

Göktürklerde Yönetim Düşüncesi

Feyzullah EROĞLU

feroglu@pau.edu.tr

Öz

İnsanlar, ne kadar ilerlemiş ve gelişmiş olsalar bile bireysel ve toplumsal varlıklarını sürdürmek için başka insanların yardımı ile diğer kaynakların desteğine ihtiyaç duyma hali devam etmektedir. Bu bağlamda, belirli yöntemler aracılığıyla ve başka insanlar kanalıyla belirli etkinlikleri yürütme sürecine yönetim adı verilmektedir. Her yönetim süreci, kendinden beklenen amaçları gerçekleştirmek üzere bir takım "değerler", bazı alt "kurumlar" ve "gelenekler" oluşan bir sistem niteliğindedir. Toplumsal veya örgütsel düzlemde yaşanan sorunların çözümüne katkıda bulunmak üzere oluşturulan yönetim sistemlerinde yer alan "değerlerin", "kurumların" ve "geleneklerin", belirli bir denge ve tutarlılık içerisinde olması beklenir. Göktürklerin oluşturduğu yönetim sistemi, Türk yönetim düşüncesinin ortaya koymuş olduğu en dengeli ve tutarlı yönetim sistemi olarak dikkat çekmektedir. Bu anlamda, Göktürk yönetim sisteminin, Türklerin daha sonraki çağlarda kurdukları yönetim mekanizmalarına referans olma niteliği bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Sistemi, Kut ve Töre, Liyakat ve Ehliyet, Kurultay, Direnme Hakkı

Management Thought in Gokturks

Abstract

Although people were advanced and sophisticated, it continues to need help of other people and support of other sources to maintain personal and social assets. In this context, the executive process of certain activities through particular methods and with different people is called management. Each management process consist of a system to achieve the expected goals a set of "values", some inferior "institutions" and "customs". "Values", "institutions" and "customs" that take part in management systems are expected to be within a certain stability and consistency as they are constituted for the solution of social or organizational problems. Management system which was established by Gokturks is well-balanced and consistent one compared to other Turkish management systems. In this sense, Gokturk management system was taken as a reference for the following management mechanisms established by Turks.

Keywords: Management System, Kut and Mores, Assembly, Merit and Capability, Right of Resistance

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

1.GİRİŞ:TÜRK EVREN TASAVVURU VE YÖNETİM DÜŞÜNCESİ

Bilim insanları, evrenin yaratılışını ve varoluşunu "Büyük Patlama" (BingBang) teorisini ile açıklamaktadırlar. Bu teori, başlangıçta evrenin hacimsiz ve sonsuz yoğunlukta bir nokta olduğunu ve bu sonsuz büyüklükteki noktanın patlamasıyla birlikte, son derece "kontrollü", "düzenli" ve "dengeli" bir şekilde, yine sonsuz büyüklükte bir genişlemenin meydana gelerek "yönetilmekte" olduğunu göstermektedir. "Büyük Patlamanın", sonsuz bir "Kudret" tarafından kontrollü ve dengeli bir şekilde yönetilmiş olduğu tespiti, aynı zamanda ilahî ve semavî dinlerin de onayladığı bir ifadedir. Burada, en dikkat çeken husus, "güç", "yaratma" ve "yönetim" kavramlarının birbirini tamamlayacak şekilde kullanılmış olmasıdır. Şu halde, kozmik âlemde ilâhî gücün "yaratma" ve "yönetme" fiillerindeki kudret ve düzene bakıldığı zaman, yeryüzündeki insanların kendi aralarındaki yönetim ilişkileriyle ilgili eylemlerinin önemi çok açık bir şekilde ortaya çıkacaktır (Gültepe, 2009, 13).

"Büyük Patlama" sonucunda oluşan, sonsuz çeşitlilik ve farklılıktaki öğelerin, birbiriyle çarpışmadan ve hatta birbirini tamamlayarak, "kontrollü", "düzenli", "dengeli" ve "hareket" halinde olması, bütün evrenin ezelden ebede mükemmel bir tasarımla "örgütlediği" ve "yönetildiği" hakikatını ortaya koymaktadır. Bu anlamda, kozmik evrenin "kontrollü", "düzenli", "dengeli" ve "hareket" halindeki işleyiş sisteminin, yeryüzündeki insan topluluklarındaki her türlü yönetim ilişkilerinin de, mümkün olduğunca dünya ve insan ölçeğindeki yönetsel bir izdüşümü olması beklenir. Böylece, yönetim faaliyetleri, yöneticilerin yönetilenler üzerinde bir iktidar aracı ve bir ayrıştırma mekanizması olmak yerine, insanlar arasında adalet merkezli bir barış ve esenlik ortamı oluşmasına vesile olacaktır.

İnsanların, evreni, dünyayı, kendilerini ve bütün varlığı anlama ve kavrama çabası

içerisinde iken karşılaştıkları ve yaşadıkları en çetin sorun, sonsuz bilinmezlikler ve belirsizlikler içerisinde ilişkilerini isabetli ve doğru bir şekilde düzenleyebilmektir. İnsanların ve toplumların, kendilerini ve yaşam alanlarını anlama çabaları içerisinde edindikleri ve kazandıkları temel düşünce ve zihniyet kalıplarına genel olarak "evren tasavvuru" denilmektedir. Esas itibarıyla evren tasavvurunda ele alınan konuların merkezinde, "insan" daha doğrusu insanın varoluşu ile 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 bağlamda, 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 sosyal çevreye uyum kapsamındaki bütün yönetim ve organizasyon etkinlikleri, o insan ve toplumların 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 yönetimi 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.

Türk toplum yapısının ve kültür sisteminin özünü ve temel eksenini oluşturan Türk evren tasavvuruna dair en önemli kaynakların başında, Türk destan ve efsaneleriyle birlikte Göktürk kitabeleri gelmektedir. Göktürk kitabelerinin ortaya koyduğu veriler ışığı altında, Göktürk yönetim düşüncesinin zihniyet arka

planında, büyük ölçüde Türk evren tasavvuru vardır. Türk evren tasavvuruna göre, bütün evrenin ve varlığın merkezinde, “ezelî ve ebedî, ulu, güçlü, her şeyi yaratan ve düzenleyen bir Tengri (Tanrı)” bulunmaktadır. “Tanrı” kavramı, Türklerin inandığı bütün dinlerde yerini korurken, Türkçenin bütün lehçelerinde de varlığını sürdürmüştür. Tanrı'nın yüce yaratıcılığı ve görkemini ortaya koyan en önemli örnek Göktürk Kitabelerindeki şu veciz ifadedir: “ Üstte mavi gök, altta yağız yer yaratıldığında, ikisinin arasında kişiöğulları yaratılmış; kişiöğulları üzerine atalarım İstemi ve Bumin kağanlar tahta oturmuşlardır”. Aynı metinde, “(Ben), Tanrı gibi (ve) Tanrı'dan olmuş Türk Bilge Kağan” denilmek suretiyle dünyanın, devletin ve toplumun düzenlenmesinin zihniyet temeli ile evrenin varlığı arasında manevi ve “Gök”sel bir bağ kurulmaya çalışılır (Bıçak, 2009,34). Aslında, Türk evren tasavvurunda hâkimiyetin kaynağının “Gök” olduğu, Hunlar'ın zamanında da egemen bir düşüncedir. M.Ö. 176 yılında, Hun hakanı Mete Han, “Tengri Kut” unvanını taşır ve Çin İmparatoruna gönderdiği mektupta, “ Ben, Tanrı tarafından tahta çıkarılmış büyük Hun hakanı-Tanhu veya Tanju'su-” diye kendini tanımlar (Kösoğlu, 2013:37). Bu çerçevede, Türk yönetim düşüncesinin ve sisteminin temel öğeleri, “Tanrı'dır”, “Gök”tür, “Yer”dir ve “Gök ile Yer arasında kişiöğulları” olarak “Hakan-yönetici” ve “Türk budun”dur. Türk evren tasavvuruna göre, evrenin işleyiş sistematiğini “düzen ve denge” ile “hareket ve değişme” kavramları oluşturur. Türk yönetim düşüncesinin en dikkat çeken temel ilkeleri olarak belirtilen dört ilkeden, ilk üçü “düzen ve denge” tasavvuru ile ilgili iken, dördüncüsü ise “hareket ve değişme” öğeleriyle ilgili kavramlardır. Bu durumda, “Hakan-yöneticiler”, “Türk budunu” yani Türk Milletini yönetirken, Tanrı'nın yaratmış olduğu evrenin işleyiş düzeni ve ilkeleri çerçevesinde yönetmelidir

