getirmektedir (Balcı, 2018:149).

Mesnevi'nin konusu, genel anlamda insanın eğitimi üzerine kurulmuştur. Bu eğitimdeki temel amaç, öncelikle insanın kendinin farkında olması ve daha sonra da bu farkındalık sayesinde merkezden en uç noktaya kadar bütün hakikatleri idrak etmesidir (Demirel, 2007:472). İnsan ahlâkını güzelleştirmeyi amaçlayan eser, insanlığın ortak malı sayılabilecek pek çok hikâye ihtiva etmekte, ancak asıl amaç hiçbir zaman hikâye anlatmak veya efsane, kıssa ya da menkıbeleri aktarmak değildir. İnsanın kendisini, zaaflarını ve meziyetlerini tanımasını ve erdemli bir hayata yönelmesini sağlamaktır (Konur, 2007:217). Bu eserle iç âlemindeki hakikatleri dış âleme yansıtan Mevlânâ, böylece gönülleri birçok ilâhî sırâ âşina kılarırken aynı zamanda bu eserin yazılmasına vesile olan Hüsameddin Çelebi misali güzel ve seçkin gönüllerin yetişmesini arzulamaktadır (Eşmeli, 2006).

Günümüz kamu yönetiminin temel değerlerinden olan etik gerekliliklerin, asırlar öncesinden kaleme alınmış olan bu eserdeki izlerini inceleyen bu çalışma; Batı klasikleri hakkında yaygın olan araştırma ve incelemelerin, kendi kültür değerlerimizi ve medeniyet tasavvurumuzu yansıtan eserler hakkında yeterli düzeyde yapılmadığı gerçeğinden hareketle, bu alandaki eksikliğin giderilmesine de katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Çalışmada öncelikle temel kavramlar ele alınacak, ardından Mesnevi'de kamu yönetimi için öngörülen etik gerekliliklere ilişkin tespitlere yer verilecektir. Eserde kamu yönetiminde etik gerekliliklere ilişkin yer verilen kavramların ve aktörlerin kamu yönetimi açısından doğrudan ve dolaylı şekilde ne gibi çıkarımlara, tespit ve analizlere kaynaklık ettiği üzerinde durulacaktır.

1. TEMEL KAVRAMLAR

Kamu yönetimi, devlet ve toplum düzeninin kesintisiz olarak işlemesi ve kamunun ortak ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik mal ve hizmetlerin üretilip halka sunulmasına ilişkin bir sistemdir. Her sistem gibi kamu yönetimi de çeşitli unsurlardan (halk, yöneticiler, kamu görevlileri vb.) meydana gelmektedir (Eryılmaz, 2007:8-9). Kamu yönetiminin beşeri unsurlarını teşkil eden "insanın" bireysel hak ve çıkarlarını kamunun ortak hak ve çıkarlarının aleyhine kullanması, toplum içerisinde haksızlıkların baş göstermesine yol açacaktır. Bu noktada toplum içinde (insanların öfke, şehvet, bencillik, kıskançlık vb. dürtülerinden kaynaklı) haksızlıkların önlenmesi ve güçlü olanların zayıflara zulüm yapmaması için bir kurallar setine ihtiyaç duyulacaktır (Dinçer, 2018:14). Söz konusu kurallar, "doğru" ve "yanlış" davranışı ayırt edebilmeye, "doğru davranışı" teşvik edip "yanlış davranıştan" uzaklaştırmaya odaklı etik değer ve ilkelere dayalı olarak geliştirilen kurallardır.

Etik denildiğinde, insan davranışlarını ahlâki açıdan ele alan bir kavramdan bahsedilmektedir (Kaplan, 2009:344). Türkçe'de bazen "ahlâk" ile eş anlamlı olarak da kullanılmakla beraber etik, felsefenin ahlâkı sistematik bir biçimde inceleyen bir dalıdır. Ahlaka ilişkin çeşitli sorular sorar, bunlara cevap arar ve ahlak sorunlarını sistematik bir tarzda inceler (Uysal, 2008:72). Etik ile ilintili bir kavram olan "yönetsel etik" ya da "kamu hizmeti etiği" ise, yönetsel kurum ve kuruluşların her türlü eylem ve işlemlerinde hem önlenmesi gereken istenmeyen davranış biçimleri, hem de teşvik edilen olumlu davranışları içeren bir dizi ilke ve standartlardan oluşmaktadır (Nohutçu, 2004:393).

Etik değer ve ilkelerin tanımlanması ve hayata geçirilmesi bunlara ilişkin yapılması gereken çalışmaların “yönetilmesini” bir zorunluluk olarak beraberinde getirmektedir. Yönetim kavramı, “İnsanların işbirliğini sağlama ve onları bir amaca doğru yöneltme, yürütme faaliyet ve çabalarının toplamı” (Yenisu vd. 2019:515) olarak ifade edilebilir. Bu çerçevede kamu sektöründe “etik yönetim” kavramı, idarede dürüstlük esasları ile etik değer, ilke ve kurallarını tarif ederek bunları hayata geçirebilmek amacıyla gerekli çalışmaların planlanması, uygulamaya konulması ve koordine edilmesi şeklinde tanımlanabilir (EUROSAI TFAE, 2017:16).

Kamu sektöründe etik değer, ilke ve kuralların hayata geçirilmesi için elzem olan unsurlar, “etik yönetim gereklilikleri” ya da “etik altyapı unsurları” (OECD, 2005:33) olarak tavsif edilmektedir. Söz konusu gereklilikler, Tavsiye Kararı çerçevesinde “kamu dürüstlüğü” kavramı çatısı altında güncellenmiş olup, bu kavram, kamu sektöründe kamu menfaatinin özel menfaatlara göre öncelikli hale gelmesine ve güçlendirilmesine yönelik paylaşılan/kabullenilen ortak değer, ilke ve normlara bağlı kalınması ve bunlarla ilgili uyumlandırma çalışmaları şeklinde tanımlanmıştır (OECD, 2017). OECD'nin etik yönetim gerekliliklerine ilişkin Tavsiye Kararı'nda kamu dürüstlüğünün temel bileşenleri olarak belirlenen “ilkeler” uyarınca;

- Kamu sektöründe görev, rol ve sorumluluk üstlenen yöneticiler kamuda dürüstlüğün güçlendirilmesine ve usulsüzlüğün azaltılmasına yönelik olarak en üst düzeyde “adanmışlık/bağlılık” gösterirler;
- Kamu dürüstlük sisteminin güçlendirilmesi için kurumsal sorumluluklar açıkça tarif edilir;
- Kamu dürüstlüğüne dair riskleri ortadan kaldırmaya/etkilerini azaltmaya yönelik olarak stratejik bir yaklaşım izlenir;
- Kamu görevlileri için uyulması gereken davranış standartları belirlenir;
- Kamu dürüstlüğünü güçlendirmede özel sektörü, sivil toplumu ve bireyleri de kapsayacak şekilde toplumun bütününe yönelik bir dürüstlük kültürü gelişimi teşvik edilir;
- Kamu idarelerinin dürüstlüğe bağlı kalmalarını sağlamak üzere dürüst liderlik uygulamaları geliştirilir;
- Kamu hizmeti değerlerine ve iyi yönetime uyumluluğu gözetmek açısından liyakat odaklı bir kamu sektörü anlayışı teşvik edilir;

- İş yerlerinde kamu dürüstlük standartlarını uygulayabilmeleri için kamu görevlilerine yeterli bilgi, eğitim, rehberlik ve zamanlı tavsiye sağlanır;
- Dürüstlikle ilgili endişelerin açığa çıkması ve gerekli karşılığın verilebilmesi için kamu sektöründe açık kurumsal kültür desteklenir;
- Kamu sektörü organizasyonlarında dürüstlüğü gözetmek üzere iç kontrol ve risk yönetim yaklaşımları uygulanır;
- Kamu dürüstlük standartlarının ihlali durumlarında bütün ilgililerle ilgili uygulanacak prosedür ve yaptırımları öngören uygulama mekanizmalarının varlığı ve uygulanırılığı güvenceye alınır;
- Kamu dürüstlük sisteminde dış gözetim/denetim ve kontrolün rolü güçlendirilir;
- Hesap verebilirliği ve kamu menfaatini teşvik etmek üzere politika geliştirme sürecinin bütün aşamalarında şeffaflık ve paydaş katılımı teşvik edilir (OECD, 2017:8-13).

Kamu sektöründe etik yönetim gereklilikleri olarak yukarıda belirtilen ilkelerin çalışmamıza konu Mesnevi adlı eserin analizinde bir değerlendirme çerçevesi sunacağı düşünülmektedir. Söz konusu ilkeler, OECD'nin "etik altyapı" şeklinde tarif ettiği "rehberlik", "çalışanların yönetimine dair politika ve uygulamalar" ve "izleme ve kontrol yaklaşımları" şeklindeki yönetimin temel işlevleri üzerinden ele alınacak ve bu işlevler çerçevesinde Mesnevi'de öngörülen etik yönetim gereklilikleri incelenecektir.

2. MESNEVİ'DE ETİK REHBERLİK

2.1. Etik Kodlar

Etik kod, kurumların çalışanlarına, beraber iş yaptığı kişi ve diğer kurumlara ve kamuya sorumluluklarını özetleyen, temel değerlerini ve ilkelerini yansıtan, çalışanlara kabul edilebilir ve edilemez davranışlar konusunda yol gösteren bir kurallar bütünüdür (KPMG, 2020).

