

# Kur'andaki İslamiyetin Yönetim Düşüncesi

Feyzullah EROĞLU\*  
feroglu@pau.edu.tr

## Öz

Her sosyal sistemin, kendi bünyesindeki insanların bireysel ve toplumsal ilişkilerinin bir kısmı, yönetim ilişkilerinden meydana gelmektedir. Yönetim ilişkileri, bir anlamda karar verme yetkisine sahip olan yöneticiler ile uygulayıcı konumundaki yönetilenler arasındaki bir iktidar ilişkisidir. Her toplumun yönetim ilişkilerini şekillendiren asıl kültür öğelerine ise evren tasavvuru denmektedir. Bu bağlamda, belirli bir toplumun veya inanç sisteminin temel evren tasavvurları bilinirse o sistemin bünyesinde gelişecek olan yönetim ilişkilerinin temel ilke ve kuralları da anlaşılabilir olur. Kur'an'da ki İslâmiyet'in evren tasavvurunu gösteren kaynaklardan biri de, "Âdem ve yaratılış kıssasıdır". Bu çalışmada, "Âdem ve yaratılış kıssası" ile ilgili âyetler üzerinden, İslâmiyet'in temel yönetim ilke ve kuralları tespit edilmeye çalışılacaktır.

**Anahtar Kavramlar:** Yönetim ilişkileri, evren tasavvuru, Âdem ve yaratılış kıssası, yönetim ilke ve kura

## *The Management Idea of Islam in Qur'an*

Feyzullah EROĞLU\*  
feroglu@pau.edu.tr

## Abstract

Onepart of individual and social relations cover the management relations in all social systems. In a sense, management relations are power relations between managers, who have authority on decision making, and ruled, who have an implementer position. In case, main cultural components which have been shaped management relations named as the universe contemplation. In this context, if a society's or a religion's fundamental universe contemplations were known, it would be possible to know main principles and rules of management relations expand in that system. One of the sources that signify the universe contemplation in Quran is "the parable of Adam and genesis". In this study, main management principles and rules of Islam will be tried to detect in terms of the verse about "the parable of Adam and genesis".

**Key :** Management relations, the universe contemplation, the parable of Adam and genesis, management principles and rules

---

\*Prof. Dr. Pamukkale Üniversitesi, İİBF, İşletme, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, feroglu@pau.edu.tr

# 1- GİRİŞ: BİR SOSYAL KURUM OLARAK DİNLER VE İSLÂMİYET

İnsanlar, diğer canlılar gibi sadece iç-güdü ve doğal refleksleriyle davranışta bulunan varlıklar değildir. İnsanlar, akıl ve zihin sahibi olmaları nedeniyle iç ve dış çevrelerinden gelen çok sayıdaki uyaranlara, sadece tepki göstermekle kalmaz, ayrıca bunları belirsizlikler şeklinde algılamak suretiyle anlamaya ve kavramaya çalışırlar. İnsanlar, belirsizlikler karşısında rahatsızlık duyarlar ve hiç olmazsa hayatlarını sürdürmeye yetecek düzeyde anlamak ve bilmek isterler. İnsanların, akıl ve zihin sahibi varlıklar olmaları nedeniyle algılamış oldukları çok sayıdaki belirsizlikleri gidermek ve anlamak adına baş vurdukları etkili araçlar, “bilgilenme”, “öğrenme”, “aydınlanma”, “kültürleşme”, “sosyalleşme” mekanizmalarıdır. İnsanların, yeryüzündeki hareket ve eylemlerinde, onların nasıl davranmalarını gerektiğine dair ilk bilgileri, vahiy yoluyla yaratıcı öğretmiştir. İnsanların, vahiy bilgisine ek olarak, evrene ve yaşadıkları dünya hakkında, ayrıca diğer insanlar ve eşyalarla olan ilişkilerine dair çok sayıda bilgiye ihtiyaçları olmuştur. Bu çerçevede, insanlık tarihi, yeryüzünde görüldüğünden bu yana, belirsizlikleri giderme, merak ettiklerini öğrenme ve anlamak istediklerini kavrama adına çok farklı bilgi türleri üretmiştir. İnsanlar, diğer canlılardan farklı olarak, eylem ve davranışlarını kararlaştırırken, bu bilgileri göz önüne alır ve kullanırlar (Özakpınar, 2014,35). Bunlar içerisinde, en dikkate değer olanlar, bilimsel bilgi, felsefe bilgisi, sanat bilgisi, ahlak bilgisi, sosyal tecrübeye bağlı örf ve âdetler, teknik bilgiler ve işe yarayan gündelik bilgilerdir. Ayrıca, tarihsel süreç içerisinde, insanlar ve toplumlar, çeşitli mitoloji ve efsaneler ile inanç sistemlerinin bilgileri, astroloji ve falcılık, bâtil inanç ve hurafeler, çeşitli dedikodu ve yalanlar, popüler ve magazin bilgiler gibi zayıf nitelikli

malumatlarla hayatlarını sürdürmeye çalışmışlardır.

Her bilgi kaynağının, ister nitelikli olsun isterse niteliksiz olsun, insanların algıladıkları çeşitli belirsizlikleri giderme konusundaki beklentilerine uygun cevap verme bakımından kendine özgü özellikleri vardır. Mesela, neyin “mutlak hakikat” ve neyin “mutlak yanlış” olduğunun ayırdını sadece “vahiy bilgisi” ortaya koyabilir. İnsanların algıladıkları belirsizlikler içerisinde, neyin “doğru” neyin “yanlış” olduğuna dair bilinmezliğe en uygun cevabı “bilimsel bilgi” verir. Bu bağlamda, neyin “iyi” neyin “kötü” olduğuna dair belirsizliklere en uygun cevabı “ahlak bilgisi” verir; neyin “güzel” neyin “çirkin” olduğuna dair belirsizliği gidermede “sanat bilgisi” etkilidir. Ayrıca, insanların ve toplumların, belirsizliklerigiderme ve yaşadıkları hayata dair doğru referanslar arama çabası içerisinde, neyin “gerçek” ve neyin “yanılsama” olduğu hakkındaki bilinmezlikleri çok isabetli bir şekilde açıklayan bilgi sistematigi de “din bilgisidir” (Özakpınar, 1997, 45-46).

Toplumların inandıkları inanç sistemleri veya dinler, insanların iç ve dış çevrelerinden kaynaklanan çeşitli uyaranlar karşısında oluşan belirsizlikleri bilme ve tanıma araçları olan çok sayıdaki bilgi kaynaklarına ek olarak, onların merak ettikleri belirsizliklerin bir kısmını açıklayıcı bilgiler temin eder. Bu çerçevede, din ve inanç sistemi, yalnızca bir bilgi kaynağı olmayıp aynı zamanda kendine inanan ve bağlı olan insanları, toplum içerisinde yaşamaya hazırlayan, davranışları ile ilgili bir takım ilke ve kurallar ortaya koyan, belirli durum ve şartlarda nasıl hareket edilmesi gerektiği ile ilgili yönlendirmeler yapan bir sosyal kurumdur. Sayıları kesin olarak bilinmeyecek kadar çok sayıda beşeri ilişkilerden ve kültürel yapılardan kaynaklanan inançlar ile yine çok sayıda ilâhî kaynaklı dinler, toplumsal gerçekliğin en önemli sosyal kurumlarından biri olmuştur. Tarihsel süreç içerisinde, bireylerin

kendi başına tabiata uyum sağlayamamaları ve tek başlarına hayata tutunamamaları gibi çok sayıdaki sebepler sonucunda, tıpkı aile, eğitim ve devlet gibi “din” kurumu da, kişilerin tabiat ve hayatla olan ilişkilerinin, planlayıcısı, düzenleyicisi, yönlendirici ve yol göstericisi olmuştur.

Tarihsel süreç içerisinde, her toplumsal yapıda ortaya çıkan ve üstün bir güce bağlanma ihtiyacının ortaklaşa yarattığı duygu ve düşünce toplamına genel olarak din veya inanç sistemi denilmektedir. Bütün din veya inanç sistemleri, bir takım bilgiler, ilke ve kurallar ile çeşitli semboller ve törenler toplamından meydana gelmektedir. John Hick’e göre, din veya inanç, belirli düşünce ve ifadelerin, belirli insan ve gruplar tarafından, herhangi bir kanıtlanma ihtiyacı hissedilmeden doğru kabul edilmesidir. Yine, John Hick’e göre, her din veya inanç, dört tabakadan meydana gelen bir sistemdir. İlk olarak, belirli bir duygu ve düşüncenin hafızada sürekli muhafaza edilmesidir. İkinci olarak, hafızada muhafaza edilen duygu ve düşüncenin her hâlükârda doğru olduğunun kabul edilmesidir. Dinin veya inancın üçüncü tabakası, inanan insanın, doğru olarak kabul ettiği duygu ve düşüncelere göre hareket etmesi veya en azından o yönde davranma niyetinin olmasıdır. Dördüncü tabaka ise inanılan duygu ve düşüncelerin doğruluğuna dair başkaları tarafından itiraz edildiği zaman, bu itiraza karşı gelme heyecanı ve eğiliminin olmasıdır (Bilgiseven, 1985:6-8). Sosyolog Âmiran Kurtkan Bilgiseven’e göre, Hick’in bütün din veya inanç sistemlerinin oluşumunda etkili olduğunu savunduğu bu dört tabaka şartından ilk üç tabakası, yeryüzündeki din ve inanç sistemlerinin tümünde geçerli olan müşterek özelliklerdir. Ancak, sosyolojik olarak bir inanç sisteminin ne derecede “hakikat dini” olup olmadığının asıl kistası olarak dördüncü tabakayı oluşturan “inanılan dinî mesajların doğruluğuna dair başkalarının yapmış oldukları itirazların” bilimsel

yol ve yöntemlerle yürütülebilme imkânı sadece İslâm dininde mevcuttur. Bu dördüncü aşamaya ulaşabilen tek inancın İslâmiyet olması, hem teorik hem de pratik açıdan diğer inanç sistemlerinin, genel olarak bilimsel ilke ve kurallar ile çok ciddi çelişki ve uyuşmazlıklarının bulunduğu anlamına gelmektedir. Buna karşılık, İslâmiyet’in vahiy esaslı teorik ilke ve kurallarının hem kendi içinde, hem de bilimsel ilke ve kurallar nezdinde asla herhangi bir çelişki ve tutarsızlığı mevcut değildir. Bu yüzden, İslâmiyet, Kur’an’ın da belirttiği gibi, diğer inanç sistemlerinde olmayan bu dördüncü nitelikten dolayı “Allah katında yegâne dindir” (Bilgiseven, 1992:7). İslâmiyet’in temel öğretisi ve temel ilkelerini ortaya koyan Kur’an’ın ayetleri (bir anlamda “yasalar”) ile tabiat yasaları (bir anlamda “ayetleri”) arasında, şimdiye kadar bilimsel araştırma yöntemleri ile kanıtlanmış herhangi bir tutarsızlık mevcut değildir.

İslâmiyet, vahye dayalı semâvî inanç sistemlerinin sonucusudur. Semâ’dan vahiy yoluyla indirilen diğer dinler, muhatabı olan toplumların ortaklaşa yaşam biçimleri olarak kültür sistemlerinin ağır gelenekleri ve bâtil inançları tarafından tahrifata uğramıştır. Dinler tarihi verilerine bakılacak olursa, yeryüzündeki toplumların kültür sistemleri, bir taraftan kendi bünyesindeki inançların etkisi altında kalırken, çoğunlukla da güçlü kültürel alışkanlıklar birçok dini ilke ve kurallar ile dini ritüeller üzerinde son derece “şekillendirici” ve “belirleyici” rol oynamıştır. Beşeri ve kültürel inanç sistemlerinden ayrı olarak vahye dayalı inançlarda da, güçlü kültürel etkileşimler sonrasında, hem öğretisi düzeyinde, hem de uygulama aşamasında çok büyük sapmalar meydana gelmiştir. Bunun en önemli göstergesi ise İslâmiyet öncesindeki vahiy temsil etmesi gereken kutsal kitapların nüsha sayısının çokluğu ve kitapların kapsamındaki çok ciddi çelişki ve tutarsızlıkların varlığıdır.

Vahye dayalı en son Hak dini olarak İslâmiyet ve O'nun ana bilgi kaynağı olan Kur'an'ın kapsamı, dinî öğreti ve teorik olarak, şimdiye kadar hiçbir değişikliğe uğramamış olmalı ki hâlâ "tek nüshadır" ve içerisinde herhangi bir çelişki ve tutarsızlık mevcut değildir. Bundan başka, Kur'an'ın çeşitli konulardaki temel hükümlerini gösteren "sûre" ve "ayetler", farklı farklı kısım ve düzenlemelerden meydana gelmekle birlikte, genel anlamda holistik bir bütünlüğe sahip olma niteliğini devam ettirmektedir. Ayrıca, Kur'an'ın vahiy yoluyla bildirilmiş "mesajları" ile tabiat olaylarından ve sosyal olaylardan bilimsel araştırma yöntemleriyle elde edilmiş olan yasa ve ilkeler arasında şimdiye kadar kayda değer herhangi bir çelişki ve tutarsızlık da görülmemiştir. Bu konulardaki anlaşmazlıkların ve tartışmaların tamamı, ya Kur'an'daki "ayetlerin" yanlış anlaşılmasından ve açıklanmasından ya da ilgili "bilimsel verilerdeki metodolojik hatalardan kaynaklanmıştır. İslâmiyet'in ve Kur'an'ın teori ve öğretisinde muhafaza edilen bu doğruluk ve saflık, uygulamada Müslümanların sahip oldukları çok farklı ve geleneksel kültür kalıpları tarafından büyük ölçüde ne yazık ki dumura uğramıştır. Uygulamada, Müslümanlar arasındaki kültürel sapmaların ve çelişkilerin en önemli göstergesi ise, mezhep, meşrep, tarikat, cemaat ve çok sayıdaki hiziplerin temsil ettikleri Müslümanlığın birbirlerine olan uzaklığı kadar, Hz. Muhammed'in vefatının hemen sonrasında başlayan ve hâlâ devam etmekte olan şiddetli çatışmalardır.

