

KINALIZÂDE ALİ ÇELEBİ’NİN AHLÂK-I ALÂÎ’SİNDE KAMUDA ERDEM ESASLI ETİK YÖNETİM ANLAYIŞI

Yaşar UZUN¹

ÖZET

Kamu ahlâkının üzerinde yükseldiği kamu etik değerlerinden sapmalar, kamu yönetimlerinde yozlaşmalara, etik dışı davranışlara, telafisi ağır ya da imkânsız kayıplara yol açabilmektedir. Kamu ahlâkının korunması ve sürdürülmesi için, toplum bireylerinin kamu etik değerlerini benimsemesi, gözetmesi, kamu ile etkileşimlerinde bu değerlere bağlı kalması; devlet görevlilerinin de bu değerlerle uyumlu şekilde kamu hizmetlerini yerine getirmesi önem taşımaktadır. Devlet görevlilerinin ve toplumun diğer bireylerinin kamu etik değerlerini benimseyerek onlara bağlı kalmaları, söz konusu değerleri “erdemliliğin gerekleri” olarak özümseyen, onları içten kabulle “huy” edinerek rutin davranışlarına yansıtan bireylerden oluşan toplum ve devlet yönetimi yapısını gerektirmektedir. Bu çalışmada, kamuda “erdemliliğe” dayalı etik yönetim anlayışının nasıl geliştirilebileceği hakkında 16. yüzyıl Osmanlı âlimi Kınalızâde Ali Çelebi’nin Ahlâk-ı Alâî adlı çalışması üzerinde bir okuma yapılmaktadır. Çalışmada söz konusu eser, OECD’nin kamuda etik yönetim gereklilikleri üzerine geliştirdiği yönetim çerçevesi açısından değerlendirilecektir. Dolayısıyla çalışmanın amacı, bu eserde kamuda erdeme dayalı etik yönetimi güçlendirmek üzere müellifin önerdiği hususlar hakkında farkındalık kazandırmaktır. Çalışmada, Ahlâk-ı Alâî’nin kamu yönetimlerinde etik rehberliğin sağlanması, çalışanların yönetilmesinde etik esaslı anlayış ve uygulamaların hayata geçirilmesi, erdemli (etik) davranışın izlenmesi ve kontrol edilmesi amacıyla yönetim yaklaşımları içerdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle eserin, erdemli devlet görevlilerinden oluşan kamu yönetimi yapısının inşasında referans alınması gereken bir kaynak olduğunu söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Kınalızâde Ali Çelebi, Ahlâk-ı Alâî, Etik, Erdem, Denetim

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

**VIRTUE BASED ETHICS MANAGEMENT
UNDERSTANDING in the PUBLIC
ADMINISTRATION in the AHLAK-I ALAI of
KINALIZADE ALI CELEBI**

ABSTRACT

Deviations from the public ethical values, on which public morality is built, can lead to corruption, unethical behaviors and irreparable losses in public management. There are responsibilities to maintain and sustain public morality in a society: Individuals should adopt public ethical values and comply with them in their interactions with public management. State officials also should deliver public services in compliance with those values. Adopting and sticking to public ethical values by state officials and other members of the society requires a structure of society and state administration, which consists of individuals internalizing these values as "requirements of virtue" and reflecting them to their routine behaviors as a habit. This paper focuses on Ahlâk-ı Alâî of Kınalızade Ali Çelebi, famous Ottoman Scholar of the 16 th century, in order to gain understanding on how to develop an ethical management approach based on "virtue" in the public sector. In this study, Kınalızâde's work will be evaluated in terms of the management framework developed by the OECD on ethical management requirements in the public sector. Thus, the purpose of the paper is to raise awareness about the key issues deemed as necessary by the author in his work to strengthen an ethical management understanding based on virtue in the public sector. The paper concludes that Ahlâk-ı Alâî includes management approaches in order to provide ethical guidance, ethical management of state officials, monitor and control virtuous (ethical) behavior in public sector. Therefore, it is possible to say that Ahlâk-ı Alâî should be taken as a reference source in order to build a public management structure consisting of virtuous state officials.

Keywords: *Kınalızâde Ali Çelebi, Ahlâk-ı Alâî, Ethics, Virtue, Audit*

1. GİRİŞ

Toplumu oluşturan bireyleri bir arada tutan adalet, eşitlik, sevgi, saygı, dürüstlük, doğruluk vb. değerler, birey ve toplumun devlet görevlilerinden beklentilerine de kaynaklık ederler. Örneğin; devleti temsil eden devlet görevlileri yönettikleri ve hizmet sundukları insanlara karşı adil davranmalıdırlar, ayırım yapmamalıdırlar. Yönettikleri toplumu sevmelidirler, kamu hizmeti üretim ve sunumunda doğruluktan ve dürüstlükten taviz vermemelidirler. Günümüzde kamu etik değerleri olarak da adlandırabileceğimiz bu değerler, kamu düzeninin temel güvence yapı taşlarıdır. Devlet görevlilerinin kamu etik değerlerine uygun olmayan yolsuzluk, usulsüzlük, hile, adam kayırmacılık, kişisel