Mesnevi'nin etik kod niteliği taşıyıp taşımadığı veya etik kod düzenleyebilme açısından temel ipuçlarını sağlayıp sağlamadığını anlayabilmek açısından öncelikle eserde "değerlere" atıf yapıp yapılmadığına bakmak gerekmektedir. Esere bakıldığında bireysel yaşamda ve kamu yaşamında vazgeçilmezliğini sürdüren

temel değerlere sıkça vurgu yapıldığı anlaşılmaktadır. Söz konusu değerlerden bazıları şunlardır: "Adalet", "doğruluk", "ihsonda bulunmak", "sabırlı olmak", "şehvet sahibi olmamak", "bilgili olmak", "tamahkar olmamak", "hırslı olmamak" vb.

Mesnevinin, bahsettiği değerler bağlamında kamu yönetimi açısından kişilere "ödevler" yükleyen kural tavsiyelerini de içerdiğini ifade etmek mümkündür. Söz konusu tavsiyeler kamu yönetimlerinde düzenlenecek etik kod çalışmaları için de temel teşkil edebilecektir: "Halkın malını yeme!" (2/410); "Kendine gel de hırsından teraziyi bırakma. Hırs ve tamah seni azdıran bir düşmandır." (5/1401); "Bilgisizlikle hiddete kapılma!" (6/3028); "Ok gibi doğru ol da yaydan kurtul. Çünkü her doğru okun, yaydan fırlayacağına şüphe yok." (1/1385) vb.

2.2. Etik Eğitimler

Etik eğitimi, insanlara davranışlarında, verecekleri kararlarda ve mesleki faaliyetlerinde etik bir boyut olduğunu kavratmaya; etik sorunların çözümü konusunda beceri kazandırmaya yönelik yapılan faaliyetleri kapsayan süreç şeklinde tanımlanabilir (Daştan, 2009:286). Mesnevi'de "doğru" ve "yanlış" davranışın bilinmesi, bununla ilgili olarak insanların yaşadıkları tecrübelerin farkında olunması, davranışla ilgili karşılaşılan tereddütlerin giderilmesi, değerlere uyulması ya da uyulmamasının doğurduğu sonuçlar ve gerekli derslerin edinilmesi için birden fazla eğitim yönteminin tavsiye edildiği düşünülmektedir. İnsanın kendi özel yaşamında olduğu kadar kamu yönetimi alanında da istifade edebileceği bu yöntemlerden bazıları şunlardır:

▪ Dinleme: Mevlânâ, insanın manevi olgunluğa erişerek iyi huylara sahip olması yolunda "dinleme"nin vazgeçilmez bir şart olduğunu hatırlatma babında eserinin ilk beytine "dinle" hitabıyla başlamaktadır (1/1). Çocuğun gelişiminde de olduğu gibi söz söylemek için önce dinlemek gerekir (1/1627). Eser uyarınca "doğrunun" bilinmesi için de "dinleme" fiili önemli bir fonksiyon icra eder: "Dinleyen kişi, küfürden (kötü davranış/huydan) geçip, dini (doğruyu/hakki) tasdik ederek ona tabi olabilir (1/622); "Ey doğru söz arıyan, kulağını aç!" (2/788). Ayrıca, bilginlerin iyi huya sahip olma ve doğru davranış sergilenmesine yönelik öğütlerine kulak verilmesi de kişinin kendisini geliştirmesine ve yetiştirmesine fırsatlar sağlayacaktır (1/1905). Benzer şekilde, doğru ve yanlış davranışların anlatıldığı hikayelere veya yaşanmışlıklara kulak verip dinlemek de söz konusu davranışların doğurduğu sonuçların farkında olunmasına ve etik değerlerin öneminin anlaşılmasına katkı sağlayacaktır: "Bir hikaye söylüyeyim, can kulağıyla

dinle de tamah adamın kulağına nasıl perde oluyor anla!" (1/578); *"Nihayet, o önce gelip geçen kurtların halini duyup da tilki gibi kendimizi koruyabiliriz."* (1/3119).

▪ Okuma: Kişilerin etik davranışla ilgili gelişimlerinin sağlanmasında "okuma" fiili de önemli zorunluluktur. Kişiler okuyarak "doğru" ve "yanlış" olan fillerin farkına varabilirler: *"Yiğin emrini okudunsa İsrâf etmeyin emrini de oku!"* (1/1407); *"Kim kardeşine kuyu kazarsa kendi düşer" hadisini okumadın mı? Okuduysan a babasının kuzusu, önce o hükme sen uy"* (1/1571). *"Tanrı buyruğunda "Nefislerinizi, kendi ellerinizle tehlikeye atmayın" emrini okumadın mı ki?"* (3/3422). Öte yandan, geçmiş yaşanmışlıkları konu alan hikayeleri/ haberleri okumak da üstlenilen görev ve sorumlulukların gereğini yerine getirmede ihtiyaç duyulacak davranış bilgisini edinmede yarar sağlayacaktır: *"Darvanlıların hikayesini okumadın mı? Okuduysan niçin hileye sapmakta ısrar edip duruyorsun?"* (1/474).

▪ Görmek/Anlamak/Fehmetmek/Sezmek: Mesnevi, kişilerin "görme/ sezme/anlama" kabiliyetlerini geliştirmeleri halinde doğru ya da hatalı davranışın farkına varabileceklerine dair beyit örnekleri de içermektedir: *"Hırs yüzünden akibeti görmemek kendi gönlüne, kendi aklına gülmektir"* (2/1547); *"Tedbirsiz emir, adamakıllı aciz kalır. Çünkü ahmaklığından dolayı ne önünü görür, ne ardını!"*(1/85/1059); *"Yürü, tavşanın tilki gibi kurnazlığına bak, onun düşüncesini ve aslanı mağlup edişini gör!"* (1/1029) vb.

▪ Hizmetiçi Eğitimler: Eserde "hizmete alınma/atama" sonrası yapılacak çalışan eğitimlerine de (hizmet içi eğitimlere de) referanslar yapılmakta, "hizmetlinin" bugünkü tabirle "kamu görevlisinin" yetiştirilmesi örneğine de yer verilmektedir: *"Zengin bir adamın (efendinin) Hintli bir kölesi vardı. Onu beslemiş, büyütmüş, adeta ölüyken diriltmişti. Bilgi ve edep belletmiş, gönlünde hüner işliğini yakmıştı."* (1/249-250).

Eğitimlerin kişilerin tutum ve davranışlarına olumlu yönde katkı sağlayacağı da eserde üzerinde durulan önemli bir husustur: *"Bahçıvan, fidanlar yücelsin, meyva versin diye muzır dalları budar. Sanatını bilen bahçıvan, bahçe ve meyva gelişsin, güzelleşsin diye bahçedeki otları yolar."* (1/3868-3869).

2.3. Etik Liderlik

Etik liderlik, etik karar verme, etik değerleri sistem yapısına dâhil etme ve bu sistemi oluşturma becerisidir (Aykanat ve Yıldırım, 2012:261). Mesnevi'de öncelikle "lidere" duyulan ihtiyaca vurgu yapılmaktadır: *"Binicisi olmayan at nasıl*

yol gitmeyi bilmezse, doğru ve ana caddeyi bilmek için padişah (lider yönetici) gerekmektedir (2/1291). Zira, "atın gözüne yol gösteren, padişahın gözüdür ve padişahın gözü olmadıkça at, bir şey göremez" (2/1288). Dolayısıyla, "doğru yolu/istikamet üzere bakışı sağlayacak olan padişaktır (lider yöneticidir)" (3/588).

Eserde, yönetilenlerin yöneticilerin tutum ve davranışlarını önemsedikleri de vurgulanmaktadır. Buna göre; *"halk (yönetilenler), padişahlarının yolunda/izinde giderler" (2/2072). Zira, "baş, daima ayağın reisidir ve ayağı çekip götürən baştır" (3/1548). Esere göre toplumdaki bozulmanın sebebi, toplumdaki yöneticilerin bozulmasıdır: "Ama, balık da baştan kokar, kuyruktan değil" (3/3080).*

Mesnevi'de yöneticinin temel görev ve sorumluluklarına dair açıklamalara bakıldığında, bunların etik değer odaklı olarak tarif edildikleri ve etik liderliğin vasıflarına işaret ettikleri anlaşılmaktadır. Yönetici padişahın özelliklerinden bazıları aşağıda ifade edilmektedir:

- *"Padişahın esas işi adaleti sağlamak ve lütufta bulunmaktır" (6/5970);*
- *"Padişah buyruk sahibi olarak insanlara çobanlık ederken Tanrı buyruğunu gözetir" (6/5292);*
- *"Yönettiklerinin hepsini sever de onları tehlikelerden korumak ve sakındırmak üzere gereken her türlü işi yerine getirir" (3/4147-4148);*
- *"Padişahın hiçbir şeye tamahı yoktur. O, bütün bu devleti halk için düzüp koşmaktadır" (1/3142).*

Eserde padişah hizmetlileriyle (kamu görevlileri ile) ilgili sahip olunması gereken vasıflara "genel" atıflar yapılmaktadır. Bu anlamda, hizmetlilerin, padişah ahlaki ile ahlaklanmış kişiler olması gerektiği vurgulanmaktadır (1/2780). Padişah elçisinin (padişahı temsil eden hizmetlilerin/kamu görevlilerinin) padişah cinsinden (padişahdaki iyi huylara sahip) olması gerekmektedir (3/2734).

2.4. Etik Danışmanlık

Kamu görevlilerinin görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri sırasında oluşabilecek davranışsal tereddütlerin üstesinden gelebilmeleri için etik davranış yönüyle gerekli tavsiyeleri sağlayacak kurumsal desteğe ihtiyaçları vardır. Mesnevi'de genel olarak "danışmanlık/öğüde başvurma" ihtiyacından bahsedilmektedir. Söz konusu ihtiyaç hem bireysel yaşamın sürdürülmesinde hem de kamu hizmeti sunumunda doğabilecek bir ihtiyaçtır.