## 2- İSLÂM EVREN TASAVVURU VE YÖNETİM ZİHNİYETİ

İnsanların ve toplumların, evreni, dünyayı, kendilerini ve diğer bütün varlıkları anlama ve kavrama çabası içerisindeki algılama çabaları sürecinde, edinmiş oldukları ve kazandıkları temel düşünce ve zihniyet kalıplarına genel olarak "evren tasavvuru"

denilmektedir. "Evren tasavvuru, Tanrı düşüncesi, evrenin nasıl oluştuğu, dünyanın yaşanır hale nasıl geldiği, insanın nasıl ortaya çıktığı, insanın bu dünyadaki amacının ne olduğu, insanın nasıl yaşaması gerektiği ve öldükten sonra ne olacağı sorularını yanıtlayan, en geniş kapsamlı teorik açıklama modelidir" (Bıçak,2012:17). Esas itibarıyla evren tasavvurunda ele alınan konuların merkezinde, "insan" daha doğrusu insanın varoluşu ile insanın tabiat ve hayat içerisindeki konumu yer alır. Her toplumun ve kültür sisteminin evren tasavvuru, ilgili olduğu toplumun temel düşünce yapısını, zihniyetini, kurumlarını, değerlerini ve geleneklerini yansıtır (Bıçak, 2009:33). Bu anlamda, evren tasavvuru, insanların ve toplumların, tabiatla ve çevreyle uyum çabaları kapsamında her türlü varlıkla olan ilişkilerinin algılanması ve kavrayışı ile kendi dışındaki insanlarla olan ilişkilerin düzenlenmesi anlamında bireysel ve toplumsal davranış kalıplarını temsil eden değerler toplamıdır.

İslâmiyet'in temel ilke ve kurallarını beyan eden Kur'an, insani ve toplumsal bir inşa olarak, kültür olgusunun ve kurumunun dışında kalan ilâhî bir mesajdır. Bu bağlamda, İslâmiyet'in evren tasavvuru denildiği vakit, buradan insani ve toplumsal bir algılayış biçimi çıkarmak yerine, Kur'an'daki insanın "yaratılışına" ve varlık âlemindeki "konumuna" atfedilen değer hükümlerinden yola çıkarak, Allah'ın "evreni", "dünyayı" ve "insanı" yaratmaktadaki muradını anlamak daha uygun bir hareket olur. Çünkü insanların ve toplumların kendi geçmişlerinin toplumsal bilince ve bilinçaltına kazandırdığı temel davranış kalıpları, her toplumun kendi kültürel birikimlerinin bir toplumsal ve kültürel zihin inşasıdır. Oysa, İslâmiyet'in temel öğretisi olan Kur'an, Allah'ın yarattığı dünyada, Allah'ın yarattığı insanın, Allah'ın öğrettiği değerler ve ölçüler içerisinde nasıl hareket etmesi gerektiği ile ilgili temel davranış kodlarını ve yasalarını

beyan etmektedir. Bu durumda, İslâm evren tasavvurunun belirleyicisi ve yaratıcısı, bütün evren dâhil olmak üzere bizzat bütün varlıkların var oluşunu belirleyen ve yaratan Cenâb-ı Hak'tır. Yaratıcının, "yağız yer" ile "mavi gök" arasında yarattığı "kişioğlunun", başıboş bırakıldığı zaman kendiliğinden "doğru yolu" bulamayacağı varsayımıyla eğer "kişioğlunun" "doğru yolu" bulmak gibi bir iradesi olursa öncelikle ona o doğrultuda yol göstermesi için işleyen bir akıl bahşedilmiştir. Ayrıca, Yaratıcı, temel işlevi "doğru" ile "yanlış" ayırmak ve düşünmek olan "kişioğlu" için, "iyi" ile "kötü" ve "güzel" ile "çirkin" davranışları ayırt etme konusunda akla yol göstericilikte katkıda bulunacak "söze dayalı apaçık ayetler (kanıtlar), önceki çağlardan örnekler ve sakınmak isteyenler için öğütler indirmiştir" (Nûr Suresi, 34). Allah'ın, yarattığı dünya üzerindeki insanın, hiçbir bilgi kaynağı ile kesin olarak öğrenme imkânı olmayan ve tasarlanan hayat düzeninin devamı için son derece elzem olan hakikat bilgileri, elçiler aracılığıyla ve vahiy yoluyla insanlara ulaştırılmıştır. Böylece, yeryüzündeki insanların ve toplumların, tarihsel veriler ve tecrübeler üzerinden kendi başlarına oluşturdukları evren tasavvuruna bir referans olması amacıyla vahye dayalı ilâhî kaynaklı bir evren tasavvuru da oluşmuştur.

İslâmiyet'in, Kur'an aracılığıyla ortaya konulan evren tasavvuru, "kişioğlunun" yaratılış gayesi ve biçimi üzerinden, insanların yeryüzündeki hayat tarzlarının temel davranış kodları olarak çok açık mesajlar halinde bildirilmiştir. Âdem kıssası olarak bilinen ayet dizisi Kur'an'da muhtelif surelerde bir tutarlılık içerisinde geçer. Bunlar, Bakara 30-38, A'raf 11-24, Hicr 26-44, İsrâ 61-65, Kehf 50-51, Taha 115-127'dir Bu ayetlerden bir dizisi, Bakara suresi 30 ila 38. ayetler arasında şu şekilde sıralanmıştır: "Hani Rabbin meleklere, ben yeryüzünde bir halife var edeceğim demişti. Melekler, biz seni övüp yüceltiyoruz, yeryüzünde fesat çıkaracak ve kan dökecek birisini mi

var edeceksin? Demişlerdi. Allah da onlara, sizin bilmediğinizi ben bilirim demişti. / Allah, Âdeme (kişioğluna) eşyaya isim koymayı öğretti. Meleklerle göstererek, eğer siz sözünüzde sadık iseniz bunların isimlerini bana söyleyin bakalım dedi./Melekler, Ya Rab! Seni noksan sıfatlardan tenzih ederiz, senin bize öğrettiklerinden başka bizim bilgimiz yoktur. Şüphesiz, âlim ve hâkim olan sensin dediler. / Allah, ey Âdem! Onların isimlerini meleklere anlat bakalım deyince, Âdem, onlara onların isimlerini anlattı. Allah, ben size göklerin ve yerin bilinmez derinliklerini, sizin açıkladığımız ve gizlediğiniz şeyleri de bilirim dememiş miydim? Dedi. / Hani biz meleklere, Âdemesecde edin demiştik. İblis hariç hepsi secde ettiler. O yüz çevirdi ve büyüklük tasladı, böylece kâfirlerden oldu. / Biz, ey Âdem!Sen ve eşin, birlikte cennete (şu yemyeşil diyara) yerleşin, orada kolaylıkla istediğiniz zaman her yerde cennet nimetlerinden yiyiniz (orada özgürce yaşayınız); sadece şu ağaca yaklaşmayın, yoksa suç ve günah işlemiş olursunuz. / Fakat şeytan orada ikisini de yoldan çıkardı ve böylece onları içinde buldukları ortamdan çıkardı (fitratlarından uzaklaştırdı). Biz de, bir kısmınız diğer kısma düşman olarak (zaaflarınızla beraber) dağıldınız; işte size yeryüzünde belirli bir süre için barınma ve geçinme yeri! Dedik. / Hemen Âdem, Rabbinden bir takım sözler (ve ilhamlar) aldı ve derhal tövbe etti. Allah, onun tövbesini hemen kabul etti. Çünkü Allah, tövbeleri kabul edendir, sevgi ve merhamet kaynağıdır. / Dedik ki, hepiniz oradan dağıldınız, gidiniz! Eğer benden size bir doğru yol gösterici gelirse ve her kim bu doğru yola tabi olursa, o zaman onlar için bir korku yoktur ve onlar üzülmeceklerdir" (Eliçik, 2014:760-761). Bu ayetler çerçevesinde, İslâmiyet'in evren tasavvurunun temel kodlarını oluşturan Âdem ve yaratılış kıssasının içeriğinde, "Allah", "Halife", "İnsan", "Öğrenme", "Melekler", "Şeytan", "Secde-Boyun eğme", "Baştan çıkarma", "İlke ve kurallar", "Yasak ağaç", "Cennet-bağlık ve bahçelik", "Tövbe", "Dağılma ve

göç" gibi kavramların son derece dikkat çekici öğeler olduğu anlaşılmaktadır.

İslâm evren tasavvurunda Allah, merkezi bir konumda olup, her şeyin varlık sebebidir ve her varlığı kuşatmıştır. Allah, yaratmayı murat eylediği bir şeyi yaratmak için "OL" der ve o şey derhal "OLUR" (Bakara 117; Âl-i İmrân 47, 59; Nahl 40; Meryem 35; Yâsin 82; Mü'min 68; Kamer 50). Allah, yarattığı evrenin ve evrendeki her varlığın ve oluşumun düzenleyicisi ve düzenin koruyucusudur. Evrenin yaratıcısı ve başlatıcısı olarak, içinde yaşadığımız dünya da dâhil olmak üzere bütün evreni yaratmış ve yeryüzüne "insanları" koymuştur. İslâm evren tasavvuruna göre, her şeyin merkezinde bulunan Allah, yaratılış ve varoluş sisteminin ikinci önemli ögesi olarak planlanmış olan insanın ya da insanlığın, belirli bir zamana kadar varlığını sürdürmeye uygun bir ortam olarak "doğayı" tasarlamıştır. Âdem ve yaratılış kıssasından anlaşıldığı üzere, Allah yeryüzü ile evrendeki doğayı kendi adına korumak ve imar etmek üzere her bir insanı potansiyel olarak dünyaya "halife" tayin etmiştir. Allah'ın "halifesi olma" potansiyelinin fiilen kullanımı için insana, sadece kendine "kul olma" misyonunu da birlikte yüklemiştir. İnsanın, "halife olmasının" ve sadece Allah'a "kul olmasının" gerçekleşmesini sağlayacak bedensel, zihinsel, duygusal yetenek ile gerekli olan diğer nitelikleri de onun fıtratına yüklemiştir. Böyle bir donanım yetmemiş, ayrıca insanlara belirsiz durumlar karşısında, nasıl hareket etmesi gerektiği konusunda yön verecek ve doğru yolu gösterecek "elçiler" ve "bilgiler" yollamıştır.

İslâm evren tasavvurunun merkezi ögesi olarak Allah, "zati" ve "subuti" sıfatları ile tanınır ve bilinir. Allah hakkında, "zati" sıfatların zıtları düşünülemez ve bu sıfatlar başka hiçbir varlığa atfedilemez. **Allah'ın zati sıfatları**, sadece Allah Teâlâ'nın zâtına mahsus olup, yaratıklarından herhangi birine verilmesi söz konusu ve mümkün olmayan sıfatlardır:

1) **Vücut**: Allah vardır, yokluğu düşünülemez. Varlığı, kendindedir. 2) **Kıdem**: Allah'ın varlığının başlangıcı yoktur. 3) **Beka**: Allah'ın varlığının sonu yoktur ve sonsuzdur.

4) **Vahdaniyet**: Allah birdir, eşi, benzeri ve ortağı yoktur. 5) **Muhalefetünli'l-havadis**: Allah, sonradan olan şeylere, yaratıklara benzemez.

6) **Kıyam Binefsihi**: Allah'ın varlığı kendindedir. **Allah'ın subuti sıfatları**, benzeri diğer varlıklarda çok sınırlı ve kısıtlı bir şekilde bulunur, fakat Allah' ta mükemmel ve sonsuz olarak bulunan özelliklerdir: 1) **Hayat**: Allah'ındır ve hayat sahibi olmasıdır ve ölmek, Allah'ın hakkında mümkün değildir. 2) **İlim**: Olmuş ve olacak bütün her şeyi bilmesidir

3) **İrade**: Allah, dilediği her şeyi yapar.

4) **Kudret**: Allah'ın her şeye gücü yeter.

5) **Semi'**: Allah'ın her şeyi işitmesidir. 6) **Basar**:

Allah'ın her şeyi görmesidir. 7) **Kelâm**: Allah'ın söz sahibi olmasıdır. 8) **Tekvîn**: Allah'ın dilediği şeyi yaratmasıdır (Kılavuz, ?88-91).