menfaat peşinde koşma vb. davranışları ise kamu düzenini bozan, devlete ve kurumlarına olan güveni zedeleyen, kamu bütçelerine yük getiren bir takım olumsuz etkilere yol açmaktadır. Devlet görevlilerinin etik davranabilme kabiliyetleri, onların etik değerleri benimsemeleri, rutin davranışlarına yansıtılabilmeleri, diğer bir tabirle söz konusu değerlere uygun davranmayı “huy” edinebilmeleriyle doğrudan alakalıdır. Ancak devlet görevlilerinin kamu hizmeti üretim ve sunumunda etik davranışı “huy” edinebilmeleri, kişilik yapısı ve karakter kazanımıyla da ilgilidir. Dolayısıyla kamuda etik değerlerin yaşatılmasına ve bu bağlamda etik kültürün geliştirilmesine yönelik gayretlerin, insanı, onun varlık nedenini, gelişim sürecini ve içinde yaşadığı toplumu da göz önüne alan bütüncül bir yaklaşımla planlanması ve uygulamaya konulması son derece önem taşımaktadır.

Geçmişin kadim bilgisini istifade edebilmemiz açısından günümüze taşıyan kültürel kaynaklarımız, bireyin, toplumun, devlet yöneticilerinin ve görevlilerinin günlük yaşam içerisinde nasıl davranmaları gerektiği üzerinde bizlere ışık tutan değerli bilgiler sunabilmektedirler. 16. yüzyılın Osmanlı mütefekkeri Kınalızâde Ali Çelebi tarafından kaleme alınan Ahlâk-ı Alâî isimli eser de bunlardan birisidir. Eser; ahlâkı sistemli şekilde ele alan, bu konuyla ilgili kendinden önceki bilgileri meczeden, kamu ahlâkının korunması ve güçlendirilmesi açısından “erdem” in kilit kavram olduğunu anlatan önemli bir kaynaktır. Bu çalışmanın amacı, eserde müellifin kamuda erdeme dayalı etik yönetimi güçlendirmek üzere önerdiği hususlar hakkında farkındalık kazandırmaktır

Çalışmada OECD’nin geçmiş yıllarda “etik yönetim altyapısı” (OECD, 2005: 33) olarak geliştirdiği ve yakın zamanlarda “kamu dürüstlüğü” (OECD, 2017: 5) olarak ele aldığı yönetim yaklaşımından değerlendirme çerçevesi olarak yararlanılacaktır. OECD’nin bahse konu yönetim yaklaşımının temel unsurları, “etik rehberlik”; “çalışanlara dair etik yönetim anlayışı ve uygulamaları”; etik davranışın sürdürülmesini güvenceye almak üzere “etik izleme ve kontrol” gibi yönetim işlevleri üzerine tasarlanmıştır. Kamuda etik rehberlik; devlet görevlilerinden beklenen davranış standartlarının tarif edilmesi (etik kodlar), davranış standartlarının devlet görevlilerine tanıtılması (etik eğitimler), lider ve yöneticilerin etik davranışı teşvik etmesi, devlet görevlilerine etik danışmanlık desteği verilmesi gibi çalışmaların yapılmasını gerektirmektedir. Çalışanların yönetilmesinde etik anlayış ve uygulamalar, çalışanların kamuda işe alınması ve yetiştirilmesinde, görevlendirmelerinde, performanslarının değerlendirilmesinde,

ücretlendirme ve disiplin politikalarının şekillendirilmesinde etik değerlerin dikkate alınmasını öngörmektedir. Etik izleme ve kontrol işlevi ise etik yönetimin altyapısını sağlayacak mevzuatın varlığını gerektirir, etik değerlerin yaşatılmasına matuf iç kontrol sisteminin ve risk yönetiminin uygulamaya konulmasını zorunlu kılar. Etik davranışın izlenmesi ve kontrolü açısından, yönetimde şeffaflık ve gizlilik dengesinin gözetilmesi, hesap verebilirlik ilkesinin uygulanması kritik öneme sahiptir. Etik değerlerin korunması ve sürdürülmesini destekleyecek denetim, yargı ve kamu düzenini sağlayıcı müesseselerinin güçlendirilmesi kamuya duyulan güveni de artıracaktır. Ayrıca, kamu yönetiminde hediye ve ikram tekliflerine karşı izlenecek politikaların tarif edilip kamu görevlilerinin bilgilendirilmesi, hatalı davranışların önlenmesi amacıyla ihbar ve şikâyet mekanizmalarının ihdas edilip uygulamaya konulması gibi çalışmalar da etik davranışın izlenmesi ve kontrol edilmesi açısından önem taşımaktadır.