Türk yönetim felsefesi, toplumsal düzen ile evrensel düzenin birleştirilmesinden

oluşturmuştur. Türk Milletinin, tarihi süreç içerisinde Göktürkler zamanında yaratmış olduğu Türk yönetim felsefesi ve bu kapsamda oluşan yönetim kültürü, dünya yönetim sistemleri içerisinde, en özgün bakış açılarından biridir. Türklerin, hareketli ve yarı göçmen bir halk olması sebebiyle çok farklı olaylar ve değişken durumlarla karşılaşmalarının bir sonucu olarak, kendi varlıklarını devam ettirme konusunda dinamik ve dengeli yönetim ilkeleri yaratmışlardır. Çin gibi, sadece şimdiki zamanda değil, tarih boyunca en kalabalık ve yerleşmiş bir topluluğu ile komşu olmak, ayrıca çoğunlukla da savaş ve mücadele içerisinde bulunmak, Türklerin disiplin ve tutarlılık içerisinde birçok etkili yönetim ilkeleri geliştirmelerini adeta teşvik etmiştir. Ayrıca, çok sayıda Türk ve diğer Asya kökenli toplulukların birleşiminden meydana gelen Türk Milleti'nin kontrollü, dengeli ve düzenli bir şekilde örgütlenmesi ve yönetilmesi, ancak çok sağlam ve doğru ilkelerin varlığını kaçınılmaz kılmıştır.

Teorik temeli Oğuz Kağan efsanesinde atılan Türk yönetim düşüncesinin somut uygulaması, II. Göktürkler zamanında şekillenmiştir. Bu bağlamda, Türklerdeki yüksek devlet düşüncesinin ve bilincinin köklerini Göktürk devlet tecrübesinde ve kültüründe görmek mümkündür (Ögel, 1988, 764). Büyük Türk Hakanı ve Önderi Bilge Kağan, kardeşi Gültekin ve Vezir Tonyukuk tarafından dikilen Göktürk Kitabelerinden elde edilen veriler ve bulgulara bakılacak olursa, Türk devleti, hakanların şahsında temsil edildiğinden, hakanın Tanrı'yla ilişkisi, devlet yönetiminin temel eksenini oluşturmaktadır. Türk medeniyet ve kültür tarihinin en önemli belgesel metinlerinden biri olan Göktürk Kitabelerinde, hakanların, Tanrı tarafından, insanları yönetmek için yaratıldıkları açıkça belirtilmektedir: “Tanrı gibi (ve) Tanrı'dan olmuş Türk Bilge Kağan” ifadesi, Türklerin devlete, devlet yönetimine ve devlet yöneticilerine nasıl bir anlam yüklediklerinin çok açık bir göstergesidir. Göktürk inancına göre, “üstte mavi gök altta da yağız yer yaratıldığında,

ikisinin arasında insanoğulları yaratılmış; insanoğullarının üzerine de Bumin Kağan ve İstemi Kağan hakan olarak tahta oturmuşlardır". İş başına gelen hakanların ilk işi, Türk Milletinin devletini ve yasalarını düzenlemek ve bu yasalara göre milleti yönetmek olmuştur. Burada, hakan olan kişilerin, gök ve yerin yaratılışıyla birlikte ele alınmış olması, hem yöneticiliğin hem de yönetme işinin, rastgele bir etkinlik olmayıp, tamamen evren düzeninin bir parçası olarak kabul edildiğini göstermektedir (Bıçak, 2009, 78-79).

2. TÜRK YÖNETİM DÜŞÜNCESİNİN TEMEL İLKE VE YASALARI

Göktürk Kitabelerine göre, Türk yönetim düşüncesinin dört temel ilkeye dayandığı anlaşılmaktadır. Bu ilkelerden birincisi, " Kut ve Töre" (adalet) inancı; ikincisi, "bilgelik"; üçüncüsü, "Kurultay-Kengeş"; dördüncüsü ise "Direnme" hakkıdır.

Türk yönetim felsefesinin dayandığı temel paradigmalardan birincisi, yöneticinin halk üzerindeki yönetim otoritesinin kaynağını ve meşruiyetini sağlayan "Kut" inancıdır. Herhangi bir kişinin Türk Milletine yönetici olmayı hak etmesi için Tanrı'nın "Kut" vermesi gerekir. Yönetici olan kişi, kendisinin Tanrı'dan "Kut" aldığına inanır. Türk Milleti de o kişinin Tanrı'dan "Kut" almış olduğunu kabul eder. "Kut" sahibi olduğuna inanan ve millet tarafından "Kut" almış olduğuna inanılan yönetici, milletin sorunlarını başarıyla çözmek ve yönetimi ile toplumu memnun etmek durumundadır. "Kut" kazanmak Türk yönetim felsefesinde ve geleneğinde açık bir yönetici niteliği olarak öne çıkmaktadır. Başarılı olamayan hakan "Kut" unu kaybetmiş sayılır ve yönetimden uzaklaştırılmak için çareler aranır. Yönetim sisteminin en üst görevlerini üstlenmiş olan kişiler de, "Kut"sal iradenin takdirine bağlı olarak bu görevlere geldiklerine ve bu yüzden başarılı olduklarına inanmışlardır

(Bıçak,2009,79). Tanrıdan, Türkleri yönetme hakkı olarak "Kut" almış olan Hakan-yöneticinin, devletin temel düzenini sağlamada kullanacağı temel unsur "Töredir". "Töre", yönetim ilişkilerinde herkesin uyması zorunlu olan "değerler" bütünü olarak, yönetime dair hukuku ve ahlakı içine alan bir yönetim ilkesidir. Toplumsal düzenin sağlanması noktasından bakıldığı zaman "Töre", yöneticilerin herkesin sahip olduğu özel ya da genel hakları korumaya özen göstermeleri ile her türlü karar ve eylemlerinde "Adalet" ilkesi çerçevesinde hareket etmeleridir. Eğer, Hakan-yönetici, toplumu ve devleti yönetirken "Adalet" ilkesi dışına çıkarsa, bireylerin ya da halkın haklarını çiğnerse, o zaman "Töre"yi de bozmuş ve çiğnemiş olur. "Töre"yi çiğneyen yönetici, meşruluğunu kaybetmiş sayılır; o zaman da "Töre"yi bozan ve meşruluğunu kaybeden yönetime halkın isyan ve direnme hakkı doğar (Bıçak, 2009, 82).