Eserde, "öğüt alma" ihtiyacı ile ilgili vurgulanan hususlardan bazıları şunlardır: *"Bir akıl, başka bir akilla birleşti mi; kötüyü, kötü söze mani olur"* (2/20); *"Aklın varsa başka bir akilla dost ol, görüş, danış! İki akilla birçok belalardan kurtulur, ayağını göklerin ta yücesine korsun!"* (4/1263-1264); *"Eski ve tecrübe görmüş akıl, sana yeni bir baht başışlar"* (3/147).

3. MESNEVÎ'DE YÖNETİM POLİTİKA VE UYGULAMALARI

3.1. İşe Alma ve Yetiştirme

Kamu yönetiminin temel yapı taşı olan değerlerin korunması, gözetilmesi ve sürdürülmesi noktasında kamu hizmeti sunmakla görevli kamu görevlilerinin temini ve yetiştirilmeleri, dikkatle ele alınması gereken süreçlerdir. Mesnevî'ye bu çerçeveden bakıldığında, işe alma ve yetiştirme ile ilgili bazı tespit ve tavsiyeler dikkati çekmektedir.

Öncelikle işe alımlarda değerlendirme/seçme ve eleme için "değerlendirme kriterlerinin" olması gerekmektedir. Söz konusu değerlendirme esasları olmaksızın işe başvuranların kamu hizmetinin gerektirdiği vasıflara haiz olup olmadıkları tespit edilemeyecektir: *"Elinde bir ışık oldu mu istesen de, istemesen de doğan iziyle karga izini görür, ayırt edersin! Fakat mumun yoksa buna imkan yoktur. Çünkü bu kargalar hilekardır, akdoğanların seslerini öğrenmişlerdir"* (4/139).

İşe başvuranlarla ilgili gerekli araştırmaların önceden yapılarak ön bilgilerin temin edilmesi gerekmektedir. Bu araştırmalar, işe başvuranın davranış temayüllerine dair bilgiler sağlayarak karar alıcıların başvuranın kurumsal değerlere bağlılık potansiyelini değerlendirmesine imkan sağlayacaktır. İşe alım süreçlerinde başvuranların yüz ve beden dillerinin iyi gözlemlenmesi/okunabilmesi, başvuranın sözel ifadelerine dikkat edilmesi de "doğru ve kurum değerlerine uygun" çalışan temini açısından önem taşımaktadır: *"Yüzünü görmezsen kokusuna dikkat et... koku, her köre sopa gibidir! Kokusunu da alamadıysan onu konuşur; yeni sözden eski sırrı anla!"* (4/246-247); *"Ademoğlu, dilinin altında gizlidir. Bu dil, can kapısına perdedir. Bir rüzgar esti de kapıyı kaldırdı mı evin içinde ne varsa görürüz"* (2/845-846).

Kamu itibarının ve özelde kurumsal itibarın korunması açısından kamu hizmeti sunacak görevlilerin hizmet gereklerine uygun şekilde yetiştirilmesi, işin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanması da önem taşımaktadır. Bu bağlamda Mesnevî'de kişinin "eğitime" ve kendisini yetiştirebilmesi için bir "ustaya" ihtiyacından bahsedilmektedir. Yapılan tespit ve tavsiyelerden bazıları şunlardır:

- "Rüstem'lerin silahını bile kuşansan ehil olmadıktan sonra canından olursun" (2/3169);
- "Ey bilgi sahibi, bilgi, insanı görüğe götürür" (3/4123);
- "Alemdeki en aşâğılık sanat bile hiç ustasız elde edilebilir mi?" (5/1054-1062).

3.2. Çalışanın Görevlendirilmesi

Kamuda istihdam edilen kamu görevlilerinin sahip oldukları vasıflar itibarıyla bunlara uygun unvan ve pozisyonlarda çalışmaları "doğru adamın doğru yerde çalıştırılması" açısından önem taşımaktadır. Hizmet gereklerine uygun vasıflarda kamu görevlisinin çalıştırılması "dürüst ve profesyonel" kamu yönetimi anlayışının güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu açıdan Mesnevi'ye baktığımızda, görevlendirmelerde "liyakat"ın önemli bir esas olduğunun vurgulandığı görülmektedir. "Ehliyetli, kifayetli, adil" kişilerin görevlendirilmelerinin önemi (1/185) kadar, aksi durumların oluşturacağı etkiye de çarpıcı ifadelerle işaret edilmektedir: "Na ehil (ehil olmayan) kişiler seni hasta ederler" (2/327).

Ehil olmayanlara görev ve yetki verilmesinin yol açabileceği tehlikelere dair diğer özlü bir anlatıma da şu şekilde yer verilmektedir: "Adam olmayanın eline bir mal ve mevki geçti mi, herkesten önce kendi rezilliğini dileyen kendisidir. Çünkü o ya hasisliğe kalkışır, az verir, yahut cömertliğe girer, yersiz ihسانlarda bulunur! Hüküm, bir sapağın eline geçti mi onu mevki sanır ama hakikatte kuyuya düşmüş demektir! Yol bilmez, kılavuzluk etmeye kalkışır, kötü ruhu, cihanı yakar, yandırır!" (4/1444-1448).

İşin gerektirdiği yetkinlik ve vasıflara sahip görevlilerin işleri gereği gibi yerine getirecekleri de eserde yer alan diğer bir hatırlatmadır: "Bir işe yolladığın ehil kişiye az söyle!" (2/235). Görevlendirmelerle ilgili değinilen bir hususta "görev dağılımı/görev yükü" ile ilgilidir. Buna göre, görev ve iş yüklerinin dağılımında adalete riayet edilmeli ve bir denge gözetilmelidir: "Zayıflara iktidarları nispetinde iş havale et" (1/578). Görev tevdiinde kişinin kapasite ya da potansiyelinin dikkate alınması gerektiği de, anlatılan bir hikayede yer verilen şu ifadelerle ortaya konulmaktadır: "Onun (gencin) aklını defalarca denedim. O genç işlerde ihtiyarlık etti! İhtiyar, akıl ihtiyarıdır oğlum. Saçın, sakalın ağarmasıyla adam, adam olmaz! İblis'ten daha ihtiyar kim var? Fakat değil mi ki aklı yok, hiçbir şeye yaramaz!" (4/2162-2164).

3.3. Çalışan Performansının Değerlendirilmesi

Etik değerleri esas alan bir kamu yönetimi, çalışanların sergiledikleri performansın etik değer ve ilkelere uygunluk açısından izlenilmesini ve bunlara uyumlu davranış sergilenip sergilenmediğinin değerlendirilmesini gerektirir. Mesnevi'de öncelikle işlerin kişilerin kimliklerine tanıklık ettiklerine işaret edilmektedir: "Sözü doğru söylemek, söze ait tanıktadır, ahdı korumakta işe ait tanıkta. Söz tanığı eğri söylerse reddedilir, iş tanığı da eğri yürür, koşarsa yine reddedilir. Sözde ve işte bir ayrılık olmamalı ki bu tanıklar kabul edilsin" (5/253-255); "Lakaptan, oddan kaç, manaya yürü! Onu halinden, işinden sor... onu halinde, işinde ara!" (4/1286); "İşim, dinime şahittir" (1/3789).

Mesnevi, başarılı bir performans açısından işlerin zamanında yapılmasını önermektedir: "İş, bir anda biter, yap, bitir. Kısa işi kendine uzatma" (5/181); "Yarın yaparım deme. Nice yarınlar geçti. Ekin zamanı tamamıyla geçmesin, agah ol!" (2/1269).

Mesnevi'de verilen hikaye örneklerinde "yönetici" konumunda olanların maiyetindekilerin yaptığı işleri değerlendirerek ödül-ceza yaklaşımını sergiledikleri görülmektedir:

▪ Birinci örnek hikayede Padişah, Eyaz'ın hareketini beğenmeyen beylere onun yüceliğinin, rütbesindeki üstünlüğün, maaşındaki fazlalığın sebeplerini delilleriyle göstermektedir (6/385-400).

▪ İkinci bir örnek hikayede ise padişahın, hizmette bulunmayan hizmetlisinin nafakasının azaltılması, söylenecek olursa adının kullar arasından silinmesi talimatının verildiğinden bahsedilmektedir (4/1490-1492).

▪ Üçüncü bir örnek hikayede ise (yönetici) aslan, kurt ve tilkinin avlanmak üzere dağa gittiklerinden ve avladıklarını ormana getirince aslanın kurttan avları "adalet" üzere paylaşmasını istediğinden bahsedilmektedir. Hikayede, kurdun tamaha dayalı şekilde paylaşırma plan önerisini/planlama işini beğenmeyen aslan, kurda gerekli cezayı vermektedir (1/3013-3050).

3.4. Çalışanın Yükseltilmesi

Kamu görevlisinin "etikaçından performansının başarılı" olması, bu görevlilerin daha üst seviyede ihtiyaç duyulabilecek bir pozisyonda görev yapabileceğine ve hizmet sunabileceğine dair güçlü işaretler sunacaktır. Mesnevi'de çalışanların yükseltilmesiyle ilgili olarak "sınama" kavramından bahsedilmektedir: "Ben

padişah kapısına çavuş oldum diyene yüz binlerce sinama var” (3/682). Bu bağlamda, görevde ve unvan olarak yükselmelerde “imtihan/sinama” esaslı bir unsur olmaktadır. Bu da kişinin bütün işlerinde gayretli olmasını gerektirmektedir: “Himmetin (emeğin/gayretin) bundan fazla olursa dikkatle işin, daha yücelir” (4/2468).