Allah, İslâm evren tasavvurunun merkezi kavramı olarak, evrendeki bütün varlık ve oluşumları aşkın ve içkin bir varlıktır. Kur'an'daki çok sayıda ayet, Allah'ın bütün bu sıfat ve niteliklerine işaret ederek, evreni ve evrenin içindekilerinin tamamının varlığını yaratmayı murat eylediği için yaratmış olduğunu, açık ve seçik bir şekilde ifade etmektedir. İnsan, Allah'ın yeryüzündeki "halifesi" olarak, sadece "subuti sıfatları", sınırlı, kısıtlı ve sonlu olarak temsil kabiliyetine sahip olmakla birlikte, Allah'ın "zati sıfatları" ile ilgili niteliklerin, herhangi bir insana kendisinin ya da başkalarının, açık ya da örtülü bir şekilde ima yoluyla olsa bile atfetmesi, en büyük günahlardan biri sayılmıştır.

Âdem ve yaratılış kıssası üzerinden ilgili konunun analiz edilmesi halinde, İslâm evren tasavvurunda Allah'ın sistemin merkezinde yer almasına karşılık, insana ise yeryüzünün halifesi olmak şeklinde evrensel bir konum verilmiştir. Allah'ın, insanı yaratma

konusundaki en önemli hikmeti, onun sadece kendine kulluk etmesi ve başka hiçbir varlığa kulluk etmemesidir. Bu bağlamda, Allah insanın bu dünyada nasıl yaşaması gerektiğini ortaya koymak maksadıyla onu “doğruyanlış”, “iyi-kötü”, “güzel-çirkin” ve “hakbatıl” gibi çeşitli ikilemler karşısında sınamaya tabi tutmuştur (Bıçak, 2009, 110-111). Allah katında insanın, insandan önce yaratıldığı anlaşılan meleklerle göre daha üstün ve öncelikli bir varlık olmasının en güçlü nedeni, “öğrenme ve bilme kapasitesinin” sayesinde “yanlış”, “kötü”, “çirkin” ve “batıl” davranışta bulunma imkânı bulunmasına rağmen, yasaklanan bu tarzlarda davranmayacak kadar “bilinçli” bir varlık olmayı başarmasıdır. Her şeyden önce kişiöğlü, “bilen ve öğrenen bir varlık” olarak tasarlanmıştır. Yaradılışın önemli diğer ögesi olarak Meleklerin “eşyanın ismini” öğrenme niteliği mevcut değildir. Bu yüzden, potansiyel olarak “bilme ve öğrenme” imkânı olmayan her türlü varlığın, “eşyanın ismini bilme, öğrenme ve anlatma” kapasitesine sahip olan bir varlık olarak “insana” itaat etmesi ve boyun eğmesi gerekmektedir. Bu durumda, kişiöğlunun bir “beşer” olarak yaratılmasına veya doğmasına karşılık, onun “insanileşme süreci”, büyük ölçüde “akıllı hareket etme” ile “bilme ve öğrenme” kapasitesine bağlıdır.

İnsanı, “insan” olmaya hazırlayan “bilme ve öğrenme” süreci, aynı zamanda özgür ve bağımsız bir kişilik yapısıyla bütünleşmek suretiyle Allah’a “kul olmanın” da, en önemli zihniyet alt yapısını oluşturur. Allah, yeryüzünde potansiyel “halife” olarak yaratmış olduğu her insanın, kendinden başka kimseye “kulluk” etmeden, sadece kendine “kul” olan özgür ve bağımsız bir şahsiyet olmasını murat etmektedir. Öyle ki, yeryüzü güç ve otoritelerini temsil eden her bir kişi, grup ya da kuruma “kul” olan kişinin asla özgür ve bağımsız bir birey olma imkânı olmamaktadır. Kişilerin özgür ve bağımsız bir birey olmaları,

sadece Allah’a “kul” olmalarıyla gerçekleşebilmektedir. Sadece Allah’a kul olmanın en garantili yolu, Allah’ın subuti sıfatlarından 8 adet vasfın, insanın kendi yetenek ve kapasitesi ölçüsünde, toplumsal ve doğal çevreye yarar sağlayacak tarzda yaşanılan hayata katılmasıdır. İslâm evren tasavvurunun asli kavramlarından biri olarak “halifelik” niteliğinin insanoğlu için yerini bulması, “birey-toplum”, “özel-kamu”, “madde- mana”, “millet- milletlerarası”, “dünya-ahiret” dengelerinde yaşanılacak bir hayat tarzı ile mümkün olabilir. Bu anlamda, “sadece Allah’a kul” olmak ile “yeryüzünde halife” olmak, teorik ve kavramsal boyutlarda bir özdeşliği temsil etmektedir. Buna karşılık, “sadece Allah’a kul” olamamak ile yeryüzünde “halife” olamamanın bedeli ve kaçınılmaz sonucu ise yeryüzü güç ve otoritelerini temsil eden çok sayıdaki kişi, grup ya da kurumlara ayrı ayrı “kul” ve “gönüllü köle” olmaktır. İnsanlar için Allah’ın yeryüzündeki “halifesi” olmak vasfının gerçekleşmesi, büyük ölçüde insanın “akıllı”, “düşünen”, “bireysel”, “özgür”, “bağımsız”, “yaratıcı” ve “girişimci” bir şahsiyet yapısından geçmektedir.

Âdem ve yaratılış kıssasına dayalı evren tasavvuruna göre, yaratıcının yeryüzünde düzenlediği hayat oyununda yer alan önemli aktörlerden ikisi de, “melek” ve “şeytan” öğeleridir. Allah’ın yeryüzündeki potansiyel “halifesi” olarak, Allah’a sadık bir “kul” sıfatıyla dünyayı imar etmek ve esenlik içerisinde dünyaya iyiliği yaymak misyonuna sahip olan insanın, bu iki kozmik varlıkla da sınındığı anlaşılmaktadır. “Melek” ve “şeytan” olgusu, sadece yaratılış sırasındaki zaman kesitinde söz konusu olmayıp, her bir insan için akıl baliğ olunduktan sonraki hayatın yaşanması sürecinde, insanların varlığında etkilerini ve yönlendirici güçlerini hissettiren birbirine zıt iki kozmik varlıktır. Birer yaratılış kıssası öğeleri olarak “melek” ve “şeytan” olgusu, her bir insanın zihninde ve vicdanında, “doğruyanlış”, “iyi-kötü” ve “güzel-çirkin” gibi zihinsel ve duygusal ikilemlerin şekillenmesine

istikamet veren ve enerji sağlayan içsel mekanizmalar olarak yer almış olmalıdır. Bu bağlamda, her bir insanın içsel evrenindeki “melek”, “doğruyu”, “iyiyi”, “güzelliği”, “masumiyeti”, “merhameti”, “yumuşaklığı”, “alçak gönüllülüğü”, “adaleti”, “yardımlaşma ve dayanışmayı” ve benzeri değerleri temsil eder. Mesela, iyi ve masum insanlara, “melek gibi insan” denir. “Şeytan” ise insandaki “yanlışı”, “kötülüğü”, “çirkinliği”, “kibri” (büyük lük taslamayı), “kini”, “hasedi”, “hırsı”, “öfkeli”, “saldırganlığı” ve benzeri öğelerle birlikte cehaletin bütün türev ve çağrışımlarını temsil eder. Mesela, kötü ve ahlaksız insanlara, “şeytan gibi”, “şeytanın teki”, “şeytana uymuş” gibi benzetmeler yapılır. İnsanlar, “meleğin” temsil ettiği tercihler istikametinde hayatlarını sürdürürlerse, “halifelik” misyonlarına uygun hareket etmiş olurlar. Buna karşılık, “şeytanın” temsil ettiği anlayış ve istikamette davranırlarsa o zaman da “doğru yoldan” uzaklaşmış ve sapmış olurlar. Buradaki evrensel mesaj, insanların yaşadığı hayat içerisinde mümkün olduğu ölçüde, kendi iç evrenindeki “şeytan” kısmının yani “iç dürtülerinin” güdümüne girmeksizin, “melek” kısmını temsil eden “değerler sistemine” göre hareket etmeleridir. Yine de, insan, melekten bile üstün tutulmuştur. Meleklerin, kötü ve olumsuzluk eğilimleriyle ilgili yaratılış kodu bulunmamaktadır; iyilik ve doğruluk üzere olmaya zorunludurlar; kötülük ve olumsuzluk yapma imkanları yoktur. İnsan ise birbirine zıt iki fitrata sahip olmaları nedeniyle “kötülük” ve “olumsuzluk” yapma imkanına rağmen, böyle davranmak yerine “iyilik” ve “olumlu” davranmayı seçme iradesini gösterebilmiş yeryüzü “halifesi” olan bir varlıktır.

Âdem ve yaratılış kıssasında, insanın bir “beşer” olarak şaşırma ve yanılmasının, onun doğasına uygun bir durum olduğu, ancak gerçekte insanların samimiyetle ve derinden duydukları bir pişmanlık hissiyle yapacakları “tövbe” veya “özür dilemenin”, onların tecrübeleme ve olgunlaşma süreçlerine çok

önemli katkı sağlayacağı mesajı verilmektedir. Yine aynı ayetlerde, “Yasak ağaç” metaforu, insanların olumsuz davranış eğilimleri olarak bilinen “yanlışı”, “kötü”, “çirkin” ve “batıl” gibi olumsuz davranış özellikleri ile iktidar ve mülkiyet ilişkilerine dair “hırsı” temsil ediyor olmalıdır (Eliaçık, 2014, 626). Aslında, bu “yasak ağaç” evrensel metaforu veya mesajı üzerinden bütün insanlar, hangi yer ve zamandabulunurlarsabulunsunlar, “hukuk” ve “ahlak” dışı davranış ve eylemlere karşı daha dikkatli ve tavırlı olmaları konusunda çok açık bir şekilde uyarılmaktadırlar. Allah’ın insana, akıl gibi büyük bir seçme ve tercihte bulunma özgürlüğüne ek olarak, ayrıca açık ayetler şeklinde yol gösterici bir takım ilke ve kurallar vermesi, ona bir şekilde içine sokulduğu “sınavdan” başarılı olması konusunda çok büyük bir fırsat sağlamaktadır. Bütün bu imkân ve fırsatlara rağmen, kendine sunulan seçme hakkını ve özgürlüğünü kötüye kullanmayı tercih eden insanlarise buldukları yerden, durumdan ve konumdan uzaklaşmaya müstahak olmaktadır. İnsanların nasıl bir hayat yaşayacakları, yani nerede, ne durumda, hangi konum ve şartlarda bulunacaklarını tayin eden temel süreç, onların nerede, ne durumda, hangi konumda ve şartlarda bulunmayı hak etmeleri ve layık olmalarıyla ilgilidir.

İslâmiyet’in esas tebliği olan Kur’an’a göre, kişiöğlunun yaratılmasının esas nedeni, insanların Allah’tan başka hiçbir özneye veya nesneye kulluk etmeksizin sadece Allah’a kulluk etmeleridir. İnsanlar, bu konuda çetin bir sınava tabi tutulmuştur. İnsanların, Allah’tan başka hiçbir özneye veya nesneye kulluk etmeksizin sadece Allah’a kulluk etmeleri için tam bir özgürlük içerisinde olması zorunluluğu vardır. Allah’tan başka herhangi bir özneye (mesela, bir yeryüzü otoritesine) veya nesneye (mesela, paraya ve servete), yaratıcı olan Allah’a gösterilmesi gerekenden daha fazla ilgi, sevgi, itaat ve bağlılık göstermesi, insanın kendisi ile yaratıcısı arasında çok güçlü bir



engel ve duvar oluşturmaktadır. Yaratıcısı ile kendisi arasındaki bu engeller ise insanların özgürlüğüne ve yeryüzü bağımsızlığına büyük bir ket vurmaktadır. Bu anlamda, Allah, insanların kendine “şah damarından daha yakındır” (Kaf, 16). Bu bağlamda, Allah ile insan arasına başka özne veya nesnelerin girmesi, bir taraftan insanların özgürlüğüne ve bağımsızlığına çok önemli bir kısıtlılık getirirken, diğer taraftan da onların baştan çıkmalarını kolaylaştırmaktave olumsuz davranış özelliklerine yönelmelerine ortam hazırlamaktadır. Bu bağlamda, Kur’an’daki Âdem ve yaratılışkissasından çıkarılacak evrensel mesaj, Allah’ın yeryüzündeki potansiyel “halifesi” olan insanın, “iyiliği emretmek” ve “kötülükten sakındırmak” üzerine bir hayat sürdürmek suretiyle kendine yüklenen “kulluk” görevini yerine getirmesidir. İlgili kıssanın bütün insanlara işaret ettiği ve verdiği evrensel mesaj, mutlak ve yegâne güç olan Allah tarafından verilen “emirler” ve “yasaklar” çerçevesinde ortaya konulan “düzenin”, insanların hiçbir kışkırtıcı ve baştan çıkarıcı etkenin tesirinde kalmaksızın, korunması ve yaşanmasını sağlamak üzerinedir.