Türk yönetim düşüncesinin ikinci önemli ilkesi, Türklere yöneticilik yapacak olan Hakan-yöneticiden başlayarak, yetki ve sorumluluk üstlenmiş her düzey yöneticinin, bulunduğu mevki ve makam için liyakat ve ehliyete sahip olmasıdır. Eski Türklerde, her bireyin toplumsal statüsünü özellikle kendi çabasının sonucunda elde etmesi gerektiğine dair bir sosyal düzen hâkimdi. Kağan çocukları arasında bile, yaşça büyük veya küçük olmasına bakılmaksızın, bilgelikte, yiğitlik ve cesarete kim daha üstün durumda ise o kağanlığa getirilmek üzere seçilirdi (Bilgiseven, 1992,15).II. Göktürk devletinin kuruluşunda ve yönetiminde çok büyük bir rol model olan Tonyukuk, yönetim sisteminde yer alacak kişilerin taşımaları gereken nitelikleri şu şekilde sıralamaktadır: yönetici olan kişi, akıllı, bilge, cesur, savaşçı, tecrübeli, kendinden emin ve o zamanların en çetin rakibi sayılan Çin'i ve Çinli'leri çok iyi tanıyan bir şahsiyet olmalıdır (Tonyukuk Yazıtı; Giraud 1999, 114-116; Zikreden: Bıçak, 2009, 70). Sencer Divitçioğlu, "Kök Türkler" adlı Göktürk toplumunu incelediği eserinde, R. Dankoff'un

XIII. yüzyıldan önceki Türklerde “hükümdarlık bilgeliği geleneğini” incelerken, “İç Asya Türkleri arasında güçlü bir yerli bilgelik geleneği” bulunduğu dair bilimsel tespit ve bulgusuna atıf yapmıştır (Divitçioğlu,1987,123). Türk Milletini yücelten, milletin iktidarını pekiştiren ve milletin hükümdarlık alanını genişleten, bütün yöneticiler bilgelik niteliğine sahip olmalıydı. Başka bir ifade ile hakan-yöneticiler, bilge hakan; “buyrukturlar, bilge-buyruktur (vezir); hakan-yönetici eşleri, il-bilge hatun; yargıçlar, bilge “yargucu” (yargıç) olmaları halinde, ancak buldukları mevkii ve makamın gerektirdiği liyakat ve ehliyeti temsil etmiş olurlar. İş başında bilge yöneticiler olmadığı hallerde ise toplumsal felaketlerin ve dağılıkların olması kaçınılmazdır (Başer, 2009). “Buyruk” adı verilen sıradan memurlar da (ki bunların görevleri, kurultaylarda alınan kararları üst düzey yöneticilerin denetiminde hayata geçirmek olan uygulayıcılardır), yeterlilik (liyakat) ve deneyim kıstasına göre atanırlardı (Aydoğan, 2013, 520). Yönetim kadrolarını dolduran kişilerin, öncelikle “akıllı”, “bilge” ve “cesur” olmaları, yani yöneticilerin kaliteli olmaları, bir anlamda üstlendikleri görev ve sorumlulukları layıkıyla yerine getirmeleri anlamına gelmektedir. Devletin kuruluşu, işleyişi ve çöküşü ile ilgili çok sayıda etken söz konusu olsa bile, esas belirleyici etken, başta hakan-yönetici olmak üzere diğer yöneticilerin kalitesidir. İyi hakan-yöneticiler, devleti kurup düzeni sağlarken; kötü hakan-yöneticiler, düzeni bozmuş ve devletin çöküşüne neden olmuşlardır. Göktürk Kitabelerinde Bilge Kağan, özellikle I. Göktürk devletinin yönetici kadrolarını göz önüne alarak, “kardeşler ağabeyleri gibi, oğullar babaları gibi yaratılmadıklarından, akılsız kağanlar iş başına gelmiş, yardımcı olarak da akılsız komutanlar seçtiklerinden, düzenin bozulmasına neden olmuşlardır” demek suretiyle tarihi bir yakınmaya işaret etmektedir (Bıçak, 2009, 71). Bu konuda, Kül Tigin ile Tonyukuk da “başında bilgisiz ve beceriksiz kağan ve beylerin bulunduğu toplumların başının birçok felaketlerle

belada olduğunu” çok ciddi bir şekilde ikaz ederler (Bıçak, 2009,87). Bu bağlamda, Göktürk devleti üzerinden Türk yönetim düşüncesinde, devleti yönetme mevkii ve makamında bulunmanın, böyle bir şansa sahip olmaktan ya da belirli bir hanedana mensup olmaktan kaynaklanmayıp, büyük ölçüde kağanların ve yöneticilerin liyakat ve ehliyetleriyle ilgili bir nitelik olduğu çok açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Göktürklerin tarihinde, özellikle önemli görev ve makamlara, bu yerleri temsil etme kabiliyetine sahip olan ve bunu da bir şekilde kanıtlanmış bulunan kişilerin gelebileceğine dair birçok örnek mevcuttur. Göktürklerde, bir kağan veya bey öldüğünde, oğlu “devlet veya boy yönetiminde yeterli değilse”, sadece kağan babasının ya da bey babasının oğlu olduğu için onun yerine geçme hakkı yoktu. Böyle bir durumda, kurultay denilen meclis veya “toy” toplanır, toplumu yönetmeye dair bilgeliği ve yeterliliği bulunan yeni bir kağan ya da bey seçerdi (Aydoğan,2013, 523). Mesela, M.S. 581’de Çinlilerin Ta-lo-pien adını verdiği Göktürk prensinin kağanlık sırası gelmesi ve devlet adamlarının onu tahta geçirmek istemesine rağmen, Ta-lo-pien’in annesinin Çinli olması ve özellikle de millet tarafından yönetici olma vasfının zayıf görülmesinden dolayı kağanlığa kabul edilmedi (Aydoğan, 2013, 523). Bunun üzerine, töreye uygun olarak, Göktürk soyundan gelen Taspar’ın oğlu An-lokağan olarak kabul edildi. Ancak, devlet meclisi tekrar toplanarak, An-lo’nun beklenildiği gibi yöneticilik sorumluluklarını yerine getirememesi ve ülkede tam kontrolü sağlayamaması yüzünden, mevcut dört kağan oğlu içinden en bilge, cesur ve kahraman olduğu takdir edilen She-tu ittifak halindedetahta çıkarıldı. Kağan olduktan sonra She-tu, “İl külüg şad Bagalşbara Kağan” ünvanını aldı (Taşağıl, 2012, 34-35). İşbara, yalnızca dört kardeş içerisinde en büyük olduğu için değil, ama kardeşleri arasında en “bilge”, en “akıllı” ve en “yiğit” olduğu için kurultay tarafından kağan seçilmiş olması nedeniyle bütün boyların

kalbini kazanmış ve halk tarafından çok sevilmiştir (Ögel,1988,590-591).