Mesnevi’de görev ve unvanda tenzil-i rütbe ve terfi durumlarına yönelik değerlendirmelere de yer verilmektedir: *“Padişah bir veziri muhtesip yapsa, onun dostu değildir, düşmanıdır. Mamafih o vezir belki suç işlemiştir. Böyle birdenbire muameleyi değiştirmek elbette sebepsiz olamaz. Çünkü önce muhtesip olan kişiye baht ve devlet nasip olmuş demektir” (2/2818-2819); “Bilgisizlikle kendi kısmetini kendin teptin. Halbuki, ehil olan kişi kısmetini artırır” (2/2824).*

Eser, kariyer planlaması açısından da referans işaretler taşımaktadır: *“Merdiven basamaklarına çıkmak için önce birincisine, sonra ikincisine basmak lazım. İkincisi de bil ki üçüncüsüne çıkmak için kurulmuştur. Böyle böyle merdivenin son basamağına çıkar, dama varırsın!” (4/2892-2893).*

3.5. Çalışanın Ücretlendirilmesi

Çalışanların sundukları hizmete karşı adil bir ücret politikası uygulanması, kamu itibarı ve kurumsal itibar açısından önemli bir zorunluluk olup, etik dışı davranışın önlenmesi için bu politikanın dikkatle ele alınması gerekmektedir. Mesnevi’de emeğini ortaya koyma karşılığında yapılacak ücretlendirmelere dair aşağıdaki tespit ve önerilerin yapıldığı gözlemlenmektedir:

• Öncelikle yapılan her işin bir karşılığı vardır: *“Hesaba gelince ağlayıcıya da para verirler” (2/496); “İnsan, ancak çalıştığını kazanır.” (4/2545).*

• Başarılı performans sergileyenin ücreti de diğerlerine göre farklılık arzeder: Yukarıda da ifade edildiği üzere Eyaz’ın padişahın sorduğu bilginin daha fazlasını doğru şekilde, vaktinde padişaha bildirmesi, otuz beyin, otuz defada öğrenebildiklerinin hepsini birden öğrenip padişaha sunması nedeniyle diğer beylere göre maaşında fazlalığı hak etmiştir (6/385-400).

• Beklenen performansı sergileyemeyen görevlilerin ücretleri de başarılı olanlara göre azalacaktır. Mesnevi’de yukarıda da ifade edildiği üzere padişahın hizmetlerini bırakan hizmetlinin başına gelenleri anlatan hikayede padişahın böyle bir kişinin nafakasının (ücretinin) azaltılması, söylenmesi durumunda görevine son verilmesi talimatını verdiği bahsedilmektedir (4/1490-1492).

Eserde, doğruluk üzere davranıp iş görmeyenlerin karşılıklarına dair açıklama örneklerine yer verildiği de anlaşılmaktadır: *"Terazin eğriydi, azgındı. Artık mükafat terazisinin doğru olmasını neye beklersin?"* (5/1831).

3.6. Çalışan Disiplini

Disiplin, organizasyon içinde kurallara uyulması ve düzenin sağlanması ile organizasyonun amaçlarına uygun davranışı yerleştirmek için uygulanan yaptırımlardır (Kaplan, 2011:141). Mesnevi'de disiplin ve ceza hukukunun esaslı kavramlarından olan "suç" ve "ceza" ile ilgili olarak yapılan tespitlerden bazıları aşağıda ifade edilmektedir:

- Her suç sayılan davranışın bir yaptırımı vardır: *"Her azgının cezası onu kovan sopadır"* (3/170);

- Kimse işlemediği bir suçtan dolayı cezalandırılmaz: *"Hiçbir suçlu başkasının suçunu çekmedi"* (2/751);

- Her suç ve ceza arasında adalete dayalı bir denge vardır: *"Bütün alimler böyle dediler. Daha ziyade zalim olanın kuyusu, daha korkunçtur. Adalet, "daha kötüye, daha kötü ceza verilir" buyurmuştur"* (1/1209-1210);

- Cezalarda kademeli bir anlayış gözetilmelidir: *"Hırsız, ey ülkenin beyi, diye bağırды, beni öldürtme... bu ilk suçum! Ömer dedi ki: "Haşa, Tanrı, ilk suçta hemencecik gazaba gelip cezasını vermez. Lütfunu meydana çıkarmak için defalarca örter de sonradan adaletini göstermek için cezalandırır..."* (4/168-170);

- Suçla ilgili yapılacak bir inceleme ve soruşturma tarafsızca yürütülmelidir. Karar vericiler, tarafsızlıklarını bozacak davranışlardan kaçınmalıdır: *"Nice bilgili ve iyi huylu kadı vardır ki boğazının yüzünden rüşvet almış, utanıp yüzü sararmıştır"* (3/1697);

- Her suçun incelenmesi ve soruşturulmasında savunma hakkı gözetilmelidir: *"Sivrisineğin rüzgar hakkında Hz. Süleyman'a (a.s), şikayette bulunması üzerine, "Hz. Süleyman: "Tanrı bana dedi ki: Ey adalet sahibi, hasmı da hazır olmadıkça kimsenin şikayetini dinleme. İki hasım da hazır olmazsa hakim, hak hangisindedir, bilemez."*(3/4648-4649) vb.

Suç/etik dışı davranışın incelenmesi ve soruşturulması sürecinde işlenen fiille ilgili hükmün geciktirilmeden verilmesi gereklidir: *"Ey Eyaz, bu işi (suçlularla ilgili hüküm verme işini) çabuk bitir. Çünkü bu, bir çeşit oç almadır ki beklenmekte"* (5/2133).

4. MESNEVİ'DE ETİK YÖNETİM GEREKLİLİKLERİNİN İZLENMESİ VE KONTROL YAKLAŞIMI

4.1. Etikle İlgili Risklerin Yönetilmesi

"Etikle ilgili risk" denildiğinde, gerçekleşmesi halinde paydaşları nezdinde organizasyonlara duyulan güven ve itibarın kaybına yol açabilecek risklerden bahsedilebilir: "Yolsuzluk riski", "menfaat çatışması riski", "bilginin kötüye kullanılması riski" vb. (Abda, 2013:5). Mesnevi'de karşılaşılabilecek riskler (etikle ilgili olanlar da dahil) ve bu risklerin yönetilmesiyle ilgili olarak yapılan tespit ve önerilerden bazıları şunlardır:

Eser, "ihtiyatlı olma" (herhangi bir konuda ileriye düşünerek ölçülü davranma, sakinme) gerekliliğine vurgu yapmaktadır. "İhtiyat", iki tedbir arasında tereddüde düşmeyip hangisi insanı sürçtürmeyecekse onu yapmak (3/2842); her an ansızın gelebilecek bir belayı görmektir" (3/201).

Kişi ihtiyatlı davranmakla muhtemel tehlikeleri görüp, onlardan uzaklaşır: "*Ancak Tanrı hangi kuşa ihtiyat ve tedbir duygusu vermişse o kuş o taneye, o tuzağa aldanıp gelmez. İhtiyatsızlık, tedbirsizlik, pişmanlıktan ibarettir*" (3/234-235). Bu bağlamda yöneticiler, devleti/idareyi yönetmekte karşılaşılabilecek risklere karşı uyanık olmalıdır: "*Çoban uyudu mu, kurt emin olur. Çoban uykuya daldı mı dikkati elden gider*" (3/1193); "*Tedbirsiz emir, adamakıllı aciz kalır. Çünkü ahmaklığından dolayı ne önünü görür, ne ardını!*" (1/1059).

Eserde ihtiyatlı kişinin bir işin akıbeti hakkında kanaati olacağı ve buna uygun şekilde davranacağı ifade edilir: "*Fakat gören kişi yolun enini, boyunu görür, çukuru kuyuyu bilir*" (3/1740); "*Akıllı kişiye, sonda görülecek şey, önceden görünür, gönlüne doğar, bilgisi az kişiye sonunda!*" (3/3572).

Eserde, riskler yönetilirken muhtemel risklerin gerçekleşmesi halinde doğabilecek her türlü olumsuzlukların/zararların düşünülmesi gerekliliğine değinilmektedir. Risk yönetiminde başarı, muhtemel riskleri doğru tespit edip gerekli tedbirleri zamanında almak demektir: "*Bu kötü zanna düşmek de bir tedbire sarılmaktır. Şüpheye düşmeyen muvaffak olur mu?*" (2/233).

Mesnevide anlatılan bir hikayede ferasetli olmanın, önündeki tehlikeleri görmeyen önemine değinilmektedir: Katırın bir deveye her türlü yol şartlarında neden düşmediğini ve bunu nasıl başardığını sorması üzerine devenin cevabı manidardır: "*Ben yukardan bakmaktayım, bu sebeple hiç yüzüstü düşmem. Yüce bir dağın başına çıktım mı en son çukuru bile görürüm. Tanrı, bütün inişleri,*

çıkışları özüme gösterir. Her adımımı nereye atacaksam görür de öyle atarım. Bu yüzden de sürçmekten, düşmekten kurtulurum.” (3/1746-1754).