İnsanların hayatlarını sürdürdükleri her zemin, genel olarak onlar için bir barınma ve geçinme yeri olarak kendi ölçeğinde bir yönetim alanıdır. Yönetimsel ortam, genel anlamda üzerinde yaşanan yeryüzü veya vatan olduğu kadar, örgütsel anlamda bir örgüt veya işyeri, özel alan bakımından bir aile yuvası da olabilir. Her insan, herhangi bir yönetsel ortamda ve bağlamda, başka insanlarla birlikte bulunmayı seçmiş ise ya da hayatını orada devam ettirmesi gerekiyorsa, o zaman orada kendisine düşen görevi layıkıyla yerine getirmek suretiyleoranın meşru “düzenine” ve “dengesine” riayet etmek durumundadır. Başka bir ifade ile bulunduğu yerde “üretken” ve “verimli” olmalı, “sömürüden” ve “haksızlık” yapmaktan uzak durmalıdır. Aslında, Âdem ve yaratılış kıssasındaki, “cennetten çıkma”

metaforu, insanların buldukları yeri ve konumu hak etmiş olmalarının gerekliliğini temsil etmektedir. İnsanlar, varlığına herhangi bir katma değer katmadıkları yer ve konumda oldukları vakit, emeksiz kazanç ve imkanlardan dolayı şımarmak suretiyle olmaları gerektiği çizgiden sapmakta ve yoldan çıkmaktadırlar. Hiç kuşkusuz, Allah, insanların ilk yaşam ortamları olan cennette, zaaf göstererek yasak ağaca yaklaşacaklarını biliyordu. Allah’ın böyle bir deneme cennetinden muradı, emek vermeden ve hak etmeden hazır nimetlerden dolayı insanların hak ve doğru yoldan ayrılacaklarını bizzat kendi davranışları üzerinden onların algılamalarına bırakmaktı. Bu yüzden, insanların, her ne sıfatla ve hangi gerekçeyle olursa olsun, içinde yer aldıkları her türlü yer ve konumu hak etmiş olmaları beklenir. Ayrıca, insanlar içerisinde bir şekilde yer aldıkları yönetim ilişkilerine, “adalet”, “yetenek”, “bilgi ve beceri”, “ danışma ve katılım”, “hukuk ve ahlak”, “itaat”, “yapıcı eleştiri ve itiraz etme hakkı” gibi temel yönetim ilke ve kuralları ekseninde, katkı ve destek sağlamalıdırlar.

### 3- İSLAMİYET’İN TEMEL YÖNETİM İLKE VE KURALLARI

Tarihsel süreç içerisinde görülmüştür ki, başarılı ya da başarısız bütün yönetim ve organizasyon etkinlikleri, böyle bir sistemin içerisinde yer alan insanların ve toplumların mevcut evren tasavvurları veya zihniyet yapılarıyla yakından ilişkilidir. Bütün evreni tek ve holistik bir bütün olarak algılamak ve değerlendirmek, sistematik düşüncenin temel metodolojik yaklaşımlarından biri olduğuna göre, yeryüzündeki yönetim sistemlerinin uygulanması konusundaki temel yasa ve ilkelerin, evrensel “varoluşun” ve “yönetilişin” temel parametrelerinden bağımsız olmaması gerekir. Bu çerçevede, her toplumun evren tasavvurunu, o toplum mensuplarının, başta kendileri olmak üzere, bütün evreni, dünyayı, insanları ve her türlü varlığı algılayış ve kavrayış şekli

ile her tür iktidar ve yönetim ilişkilerine yönelik tavırları olarak görmek mümkündür. Öyleyse, Kur'an'daki Âdem ve yaratılış kıssası üzerinden ortaya konulan İslâmiyet'in evren tasavvuruna ait temel öğelerin şekillendirdiği düşünülen başlıca yönetim referanslarını da yine Kur'an içerisindeki yönetim ile ilgili mesajlardan çıkarabiliriz.

Kur'an'da, doğrudan doğruya uygulamaya yönelik olarak belirli bir "yönetim tarzı" tanımı ve modeli mevcut değildir. İslâmiyet, kıyamete kadar baki kalacağından ve her türlü zaman ve kültür için geçerliliği söz konusu olan evrensel bir inanç sistemi olması nedeniyle herhangi bir "yönetim tarzı", çeşitli zaman ve dönemlerde ve farklı kültürlerde uygulama sorunları veya çelişkileri ortaya çıkabilirdi. Durum ve şartlara bağlı olarak, bazen topluma cazip gelen bir yönetim tarzı, bazen de hoş gitmeyen bir yönetim tarzı, gerekli veya zorunlu hale gelebilir. Bu yüzden, Kur'an'daki İslâmiyet, potansiyel olarak her bir bireyin "Allah'ın halifesi" ve "eşref-i mahlûkat" olarak yaratılması dolayısıyla "kişioğlunu" yeryüzünde çaresiz ve eli kolu bağlı bırakmamış, onu güçlü yöneticilere ve iktidarlara karşı koruyacak ilke ve kurallar tayin etmiştir (Niyazi, 1995,191). Bu bağlamda, yönetim etkinlikleri bakımından bütün çağlar ve şartlar için geçerliliği ve yararlılığı açık olan, her türlü ve her ölçekteki yönetim ve örgütsel süreçler için "emredilen" ilke ve kurallar söz konusudur. Bu durum, bilimsel anlamda yönetim ve organizasyon teorilerine de uygundur. Çünkü bütün çağlar ve her toplum için geçerli olan yönetim tarzı ve örgüt yapısı mevcut değildir. Çağdan çağa, zamandan zamana toplumdan topluma ve kültürden kültüre, yönetim tarzları ve örgüt yapıları değişmektedir. Yönetim sistemleri ve yaklaşımlarında esas olarak yönetim ilişkilerindeki ilke ve kurallar ile yönetsel değerler önemlidir. Aslında, Kur'an'daki İslâmiyet' te her çağ ve toplum için belirli bir yönetim tarzı ve modeli

öngörülmemiş, hangi çağ ve toplum olursa olsun yönetim faaliyetleriyle ilgili evrensel nitelikte yönetim ilke ve kuralları "emredilmiştir". Bu çerçevede, devlet olma ve her türlü yönetim tarzı geliştirmenin yolu ve yöntemi, esas itibarıyla "emredilen" yönetim değerlerine uymanın yanında, zamanın ruhu ile durum ve şartlara göre, akla ve bilime bırakılmıştır. Kur'an'da, yönetim ilke ve kuralları itibarıyla özellikle dört âyet dikkat çekmektedir. Bunlardan iki tanesi, Nisa Suresi 58 ve 59. ayetler iken, diğeri Şûra 38. ve 39.âyetlerdir. "Allah, size emanetleri ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor. Gerçekten Allah, size ne güzel öğüt veriyor. Allah, herşeyi işitiyor, herşeyi biliyor" (Nisa, 58); "Ey iman edenler! Allah'a itaat edin, peygambere itaat edin, sizden olan yöneticilere de; sonra bir şeyde anlaşmazlığa düşerseniz, onu Allah'a ve Peygamberine götürün, eğer Allah'a ve ahiret gününe gerçekten iman ediyorsanız; bu hem daha hayırlı, hem de sonuç alma bakımından daha güzeldir" (Nisa,59). " Onlar Rablerinin davetini kabul ederler ve canı gönülden destek verir ve dayanışma içinde bulunurlar; işlerini aralarında danışarak yürütürler; kendilerine verdiğimiz rızıklardan infak ederler" (Şûra, 38). "Bir zorbalıkla karşılaştıklarında yekvücut olup kendilerini savunurlar"(Şûra 39). Kur'an'a göre, bu dört âyeti içerisinde ortaya konan bu somut yönetim değerleri, bütün zamanlardaki ve kültürlerdeki yönetim faaliyetlerinin düzenli bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunacak olan asgari yönetim ilkeleridir.

Allah'ın Kur'an'da, çeşitli tarihi dönemlere ait "örnekler ve kıssalar" üzerinden açıkladığı ve beyan ettiği bu temel yönetim referansını şu dörttemel başlık altında ifade etmek mümkündür:a- Yönetimde adalet; b- Yöneticilerin atama ve seçimlerinde liyakat ve ehliyet, c- İşlerin görülmesinde veya yönetimde şûra (danışma ve katılım); d- Gayri meşru

(yani hukuka ve ahlaka aykırı) yönetimlere direnme hakkı.

### a. Yönetimde Adalet;

İslâmiyet'in yönetim ilke ve kurallarının ilkidir. Adalet kavramı, İslâmiyet'in öğretisi ve inanç sistemi olarak en temel ve evrensel öğelerinden biridir. Sözlük anlamı olarak, "denk olma", "eşit olma", "düzeltme" ve "doğrultma" anlamlarına gelir. Kur'an'da, genellikle denge-eşitlik anlamında olmak üzere birçok yerde geçer. Kavram olarak adalet, biyolojik, zihinsel, duygusal ve sosyo-kültürel bir varlık olan insanın, bir "insan olmaktan" kaynaklanan bütün haklarının kullanılması ve korunmasıyla birlikte, bu kapsamda herhangi bir haksızlığın ortaya çıkmasını önleyen veya giderilmesini sağlayan bir değerler sistemidir (Bıçak, 2014:175). Her yönetim ilişkisi, "belirli amaçlara tek başına ulaşılma imkânı olmadığı zaman, bunlara başka insanlar aracılığı ve kanalıyla ulaşılma etkinliklerinden" meydana gelmektedir ve aslında bir iktidar ilişkisidir. Belirli amaçlara tek başına ulaşma gücü bulunmayan kimi insan, grup veya topluluklar, bir şekilde ellerinde bulunan fiziki, ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel kaynakları örgütleyerek, kendi amaçlarına başka kişilerin katılımı ve yardımıyla ulaşmaya yönelik "girişimde" bulunurlar. Bu bağlamda, işbirliği sistemini kuran ya da örgütleyen kaynak sahibi kişi ya da kişilerin, sundukları kaynaklar üzerinden başkalarına karşılıklı rızaya dayalı birçok "emir verme" ve "kural koyma" hakları ortaya çıkmaktadır.

Yönetim ve örgüt sisteminde, kaynak sahibi veya bunlar adına yetki kullanma konumunda olan kişi ya da kişilere, "yönetici" ya da "üst" denirken; belirli imkân ve karşılıklar nispetinde bu işbirliği sistemine (bedensel, zihinsel ve duygusal) emeğini, yeteneğini, zamanını, bilgi ve becerisini katan kişi ya da kişilere ise "yönetilen" veya "ast" denmektedir. Yöneticilerin temel işlevinin kaynak

kullanımı ve dağıtımı olması nedeniyle, kendi yetki ve sorumlulukları kapsamında, "emir" verdikleri, "ilke ve kurallar (bazen de yasaklar) koydukları, "düzenleme" yaptıkları, "denetledikleri", "ödüllendirdikleri ya da cezalandırdıkları", yönetilenlere ve sistemin diğer bütün paydaşlarına karşı adaletli davranma yükümlülükleri vardır. Bu anlamda, ahlaki açıdan yönetim adaleti, yönetim sisteminin içinde yer alan her bir insanı, doğuştan insan olmak bakımından birbirlerine karşı ilkece "eşit" saymak ve özellikle hakların kullanımı açısından herkese iyilik yapmak ve hiç kimseye hak etmediği bir zararı vermemektir. Geniş anlamda toplumsal yapıyı, dar anlamda ise herhangi bir yönetim ilişkisini veya örgütsel birimi tasarlayan, oluşturan, düzenleyen, örgütleyen, işleten ve yürüten, koordine eden, denetleyen ve istenilen amaçlara ulaşılmasını tam olarak sağlamaya çalışan temel belirleyici hukuk sistemidir. Bu bağlamda, hukuki açıdan yönetim adaleti, yönetim sisteminde rol alan her düzeydeki iş görenlerin, yönetim faaliyetlerine dair her türlü karar ve eylemlerinde, özellikle iktidarın ve gücün kullanımı sırasında, bütün yasal düzenlemelere riayet etmeleridir (Bıçak, 2014:176-177).

Her yönetim sistemi, aslında bir işbirliği sürecidir. Bu işbirliği sürecine katılanların her birinin, bu sistemin içinde olmaktan dolayı belirli amaç veya beklentileri vardır. Mesela, bir iş örgütü, sermaye sahip ya da hissedarların, girişimci ya da işletmecilerin, yönetici ya da yönetilen iş görenlerin, müşterilerin, tedarikçilerin, merkezi ve yerel yönetimlerin, sendikal ve çevreci örgütlerin, yakın ya da uzak çevre halkının amaç ve beklentilerinin kesiştiği bir işbirliği sistemidir. Hukuki ve ahlaki anlamda yönetim adaleti, bu örgüt paydaşlarından her birinin, yönetim mekanizmasının önceden belirlenmiş hukuki ve ahlaki kriterleri ile bu iş örgütüne yapmış oldukları katma değerler ölçüsünde kendilerine örgütsel pay almasının sağlanmasıdır. Başka bir ifade ile her

türlü işbirliği siteminde, zahmet ve külfet yüklenme ile nimetlerden yararlanma kriteri, belirli bir adalet ölçüsünde gerçekleşmelidir. Bu anlamda, yönetim adaletinin varlığı, insanların bir şekilde birlikte oldukları, yaşadıkları ve iş gördükleri yerleri, adeta bir “cennet” mekânına ve konumuna getirecektir. Buna karşılık, herhangi bir işbirliği sistemine, bir şekilde katkıda bulunan ya da birtakım zahmet ve külfete katlanmak zorunda olan kişi veya kesimler, sonuçta kendi katma değerlerine denk (yani âdil) bir ödül almıyor ya da fedakârlıklarını telafi edecek bir karşılık elde etmiyorlarsa, ortada bir paylaşım krizi var demektir. Yönetim süreçlerindeki çok çeşitli krizlerin hemen tamamının temel nedeni ise sistem içindeki kriterlerin yani ölçütlerin kaybedilmesi ve en azından bir kısmının dengesizliğidir. Yönetim sisteminin hukuki ve ahlaki kriterlerinin kaybedilmesinin yarattığı bozulma ve çözülme hali, bir anlamda yaratılış evren tasavvurundaki “cennet” metaforundaki işioğlunun haksız yere “yasak ağaca” yaklaşmasının sonrasında yaşanan yabancılaşmayı ve dengesizliği andırmaktadır.