Göktürk kitabeleri ışığı altında ortaya konulan Türk yönetim düşüncesinin üçüncü önemli ilkesi, "kurultaydır". Kurultay, Mete'nin (Mo-Tun, M.Ö. 209-174?) zamanından itibaren devletin ve toplumun temel davranış kalıplarından biri olmuştur. Kurultay, önceleri büyük ölçüde dini tören, bayram, toplu yemek ve şölenler, dağıtılmalı toylar ve benzeri gibi sosyal yardımlaşma ve dayanışma geleneği olarak başlamış olmasına karşılık, giderek devlet yöneticilerinin ve toplumun ileri gelenlerinin (mesela eli silah tutan ya da üretken olanların) katıldığı bir yönetim mekanizmasına dönüşmüştür. Daha sonradan, Divân-ı Lügâti-t Türk'de "kengeş" olarak geçen bu kurum, önemli devlet ve toplum sorunlarının tartışıldığı, görüşüldüğü, danışıldığı ve düşünüldüğü bir kurum haline gelmiştir. Kurultaylarda, özellikle toplumun çoğunluğunu kapsayan, çok yönlü ve etkileri çok geniş bir kesimi ilgilendiren sorunlar tartışılır ve toplumun büyük ölçüde kabul ettiği kararlar alınır. Mesela, Göktürklerin kudretli kağanı Bilge Kağan, Türk illerindeki şehirlerin etrafının, tıpkı Çin şehirlerinde olduğu gibi, surlarla çevrilmesi ve Budizm ile Taoizm inançlarının ülkede yayılmasının teşvik edilmesi önerilerini böyle bir kurultay toplayarak toplumun tartışmasına imkan vermiştir. Göktürklerin veziri Tonyukuk'un bu önerilere, Türklerin az bir nüfusla çok kalabalık Çinlilere karşı mücadele etmesinde ve onlarla baş etmesinde çok büyük bir rol oynayan hareketlilik ve atılganlık gibi toplumsal özelliklerinin kaybolacağı şeklindeki uyarıları, kurultayda millet tarafından büyük bir destek görmüş ve Bilge Kağan'ın önerisi reddedilmiştir (Gezgin, 2014). Göktürk yönetim düşüncesinin bu özgün meclis uygulaması, kendi çağının hiçbir devlet ve topluluğunda görülmemiştir (Aydoğan, 2013,521). Aslında, kurultay ve kengeş kurumunun, birçok Türk topluluğunda değişik adlarla varlığını devam ettirmiş olmasına karşılık, en görkemli zamanının II. Göktürkler

devrinde yaşandığı anlaşılmaktadır(Daha sonraki zamanlarda, Divân-ı Lügâti-t Türk'de, "Kengeşlikbiligartamas" yani "Danışıklı iş bozulmaz" şeklinde veciz bir söz ya da bir "ata sözü" şeklinde kurumsallaşan bu yaklaşımın, Türklerin Orta- Doğu kültürlerinin etkisiyle yavaş yavaş, önce yönetim kademelerinden, daha sonrada Türklerin millet hayatından çıkmaya başladığı görülmektedir).

Türk yönetim düşüncesinin dördüncü temel ilkesi, yönetici kadroların meşruiyetini kaybetmesi halinde yönetilenlerin direnme ahlakına bağlı olarak başkaldırma hakkını kullanmalarıdır. Yönetici mevkii ve makamında bulunan kağanın, beylerin veya buyrukların, kendi konum ve görevlerini büyük ölçüde hak etmiş kişiler oldukları varsayılmış ve sırf bu yüzden yönetim kadrolarında yer almışlardır. Buna karşılık, görev başında ve uygulamada, yönetici mevkii ve makamında bulunan kişiler, buldukları yerin ve görevin hakkını veremez, bu görev kapsamındaki sorunları çözemez ya da görevini kötüye kullanarak kendine menfaat sağlamaya tenezzül eder ve halka haksız yere sert davranırsa, o zaman yönetmeye dair meşruiyetlerini kaybetmiş sayılırlar. Yönetim meşruiyetlerini kaybetmiş olan yöneticiler, büyük ölçüde halka kötü davranarak, hem insan haklarını ihlal etmekte, hem de devletin ve toplumun geleceğini tehlikeye sokmuş olmaktadır. Böyle bir durumda, yönetici kadroların, "töre" yani "hukuki ve ahlaki ilkelere" uymamaları,yönetmeye dair kapasitelerinin yetersizliği ile kendi başlarına buyruk olmaları gibi sebeplerden dolayı büyük ölçüde halkın saygısını ve güvenini kaybetmeleri kaçınılmaz bir sonuçtur. Halkı kötü yöneten ve sert davranan, böyle olmaktan dolayı devletin ve toplumun devamlılığını tehlikeye sokan kağan ve yöneticilere karşı, toylar müdahale ederek durumu düzeltici tedbirler almazsa, derhal halk bizzat devreye girmek suretiyle yönetimi değiştirmek için harekete geçerdi. Bir atasözü haline gelen "il mi yaman, bey mi yaman" söylemi, eski Türklerdeki hâkimiyet bilincinin ne kadar

yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu özdeyiş, eski Türklerde hâkimiyetin hakiki kaynağının, kağan ya da diğer yöneticilerde değil de, “il “ de yani halkta olduğunu da göstermektedir(Gökalp,2001,169; Zik.:Aydoğan,2013,523-524). Mesela, bu konuda ilgi çekici örneklerden biri de, Kapagan Kağanın öldürülmesi olayıdır. Şöyle ki, kağan öldükten sonra, “devlet kurucusu” ve “ devlet düzenleyicisi” anlamına gelen İlteriş unvanını alan (Bıçak, 2009,68) II.Göktürkdevletinin kurucusu Kutluk Bey’in (yani İlteriş Kağanın) kardeşi Kapagan, yöneticilik nitelikleri bakımından ağabeyi kadar başarılı ve uzun görüşlü değildi. Kapagan kağanın, özellikle batıdaki Türklere karşı güttüğü sert ve katı yönetim tarzı, bu Türk topluluklarını, Çin politikalarının kucağına doğru itmişti (Ögel,1988,143-144). Kapagan kağan, halkın bir kısmına kötü davrandığı ve toyların da bu duruma müdahale etmemesi yüzünden Bayırku boyu tarafından öldürülmüştür (Aydoğan,2013,524). Yine, Göktürk kağanlarından İnel, VIII. Yüzyıl başında, millete karşı görevlerini yeterince yerine getirmediği için tahttan indirilmiştir(Aydoğan, 2013, 523).Netice itibarıyla Göktürklerde, toplumun nasıl yönetilmesi gerektiği konusundaki yüksek bir yönetim bilincinin harekete geçirdiği direnme ahlakı sonucunda, yetersiz ve başarısız olarak algılanan yönetime karşı halkın açık ve somut bir şekilde başkaldırma eylemine başvurdukları görülmektedir.

Göktürk kitabelerinde ortaya konulan veriler ışığı altında tespit edilen bu dört temel ilkenin, ilk üçü (kut-töre/adalet, bilgelik ve liyakat, kurultay-danışma) Türkleri yönetme mevkii ve konumunda olan kağan ve diğer yönetici kadroların taşınması gereken, adeta olmazsa olmaz niteliğindeki yönetici nitelikleri ve şartlarıdır. Buna karşılık, dördüncü ilke ise (yani direnme ahlakı ve başkaldırma hakkı) yönetilen halk tabakası olarak bütün Türk Milletinin taşınması gereken niteliklerdir.

Aslına bakılacak olursa, hakan-yönetici kadroların, yönetme güç ve kapasitesini ortaya

koyan niteliklere ve şartlara ne denli sahip olup olmadığının en açık denetleyicisi, bizzat toplumun nasıl yönetilmesi gerektiğine dair bilincidir. Halkın, yüksek bir devlet düşüncesi ve yönetilmeye dair çok güçlü bir referansın varlığı, onda yine çok yüksek bir bilinçlenme ve örgütlenme kapasitesi yaratmaktadır. Halk, aşağıdan yukarıya doğru, yüksek bir yönetim bilincinin yarattığı duyarlılık ile yöneticilerinin ne kadar “törelî”, ne kadar “bilge” ve “akıllı” ve ne kadar “danışmacı” olduğunu bilir, bütün bunları bildiğini ve bu kapsamda kendilerini takip ettiğini hissettirir ise o zaman Türklere yöneticilik yapan yöneticiler, kendilerini “törelî”, “bilge” ve “danışmacı” olma konusunda dikkatli olma ihtiyacını duyarlar. Bu bağlamda, halkın “direnme ahlakı” veya “başkaldırma hakkı”, Türk yönetim düşüncesinin temel denge ve denetim mekanizmasıdır. Halkın nasıl yönetildiklerine dair ve yöneticilerin ne gibi niteliklere sahip olup olmadıkları hakkında, yeterince görüş ve düşünceleri bulunmadığı vakit, toplumsal kayıtsızlık ve ilgisizlik yaygınlaşarak, yönetime karşı yabancılaşma psikolojisi yaşamaları kaçınılmaz bir sonuç olur. Bütün toplumlarda ve çağlarda, yönetici cehaletinin, aymazlığının, beceriksizliğinin ve hatta yabancı güçlerle işbirlikçiliğinin, elbette birçok sebebi olmakla birlikte, bu konuda en önemli sebep o ülkedeki halkın yönetim bilincindeki düşüklük ve yönetime yabancılaşmasıdır. Bu bağlamda, Türk yönetim düşüncesinin muharrik gücü ve temel değeri aslında halkın direnme ahlakı olmalıdır ki böyle bir halka yöneticilik yapan her düzeydeki yönetici, “törelî”, “bilge” ve “danışıklı” bir kişi olma zorunluluğunu hissetsin.