Eser uyarınca, riskleri görmek ve tedbir almak, “kaderden kaçış/kadere karşı koyma” gayreti değil, yine “kader” olarak adlandırılacak diğer bir tedbire sarılmaktır: *“Ancak kaza ve kaderden yine kaza ve kadere kaçan kişi kurtulur” (3/472).*

Eserde, risk yönetiminde önemli bir esas olan “risk ve kontrol faaliyeti uygunluğuna” da işaret edilmektedir. Bu bağlamda risklere karşı alınacak tedbirler, amaca uygun olmalı, riski ortadan kaldırmaya/azaltmaya yönelik olmalıdır: *“O ihtiyatından razı, ihtiyatı ondan memnun... İşte sen de tedbirde bulunacaksan böyle bir işe sarıl!” (3/2869).*

4.2. Şeffaflık, Hesap Verebilirlik ve Gizlilik

Şeffaflık ilkesi, devletin amaçlarının açıklanması, bu amaçların başarılması için uygulanacak politikaların belirlenmesi ve uygulamanın sonucunun görülmesi için kamuoyuna objektif, açık ve güvenilir bilgilerin sunulmasını gerektirmektedir (Akpınar, 2011:242). Mesnevi’de bir işin yerine getirilmesinde şeffaflık/açıklık, övülen bir haslet olarak vurgulanmaktadır. Gerek kişi olarak gerekse yönetici olarak işlerin yerine getirilmesinde gerekli açıklığın sergilenmesi, bir işin içten gelerek yerine getirilmesi beklenmektedir: Zira, *“Erlerin huyu açıklık ve sıcaklıktır. Aşağılıkların işi hile ve utanmazlıktır.” (1/320).* Yönetim işlerinde “güven” esastır ve bir nedene (kamu yararına) dayanır. Bu anlamda yönetici keyfi hareket etmez ve halkın yöneticinin bu şekilde davranmayacağına dair kanaati güçlüdür: *“Fakat bizim şehrimizin padişahı, abes iş yapmaz. Onun temyiz hassası vardır. O her şeyi duyar, her şeyi görür” (5/2546).*

Mesnevi’de “yönetim işlerinde şeffaflık/açıklık ilkesine”, “yapılan işin/işlemin nedeninin izahı” şeklinde yer verildiği de gözlemlenmektedir. Padişahın iki kölesini sınadığı hikayenin sonunda bir kölesini “amir”, diğerini onun “memuru” olarak görevlendirmesi ve bunun nedenini kendilerine açıklaması da yapılan görevlendirme/atama işinde şeffaflık/açıklık ilkesinin uygulanmasına yönelik bir örnektir: *“Bu sinamayla onu da anladım, seni de. Senin canın kokmuş, onun ağzı. Ey kokuşuk canlı, uzakta otur. O amir olsun, sen onun memuru ol!” (2/1015-1016).* Benzer şekilde “av hayvanları ve aslan” arasında geçen hikayede, “yönetici” konumundaki aslanın yönetim tarzına dair davranışını açıklaması da “yönetimde şeffaflık” ilkesine dair önemli bir ipucudur: *“Ben yerinde ve layık olana kerem ve ihsanda bulunurum, herkesin elbisesini boyuna göre biçerim.” (1/1166).*

Eserde, "şeffaflığın zıddı" bir kavram olarak kamu yönetiminde "gizliliğin korunmasına" dair de tespitlere yer verilmektedir. Söz konusu "gizlilik", devletin ve idarenin yönetimine dair sırların korunmasına yöneliktir: "*Sen de padişahın sırrını kimseye söylemez, şekeri sineğe sunamazsın*" (3/2/21); "İki kişiyi aşan her sır yayılır, otuz iki diştten otuz iki orduya duyulur" (6/197).

Bu açıdan bakıldığında kamu yönetiminde şeffaflık/açıklık ilkesinin, kamuya ait bütün iş, işlem, bilgi ve belgelerin herkese açık olması anlamına geldiği de düşünülmemelidir. Kamu güvenliği, kamu sağlığı, devlet sırrı vb. nedenlerden dolayı bazı bilgilerin "kamuya açık olması" gerekmebilecektir. Bu anlamda "şeffaflık-gizlilik dengesinin" kamu yararı açısından korunması ve gözetilmesi önem taşımaktadır. Mesnevi'de kamu sağlığı açısından anlatılan bir hikayede, bir emirin/yöneticinin uyurken ağzına bir yılanın girdiği bir kişiyi görmesi üzerine, emirin topuzuyla adama vurmasından, koşturmasından ve adama çürük elmaları yedirerek kusturmasından bahsedilir. Adam, emirin neden kendisine vurduğunu, çürük elma yedirdiğini ve koşturduğunu emire sorduğu halde cevabını alamamıştır. Adam nihayetinde durumu anlar ve emirden özür diler. Ama emirin cevabı ilginçtir: "*Eğer ben, bunu biraz çirtlatsaydım derhal yüreğin su kesilir, ödün patlardı. Yılanı anlatsaydım korkudan canın çıkıverirdi*" (2/1878-1910). Bu hikayenin kamu yönetiminde her bilginin neden açıklanmaması gerektiğine dair bir örneklik teşkil edeceği düşünülmektedir.

Mesnevi'de yer alan diğer bir hikayede de Horasan Amidi'nin köleleri ve padişah arasında geçen ve gizliliğin önemini vurgulayan bir olaydan bahsedilir. Hikayeye göre, Horasan Amidi'nin köleleri çok varlıklıdır. Bir gün padişah Horasan Amidi'yi bir suç isnat ederek yakalatır ve kölelerinden yöneticilerinin (Horasan Amidi'nin) definesinin yerini söylemesini isteyerek onlara işkence yapar. Ama köleler, efendilerinin sırrını söylemezler (5/3174-3178). Bu hikaye bir taraftan devlete/idareye bağlılığı, bir taraftan da devlet/idare sırlarının korunması gerekliliğine işaret etmektedir.

Kamu yönetiminde hesap verebilirlik, kendilerine yetki, kaynak ve görev verilen kamu çalışanlarının, kendilerinden beklenildiği gibi hareket edip etmediklerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır (Eryılmaz ve Bircikoğlu, 2011:28). "Hesap verebilirlik" noktasında bakıldığında, Mesnevi'de insanların öncelikle Allah'a hesap vereceklerinin hatırlatıldığı anlaşılmaktadır. Hz. Yusuf'un konuğundan armağan istemesi hikayesinde Ulu Tanrı'nın bile mahşer günü, halka "*Kıyamet günü için armağanın nerde, Kıyamet günü için ne hediyeğiniz var, ne getirdiniz?*" şeklinde soracağının ifade edilmesi de hesap verebilirlikle ilgili önemli bir örnektir (1/3172-3174).

Eserde yönetilenlerin yönetenlere hesap sorma hakkından da bahsedilmektedir. Camiye giden bir padişahın yaverlerinin ve sopalı memurlarının halkı dövmesine dair hikayede, "halkın yöneticiye hesap sorması" bağlamında bir örnek verilmektedir. Bir yoksulun, suçsuz olarak on sopa yemesi üzerine padişaha yüzünü dönüp "Şu apaçık zulme bak, gizlisini ne soruyorsun? Camiye gidiyorsun güya. Hayrın buysa şerrin ve kötülüğün nedir ey azgın?" şeklinde ifadeleri de hesap sorabilme ve yönetenleri hesap vermeye yükümlü kılma noktasında önemli örneklik teşkil etmektedir (6/2465-2470).

Yönetilenin yöneticiye hesap verme yükümlülüğüne dair de ilginç bir hikayeye yer verilmektedir. Bu hikaye, Lokman'ın efendisinin rahatça yesin, eğlensin diye hizmetlilerini meyva getirmek üzere bağa göndermesinden bahseder. Hizmetliler, topladıkları meyvaları tamah edip yerler ve efendilerine de "Lokman yedi" diye iftirada bulunurlar. Lokman, durumu anlayıp "hesap verme adına" kendisini savunmak üzere efendisinden bütün hizmetlilere sıcak su verilmesini ve çölde yaya olarak koşturmasını talep eder. Bu örnek "yönetimden sorumlu olanların" gerektiğinde yönettiklerinin tutum ve davranışlarının nedenleri hakkında onlardan hesap sorabilme haklarının olacağını da ortaya koymaktadır.

4.3. Denetim ve Yargılama Fonksiyonları

Kamu yönetiminde dürüstlüğün gözetilmesinin ve aynı zamanda hesap verebilirliğin sağlanmasında temel varsayımlarından birisi de denetim (iç denetim ve dış denetim) ve yargılama gibi devlet fonksiyonlarının işlevlerinin yerine getirilmesidir. Mesnevi'ye "denetim ihtiyacı" yönüyle bakıldığında aşağıdaki tespit ve önerilerin yapıldığını ifade etmek mümkündür:

Denetim, mevzuat karşısında idarenin iş ve işleyişindeki hatalı ve/veya sorunlu uygulamalarını tespit ederek sürecin sonunda hazırlanacak denetim raporlarıyla denetim önerilerini ortaya koyacaktır. Mesnevi bu noktada genel bir prensibi bizlere sunmaktadır: "*Hastalık teşhis edildi, sebebi bilindi mi tedavisi kolaydır. Sebebi bilinmezse tedavisi güçleşir... hangi ilaç iyi gelecek? Yüz türlü ihtimal vardır. Fakat sebebi bilindi mi iş kolaylaşır. Sebeplerini bilmek, bilgisizliği giderir*" (4/273).

Denetim, kendi eksikliklerini görme ve bunları düzelterek tekamül etme aracıdır: "*Kim, kendi noksanını görüp anlarsa yedeğinde dokuz at olduğu halde tekemmül yolunda koşar*" (1/3212-3213).

Mesnevi'nin, denetim fonksiyonuna "ayna" metaforu üzerinden işaret ettiği düşünülmektedir. Bu bağlamda,

• "Ayna", herkesin (kişi/kurumun) kendi uygulamalarını tarafsız bir göz marifetiyle değerlendiren bir araçtır: *"Nihayet dedim ki, ayna neden icad edilmiş, ne güne yarar? Herkes nedir, kimdir, kendisini bilsin diye değil mi?"* (2/94).