Hem ahlaki hem de hukuki açıdan yönetim adaleti, her türlü insani işbirliği sisteminin ana eksenini oluşturması nedeniyle insanların bu sistem içerisindeki tavır ve hareketlerinin meşruiyet sınırlarını da tayin etmektedir. Bu durumda, genelde toplumsal düzeyde, özel de her türlü yönetim biriminde, mevcut otoriteye itaat etmenin temel nedeninin “adalet” olması yüzünden, yönetim sistemi içerisinde rol almış olan kişilerin, tahammül sınırlarını aşan adaletsizlikler karşısında, eleştirme, karşı çıkma, itiraz etme ve direnme hakları vardır.

## **b. Yöneticilerin Atama ve Seçimlerinde Liyakat ve Ehliyet;**

Kur’an’daki İslâmiyet’in yönetim ilke ve kurallarından ikincisidir. Her yönetim ve örgüt olgusu, bir kişinin ya da grubun, belirli

amaçları gerçekleştirmek üzere, başka kişi ya da gruplarla birlikte çaba göstermesi ve bir takım etkinliklerde bulunması şeklindeki bir işbirliği sistemidir. Bu işbirliği sisteminin varlığını başarıyla sürdürmesi için sistem içerisinde rol alan kişilerin, buldukları yer ve konunun gerektiği liyakata (görevi yapabilme yeterliliğine) ve ehliyete (görevi yapabilme kapasite ve uzmanlığına) sahip olmaları gerekir. Yönetim ve örgüt sistemlerinde, hedeflenen amaçları belirli bir etkinlik ve verimlilik içerisinde gerçekleştirmeye yönelik olarak işbirliği konusu olan işlerle ilgili “iş tanımını” ve “iş gereklerini” ortaya koymak üzere iş analizleri yapılır. Bu bağlamda, “iş tanımı”, belirli amaçlara ulaşılmasını sağlayacak olan işlerin, çok sayıda görev, mevki ve makam gibi statü davranışlarına bölünmesi ve çalışma şartları ile diğer yönlerinin yazılı belgeler halinde düzenlenmesidir. İş tanım kapsamında, işin kimliği (adı ve bağlı olduğu bölüm gibi bilgiler), işin özeti (işin amacı, içeriği, diğer işlerle bağlantısı, nasıl, ne sürede ve hangi hareketlerle yapıldığı hakkında bilgiler) ile işin gerektirdiği yetki ve sorumluluklar, temel malzeme ve makineler, işin denetimi, çalışma şartları gibi bilgiler yer alır. İş gerekleri (iş şartnamesi) ise iş tanımı bağlamında ortaya konulan her bir iş veya görevin gereği gibi yerine getirilmesini sağlayacak yönetici veya iş görenlerin taşıması gereken nitelikleri gösteren yazılı kayıtlardır (Bayraktaroğlu, 2006:17-18). Yönetim ve örgüt tarihi göstermiştir ki, yönetim süreçlerinin ve örgütsel araçların, kendilerinden beklenen amaçları, başlangıçta tasarlandığı ve öngörül- düğü gibi gerçekleştirmelerinin asli faktörü, “iş gören-iş uyumudur”. İş gören-iş uyumunun en belirgin görüntüsü, yönetici veya iş görenin sahip olduğu yetenek, bilgi ve tecrübe ile işe dair kişilik niteliklerinin, o kişinin üstlenmiş olduğu iş veya görevin layıkıyla yapılması için gerekli olan kişisel yetenek, bilgi, tecrübe ve kişilik nitelikleriyle tam olarak örtüşmesidir (Erdoğan, 1980:28).

Uygulamada, her iş veya görevin layıkıyla yapılmasını sağlamak amacıyla ilgili iş veya görevleri yerine getirmekle görevlendirilmiş olan kişilerin mevcut yetenek, bilgi, beceri ve kişilik niteliklerinin, yükümlü olunan iş veya görevin gerektirdiği yetenek, bilgi, beceri ve kişilik nitelikleriyle tam olarak örtüşmesi, son derece "ideal" bir durumdur. Ancak, yönetim ve örgüt sisteminin var oluş amacını isabetle gerçekleştirebilmesi ve kendinden beklendiği şekilde sorunları çözme kapasitesini ortaya koyabilmesi için, yönetim mekanizmasında istihdam edilen iş görenler ile iş veya görevlerin hiç olmazsa "ideal uyuma" yakın derecede bir uyumluluk göstermesi gerekmektedir. Bu bağlamda, etkili ve verimli bir yönetim sisteminin en stratejik ögesi, mevcut iş veya görevleri yerine getirmek üzere görevlendirilmiş kişilerin, buldukları mevki ve makam için uygun liyakat ve ehliyeteye sahip olmalarıdır. İş gören-iş uyumunun, önemli yararlarından biri de, örgütsel sistem içerisindeki her bir işin veya görevin tam olarak yapılabilmesi için her bir iş veya görevle bağlantılı olan diğer iş veya görevlerin de etkili bir şekilde yerine getirilmesi konusundaki duyarlılığı harekete geçirmesidir. Bu bağlamda, bir işbirliği sistemi olan yönetim mekanizmasından beklenen etkinlik ve başarının ortaya konması için sadece belirli kişi ve iş görenlerin değil de, tüm insan kaynağının da ayrı ayrı etkili ve başarılı olması zorunluluğu söz konusudur. Yönetim sistemi içerisindeki iş ve görevlere atanan veya seçilen kişiler, buldukları yerin gerektirdiği liyakat ve ehliyeteye yeterince ya da uygun bir şekilde sahip olmamaları halinde, kendi yetki ve sorumluluklarını kullanamadıkları gibi işlerinin gereği olan sorun çözme kapasitelerini de ortaya koyamayacaklardır. Bu durum ise zincirleme olarak, bu iş ve görevlerle bağlantılı olan diğer iş ve görevlerin de gereğince yerine getirilmesini önleyecek, buradan da yönetim biriminin varlık nedeni olan amaçlara ulaşılma etkinliği ile sorun çözme kapasitesi düşecektir.

Bir toplumun varlığını sürdürebilmesi için, her biri farklı yetenek, bilgi, beceri ve vasıflar gerektiren iş veya görevlerin, birbirini tamamlayacak şekilde ve toplumsal bir işbölümü içerisinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu durum, toplumdaki kişilerin her birinin, potansiyel olarak birbirinden farklı yetenek, bilgi, beceri ve vasıflara sahip oldukları gerçekliği ile büyük ölçüde örtüşmektedir. Burada esas olan, toplumsal işbölümü ve işbirliğini etkili bir şekilde sağlayabilmek açısından, bütün iş veya görevlere tamamen uygun nitelikleri bulunan kişilerin yerleştirilmesidir. Aslında, iş gören-iş uyumu olgusu, her toplumdaki kişilerin yeteneklerinin düzeyi ile mesleki eğilimlerinin farklı yaratılmış olmasının mantık ve hikmetine de uygun düşmektedir. Ancak, herkesin kendi vasıflarına en uygun iş veya göreve getirilmesi ya da her iş veya göreve en uygun kişilerin yerleşmiş olduğu hali temsil eden "iş gören-iş uyumu", fiili olarak kendiliğinden gerçekleşecek bir durum değildir. Toplumdaki her bir kişinin, kendi yetenek ve vasıflarına uygun düşen iş veya görevlere göre istihdam edilmesi ve yerleştirilmesi, ancak özel bir insan kaynakları yönetimi programıyla mümkün olabilecek bir toplumsal beceridir. Her toplumun yönetim ve eğitim sistemine düşen en öncelikli sorumluluk, toplumdaki her bir bireyin yetenek düzeyi ile mesleki eğilimini keşfetmektir. Diğer taraftan, toplumsal sürekliliği sağlayacak olan ekonomik sektörler kapsamında çalışan çeşitli işyerleri ile yönetim birimlerindeki her bir iş veya görevin gerektirdiği yetenek, bilgi, beceri ve kişilik nitelikleri de tespit edilmelidir. Bundan sonraki aşama ise uygun yönetici veya iş göreni, uygun iş veya göreve atamak veya seçmek olacaktır. Sonuçta, toplumun yönetilme ihtiyacına ve sorun çözme kapasitesine en etkili ve verimli cevabı verecek olan formül gerçekleşecektir: Liyakat ve ehliyeteye dayalı bir insan kaynakları yönetimi!

Kur'an'ın emrettiği yönetim ilke ve kurallardan biri olan "Allah, size emanetleri

ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor...." (Nisa 58) ayetinin, sadece "emir kipi" ile söylenmek yerine, ayrıca "Allah, emrediyor" tarzında söylenmesi, bu emrin ne kadar kuvvetli ve hayati bir düzenleme olduğunu göstermektedir. Kur'an'ın temel öğreti ve öğütlerinden biri olarak iş veya görevlerin, liyakat ve ehliyete göre dağıtılmış olma olgusunun, "emanetin ehline verilmiş olması" gerçekliğine ek olarak, bireysel, örgütsel ve toplumsal anlamda başka yararları da vardır. Bir defa, çalışan bireyler, çalıştıkları ve üstlendikleri iş veya görevleri yerine getirme sırasında, kendi yetenek ve mesleki eğilimlerine uygun bir ortamda bulunmaktan dolayı daha etkili ve verimli olurken, aynı zamanda mutlu ve tatminkâr olacaktırlar. Örgütsel anlamda iş gören- iş uyumunun varlığı, etkinliğin ve verimliliğin artmasına, toplam maliyetlerin ve işgücü devir oranının düşmesine, iş devamsızlığı ve mesleki hastalıkların azalmasına önemli katkıda bulunacaktır. Yine, liyakat ve ehliyete dayalı bir insan kaynakları yönetimi örgütsel kapsamda, iş yavaşlatma, grev veya lokavt gibi gruplar ve bölümler arasında örgüt düzenini ve dengesini bozucu iş çatışmaları önlemek suretiyle iş ve çalışma barışının oluşumuna önemli ölçüde destek sağlamış olur (Erdoğan, 1980:29). Liyakat ve ehliyete dayalı bir iş gören-iş uyumu, toplumsal anlamda refah düzeyinin ve hayat kalitesinin artışı sağlamanın yanında, yönetim sistemlerinin toplumun sorun çözme kapasitesini geliştirici etkiler yaratmak suretiyle toplumsal barışa ve bütünlüşmeye de önemli katkılar sağlar.

Kur'an'daki İslâmiyet'in "emanet" kavramıyla ilgili evrensel mesajının bir yüzü, "emanetin ehline verilmesi" ise diğer yüzü, "emaneti" üstlenenlerin, bu emanet ve sorumluluklarını gereğince yerine getirme ahlakına sahip olunması gerçeğidir. Bu kapsamda, Kur'an'a göre, "...eğer bazınız bazısına emanet bırakırsa, kendisine emanet bırakılan kimse

emaneti sahibine versin ve Rabbi olan Allah'a saygılı olsun...." (Bakara, 283), "Yine onlar (Mü'minler) ki, emanetlerine ve ahitlerine riayet ederler" (Mü'minûn, 8) ve " (Mü'minler) emanetlerine ve ahitlerine riayet edenlerdir" (Meâric, 32) şeklindeki ayetler gereğince, herhangi bir emanet alanın, mutlaka o emaneti koruması ve kollaması zorunluluğu vardır. Bu bağlamda, kişiöğlunun yeryüzünde icra eylediği en belirgin günahlardan biri de, "emanete" karşı nankörlük etmek ve ihanet içerisinde bulunmasıdır. Genelde toplumsal, özelde örgütsel süreçteki yönetim sistemi içerisinde yer almış olan her yönetici veya iş görenin kendisine liyakat ve ehliyet kıstasında "emanet" verilmesine karşılık, bu kişilerin yüklendikleri emanete sadakat ve ahde vefa duygusu ile bağlı olmaları gerekir. Böyle bir yükümlülüğü ve sorumluluğu, gereği gibi yerine getirme imkân ve şartlarını kaybetmiş olanların, "emaneti" sahiplerine iade etmeleri beklenir. Yönetim ve organizasyon teorisinde, gereğince yerine getirilmeyen "emanetlerin", sahibi olan kişi ve topluluk ile birim ve kuruma iadesine "istifa" adı verilir. Modern yönetim anlayışında, hukuki ve ahlaki anlamda meşruiyet ve etkinlik içerisinde yönetme ve çalışma imkânı kalmadığı zaman, iş veya görevden gönül rızası ile ayrılma tavrı olarak "istifa" çok önemli bir yönetim erdemi sayılır. Bu durum, yönetim mekanizmasının kuruluş ya da işleyişinde işlerin yolunda gitmediği veya bir çarpıklığın olduğu konusunda önemli bir işaret ve uyarı anlamına gelmektedir.