Yönetim ilişkileri, çoğunlukla yöneticiler ile yönetilenler arasında dikey olmak, biraz da aynı kademedede bulunan meslektaşlar arasında yatay olacak şekilde, çok sayıda bir ilişkiler ağından meydana gelmektedir. Genel yönetim teorisine göre, toplumun sorun çözme kapasitesini geliştiren bir yönetim sisteminin oluşturulma gerçekliği, yöneticilerin taşınması

gereken üstün vasıflar ve nitelikler yanında, yönetilenlerin de belirli yönetsel niteliklere sahip olma gerekliliğine bağlıdır. Bu bağlamda, yönetim ilişkileri ekseninde Göktürk kitabelerinde ele alınan en önemli konulardan biri de, halka yani yönetilenlere yönelik son derece gerçekçi ve çarpıcı eleştirilerin yapılmış olmasıdır. Bilge Kağan, I. Göktürk devletinin yıkılmasında, vasıfsız ve yetersiz yönetici kadrolarla birlikte, halkın tutumunu da çok ağır bir şekilde eleştirmiştir: “Ey Türk halkı, sen tok gözlü ve aksisin: açlığı-tokluğu düşünmezsin; bir de doyarsan açlığı hiç düşünmezsin. Böyle olduğun için seni besleyip doyurmuş olan hakanlarının sözlerini dinlemeden ve rızalarını almadan her yere gittin ve oralarda hep mahvoldun ve tükendin”. “Gittiğiniz yerlerde kazancınız şu oldu şüphesiz: Kanlarınız ırmaklar gibi aktı, kemikleriniz dağlar gibi yığıldı; bey olacak erkek evladınız köle oldu; hanım olacak kız evladınız cariye oldu”. “Ey Türk halkı, kötü huyundan vazgeç ve nadim ol!”. Bilge Kağan, Türk halkından bir kısmının, Çinlilerin “asimilasyon” stratejileri doğrultusunda onlardan hediye almak ve onlara gereğinden fazla yanaşmak sonucunda işbirlikçi durumuna düşmelerine, o zamana göre son derece yüksek bir siyasi bilinçle ağır bir eleştiri getirmektedir. Böylece, II. Göktürkler zamanında Türk yönetim düşüncesi, yönetim ilişkilerini sadece tek taraflı bir bakış açısıyla değil de, hem yönetici kadrolar, hem de halkın ortak sorumluluğu çerçevesinde değerlendirmek suretiyle günümüzdeki modern yönetim ve organizasyon yaklaşımlarına çok büyük bir katkı yapmış olmaktadır (Bıçak,2009,72-73).

3. TÜRK YÖNETİM DÜŞÜNÇESİNİN KÜLTÜR ARKA PLANI

II. Göktürk devletinin, kendi zamanına göre çok gelişmiş bir yönetim bilincini temsil eden Türk yönetim düşüncesinin dayandığı temel ilke ve kuralların arka planında, hiç

şüphesiz böyle bir yönetim kültürünün oluşumuna imkân ve fırsat hazırlayan uygun bir kültür ortamı vardır. Bu çerçevede, Türk yönetim düşüncesinin şekillenmesine yol açan ve çağdaşı olan diğer toplumların kültüründe pek bulunmayan husus, ancak Türk kültür bileşimine özgü olan bir kısım önemli kültür kodları ve toplumsal davranış kalıplarının varlığıdır. Gerçekte, Türklerin zihniyet temellerinde ve evren tasavvurlarında öyle kültür kurum ve kodları olmalı ki bunların sayesinde yukarıda anlatılmaya çalışılan yönetim ilke ve kuralları, yönetim faaliyet ve ilişkilerinde kendine uygun bir kültür zemini bulmuş olsun. Türk yönetim düşüncesindeki, “kut-töre/adalet”, “bilgelik”, “danışmacılık” ve “direnme ahlakı” gibi, son derece özgün bir yönetim bileşimini yaratan Türk kültür kodlarını şu iki temel varsayım üzerinden izah etmek mümkündür. Bunlardan birincisi, Türk mülkiyet ilişkilerinde belirli bir sermaye sınıfının, dolayısıyla aristokrat bir sınıfın bulunmasıdır. İkincisi, yönetim ilişkilerini paylaşacak veya etkileyecek bir din adamı, yani ruhban bir sınıfın bulunmasıdır. Çünkü, gelmiş geçmiş bütün yönetim sistemlerinin, kendi genel prensiplerine göre işleminin önlenmesinde ve adalet içerisinde dengeli bir yönetim uygulamasının sağlanmasında en büyük engelleyiciler, çoğunlukla bu iki sınıfın yönetim mekanizmalarına karşı yaptıkları haksız müdahaleler tarafından ortaya çıkmıştır.

3.1 Türk Mülkiyet Sistemi ve Sermaye Sınıfının Yokluğu

Göktürk yönetim düşüncesinin en önemli niteliği, yönetimi temsil eden her düzeydeki yöneticilerin, görevleri kapsamındaki yönetime dair yetki ve sorumlulukları yerine getirme çabaları sırasında, kendilerini olumsuz ve tarafsız bir şekilde etkileyebilecek belirli bir sermaye sınıfının olmayışıdır. Yönetim ve organizasyon faaliyetleri, bir taraftan zayıf ve yoksul kesimlere göre çoğunlukla güçlü ve

egemen sınıfların ilgilendikleri faaliyetler olurken, diğer taraftan da güçlü ve egemen sınıfların lehine gerçekleştirilen etkinlikler olmaktadır. Servet ve mülkiyet sahiplerinin, sosyal sınıf konumlarını daha fazla pekiştirmek ve sermaye güçlerini daha fazla artırmak için başvurdukları en etkili ideolojik aygıt, çoğunlukla yönetim ve örgütlenme faaliyetleridir. Kavramsal ve pratik olarak “sermaye” ve “yönetim” olgularının, birbirleriyle bu denli içli-dışlı olmaları, “sermaye sınıfının” yönetim mekanizmaları üzerinde, kendileri lehine ancak diğer toplumsal sınıf ve gruplar aleyhine çok büyük bir baskı ve tahakküm yaratma ihtimalini artırmaktadır. Bu çerçevede, yönetim uygulamaları sırasında sermaye sınıfının baskısı sonucunda yöneticiler, bu sınıfın ekonomik ve mali gücünün etkisi altında kalabilmektedirler. Bütün zamanlardaki rüşvet, torpil, kayırmacılık, yolsuzluk gibi ekonomik temelli suçların bir kısmında, maddi durumu iyi olan kişi ve grupların, mevcut meşru yönetim uygulamalarını olması gereken mecradan çıkartmalarında etkili bir rol oynadıkları bilinmektedir. Ayrıca, yönetim mekanizması içerisinde bir şekilde yer alan çalışanların, aldıkları karar ve uygulamalar ile bir şekilde zengin veya servet sahiplerine yakın olma ve görünme eğilimi içerisinde bulunmaları çok görülen yönetim davranışları arasındadır. Yönetim tarihi itibarıyla “sermaye” sınıfı ile yönetici sınıf arasındaki işbirliği ve dayanışma, her zaman olagelmıştır. Ancak, bu ilişkilerin diğer toplumsal sınıf ve grupların aleyhine bir istikamet kazanması, yönetim mekanizmasını ve özellikle üst düzey yöneticilerini sermayenin birer işbirlikçisi konumuna getirmiştir.