• Ayna (denetim fonksiyonu) tarafsızdır, iyiyi, güzeli, çirkini, kötüyü olduğu gibi gösterir: *"Ayna ile terazi, kimse incinmesin, utanmasın diye sözünü saklar mı? Ayna ile teraziye yüzlerce yıl hizmet etsen onlar yine doğrucu ve kadri yüce mehenklerdir. Sen benim sırrımı sakla, doğruyu gizle; sen de eksik gösterme, fazla göster (diye yalvarsan bile). Adamın çirkinliğini, yüzüne karşı ancak ayna söyleyebilir, çünkü onun yüzü serttir. Ayna gibi demirden bir yüz gerek ki sana çirkin yüzüne bak desin"* (5/3505-3506).

• "Ayna/denetim" fonksiyonunu üstlenecek yapı "tarafsız" ve "itibara sahip" olmalıdır: *"Ayna bir şeye tamah etseydi bizim gibi münafık olur, her şeyi olduğu gibi göstermezdi. Terazinin mala tamahı olsaydı tarttığını nasıl doğru tartardı?"* (2/572-572); *"Yüzün ayıbını, her kaltabanın hatırı için gizleyip göstermeyen ayna, ayna değildir, münafıktır. Kudretin yeterse böyle ayna arama sen!"* (4/3854-3855).

Denetimde, doğrunun ortaya çıkmasında "olması gerekeni" tarif edecek olan kıyaslama aracına, diğer bir tabirle "denetim standartlarına" ihtiyaç vardır: *"Teraziyi, terazi doğrulttuğu gibi terazinin değerini azaltan da yine terazidir. Doğru olmayanlarla tartılan eksikliğe düşer, akılı şaşar kalır"* (2/123-124); *"Halis altın kalp akçaya bir ziya, bir parıltı vermiştir. Fakat ayar olmadıkça zan ile altını seçmeye kalkışma. Ayarın varsa altın seç, yoksa yürü, kendini bilen bir kişiye teslim et. Yahut da ruhunda mehenk olmalı. Bilmiyorsan yapayalnız yola düşüp ilerleme"* (2/745-747).

Eserde, yöneticinin "yönettiği halkı denetlemesi" üzerine de örnekler verilmiştir. Sultan Mahmud'un bir gece yalnız başına şehri dolaşırken bir bölük hırsızla karşılaşmasının anlatıldığı hikaye bizlere denetimin halkın güvenliğini sağlama, onların haline vakıf olma, adil bir yönetici olarak halkın ihtiyaçlarının farkına varma, onların gözünden "yönetici" hakkındaki kanaatlerini öğrenme gibi pek çok amaca hizmet edeceğini vurgulamaktadır (6/2816-2920).

Mesnevîde, etik yönetim gerekliliği olarak doğruların ve yanlışların ortaya çıkması ve hakların ve yükümlülüklerin adil şekilde belirlenmesi noktasında yargıya duyulan ihtiyaca da vurgu yapılmaktadır.

Eserde "kadılık" makamının önemine değinilerek şu tespitler yapılmıştır: *"Kadı, Tanrı terazisidir. Kilesine şeytan hilesi giremez. O, hasetlerin, çekişlerin makamıdır. İki düşmanın savaşını, dedikodusunu keser. Afsunu, şeytanı şişeye hapseder. Kanunu, fitneleri yatıştırır. Tamahkar düşman teraziye görünce serkeşliği bırakır, onun hükmüne uyar. Fakat, terazi olmaza çok bile versen payına razı olmaz. Kadı rahmettir, savaşı defeder, kıyametteki adalet denizinden bir katradır o."* (6/1490-1497).

Eserde göre "kadı"nın, makamın gerektirdiği "itibarın" korunmasına özen göstermesi ve tarafsız şekilde etki altında kalmadan hükmünü vermesi gerekir: *"Kadı, kalben rüşvet almaya karar verince zalim, ağlayıp inleyen mazlumdan nasıl ayırt edilebilir?"* (1/335).

Eser, adil bir yargılamada "şahitlik" makamının önemine de işaret etmektedir: *"Binlerce davacı, davaya kalkışsa kadı, kulağını şahide verir. Hüküm verirken kadıların hüneri budur. Onların aydın gözleri, tanıktır. Onun için şahidin sözü, göz yerine geçer. Çünkü o, garezsiz olarak sırrı görmüştür. Davacı da görmüştür ama garezle görmüştür."* (6/2868-2871).

Eserde adil bir yargılamanın önemli bir unsuru olarak davanın doğru şekilde hükme bağlanabilmesi noktasında "dava delillerine" duyulacak ihtiyaca da vurgu yapılmaktadır. Hz. Davud'un (a.s) öküzü kesenle ilgili hüküm vermesi sırasında delile duyduğu ihtiyaç da bunu gösteren önemli bir referanstır. *"...Bu sözlerden el yıka, davana şer'i delil getir..."* (3/2389-2390).

Yargılamada işin aslına göre hüküm tesis edilmelidir. Eserde bu bağlamda işin aslına nüfuz edilmeden karar vermenin olumsuz sonuçlar doğuracağına işaret edilmektedir: *"Zahirin etrafında dönüp dolaşan kadılar, zahiri görünüşe göre hükmederler! Birisi şehadet getirdi, imanını gösteren bir şey yaptı mı bunlar, derhal o adamın mümin olduğuna hükmederler. Bu suretle de nice münafıklar, zahire sığınmışlar... Böylece de yüzlerce iman sahibinin kanını gizlice dökmüşlerdir!"* (4/2175-2177).

4.4. Yönetimle İlgili Bilgilerin Edinilmesi

Kamuoyu denetimi mekanizmalarının ve hesap verebilirliğin işleminde, vatandaşın gereksinim duyduğu bilgiye dilediğinde ulaşabilmesinin rolü büyüktür (Emini ve Ayaz, 2018:14). Bilgi edinme kavramının asli unsuru olan "bilgi" ile ilgili olarak Mesnevi'de yapılan tespitlerden bazıları şunlardır: *"Bilgi insanı görüş sahibi yapar"* (3/337/4123); *"Bilgi sahibi olan kişi doğru yolda ilerler"* (3/1513-

1514); "Bilgi ve hikmet, hangi yolun doğru yol olacağını ve hangi yolun yolsuzluk olacağını gösterecektir" (6/2753).

Eserde yöneticilerden bilgi edinme taleplerinin sözlü ve yazılı şekilde yapılabildiğine dair örneklere de rastlanmaktadır:

- Eserde Hz. Osman (r.a)'ın ilk halifelüğünde bir kamu hizmeti sayılan, hutbe okuyarak halkı irşad etme işinde "neden üst basamakta oturduğunun (diğer bir tabirle işin/hizmetin yapılış şeklinin)" sorulması üzerine yaptığı izahat yöneticinin kamu hizmeti ile ilgili olarak halka bilgi sağlama görev ve sorumluluğuna dair önemli bir referans bilgidir (4/487-495).

- Diğer bir hikayede de nafakasının azlığından/kesilmesinden şikayet ederek padişaha mektuplar yazan bir hizmetlinin hikayesinden bahsedilmektedir (4/1562; 4/1945). Hizmetli mektuplarında kızgınlığını ifade etmekte, ama yaptığı hizmetlerde neyi kusurlu yaptığını veya hangi hizmetini yapmadığını sormamaktadır. Söz konusu mektupları kınamalarla, feryad u figanlarla doludur. Padişahın perdecibaşısı kendisine cevap vermesini tavsiye etse de padişah "işin aslıyla ilgilenmeyen" mektuplara cevap vermez. Bu hikayede, bir taraftan bilgi talebine cevap verilmesinin asıl olduğuna, diğer taraftan da yönetimlerin/yasaların belirleyeceği kriterlere uygun olmayan bilgi taleplerinin karşılanamayacağına dair bir yaklaşıma işaret edildiği düşünülmektedir (4/1935-1945).

4.5. Yönetime Katılma

Yönetime katılma, bireylerin kendileriyle ve yaşadıkları toplumla ilgili alınacak kararlarda ve çıkan problemlerin çözümünde söz sahibi olmaları ve yöneticilerle etkileşim içinde bulunmaları demektir (Eroğlu, 2006:192). Çalışmamıza konu eserde öncelikle Hz. Peygambere bildirilen "İş hakkında onlarla danış, müşaverede bulun" emrine (Ali İmran Suresi /159) atıf yapılmak suretiyle genel anlamda "yapılan işlerde danışma, fikir alma" dolayısıyla yönetime katılma ilkesine işaret edildiği düşünülmektedir (1/3019). Mesnevi'de halkın ve kamu görevlilerinin yönetime katılma işlevlerine dair örneklere rastlamak mümkündür:

- Mesnevi'de, güzel bir derede aslan korkusundan ıstırap içinde olan av hayvanlarının hikayesinden bahsedilir. Yönetici konumundaki aslan, daima pusudan çıkıp av hayvanlarından birisini kapmaktadır. Av hayvanları (yönetilenler) ise yöneticinin "zulüm" gibi görünen davranış tarzını/siyasetini değiştirmek için öneri geliştirip aslana bildirirler (1/900-903) ve nihayetinde aslanla anlaşmaya varırlar (1/994).

▪ Hizmetlinin/kamu görevlisinin yönetime katılmasına dair eserde yer alan bir örnekte ise efendilerinin (yöneticilerinin) görevlendirmesi üzerine bağ/bahçeden meyva getirmeleri için görevlendirilen hizmetliler, dönüşte "getirdikleri meyvaları Lokman yedi" diyerek hizmetli Lokman hakkında iftirada bulunurlar. Bu hikayede Lokman, kendisine yapılan iftiranın aslını ortaya çıkarmak (ve dolayısıyla efendisinin/yöneticisinin vereceği cezanın adalet üzere olmasını sağlamak) için çözüm önerisi sunar ve efendisi bu öneriyi kabul edip kararını uygulamaya koyarak gerçek suçluları ortaya çıkarır (1/3584-3597).