Çalışmanın kökparadigması oluşturulan "Âdem ve yaratılış kıssası" kapsamındaki metaforlar üzerinden konunun değerlendirilmesi yapılacak olursa şu ilgi çekici sonuçlara ulaşmak mümkündür. Âdem ve yaratılış kıssasında, Allah, meleklere ve kişiöğluna, her birinin yetenek ve kapasitelerine uygun düşen bir takım rol davranışları vermektedir. Meleklerin bir kısmı, yaratıcının kendilerine vermiş olduğu rol veya görev dağılımına uygun olacak şekilde Âdem'e (ya da kişiöğluna) secde eder-

ken, diğ er bir kısm ı bu g öreve haksız bir şekilde itiraz ederek “emanete ihanet ediyor ve şeytanlaşıyor. “Bilgi ve öğrenme” yeteneğine sahip olan ve bu vasıflarına dayanarak cennette hayat sürmesi emredilen insan ise “yasak ağaca” yaklaşma eyleminden dolayı “emanete” karşı ahde vefasızlık göstermiştir. Ancak, şeytan, yapmış oldu ğ u bu haksız isyandan dolayı herhangi bir pişmanlık duymuyor ve melek olma liyakat ve ehliyetini kaybediyor. İnsan ise “yasak ağaca” yaklaşmak suretiyle yaratıcının kendisini layık gördü ğ ü rol davranışından bir an uzaklaşmış olmasına rağmen derin bir pişmanlık duyarak “tövbe” ediyor. Bu durumda, “tövbe, Allah önünde günahların itiraf edilerek bağışlanma talebinde bulunulmasıdır” (Yavuz, 2013:285). Şeytan, bulunduğu yerin ve konumun gerektirdi ğ i liyakat ve ehliyeti kaybetmiş olmasına rağmen, bu sapma halinden “tövbe” ederek yani istifasını vererek yeniden “emanete” dönüş yapmıyor. Sonuç olarak, yeni yer ve konumunda şeytanlık yapmaya devam ediyor. Oysa kişiö ğ lu hatasından dönmek suretiyle bir anlamda yanlış konumundan “tövbe ederek” yani istifasını vererek, “insan olma” yolunda çok önemli bir olgunlaşma tecrübesi ediniyor. Bu anlamda, bulunduğu yerin ve konumun gerektirdi ğ i liyakat ve ehliyeti kaybetmiş olmasına rağmen (mesela, sorunları çözme kapasitesi düşük iken), hâlâ bulunduğu yeri ve konumu işgal etmeyi sürdüren kişi ya da kişiler şeytanlaşmış olmaktadır.

### **c. İşlerin görülmesinde veya yönetimde şûra (danışma ve katılım)**

İslâmiyet’in yönetim ilke ve kurallarının üçüncüsüdür. Şûra 38’de “...İşlerini aralarında danışarak yürütürler...” denilmektedir. Âl-i İmran suresininin 159. âyetinde ise “ O vakit Allah’tan bir rahmet ile onlara yumuşak davrandın! Şayet, sen kaba, katı yürekli olsaydın, hiç şüphesiz etrafından dağılıp giderlerdi.

Şu halde, onları affet, bağışlanmaları için dua et, iş hakkında onlara danış. Kararını verdiğin zaman da artık Allah’a dayanıp güven. Çünkü, Allah kendisine dayanıp güvenenleri sever” denilmektedir. Böylece, mü’min insanlara, kendi aralarındaki yönetim ve iş ilişkilerinin nasıl yürütülmesi gerektiğine dair çok önemli bir özgürlük alanı bırakılmaktadır.

Genel anlamda Kur’an’daki İslâmiyet, insano ğ lunun yeryüzündeki hayatının devamını garantileyen refleksleri ve içgüdüleri onların bedensel varlıklarına yüklemiş iken, tamamen insan aklına ve insafına bırakılmayacak kadar bütün insanları çok yakından ilgilendiren hayati ilişkileri belirleyen konuları da (mesela, başka insanlara haksızlık yapmamayı emretmesi gibi) “yol gösterici” ve “doğru yolu düşündürücü” şekilde vahiy yoluyla onlara tebliğ etmiştir. Bu çerçevede, biyolojik temelli zorunlu eylemler ile vahiy yoluyla iletilen ilahi mesajların belirledi ğ i sınırlar içerisindeki her türlü hareket ve davranışın tayin edilmesi ve icra edilmesi insanların özgür iradesine bırakılmıştır. İslâmî terimlerle ifade edilecek olursa, toplam insan davranışlarının dayandığı, üç temel rol davranışı türünden ilk ikisi olan “biyolojik kökenli temel roller” ile “vahiy kökenli emirler ve yasaklarla” ilgili eylemler “küllî irade” kapsamına girerken; bunların dışındaki her türlü kişisel tercih ve davranışlar olarak ifade edilen “bağımsız roller” ise “cüz’î irade” kapsamına girmektedir. Aslında, her insan için ilk iki davranış türü sabit bir veri iken, insanın özgür iradesine ve tercihine bırakılmış olan serbest davranış alanı, insanların yetenek, bilgi ve becerisi ile kişisel eğilimlerini harekete geçirme kapasitelerine göre şekillenmekte ve potansiyel olarak çok geniş bir imkân sunmaktadır. İşte, inanan insanlara potansiyel olarak bırakılmış olunan bu çok geniş serbest davranış alanını yeterince kullanıp kullanmamak veya nasıl kullanılmış oldu ğ u gerçekli ğ i, tamamen insanların akıl ve bilgi sistemlerinin kullanımıyla ilgili hususlardır. Akıl ve bilgi sistemlerine dayanarak, yetenek, bilgi ve

becerileri ile iş ve karar süreçlerine dair kişilik niteliklerini geliştirmiş olan inanmış bireyler, bu imkân ve özgürlükten yararlanmayı gerçekleştirebilirler.

İnsanların, “.... işlerini aralarında danışarak yürütmeleri....”, aslında her insana, kendi hayatını yaşarken ve işini görürken, kendi hayatının akışına ve işinin görülmesi eylemine daha aktif bir şekilde müdahil olması fırsatı verilmektedir. Böylece, insanlar doğrudan ya da dolaylı olarak kendi hayatlarını ve işlerini etkileyen konularda, çeşitli derecelerde söz sahibi olma hakkını elde etmiş olmaktadır. İnsanların, “işlerini aralarında danışarak yürütmeleri” olgusu, kavramsal ve uygulama olarak en hafifinden “karar ve eylemden önce taraflara bilgi verilmesinden” başlayarak, en ileri düzeyi olan “öz yönetim”e kadar uzanan geniş bir yönetime katılma alternatifler yelpazesi ortaya çıkarır. Birinci durumda, herhangi bir yönetim biriminde veya örgüt sisteminde, yönetici veya otorite sahibi kararını kendi başına alır ve uygulamaya geçilmeden önce yönetilenleri veya astlarını bilgilendirir. İkinci durumda, yönetici veya otorite sahibi, kararı kendisi alır elemanlarına benimsetmeye ve onları ikna etmeye çalışır. Üçüncü durumda, yönetici veya otorite sahibi, duygu ve düşüncelerini açıklayarak, yönetim sistemindeki diğer kişi veya grupların sorularını ve görüşlerini davet eder. Dördüncü durumda, yönetici veya otorite sahibi, yönetim sisteminin yürütülmesi ve çalışması hakkında geçici bir karar alır, bu geçici kararı diğer kişi veya gruplarla tartışarak nihai kararı yine kendisi verir. Beşinci durumda, yönetici veya otorite sahibi, yönetim faaliyetleriyle ilgili sorunlar ve alınması gereken kararlara dair bir sunum yaparak, yönetim sistemindeki kişi ve grupların bu konudaki görüş ve önerilerini aldıktan sonra kararını verir. Altıncı durumda, yönetici veya otorite sahibi, yönetim faaliyetleriyle ilgili sorunlar ve alınması gereken kararlara dair yasal sınırları ve temel kriterleri belirler, ama ilgili

kararın alınmasını yönetim biriminde yer alan kişi ve ekiplere bırakır. Yedinci durumda, yönetici veya otorite sahibi, alınacak kararlara dair sadece yasal çerçeveyi ve sınırları vererek, yönetim birimindeki ve örgüt sistemindeki birey ve ekiplerin gerekli olan kararları özgürce almalarını ve hareket etme serbestisini tanır (Eren, 2001: 440-442).

Yönetim ve örgütsel faaliyetleriyle ilgili “danışma” olgusunun en hafif derecesi, yöneticiler veya üstler tarafından alınacak kararların nasıl olacağı hakkında daha önceden yönetilenleri ve astları haberdar etmektir. Yönetim işlerine dair “danışma” olgusunun en kuvvetli biçimi ise “özyönetim” de denilen, çalışan ve iş görenlerin tamamen “kendi kendilerini yönetmeleri” durumudur. Kur’an’da söz edilen, iş görenlerin işlerini “danışarak” yürütmeleri önerisi, sadece tek tip ve belirli bir katılım biçimini öngörmemektedir. Buradaki “danışma” kavramıyla, kendi içerisinde kademe kademe belirli aşamalara göre işe katılımın olabileceği esneklik öngörülmektedir. Yönetim ve örgütsel faaliyetlere dair işlerde danışmanın derecesinin tayin edilmesinde, sadece yönetici kadroların ve işlerin sahiplerinin katılıma ne ölçüde müsaade ettikleri kadar, yönetilen ve iş görenlerin bu konudaki yetenek, bilgi ve becerileri ile yatkınlık ve iradeleri de son derece belirleyici bir rol oynamaktadır. Ayrıca, işleri ve yönetim faaliyetlerini “danışarak” yürütmenin derecesinin tayin edilmesinde, iş veya görevlerin iş kolu ve teknik boyutu da belirleyici olmaktadır. Bu bakımdan, rutin ve son derece yalın bir işte danışma işlemine fazla bir ihtiyaç duyulmayabilir. Fakat karmaşık, işlevsel ve sonuçları itibarıyla başka insanların hayatını etkileyici yönleri bulunan bir iş veya görevin yerine getirilmesi sırasında doğal olarak daha fazla yeteneğe, bilgi ve beceriye ihtiyaç duyulacağı için bu tür işkollarında ileri düzeyde “danışma” biçimindeki katılıma gerek olabilir.



İşlerin ve yönetim faaliyetlerinin, farklı kademe ve derecelerde “danışarak” yürütülmesinin en kritik ölçüsü, kendisine “danışmaya” değer iş görenlerin veya astların olması ve bunların genel yetenek, bilgi ve beceri düzeylerinin niteliğidir. Bu bağlamda, “danışma” mevkii ve makamında bulunan “yönetici” ile kendisine “danışmak” icap eden iş gören arasındaki yetenek, bilgi ve beceri farklılığı yükseldikçe, bu konudaki yaklaşım büyük bir ihtimalle “danışmanın” en alt düzeyi şeklinde gerçekleşecektir. Buna karşılık, yönetici kadrolar ile iş görenler arasındaki genel yetenek, bilgi ve beceri düzeylerinin farklılığı azaldıkça ya da eşitlendikçe “danışmanın” derece ve kademesi de giderek “öz yönetime” yaklaşacaktır. İşlerin ve yönetim faaliyetlerinin, farklı derece ve kademelerde “danışma” etkinliğine konu olmasının esas mantığı, yönetim sistemlerine bir şekilde katılan insan kaynağının bütün yetenek, bilgi ve becerisinden mümkün olduğunca tam kapasite ile yararlanmaktır. İş ve yönetim faaliyetlerindeki “danışma” yani “katılım” derecesi yükseldikçe, işbirliği sistemi içerisindeki insan kaynağından yararlanma kapasitesi de yükselecektir. İnsanların özünde, her fırsata ve ortamda kendilerini gösterme ve kanıtlama ihtiyacı vardır. Bu eğilim, yaşanan hayat içerisinde, son derece işlevsel ve olumlu amaçlara yönelik etkinlikler bağlamında görünür bir katma değer olarak ortaya konmadığı zaman, hiç olmazsa “olumsuz anlamda işlevsel davranışlar” şeklinde kendine bir yol bulacaktır. Yönetim birimlerinde, yönetici kadroların, yapılan iş ve görevlere dair aldıkları kararlarda, elemanlarına “danışmanın” en alt düzeyi olarak eylem öncesi “bilgi sunmaları”, en ileri düzeyi olarak da işleri görenlerin bizzat kendi işleriyle ilgili kararları almaları anlamında “öz yönetim” fırsatı vermeleri, onların üretkenliklerini, verimliliklerini ve yaratıcılıklarını artırmanın yanında, yeteneklerini geliştirme ile bilgi ve diğer iş vasıflarını yükseltme konusunda çok önemli bir motivasyon sağlayacaktır.