Göktürklerin sosyal ve ekonomik hayat tarzını şekillendiren mülkiyet ilişkileri, ne tamamen kamu mülkiyetine, ne de tamamen özel mülkiyete dayanmaktadır. Türk mülkiyet sisteminde, kimin elinde olsa onların toplumun diğer kesimleri üzerinde tahakküm kurmalarına vesilesi olacak kadar büyük mülkiyet ve servet kaynakları, toplum adına işletilmek kaydıyla kamu mülkiyetinin kontrolündedir. Bu

mülkiyet, toplum için çok önemli fedakârlık ve katkı yaratmış olan ailelere geçici olarak verilir. Çeşitli zaman dilimleri içerisinde bu kaynakları en verimli ve üretken şekilde işletecek aileler arasında döngüsel olarak kamu mülkiyetine bağlı servet edilmek suretiyle sürekli ve sabit bir sermaye sınıfının ve aristokrat bir kesimin oluşumu önlenmiş olurdu. Kimin elinde olsa onların zenginleşmesine değil de sadece çağının bir orta sınıf yaşantısına imkân verecek düzeydeki mal ve mülk ise özel mülkiyete konu olmaktaydı. Ayrıca, Göktürklerin kültür sisteminde, sürekli ve sabit bir zengin tabaka oluşumunu önlemek üzere, “paylaşımçı savaş ganimet sistemi” “dağıtımçı toy”, “ülüş sistemi” ve tarımda “başakçılık” gibi yardımlaşma gelenekleri mevcuttur (Eroğlu, 2013, 299-302). Göktürkler, böyle bir kamu- özel mülkiyet dengesi ile son derece paylaşımçı ve dayanışmacı bir düzen içerisinde, sosyal ve ekonomik anlamda paylaşma ve dayanışma esasına dayanan toplumcu bir düzen yaratmışlardır. Hakan-yönetici önderler, toplumda onların irade ve kararlarına olumsuz anlamda tesir edecek bir zengin sınıfının olmaması sebebiyle asıl yönetim sorumluluk ve yükümlülüklerini yerine getirme sırasında, tamamen töreye uygun yani adalet ve hakkaniyet içerisinde davranma serbestliğine ve rahatlığına sahip olmuşlardır.

Türk yönetim düşüncesinde “sınıfsız yapı” dolayısıyla yöneticiler bakımından “kuttöre/adalet”, “liyakat ve ehliyet”, “danışma ve katılımcılık ahlakı” gibi ilkelerin varlığı gerçekleşebilmektedir. Buna karşılık, yöneticiler gibi yönetilenlerin de ayrıca güçlü ve egemen bir sermaye sınıfının tasallut ve tahakkümü altında olmadığı bir ortamda ancak “direnme ahlakı” yeşerebilmektedir. Bu durumda, adalet ve ahlakın bütün sosyal süreçlerin ve en fazla da yöneticilerin sahip olmaları gereken nitelikler olmasının teminatı için sınıfsız ve imtiyazsız bir toplumsal yapının varlığı zorunludur. Eski Türklerdeki mülkiyet sisteminin temel esası, çoğunlukla birey-toplum dengesine dayanması ve kimin eline geçse, toplumun diğer kesimleri

üzerinde baskı ve tahakküm kurma potansiyeli olan, başta ekonomik ve mali imkânlar olmak üzere, bütün güç ve iktidar araçlarının toplumsal paylaşımına tabi olmasıdır. Çünkü, sınıfcı ve mülkiyetin sadece bazı özel şahıs veya zümrelere ya da yalnızca bir kısım kamu otoritelerine bırakıldığı rejim ve sistemlerde, bütün iddialara ve söylemlere rağmen, adalete ve ahlaka dayalı bir yönetim mekanizması kurulamamaktadır. Toplumların sahip olduğu mülkiyet ve gelir yaratıcı faktörler ile her türlü ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel imkânların, insanlar ve gruplar arasında çok ciddi bir farklılığa konu olduğu sınıfcı ve imtiyazlı topluluklarda, insanlar ve gruplar arası güç ve iktidar farklılığı da fazla olmaktadır. İnsanlar ve gruplar arası güç ve iktidar farklılığının fazla olduğu sosyal yapılarda, paylaşma ve dayanışmaya dair inanç özelliklerinin ve geleneklerinin yeşermesi de adeta imkânsızlaşmaktadır. Bu tür toplumlarda, elbette adalet ve ahlaka daha fazla ihtiyaç vardır. Ancak, tarihi süreç içerisinde sayısız denilecek çokluktaki örnekler göstermektedir ki, bu şekildeki sınıfcı ve imtiyazlı topluluklarda adalet ve ahlak değerleri konusundaki ilkel sürekliliğe veya yazıda kalmakta ve bir türlü fiiliyata dönüşmemektedir.

3.2. Türk İnanç Sisteminde Ruhban Sınıfının Yokluğu

Göktürkler döneminde Türk yönetim düşüncesinin şekillenmesinde rol oynayan ve yönetim sisteminin kendi mantığı ve tutarlılığı içerisinde işlerliğine ve işlevselliğine katkı sağlayan önemli sosyo-kültürel niteliklerden bir diğeri de, Türk inanç sisteminde her fırsatta din adına hareket eden bir din adamları sınıfının olmayışıdır. Aslına bakılırsa, Türk yönetim düşüncesinde, yöneticilerin kararlarına tesir edebilecek ve onların bir kısım olumsuz uygulamalarını perdeleyerek onlara haksız yere kalkan olacak olan bir din adamı sınıfının mevcut olmaması, son derece özgün sayılacak bir uygulamadır. Göktürklerin "Göktengri" inanç