▪ Eserde yer alan diğer bir hikayede de Eyaz'ın odasında değerli şeyleri/hazineleri sakladığını iddia eden kovucuların iddialarının boş çıkmasından bahsedilir. Hikaye uyarınca Eyaz'ı töhmet altına almak isteyenlerin kabahatleri ortaya çıkınca padişah Eyaz'dan affetme/ceza verme şeklinde hüküm vermesini isteyerek Eyaz'ın görüşünü istemektedir. Bu örnek hikayede, uygulanacak politikanın/işlemin tespit edilmesinde yöneticinin çalışanından destek alarak yönetime katılımın teşvik edildiği anlaşılmaktadır (5/2109).

4.6. Hediye/Menfaat/İkram Kabulüne Dair Yaklaşım

İnsanlar arasındaki "hediyeleşmeler" toplumsal yakınlaşma, dayanışma ve dostluğun gelişimi açısından önemli bir kültürel davranış motifidir. Hediyeenin en önemli özelliklerinden birisi olan "karşılıklık" esası, kamu görevlilerine verilen hediyelerde söz konusu olmamaktadır. Kamu görevlilerine verilen hediyeler tek taraflı olarak hizmetten yararlananlar tarafından verilmekte, kamu görevlileri kendilerine verilen hediyelerin karşılığında, hediye verene herhangi bir hediye vermemektedir. Özellikle mali değeri yüksek olan hediyelerde, kamu görevlisi hediye verene karşı kendisini borçlu hissedebilmekte; görev ve yetkilerini kullanarak hediye verene bir menfaat sağlayabilmektedir (Şen,2019:101). Hediyeleşme bağlamında çalışmamıza konu esere bakıldığında aşağıdaki tespitleri yapabilmek mümkün olacaktır:

• Dürüstlüğe dayalı hediyeleşme sevgi ve dostluk işaretidir. Ancak, (hile, aldatma gibi) art niyetlerle yapılan hediyeler makbul değildir: "*Hediyeler, armağanlar, sunulan şeyler, ben seninleyim; seni seviyorum diye tanıklıktan ibarettir. Ama kişinin söz konusu hediyeler/sunularıyla bağlantılı yaptığı işler riya ve tezvirle (yalan dolanla) yapılmışsa söz konusu tanıklıklar, Tanrı'nın adalet mahkemesine kabul edilmezler. Avcı, tane saçar ama acımasından değil, avlanmak için* (5/ 186, 191-192).

• Eserde art niyetle yapılacak hediye veya ikramların mahiyeti, "taneyle sınanan kuş" metaforu üzerinden anlatılmaktadır: *"Taneyle sınanmaya giden kuş, o taneyi kerem ve ihsan yüzünden açılmış sanır. Halbuki o ihsan, hırsın son derecesidir. Kuşçağızlar taneye tamah ederek sevinip o hileye doğru uçar, koşarlar."* (3/582-584).

• Kamu görevinde "kamu yararı" açısından hediye kabul etmemek esastır. Eserde, Hz. Süleyman (A.S)'in Saba Melikesi Belkis'in gönderdiği halis altınları kabul etmediğinden bahsedilmektedir (4/653-654). Bununla birlikte eserde yöneticinin kendisine sunulan bir hediye kabul etmesine dair bir hikayeye de yer verilmektedir. Bu hikaye, paraya ihtiyaç duyan ve halifeye su testisi içerisinde suyu armağan olarak sunan bir bedevinin hikayesidir (1/2852-2853). Bu hikaye, bir taraftan yönetilene değer verme ve onun hamiliğini üstlenme görev ve sorumluluğunu, diğer taraftan (art niyetle menfaat temini maksadı olmaksızın) sunulan hediye kabulünde adalet sınırları içerisinde hediye karşılık verilebileceğine işaret etmektedir.

• Eserde hediyelerin kabul edilmesi/ kabul edilmek zorunda kalınması durumunda bunların "halk" için veya halkın yararına kullanılmasının da teşvik edildiği düşünülmektedir: *"Ondaki her türlü av, her çeşit ikram ve ihsan o padişahın kulları içindir. Padişahın hiçbir şeye tamahı yoktur. O, bütün bu devleti halk için düzüp koşmuştur; ne mutlu anlayana!"* (1/3141-3142).

Kamu yönetiminde art niyetli hediyeleşmelerin doğurabileceği bir kavram da "rüşvet alış-veriş ilişkisidir". Bilindiği üzere rüşvet her durumda karar vericiyi etkilemek ve çıkar sağlamak amacıyla verilmektedir (Şen, 2019:102). Mesnevi'de aşağıdaki ifade örneklerinden de anlaşılacağı üzere "rüşvet alma" yerilmektedir: *"Sen rüşvet almadıkça kör değilsin, fakat tamah ettin mi körsün, kul köle kesilirsin"* (2/2753); *"Ey rüşvet alan, sen fil yavrusu yemektesin. Sana düşman olan fil, kökünü kazar, seni mahveder"* (3/159).

4.7. Menfaat Çatışmasının Yönetilmesi Yaklaşımı

Menfaat/çıkarcı çatışması kavramı "kamu makamının özel menfaat için kötüye kullanılmasını" ifade eder ve gayri adil davranış için bir potansiyel taşır (Gençkaya, 2009:4). Menfaat/çıkarcı çatışmasına ilişkin olarak Mesnevi'de çeşitli tespitler yer almaktadır.

Mesnevi'de yer alan "Mecnun ve devesi" ile ilgili hikayede "yönetici" konumundaki Mecnun bir hedefe doğru ilerlemek istemektedir. Ne var ki

yönetilen konumundaki devesi ise geride kalan yavrusuna ulaşmak istemektedir. Mecnun, bir an bile kendisinden geçti mi devesi hemencecik geri dönmekte ve geriye gitmektedir. Bunun üzerine Mecnun, devenin kendi çıkarını kendisinin (yöneticinin) çıkarına tercih etmesi nedeniyle birlikte gidemeyeceklerini, devenin kendisini almış yıldır iki adımlık hedefine ulaştıramadığını söyleyerek deveden ayrılır (4/1533-1551). Bu hikaye bizlere kamu görevlilerinin kendi bireysel çıkarlarını idarenin çıkarları ile uyumlu hale getirmemeleri halinde yönetici ve çalışanların birlikte yol alabilmelerinin mümkün olamayacağını hatırlatmaktadır.

Eserde yer alan bir başka hikayede de ava giden aslan, kurt ve tilkiden bahisle "benlik"/bireysel çıkarları kamu yararına tercih etmenin yerildiği anlaşılmaktadır. Söz konusu hikayede yönetici konumundaki aslan yönetilen/hizmetli konumundaki kurttan avlanan hayvanları adaletle paylaşmasını isteyerek kurdu sınamak ister. Kurt ise kendi kişisel takdirine göre bir paylaşım planı sunar. Kurdu "adalet sağlama hizmetini" yerine getirirken bireysel çıkarları önceleyen, bu anlamda aslanın tabiriyle "benlik" davasına girişen ve genel çıkarlarını (yöneticinin kamu yararını önceliklendiren anlayışını) ihmal ederek yönetici aslanın adalet anlayışına başvurmayan kurdu yaklaşımı yerilmektedir. Hikayeye göre aslan, beklediği davranış tarzını sergilemeyen kurdu cezalandırmaktadır (1/3042-3055). Hikayenin devamında aslan, avlanan hayvanları adalet üzere paylaşım görevini tilkiye verir ve tilki kurdu başına gelenlerden ders alarak bütün avlananları yönetici konumunda olan ve kamu yararını önceliklendirme yönünde yetkisini kullanması beklenen aslana pay olarak sunar. Aslan, bu noktayı fark etmesinden ve adalet hizmeti sunumunda benlik davasına girişmemesi ve bireysel çıkarını önceliklememesinden dolayı bütün payları tilkiye verir (1/3104-3112). Bu hikayenin "adaleti sağlama" hizmeti bağlamında kamu hizmetini yerine getirirken bireysel çıkarların kamu yararının önüne geçmemesi noktasında önemli bir hatırlatma mahiyetinde olduğu açıktır.

4.8. İhbar ve Şikayet Politikası

Hata, usulsüzlük ve yolsuzlukların bildirim yöntemleri arasında yer alan ihbar ve şikayet mekanizmalarının tanımlanmış olması ve hayata geçirilmesi, etik dışı davranış ve dolayısıyla etik ihlallerinin zamanında farkına varılmasına ve gerekli tedbirlerin alınmasına katkıda bulunacaktır.

Mesnevi'de Eyaz'la ilgili padişaha yapılan bir ihbarı konu edinen hikayede, Eyaz'ın çarık ve postunu koyduğu odasının kapısının sağlam ve kilitli olması

nedeniyle hizmetliler, "o odada bir define saklı" diyerek Eyaz aleyhine padişaha bildirim yaparlar (5/1857-1875). Yapılan ihbar asılsız çıkınca ihbarda bulunanlar padişahтан özür dilerler, ancak padişah özrün Eyaz'dan dilenmesi gerektiğini söyler (5/2085-2095). Padişah ayrıca Eyaz'dan suçluları cezalandırmasını ya da affetmesini emreder (5/2122). Eyaz ise hüküm vermenin padişaha ait olduğunu, hırkasıyla postundan geçememesi nedeniyle bu olayların geliştiğini ifade ederek karşılık verir (5/2136). Bu hikayede gerçekten kamu davranış standartlarına aykırı olduğu düşünülen durumlarda "ihbar" müessesesinin çalıştırılması ve gerekli incelemenin yaptırılması, haksız yere suçlanan mağdurların haklarının gözetilmesi gerekliliklerine işaret edilmektedir.