Bu çalışmanın kök paradigmasını oluşturan “Âdem ve yaratılış kıssası” kapsamındaki metaforlar üzerinden konunun değerlendirilmesi yapılacak olursa şu ilgi çekici ilişkileri yakalamış oluruz. Âdem ve yaratılış kıssasında, Allah, kendi yarattığı ve mutlak varlığına bağlı olan Meleklerle, “Ben, yeryüzünde bir halife yaratacağım” (Bakara,30) demek suretiyle onları, vermiş olduğu bir kararın eyleminden önce “bilgilendirmiştir”. Sonra, “Allah, Âdem’e bütün isimleri öğretti” (Bakara,31); “Ey Âdem! Eşyanın isimlerini meleklere anlat, dedi. Âdem onların isimlerini onlara anlatınca: Ben, size muhakkak göklerde ve yeryüzünde görülmeyenleri bilirim. Bundan da öte, açık ve gizli yapmakta olduklarınızı da bilirim, dememiş miydim? dedi” (Bakara, 33). Burada, çok açık bir şekilde, Allah’ın yarattığı iki ayrı varlıktan “melekler” ile “insan” arasındaki vasıf farklılığına, “öğrenme”, “bilme”, “anlatma”, “irade” ve “kabiliyet” gibi niteliklere işaret edilmektedir. Bu bağlamda, insan, kendine potansiyel olarak verilen vasıflara ve niteliklere sahip olarak donandığı ve gereğini tam olarak yerine getirdiği sürece, “meleklerden” bile yüksek vasıflı ve üstündür. Bununla birlikte, “öğrenme”, “bilme”, “anlatma”, “irade” ve “kabiliyet” gibi niteliklere sahip olan insan, Allah’ın yeryüzündeki iradesi ve işleri hakkında kendinin bir “halifesi” olmak şeklinde çok önemli ve yüksek düzeyde bir “katılımı” hak etmektedir. Allah’ın yeryüzündeki işlerine dair konularda “katılım” hakkı olan insanın, eğer gerekli donanım ve vasıfları varsa, herhangi bir işte veya yönetim sisteminde de layık olduğu üzere daha fazla söz sahibi ve yönetme ortağı olması, Allah’ın iradesine uygun düşmektedir. Aslında, Yaratıcı, işlerin danışarak yürütülmesinden, potansiyel olarak yeryüzü halifesi olarak kodlanmış olan insanın, yaşadığı hayata daha fazla katma değer katmasıyla ondaki bu yaratıcılık “kuvvesini”, fiiliyata dönüştürmeyi murat etmiş olmalıdır.

#### d. Gayrimeşru (yani hukuka ve ahlaka aykırı) Yönetimlere Direnme Hakkı;

Kur'an'daki İslâmiyet'in yönetim teorik ilke ve kurallarından dördüncüsüdür. Kur'an'daki "Ey iman edenler! Allah'a itaat edin, peygambere itaat edin, sizden olan (kendi ellerinizle iş başına getirdiğiniz) yöneticilere de, sonra bir şeyde anlaşmazlığa düşerseniz, onu Allah'a ve Peygamberine götürün, eğer Allah'a ve ahiret gününe gerçekten iman ediyorsanız; bu hem daha hayırlı, hem de sonuç alma bakımından daha güzeldir" (Nisa,59) denilmektedir. Kur'an'ın bu açık hükmü gereğince, yönetim mekanizmasında yer alanların iş ve görevlerini icra ettikleri sırada, aldıkları kararlar ile yaptıkları işlemlerde Allah'ın vahiyle bildirip Peygamberin de tebliğ ettiği yönetim esaslarına uyulduğu sürece, her Müslümanın bu uygulamalara toplumsal düzenin sağlanması bakımından "itaat etmeleri" şarttır. Ancak, burada esas kritik konu, varlığı ve uyulduğu takdirde Müslümanların itaat etme zorunluluğu olan yönetim esasları nelerdir ve bunlara yeterince uyulmadığı zaman ne olacaktır? Hiç şüphesiz, yöneticilerin uymaları ve tatbik etmeleri gereken yönetim ilke ve kuralları, öncelikle ve zaruretle yukarıda temas edilen ilk üç kriter olmalıdır. Allah, bir şekilde yönetim faaliyetlerine katılan insanların "adaletli olmalarını", liyakat ve ehliyete riayet etmelerini" ve "işlerini danışarak" yapmalarını bildirmekte ve bunlara uyan yönetimlere itaat edilmesini emretmekteydi. Ancak, Kur'an'da, yönetim mekanizmasının riayet etmesi gereken bu ilke ve kurallara uyulmadığı zaman bu husustaki yönetsel anlaşmazlıkların ve sorunların yine Allah'a ve elçisine götürülmesi istenirken, hiç şüphesiz Kur'an'da benzer durumlarda Müslümanların nasıl davranmaları gerektiğini emreden ayetlerde işaret edilmektedir. Bu bağlamda, Kur'an'ın değişik ayetlerinde, "adaletsizlik ve haksızlık" ile her türlü "zulüm" karşısında inanan insanların

nasıl tavır almaları gerektiğine ve "iyiliği emredip-kötülükten sakındırmaya" dair çok sayıda açık emirler ve öğütler mevcuttur. Buâyetlerden en dikkat çekenleri şunlardır: "Şu halde emrolunduğun gibi, tövbe edenlerle birlikte dosdoğru ol! Aşırı da gitmeyin, Çünkü O, sizin yaptıklarınızı çok iyi görendir" (Hud, 112). "Sakın zalimlere meyletmeyin, yoksa size ateş dokunur. Allah'tan başka yâr ve yardımcınız yoktur. Aksi halde, yardım göremezsiniz" (Hud, 113). "Sana emrolunanı açıkça söyle ve ortak koşanlardan yüz çevir!" (Hicr, 94). "Sabah akşam Rablerine rızasını dileyerek dua eden kimselerle beraber güçlülere göğüs germeye devam et. Dünya hayatının cazibesine kapılarak onları bir kenara bırakma. Haddini aşıp bencil arzularının peşine takılmaktan bizi unutmuş kimseye sakın boyun eğme!" (Kehf, 28). "Bir zorbalığa uğradıkları zaman kendi aralarında yardımlaşsınlar" (Şûra, 39). "Kim zulme uğradıktan sonra kendini savunursa böyle birisine söylenecek bir şey yoktur" (Şûra, 41). "Ancak haksız yere yeryüzünde zorbalık yapanlara ve insanlara zulmedenlere yol verilmemelidir. İşte, onları acı bir azap bekliyor" (Şûra,42). "Yeryüzünde iyilik yapmayı bozgunculuk yaparak aşırı gidenlerin emrine uymayınız" (Şuarâ,151-152). "Ve sen elbette yüce bir ahlak üzeresin!" (Kalem, 4). "O halde (hakikati) yalan sayanlara itaat etme!" (Kalem,8). İsterler ki sen yağcılık yapasın da onlar da sana yumuşak davransınlar" (Kalem, 9). "O halde Rabbinin kararı gelinceye kadar güçlülere göğüs ger; onların günahkârlarına ve nankörlerine boyun eğme!" (İnsan,24).

İlk üç yönetim ilke ve kuralının uygulamaya sokulması ve hayata geçirilmesi olgusu, büyük ölçüde yönetim sisteminin "yönetici kadrolarının" yetki ve sorumluluğu altındadır. Aslına bakılırsa, sadece kavramsal ve öğreti düzeyinde değil de, pratik ve olgusal olarak da, bir yönetim biriminin temel işlevi olan kendi yetki ve sorumlulukları altındaki sorunları çözebilmek ve yönetebilmek kapasitesi,

ancak öngörülen ve öğütlenen bu ilkelere uyulmasıyla gerçekleşebilmektedir. Yönetim faaliyetlerine dair kararlara ve işlemlere muhatap olan ya da bu hizmetlerden kaliteli bir şekilde yararlanmak isteyen kişi ve kesimlerin, “nasıl yönetiliyor” olduklarına dair kanaat ve görüşleri son derece önemlidir. Bu kapsamda, yönetilenler, kendilerini yönetme görevini ve eylemini üstlenmiş yöneticilerinde haklı ve meşru bir yeterlilik ile uygulamalarında yönetim sorunlarını çözme kabiliyetini gördükleri zaman, onlara karşı güven duyarlar ve yönetimlerinden memnun kalırlar. Eğer, yönetilenlerin, kendilerini yönetme görevini ve eylemini üstlenmiş yöneticilerinde olması gereken vasıfların bulunmadığına ve uygulamalarında yönetim sorunlarını çözme kabiliyetlerinin yetersiz kaldığına dair kanaatleri varsa, o zaman bu yöneticileri öncelikle uyararak, sonradan da bunlardan kurtulmak isteme hakları olmalıdır. Gerçekte, yönetim faaliyetlerinde ilk üç yönetim ilke ve kuralının tam olarak uygulanmasının ve yöneticilerde böyle bir duyarlılığın oluşmasının garantisi olarak, kötü ve başarısız yöneticilere ve onların uygulamalarına karşı, yönetim sisteminden olumsuz olarak etkilenen bütün yönetilenlerin meşru bir direnme hakkına sahip olması gerekir.

Yönetim uygulamalarında, ilk üç yönetim ilke ve kurallarına uyulmaması halinde, ortaya çıkacak olan yönetim başarısızlığı ve istenmeyen durumlara karşı, bizzat yönetimin konusu ve muhatabı olan kişi ve grupların direnme hakkının varlığı “yönetim sisteminin” var oluş mantığına da uygun düşmektedir. Her yönetim sisteminin temel öğelerinden ve işlevlerinden biri de, genel anlamda “denetim”, dar anlamda ise “geriye besleme” (feedback) mekanizmasıdır. Herhangi bir sistemin fiili davranışlarına dair bilgi ve veri toplanması ile bu bilgi ve verilerin faaliyet öncesinden belirlenen standart ve hedeflerle karşılaştırılması halinde bir “geriye besleme” işlemi yapılmış olmaktadır (Ertürk: 2012, 41).

Her türlü (biyolojik, mekanik, kurumsal, örgütsel v.b.g) sistemin fiili sonuçlarını, kendi işlev ve görevleri ile var oluş nedenlerini tam olarak yerine getirmek üzere ne derecede işleyip işlemediğini kontrol etmek amacıyla başlangıçtaki tasarlanan ve öngörülen hedeflerle karşılaştırılmasına geriye bilgi akışı anlamında “geriye besleme” denilmektedir. Yönetim sisteminin “geri besleme” mekanizması aracılığıyla “sistemin çıktıları (output)”, yani yönetim faaliyetlerinin eksiklik ve yanlışlıkları, yönetme eyleminin amaçlarına isabetle ulaşma etkinliği, verimliliği, başarısı ve yönetim hizmeti verdiği insanları memnun etme derecesi bakımından bir anlamda denetlenmiş olmaktadır. Bu bağlamda, yönetim ve örgüt faaliyetlerinin kendi iç kontrol süreçlerinin dışında, çok haklı sebepler ve gerekçeler olmak kaydıyla bu etkinliklerin paydaşları açısından, yönetim sisteminin kadrolarına karşı bir direnme hakkının olması sistematik bir zorunluluktur. Aksi takdirde, “kontrol edilmeyen” güç nasıl kendi mecrasından çıkarak bir şiddet kaynağına dönüşüyorsa, direnme hakkının bulunmadığı bir yönetim sistemi de, yönetilenlere karşı bir baskı ve tahakküm aracı haline dönüşme potansiyelini içinde taşır. Yönetim tarihi göstermektedir ki, bütün zamanlarda ve kültürlerde, bir şekilde yönetilenler tarafından duyarlılıkla izlenmeyen ve yeterince denetlenmeyen her türlü yönetim yapısındaki yöneticiler, yönetilenlere haksızlık yapma eğilimine sahiptirler. Yönetilenlerin veya astların, hukuki yanlışlar ile ahlaki hatalar karşısında tepki göstereceğini ve tavır alacağını bilmek, onların yönetim yetki ve araçlarını kullanma konusunda daha dikkatli olmaları şeklinde bir duyarlılık ortaya çıkaracaktır.

Kur’an’daki İslâmiyet’in öğretisi olarak ortaya koyduğu yönetim ilke ve kurallarından dördüncüsü olan “direnme hakkı”, ilk üç temel ilkenin büyük ölçüde yönetim sistemlerinin yönetici kadrolarının yönetim yetki ve otoritesini güçlendirici etkisine karşılık, yöneti-

lenlerin herhangi bir zulüm karşısında kendilerini savunma refleksi veya hakkı yaratmaktadır. Yönetim faaliyet ve süreçleri, bir anlamda iktidar ve güç oyunudur. Bu oyunda, yöneticilerin sahip oldukları güç kaynaklarını ve iktidar araçlarını kötüye veya maksat dışı kullanmalarını dengelemek amacıyla yönetilenleri böyle bir hak ile donatmak, her şeyden önce Allah'ın adaletine uygun bir sonuçtur. Allah, yaratmış olduğu bütün evrensel ve diğer alt sistemlerin varlığını, işlevselliğini ve işlerliğini tamamen adalet ve denge üzerine yaratmıştır. Hatta adalet ve denge o kadar önemlidir ki, insanın kendisini yaratmadan önce, ona adalet ve dengeyi öğretecek olan Kur'an'ı öğretmiştir: "Rahman, Kur'an'ı öğretti; insanı yarattı; ona açıklamayı öğretti" (Rahman, 1,2,3). Allah, yaratmayı murat eylediği insanın, yeryüzünde "insan gibi insan" olabilmesi ve daimi bir denge içerisinde olacağına garantisini Kur'an ayetleriyle tesis etmeyi diledi. Şöyle ki, "De ki, Rabbim adaleti emretti....." (A'raf, 29). "Biz her şeyi bir ölçüye göre yarattık" (Kamer, 49). "Göğü Allah yükseltti ve dengeyi O koydu" (Rahman, 7). "Sakın dengeyi bozmayın" (Rahman, 8). "Ölçüyü adaletle tutun ve dengeyi sakın bozmayın" (Rahman, 9). Bu bağlamda, yönetim sisteminin doğası gereği "yöneticilik" rolüne, işin ve görevin gerektirdiği kadar yetki ve otorite yüklenirken, aynı yönetim sisteminin "yönetilen" konumunda olanlara da, haksızlık ve yanlışlıklar karşısında aynı oranda "direnme hakkının" atfedilmesi, çok ciddi bir denge ve düzen meselesidir. Aksi takdirde, her şeyin temeli olan "adalet" ve "ölçülülük" tesis edilmez ve "dengeler bozulur". Dengelerin bozulması ve ölçülülüğün kaybolması ise sistemin çökmesine ortam hazırlar.