sisteminde, sabit ve somut bir mekan olarak belirli bir mabet söz konusu değildir. İnancın yaşanması için belirli bir mabet ya da tapınağın bulunmaması, doğal olarak bir din adamlığı mesleğinin ortaya çıkışını da engellemiştir. Eğer bir toplumun inanç sisteminde mabet ya da tapınak varsa, orada kaçınılmaz olarak bir takım biçimsel ibadet şekilleri belirirken, bütün bunlarla beraber bir din adamlığı mesleği de ortaya çıkmaktadır. Din adamlığı mesleği ise bir süre sonra bir ruhban sınıfın doğuşuna ortam hazırlamakta ve halkın sıklıkla mabet ya da tapınağa toplanılması hususunda gerekli gereksiz birçok vesileler yaratmaktadır. Bir yerde halk toplanıyor ise din adamları mabet ya da tapınak aracılığıyla onları kontrol etmek veya etkilemek isteyeceklerdir. "Göktengri" inanç sisteminde, mabet ya da tapınağın olmaması, genel olarak evren tasavvurları ile yaşayış tarzlarının bir neticesidir. "Göktengri" inanç sisteminde, "Mavi Gök" altında, özel olarak Mavi Gök'ün bir küçük modeli olan çadır altında ve içerisinde her zaman Tanrı'ya ibadet veya dua yapılabilir. Türk inanç sisteminin dinî gerekliliklerin çok büyük bir kısmının aile ortamında gerçekleşmesi ve ailenin yaşadığı çadırın, evrenin aile yaşantısı için özelleştirilmiş ve tasarlanmış küçük bir modeli olması, herhangi bir mabet ya da tapınağa olan ihtiyacı gereksiz kılmıştır. Çadır veya yurt denilen ev, dairevi bir temele oturtulmuş, ortasında bir deliğin olduğu tıpkı "Mavi Gök" gibi kubbeli bir çatıya sahiptir. Çadırın ya da yurdun, üzerine oturtulduğu mekân ve zemin, "yağız yeri" ve dünyayı, çadırın kubbesi ise "mavi göğü" temsil etmektedir. Bu özelliklere göre tasarlanmış olan çadır yani ev, evren modeline göre yapılmış ve tıpkı bir mabet ya da tapınak gibi kutsal bir mekândır. Ayrıca, yaşayış tarzlarına göre, dağlar, kayalar, su kaynakları, büyük ağaçlar gibi tabiat unsurlarının her biri, Türkler'in dilek ve dualarını Göktengri'ye ulaştıracak kanallar ve araçlar olarak görülmüştür. Bütün bu anlayış ve zihniyet alt yapısı, Türklerin inanç hayatında, bir taraftan mabet ya da tapınağın varlığını

gereksiz kılarken, diğer taraftan da her bireyin herhangi bir din adamının yardımı olmaksızın inancının gereğini kendi başına yerine getirme serbestliği ve özgürlüğü kazandırmıştır (Bıçak, 2009, 57-58). Bu bağlamda, bütün zamanlarda ve kültürlerde, yöneticilerin toplum üzerinde haksız bir şekilde tasallut ve tahakküm kurmasında, en etkili destekleyiciler durumunda olan din adamları sınıfının Türklerde hiç bulunmaması, Türk yönetim düşüncesinin bütün ilke ve kurallarının tam olarak yaşanıyor olmasına imkân vermiştir.

Yönetim tarihi boyunca, birçok toplumun geçmişinde yaşanan en çetin gerilim ve çatışmaların en önemli alanlarından birisi, yöneticiler ile din adına hareket eden kişi ve gruplar arasındaki aşırıya kaçmış ve maksadını aşmış olan yönetim ittifakıdır. Yönetici sınıfın, yönetim faaliyetlerine dair karar ve uygulamalarında, toplum üzerindeki kolay itaat sağlama ve biat ettirme araçlarının başında, dinin "itaat" ve "biat" kültüründen yararlanma tutkusunun çok büyük bir payı vardır. Ayrıca, yönetici sınıfın, başta hukuki ve ahlaki değerler olmak üzere diğer toplumsal normlara uymayan uygulamalarının gizlenmesi ve perdelenmesi konusunda en çok kullanılan değer, toplumsal inanç ve ahlak sembolleri olmaktadır. Yönetim tarihinde, yöneticilerin yaptıkları en vahşi ve insanlık dışı uygulamalar, çoğunlukla din kisvesi ve perdesi altında yapılmıştır. Bu bağlamda, tarihin her döneminde yaşanmakla beraber, özellikle Batı dünyasının Orta Çağı ile Orta Doğu'nun Emeviler döneminde yaşanan acı tecrübeler, din adamlarının doğrudan toplumu yönetmeye çalıştığı veya yöneticilerin yönetme faaliyetlerine bir şekilde müdahil olduğu zamanların "din adamı-siyasetçi ittifakının" nasıl bir zulüm ortaya çıkardığının çok bilinen örnekleri olmuştur. Batı dünyası, Rönesans ve Reformasyon hareketlerinin yardım ve desteği ile "laiklik" ve "sekülerlik" kavramına ulaşarak, din ile yönetim daha doğrusu din adamı ile yöneticiler arasına hukuki ve ahlaki bir sınır koymak suretiyle hem dinin yıpranmasına,

hem de yönetimin fesadına engel olmayı başarmıştır.

4. SONUÇ: İNSANLAR VE TOPLUMLAR "LAYIK OLDUKLARI ÜZERE YÖNETİLİRLER"

Her toplumun yönetim sistemi, büyük ölçüde kendi yönetim zihniyet ve kültürüne göre şekillenmektedir. Toplumların yönetim sistem ve tarzları, hiçbir zaman aynı minval üzerine sürüp gitmez. Toplumların iç ve dış çevre şartları ile yönetimin asli öğelerinin yaratmış oldukları çeşitli durumlar karşısında, bazen başarılı ve düzenli, bazen de başarısız ve düzensiz bir şekilde varlığını sürdürmeye çalışır. Geniş anlamda toplumsal varoluşun, özel anlamda örgütsel varoluşun sürekliliği, toplumsal ve örgütsel sistemlerin kendi varlıklarını sürdürmesiyle ilgili temel amaçlara ulaşılması ve sorunlarının çözüm kapasitesinin yüksekliği ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, toplumların ve örgütlerin kendi temel amaçlarına ulaşılmasındaki isabet derecesi ile sorunlarının çözüm kapasitesinin gelişmiş olma niteliğini tayin eden en önemli unsur ise ilgili yönetim birimlerinde bulunan yönetici kadrolarının yönetmeye dair vasıflarının yeterliliği ve verimliliğidir (Bıçak, 2009,14). Yönetici kadroların yeterliliği ve verimliliği ise onların hukuki ve ahlaki bir çerçevede kalmak kaydıyla buldukları mevki ve makam için zorunlu olan liyakat ve ehliyet (yetenek, bilgi ve gerekli kişilik özellikleri gibi şartlara) sahip olmalarına, ayrıca durum ve şartlara göre danışmacı ve katılımcı bir yönetim tarzı sergilemelerine bağlıdır. Buna ek olarak, her düzeyde başarılı ve verimli bir yönetim sisteminin varlığı için her düzeydeki yönetilen insanların, yönetici kadroların kendilerini nasıl yönetmeleri gerektiğine dair temel değerleri ve referansları yanında, meşruiyetini kaybetmiş yönetim mekanizmalarına karşı da yine meşruiyet içerisinde direnme cesaret ve ahlaklarını göstermeleri gerekmektedir.

Türk yönetim düşüncesinin, Göktürk kitabelerindeki veriler üzerinden analizi sonucunda ortaya çıkan en önemli tarihi yönetim bulgusu, her düzeydeki ve konumdaki yöneticilerin, yetenekli, bilgili, liyakat ve ehliyetli, danışmacı ve katılımcı olmaları zorunluluğunun bulunduğuudur. Bunları tamamlayacak bir hakikat olarak yönetilenlerin, direnme ahlakına sahip olmaları gerekmektedir. Aslında, bu tarihi yönetim bulgusu, yönetim pratiği bakımından en ideal ve en uygun bir modeli temsil etmektedir. Türk yönetim düşüncesinin temel ilke ve yasalarına büyük ölçüde uyulduğu ve bu model ekseninde bir yönetim uygulaması gerçekleştirildiği dönemler olmuştur. Buna karşılık, iç ve dış şartların olumsuz ve kötü sonuçlarına bağlı olarak zaman zaman ilgili ideal yönetim modelinden uzaklaşmalar ve sapma halleri de yaşanmıştır. Şurası tarihi ve olgusal bir gerçekliktir ki, tarihin çeşitli evrelerinde ve günümüz Türk yönetim pratiğinde, Türk yönetim düşüncesinin temel ilke ve yasalarından uzaklaşıldığı ölçüde, çoğunlukla başta yöneticiler arasında olmak üzere bütün toplumsal yapıda adalet ve ahlaktan uzaklaşılması, toplumda çözülme ve kimlik bunalımı, hâkimiyet bilincinin kaybı, kargaşa ve kaos ortamının yaygınlaşması gibi çok sayıda belâli durumlar ortaya çıkmıştır ve çıkmaktadır. Tarihsel olarak görülmektedir ki, Türk yönetim düşüncesinin temel ilke ve yasalarından uzaklaşıldığı dönemlerde, yalnızca yönetici kadroların çok ciddi bir yetenek ve ahlak sorunu ortaya çıkmıyor, aynı zamanda yönetilenlerde de toplumsal ve yönetsel sorunlara karşı aşırı bir ilgisizlik, kayıtsızlık, aldırılmazlık, cahillik ve yenilmişlik psikolojisi egemen oluyor.