Şikayet politikası bağlamında Mesnevi'de geçen "sivrisineğin Süleyman Peygambere (A.S) rüzgarla ilgili yaptığı şikayet başvurusunu" hatırlatmakta fayda vardır. Söz konusu hikayede, rüzgar nedeniyle buğday ve gül bahçesinden nasiplenemeyen ve hakkını aramak isteyen sivrisinek hakkını almak üzere peygambere gelir ve derdini anlatır. Peygamber ise haklıyı bulmak için hasmın da gelmesi ve her iki tarafın dinlenilmesi sonrasında hüküm verilmesi gerektiğini ifade eder (3/4624-4655). Bu hikaye bizlere hakların gözetilmesi ve adaletin korunması açısından gerekli durumlarda şikayet yoluna gidilmesinin meşru olduğunu, ancak şikayet üzerine haklı-haksız ayırımının yapılabilmesi ve gerekli hükmün verilebilmesi için tarafların dinlenilmesinin esas olduğunu hatırlatmaktadır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Kamu yönetimlerinin etik anlayışa dayalı bir işleyişe sahip olabilmeleri açısından "insan", "yapı" ve "süreçler" ile bunların işleyişine yön verecek "politika ve yaklaşımların" güçlü bir liderlik şemsiyesi altında "etik değerler ve ilkeler odaklı" olarak geliştirilmesi ve güçlendirilmesi temel bir zorunluluktur. Mesnevi, etik yönetim gereklilikleri bağlamında gerek bireysel yaşamda gerekse kamu yönetiminde üstlenilecek rol ve sorumlulukların üstesinden gelenebilmesi açısından elzem olan rehberlik faaliyet alanlarında temel esasları ortaya koymaktadır. Kamu yönetimi açısından bakıldığında eserde çalışanların işe alınması, yetiştirilmesi, görevlendirilmesi, değerlendirilmesi gibi temel politika alanlarına dair ilke ve esaslara yer verilmesi ve insan kaynakları yönetiminde değer odaklı politika ve yaklaşımların ön plana çıkarılması; eserin günümüz yönetim kültürünün harmanlanmasında rol oynayan ilke ve değerlere asırlar öncesinden ışık tutması, bu eserin önemini ortaya koymaktadır. Eser, ayrıca etik yönetimin kurumsallaşabilmesi açısından kamu idarelerinde etik davranışın izlenmesi ve kontrol edilmesine yönelik geliştirilmesi gereken yaklaşım ve politika alanlarına da işaret etmekte ve bunlarla ilgili temel ilke ve esasları da bizlere sunmaktadır.

Yukarıda yapılan tespitler ışığında Mesnevi'nin, genel olarak OECD tarafından benimsenen günümüz kamu yönetimleri için etik yönetim gerekliliklerine dair karşılıklar taşıdığını; bu karşılıkların "sahip olduğu vasıflarıyla insanın merkezinde olduğu" bugünün ve yarının kamu yönetimi anlayışlarına da hitap edeceğini; eserde öngörülen etik yönetim yaklaşımları çerçevesinde eserin doğru şekilde okunduğunda kamu yönetiminin iyileştirilmesine yönelik geliştirilecek yönetsel çerçeveler ve genel yaklaşımlar için önemli bir zemin sağladığını ifade etmek mümkündür.

Kamu yönetimlerinin etik yönetim anlayışı yönüyle güçlendirilmesi açısından araştırma yapmak isteyenlerin kendi bakış zaviyelerine göre eserde yepyeni tespitler yapacakları ve bu tespitlerinde etik kültürümüzün geliştirilmesine ve günümüz dürüstlük anlayışının temellerinin güçlendirilmesine katkı sağlayacakları açıktır. Gerek Mesnevi, gerekse benzeri diğer kültürel kaynaklarımıza yapacağımız başvuruların, kamu yönetimi anlayışımız ile bireysel ve toplumsal yaşamımızın sorunlarına çözüm bulmada deniz feneri misali yöneltmemiz gereken doğru istikameti bizlere sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abda, Messaoud (2013), Ethical Risk Management, https://www.acfe.com/uploadedfiles/acfe_website/content/canadian/2013/presentations/9c-messaoud-abda-cpp.pdf, 19.09.2020
- Akpınar, Mahmut (2011), Gün Işığında Yönetim Açısından Türk Kamu Yönetiminde Açıklık ve Şeffaflık Sorunu, SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.16, S.2.
- Aykanat, Zafer ve Yıldırım, Ali (2012), Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Araştırma, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 2
- Bağdatlı, Özlem (2018), İslam Siyaset Düşüncesinin Kavramsal Temelleri, Dergah Yayınları 786, İstanbul.
- Balci, Musa (2018), Mesnevi'nin Poetik Beyitleri Üzerine-II, Nüsha, (47), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/598874>, 19.09.2020
- Daştan, Abdülkerim (2009), Etik Eğitiminin Muhasebe Eğitimindeki Yeri ve Önemi: Türkiye Değerlendirmesi, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: XXVI, Sayı: 1.
- Demirel, Şener (2007), Mevlana'nın Mesnevi'si ve Şerhleri, Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi, Cilt 5, Sayı 10.
- Develioğlu, Ferit (2006), Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lugat (Eski ve Yeni Harflerle), Aydın Kitabevi, 23. Baskı, Ankara.
- Diñer, Ömer, (2018), Siyasetnameleri Yeniden Okumak Bir Yönetim Bilimci Gözüyle Geleneksel Siyasi Düşünce, İslam Medeniyeti Araştırmaları 32, Klasik 158, İstanbul
- Eroğlu, Hacer Tuğba (2006), Yönetime Katılma Biçimleri ve Yerel Yönetimlerde Demokratik Mekanizmalar, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 6, Sayı 11.
- Eryılmaz, Bilal ve Biricikođlu, Hale (2011), Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik, İş Ahlakı Dergisi, Cilt 4, Sayı 7.
- Eryılmaz, Bilal (2007), Kamu Yönetimi, Düşünceler, Yapılar, Fonksiyonlar, Okutman Yayıncılık, Ankara
- Eşmeli, Muhammed Ali (2006), Mevlânâ Gözüyle Mesnevî, <https://www.yuzaki.com/2006/12/mevlana-gozuyle-mesnevi-2/>, 19.09.2020
- EUROSAI TFAE (2017), Kamu Sektörü Organizasyonlarında Etiğin Denetimi, <http://www.eurosai-tfae.tcontas.pt/activities/Guidance/Activities/TFAE%20Guidelines%20to%20audit%20ethics/a-turkish-%20KAMU%20SEKT%C3%96R%C3%9C%20ORGAN%C4%B0ZASYONLARINDA%20ET%C4%B0%C4%9E%C4%BON%20DENET%C4%B0M%C4%B0.pdf>, 19.09.2020

- Gençkaya, Ömer Faruk (2009), Çıkar Çatışması, Türkiye'de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması, https://www.tkgm.gov.tr/sites/default/files/icerik/ekleri/kamu_yonetiminde_cikar_catismasi.pdf, 19.09.2020
- Gölpınarlı, Abdulkaki (1995), Şark İslam Klasığı Mesnevi, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, No:770, İstanbul.
- Kaplan, Çetin (2009), Kamu Yönetiminde Etik Ve Kamu Çalışanlarının Etik Kavramını Algılayışları, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 3.
- Kaplan, Çetin (2011), Kamu Personelinin Disiplin Yönetimi ve Uygulamalarına Bakışı, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2(1): 139-156.
- Konur, Himmet (2007), Bir Ahlak Kitabı Olarak Mesnevi, Marife, Yıl:7, Sayı:3 (Kış).
- KPMG (2020), Neden Her Şirketin Bir Etik Kod'u Olmalı?, <https://home.kpmg/content/dam/kpmg/tr/pdf/2016/09/tr-etik-kod.pdf>, 19.09.2020
- Emini, Filiz Tufan ve Ayaz, Çağlar Eren (2018), Türkiye'de Bilgi Edinme Hakkı: Büyükşehir Belediye Web Sayfaları Üzerinden Bir Değerlendirme, Journal of Awareness, Sayı:1
- Nohutçu, Ahmet (2004), Etik ve Kamu Yönetimi, Çağdaş Kamu Yönetimi II içinde, M. Acar ve H. Özgür (der.), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- OECD (2005), Public Sector Integrity, A Framework For Assessment, <http://www.oecd.org/governance/ethics/publicsectorintegrityafameworkforassessment.htm> 17.09.2020
- OECD (2017), OECD Recommendation of The Council on Public Integrity, <https://www.oecd.org/gov/ethics/OECD-Recommendation-Public-Integrity.pdf>, Örs, Derya ve Kırancı, Hicabi (2010), Mevlana Celaleddin Rumi-Mesnevi, 1. Cilt, Konya Büyükşehir Belediyesi Kültür Yayınları No:158 (Üçüncü Basım).
- Şen, Mustafa Lütfi (2019), Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkaran Bubi Tuzakları: Hediye ve Bağışlar, Enderun Dergisi 3(2).
- Uysal, Enver (2008), Çağımızda Değer Kaymalarının Doğurduğu Sonuçlar ve Etik Kimliğin Korunması, Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 1.
- Yenisu, Ersin; Şahin, Fatih ve Öztekkeli, Hasan (2019), Yönetim Düşüncesinin Evriminde Sistem Kuramının Etkileri: Kavramsal Bir Çözümleme, Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 18.