Kur'an'daki İslâmiyet'in yönetim etkinliği ve süreçlerine dair temel ilke ve kuralardan dördüncüsü olan "direnme hakkı", insani ve toplumsal düzenlerin inşası olan kültürel bir yönetim sisteminin yanlışlığından ve hatasından doğan bir sonuçtur. Bu

durumda, "adalet ve eşitlik", "tam bir liyakat ve ehliyet" ile "olması gerektiği ölçüde danışma" ilkelerine göre tasarlanmış ve uygulanmakta olan bir yönetim düzeninde, kavramsal ve pratik anlamda, herhangi bir direnme ihtiyacı bulunmayacağı için direnme hakkı kavramı da doğmaz. "Âdem ve yaratılış kıssası" kapsamındaki metaforlar arasında, yaşadığımız hayatın yönetim tasavvurlarına doğrudan doğruya uyarlanabilecek belirli simgeler mevcut değildir. Buna karşılık, Âdem ve yaratılış kıssasında geçen "iblisin isyanı" ile "kişioğlu ve eşinin" "yasak ağaca" yaklaşmaları, her şeyi öncesi ve sonrasıyla mutlak bir bilgiyle bilen, şaşmaz ve yanılmaz olarak mutlak hakikati temsil eden Allah'ın ortaya koyduğu "evrensel yönetim düzenine ve dengesine", haksız ve gayri meşru yoldan aykırı davranışlardır. "Direnme hakkı" ile haklı ve meşru yönetim düzenine isyan etmek ya da aykırı davranmak farklı olgular ve kavramlardır. Her şeyin yaratıcısı olan Allah'ın tasarladığı ve yarattığı her türlü sistemde, mesela yönetim düzeninde, "direnme hakkının" doğacağı bir yanlış, eksiklik, hata veya çelişkili bir durumun olması düşünülemeyeceğine göre, olsa olsa insani ve kültürel cehalet ve taşkınlıklardan meydana gelen isyanlar, aykırılıklar, yan çizmeler ve sapkınlıklar söz konusu olabilir. Bu anlamda, Âdem ve yaratılış kıssasında, şeytanın aykırı davranışının haklı ve meşru bir gerekçesi yoktur. Burada şeytan, tamamen haddini aşarakbüyüklük taslamış ve böbürlenmeye kapılmıştır. Üstelik bu küstah ve nankörlüğünden dolayı "tövbe" etmeyerek, ayrıca "beni sen azdırdın" diyerek doğrudan Allah'ı suçlamayı sürdürmüştür (A'raf, 16). Aynı şekilde, Âdem ve eşi de, Allah'ın iradesine ve emrine rağmen, sırf şeytanın hilesi ile beşeri hırslarına (yani melek olma ve birer ebedi varlık olma isteğine) kapılarak "yasak ağacın meyvesini" haksız yere ve gayri meşru şekilde yemişlerdir (A'raf, 19, 20, 22). Fakat, Âdem ve eşi, bu haksız eylem ve davranışlarından derin bir pişmanlık duyarak, "Ey Rabbimiz! Biz kendimize

zulmettik, Eğer bizi bağışlamaz ve bize acı-mazsan mutlaka ziyan edenlerden oluruz" demek suretiyle "tövbe" etmişlerdir (A'raf, 23). Bu bağlamda, insani ve kültürel sistemlerin yönetim faaliyetlerinde, planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve denetim gibi işlevler, ne kadar mükemmel icra edilirse edilsin, mutlaka önceden tahmin edilmeyen şartlar ve etkenler, bir takım sapmalara ve standart dışı davranışlara yol açabilir. Bütün bu sapmaların ve olumsuzlukların nihai düzelticisi ve ayarlayıcısı ise yönetilenlerin direnme haklarını kaçınılmaz olarak kullanmaları sonucunda ortaya çıkan yönetilen grubun veya toplumun direnme ahlakıdır.

#### **4- SONUÇ: "İNSANLAR LAYIK OLDUKLARI YÖNETİM TARZIYLA YÖNETİLİRLER"**

Kur'an'daki İslâmiyet'in, her çağ ve dönem için, her toplum ve kültür için, her yönetim birimi ve örgüt için yani her durum ve şartta geçerli olan belirli bir yönetim tarzı ve şekli mevcut değildir. Ancak, Kur'an'daki İslâmiyet'in, her çağ ve dönem için, her toplum ve kültür için, her yönetim birimi ve örgüt için yani her durum ve şartta geçerli olacak şekilde belirli yönetim ilke ve kuralları vardır. Yönetim tarzı ve şekli, ne olursa olsun uyulma zorunluluğu olan bu yönetim ilke ve değerlerinden, "adalet", "liyakat ve ehliyet" ile "danışma ve katılma" kuralları, yönetim sistemlerinin daha çok "yönetici kadrolarının vasıfları" olması gerekirken, dördüncüsü olan "direnme hakkı"nın ise daha çok "yönetilenlerin vasıfları" olarak tebarüz etmesi gerekmektedir. Yönetim ve örgüt sistemlerinin yönetici kadroları, taşımaları gereken yönetim ilke ve değerlerine yeterince sahip olamadıkları ve bu anlamda sorun çözme kapasitelerini harekete geçiremedikleri zaman, yönetim sisteminin yetersiz uygulamalarından olumsuz olarak etkilenen kişi ve grupların, haklı ve makul gerekçeleri

olmak kaydıyla "direnme hakları" doğmaktadır. Yönetim tarihine göre, haklı ve makul gerekçeleri olmak kaydıyla "direnme haklarını", akıllı, ahlaklı ve ölçülü bir şekilde kullanan veya kullanabileceği izlenimini veren, yani gerçek anlamda "direnme ahlakına" sahip olan yönetilenlerin bulunduğu her düzeydeki ve konumdaki yönetim sistemleri etkili ve başarılı olmuştur. Başarılı yönetimlerin ve örgütlerin bu etkinliklerinde, hiç şüphesiz yönetici kadrolarının taşımaları gereken yönetim değerlerine sahip olmaları ve cesaretle bunları uygulamaya sokmaları, ne kadar etkili ise bütün bunların gerçek hayata fiilen dönüşmesinde, yönetilenlerin "direnme ahlaklarının" zorlayıcı ve motive edici yönleri de bir o kadar etkilidir.

Direnme ahlakının varlığı, büyük ölçüde yönetim mekanizmalarının içinde yer alan kişi ve gruplar ile bu yönetimin etkisi altında yaşayan kişi ve grupların, çok iyi yetişmiş olmalarını gerektirmektedir. Bir defa, yönetilen insanların, kendilerinin nasıl yönetilmeleri gerektiği düşüncesine sahip olmalarının yanında, fiilen nasıl yönetiliyor oldukları hakkında da belirli değerlendirme yapabilecek kabiliyet ve duyarlılıkları olmalıdır. Yönetilenlerin direnme ahlaklarının zayıf ve yetersiz olduğu zamanlar, bilgisiz, duyarsız, ilgisiz, kayıtsız, aşırı bencil ve beleşçi davranışların yaygın olduğu dönemler olarak dikkat çekmektedir. "At, binicisine göre kişner" özdeyişine uygun olarak, tarihsel süreç içerisinde yönetilenlerin "vasıfsız" veya "kalitesiz" oldukları zamanların "yönetici kadroları" da, taşımaları gereken yüksek vasıflardan ve değerlerden çoğunlukla yoksun olarak, halkın ve yönetilenlerin bir kısmına haksız yere çıkarlar ve avantajlar sağlarken, diğerlerine karşı da çeşitli derecelerde şiddet uygulamışlardır. Bu bağlamda, insanların ve toplumların nasıl bir yönetim sistemiyle yönetileceklerini tayin eden esaslardan biri de, bizzat yönetilen insan ve toplumun vasıf düzeyi ile ilişkili olarak direnme ahlakı ölçüleridir. Direnme ahlakı yeterli,

duyarlı ve hareketli olmayan grup ve toplumlardaki yönetim ilişkileri, belirli bir süreden sonra "gönüllü köle- despot" ilişkisine dönüşür. Ayrıca, cahil kişi ve gruplar ile direnme ahlakını harekete geçiremeyen toplumlar, yönetici kadrolarının vasıf düzeyleri ile çeşitli sorunları çözme konusundaki kabiliyetleri yerine, çoğunlukla kendilerinin kolektif bilinçaltı komplekslerini temsil etme kapasitelerine bakarlar.

Sonuç olarak, bir topluluk kaliteli bir şekilde yönetilmeyi hak etmediği ve bu yönde kendini düzeltmediği sürece, yukarıdan aşağıya veya "taşradan" içeriye, yaban ellerden bizim ellere doğru, hiçbir zaman kendiliğinden kaliteli ve başarılı bir yönetim sistemi gelmeyecektir. Kaliteli ve sorunları çözebilme kapasitesine sahip yönetim sistemlerinin oluşumu, ancak yönetim sistemindeki yönetici veya iş görenlerin gerekli yönetim vasıflarına sahip olmalarıyla mümkündür. Vasıflı ve kaliteli yönetici kadroların veya iş görenlerin varlığı ise kesinlikle yönetilenlerin kendi yöneticilerini bu ölçü ve kıstaslar itibarıyla değerlendirme kabiliyet ve direnme ahlaklarına bağlıdır. Kur'an, evrensel yönetim ilke ve kurallarını ortaya koyarken, insanların vahiy ve akıl birlikteliği ile oluşturacakları bir toplumsal bilgi sisteminin öncülüğünde cehaleti yenmeyi başaran toplulukların ancak bütün bunları hak edeceklerini, yine her biri ayrı ayrı tabiat yasaları hükmünde olan ilgili ayetlerde dile getiriyor: ".....Allah'a kavuşacaklarına inananlar: nice az sayıdaki bir topluluk, Allah'ın izniyle kalabalıkları darmadağın etmiştir. Allah, güçlülere göğüs gerenlerle beraberdir" (Bakara, 249). "..... Eğer, Allah, kötülerini iyilerle defetmeseydi yeryüzü alt üst olurdu. Allah,

insanlığa karşı alabildiğine cömerttir" (Bakara, 251). " Allah, söz veriyor; iman edip iyilik, güzellik doğruluk için çalışanlar önceki çağlarda örneği görüldüğü gibi yeryüzünün halifeliğine gelecek! Onlar için razı olunan din güçlenecek; korku, yerini güvene bırakacak!....." (Nur, 55). ".....Bir toplum kendilerindeki özellikleri değiştirmeye kadar Allah, onlarda bulunanı değiştirmez....." (Ra'd, 11). " Her türlü hatırlatmayı yaptıktan sonra bilgelik dolu bütün kitaplarda yazmıştık ki, Yeryüzüne benim iyilik, güzellik ve doğruluk timsali kullarım varis olacaktır" (Enbiya, 105).

## Kaynakça:

**BAYRAKTAROĞLU, Serkan (2006)**, İnsan Kaynakları Yönetimi, Genişletilmiş 2. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Adapazarı

**BIÇAK, Ayhan (2009)**, Türk Düşüncesi I Kökenler, Dergâh Yayınları:429, İstanbul

**BIÇAK, Ayhan (2012)**, Evren Tasavvuru Kendini Bilmek ya da Evreni Kurmak, Dergâh Yayınları:510, İstanbul

**BIÇAK, Ayhan (2014)**, Tarih Metafiziği ya da Kendilik Bilinci Dergâh Yayınları:594, İstanbul

**ELİAÇIK, R.İhsan 2014**, Nüzul Sırasına Göre Yaşayan Kur'an, Türkçe Meal-Tefsir, İnşa Yayınları:10, İstanbul

**EREN, Ero1 (2001)**, Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar) Genişletilmiş 5. Bası, Beta Yayın No:1067, İstanbul

**ERDOĞAN, İlhan (1980)**, İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik, Üçdal Neşriyat, İstanbul

**ERTÜRK, Mümin (2012)**, İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, 6. Baskı, Beta Yayın No:2731, İstanbul

**KILAVUZ. Ahmet Saim (?)**, " Akaid" (Üçüncü Bölüm) İlmihal I , İman ve İbadetler, İSAM- Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Araştırma Merkezi, İstanbul

**ÖZAKPINAR, Yılmaz (1997)**, İslâm Medeniyeti ve Türk Kültürü, Kubbealtı Neşriyatı:54, İstanbul

**ÖZAKPINAR, Yılmaz (2014)**, İnsan İnanan Bir Varlık, Ötüken Neşriyat Yayın Nu:426, İstanbul

**NİYAZI, Mehmet (1995)**, Türk Devlet Felsefesi, Ötüken Yayın, Nu:260, İstanbul

**YAVUZ, Kerim (2013)**, Günümüzde İnançın Psikolojisi, Boğaz