Şu sıralarda, "Türk Milleti" yaygın bir yenilmişlik psikolojisinin ve çaresizlik duygusunun kısır döngüsü içerisinde, hangi ilke ve kurallar çerçevesinde, hangi değerler ve referanslar aralığında ve genel olarak nasıl yönetilmesi gerektiği hakkında açık ve görünür bir yönetim bilincine sahip değildir. Bu anlamda, kendini yönetenlerde veya yönetmeye aday

olanlarda olması gereken "töre-kut/adalet", "bilgelik-liyakat-ehliyet" ve "danışma ve katılımcılık" gibi vasıfların ne derecede olup olmadığı hakkında belirli bir yargıya sahip değildir. Şimdiki zamanlardaki Türk yönetim sisteminde, Türk Töresinden kopuşla başlayan yönetimdeki adalet ve ahlak krizi, yönetici kadroların yetersizliğinin ve kapasite düşüklüğünün tetiklediği "ben yaptım oldu" şeklindeki ağır bir narsistik durum ve yaygın bir yönetilenlerin aymazlığı, mevcut yönetim sisteminin işlevselliğini kaybetmiş olmasının çok açık bir kanıtıdır. Bu çerçevede, mevcut yönetim sisteminin hem yönetici kadrolarının, hem de yönetilenlerinin, her türlü davranış ve tutumlarına, toplumsal değerlerin yeniden kazandırılması, çok büyük bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Ancak, mevcut yönetim sisteminde ve ilişkilerinde, başta yönetim adaleti ve ahlakı ile liyakat ve ehliyet gibi temel ilkelerin acilen yönetim sistemine yeniden katılması zorunlu iken, tam da bu noktada tarafların adalet ve ahlak üzerinden çok büyük bir ikiyüzlülüğe yönelmiş olmaları dikkate şayan bir konudur.

Sonuç olarak, II. Göktürkler'in zamanında şekillenen ve Göktürk kitabelerinde dikili taşlara kazınarak tarihe not düşülen veriler ışığı altında, Türk yönetim düşüncesinin temel ilke ve yasaları olarak dikkat çeken en önemli öğeler, yöneticilerin taşıması gereken nitelikler olarak "kut-töre/adalet", "bilgelik" ve "danışmacılık ve katılımcılık" tutumlarıdır. Ayrıca, Türk yönetim düşüncesine göre yönetilenlerin taşıması gereken en etkili vasıf ise "direnme ahlakı" tavrıdır. Çift yönlü bir etkileşim sistemi olarak yönetsel etkinliklerin başarılı olması ve sorun çözme kapasitesinin yükselmesi bakımından, "yönetim olgusunun" her iki tarafının da ilgili vasıf ve niteliklere sahip olması zorunluluğu vardır. Aslına bakılırsa, yöneticilerin taşıması gereken üç önemli öğeyi, tek bir vasıf olarak nitelemek gerekse, bu vasıf yöneticinin yönettiği kişileri ve topluluğu yönetmeye layık ve ehil olması şeklinde özetlenebilir. Buna karşılık, yönetilenlerin taşıması gereken tek öğe

olan “direnme ahlakı”, başka bir şekilde ifade edilmiş olsa, bunu da yönetilenlerin iyi bir yönetilmeye ne derecede layık olup olmadıkları şeklindeki bir ölçü olarak ifade etmek mümkün olmalıdır. İyi ve kaliteli bir şekilde yönetilmeye layık olan insanlar, sahip oldukları “direnme ahlakı” ile ilgili tavırlarının sonucunda, yöneticilerinin ne kadar iyi ve kaliteli vasıflara sahip olmaları konusunda onları aşağıdan yukarıya doğru zorlarlar. Nihai olarak toplum veya yönetilenler tarafından kontrol edilmeyen ve aşağıdan zorlanmayan yöneticilerin, zaman içerisinde bayağı bir “narsisizme” ve “despotizme” kayması kaçınılmaz bir durumdur: Yönetim ve örgütsel faaliyetlerde “Oligarşinin Tunç Kanunu”.

Netice itibarıyla bütün insanlar, nasıl yönetilmeye layıkorsa, öylece yönetilirler. Yani, “layık oldukları üzere yönetilirler”.

KAYNAKÇA:

AYDOĞAN, Metin (2013), Antik Çağdan Küreselleşmeye Yönetim Gelenekleri ve Türkler, I. Cilt, 9. Basım, Resse Yayınları, İstanbul

BAŞER, Sait (2009), “Türk Anlama ve İnanma Modeline Dair”, Haberkademi, 19 Nisan 2009, <http://www.haberkademi.net/default.asp?inc=makaleoku&hid=9320>, Erişim Tarihi, 27.01.2011; http://www.haberiniz.com.tr/yazilar/haber27120-Turk_Anlama_ve_Inanma_Modeline_Dair.html, Erişim tarihi:02.02.2015

BİLGİSEVEN, Amiran Kurtkan (1992), Sosyolojik Açıdan İslâmiyet ve İslâmî Kavramlar, Filiz Kitabevi, İstanbul

BIÇAK, Ayhan (2004), “Modern Devletin Oluşumu ve Sorunları”, Kutadgu Bilig,

Felsefe Bilim Araştırmaları Dergisi, Sayı:5, , İstanbul, ss.59-89

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

DİVİTÇİOĞLU, Sencer (1987), Kök Türkler (Kut, Küç ve Ülük), Ada Yayınları, İstanbul.

EROĞLU, Feyzullah (2013), Davranış Bilimleri, Gözden Geçirilmiş 13. Basım, Beta Yayın No:2998, İstanbul

GEZGİN, Ali Galip (2014), “Türk-İslam Devletlerinde Şurâ”, www.tarihtarih.com/?Syf=26 ve Syz=367499, Erişim Tarihi:12.12.2014

GİRAUD, Rene (1999), Gök Türk İmparatorluğu, Çev. İsmail Mangaltepe, Ötüken Yayınları, İstanbul

GÖKALP, Ziya(2001), Türkçülüğün Esasları, Kum Saati Yay.2001,

GÜLTEPE, Necati (2009), Mührün Gücü, İlk Türk-İslâm Devletlerinde ve Osmanlılarda Bürokrasi, Ötüken Yayın Nu:777, İstanbul

KÖSOĞLU, Nevzat(2013), Hukuka Bağlılık Açısından Eski Türkler’de - İslâm’da ve Osmanlı’da Devlet, Ötüken Yayın No:361, İstanbul

ÖGEL, Bahaeddin (1988), Dünden Bugüne Türk Kültürünün Gelişme Çağları, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları:46, İstanbul

TAŞAĞIL, Ahmet (2012),Gök-Türkler I-II-III,Türk Tarih Kurumu Yayınları IV/A-I.I. Dizi-Sayı:21,Ankara