Çalışmada, öncelikle temel kavramlar ele alınacak, müellif ve eseri Ahlâk-ı Alâî hakkında genel bilgiler verilerek, eserde OECD'nin bahse konu yönetim çerçevesine karşılık gelen tespitlere değinilecektir. Ardından bir değerlendirme yapılarak, günümüz kamu yönetimlerinde etik yönetimi geliştirmeye matuf tavsiyelerde bulunulacaktır. Çalışmada, Ahlâk-ı Alâî'nin günümüz Türkçesiyle sadeleştirme çalışmasını yapan Murat Demirkol tarafından hazırlanan ve Fecr Yayınları (2016) arasında yerini alan baskısı esas alınmıştır.

2. KAVRAMSAL BAKIŞ

Yunanca'daki "ethos" sözcüğünden gelen "etik" kavramının iki farklı kullanımı söz konusudur: "εθος" olarak yazılan ilk kullanımı alışkanlık, töre, görenek anlamlarını taşımaktadır. Asıl anlamıyla "ηθος" olarak yazılan etiğe göre ise eylemde bulunan kişi, aktarılan geleneksel eylem kurallarını ve değer ölçülerini sorgulamadan uygulamayı aksine, kavrayarak ve üzerinde düşünerek talep edilen iyiyi gerçekleştirmek için onları alışkanlığa dönüştüren kişidir. Alışkanlık, töre ve gelenek-görenek böylelikle "karakter" anlamını da almakta, erdemli olmanın temel tavrı olarak pekişmektedir. Bu iki Yunanca "ethos" kavramının Latince karşılığı "mos" (çoğulu "mores") sözcüğüdür, dolayısıyla hem töre hem karakter anlamına gelir (Pieper, 2012: 31).

Etik, ahlâki hayatı ele alıp tartışan, moral değerler ile ideallerden meydana gelen ve ahlâk adı verilen olguya yönelen felsefe disiplini. O, ahlâki hayatın temel öğelerini ele alarak; "insan yaşamının en yüksek amacının ne olduğu", "ahlâki eylemi belirleyen şeyin ne olduğu", "insanın ahlâki bir hedef olarak mutluluğu mu yoksa ödevlerini mi

hesaba katması gerektiği” gibi hususları inceler (Türer, 2020: 39). Kamu yönetimi açısından ele alındığında etik, kamu yönetici ve görevlilerinin karar, faaliyet, iş ve işlemlerinin etik değer ve ilkelere uygunluğunu sağlamaya yönelik bir düşünüm sürecidir. Bu bağlamda “etik yönetim”, kamu yönetiminin etik değer ve ilkelere uyumlu hareket etmesini ve işlemlerini sağlamak üzere gerekli faaliyetleri planlayıp, uygulamaya koyan, izleyen ve değerlendiren bir yönetim anlayışıdır. Etik yönetim, lider, yönetici ve görevlileriyle karar ve işlemlerinde etik ilke ve değerleri benimseyen ve bunları uygulayan yönetimdir (Eryılmaz, 2008: 7).

Kınalızâde'nin Ahlâk-ı Alâî'si, muhteviyat itibarıyla “erdem ahlâkı” üzerine odaklanması hasebiyle “erdem” ve “erdem ahlâkı” üzerinde durmakta yarar vardır. Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü'ne göre “erdem”, ahlâkın övdüğü iyi olma, alçak gönüllülük, yiğitlik, doğruluk vb. niteliklerin genel adıdır, “fazilet” kelimesine karşılık gelmektedir. Erdem, insanın ruhsal olgunluğudur. (TDK, 2021). Erdem ya da Arapça tabiriyle fazilet; arzu, öfke ve akıl güçlerinin itidal derecesinde işletilmesiyle oluşan orta hali ifade eder. Yani erdem, her gücün ifrat ve tefrite kaçmadan mutedil ve dengeli çalıştırılmasıdır (Demirkol, 2018: 181). Batı dillerinde erdem/fazilet manasına gelen “virtue” ise mükemmellik, tekâmül, yetenek gibi anlamlara gelen “virtus” kelimesinden türemiştir. Ahlâk dilinde erdem, insanları ahlâki davranışa iten, muhatapta hayranlık uyandıran cesaret, iffet, yardımseverlik gibi ahlâki kişilik ya da karakter nitelikleri şeklinde anlaşılır (Hooft, 1996, Akt. Kala, 2018: 103). Erdem ahlâkı, insanı ana gayesi olan mutluluğa götüren erdemleri, insanı mutsuzluğa sevk eden reziletleri konu edinen ve bunları araştırıp öne çıkaran bir ahlâk anlayışına işaret etmektedir. Bu anlamıyla erdem ahlâkı, mutluluk ahlâkı olarak da karşılık bulur (Kala, 2018: 103). Etik, ahlâki alanla ilgili sorgulama veya düşünme anlamına geldiğine göre erdem etiğini, kişinin tavır, tutum ve davranışlarını genel kabul gören erdemlere uygun olup olmadığı yönüyle değerlendirmesi süreci olarak tarif etmek mümkündür. Erdem etiğinin en temel özellikleri; ahlâklı olmayı insanın doğasını gerçekleştirmesinin bir koşulu olarak görmesi ve ahlâkın da ancak bir topluluk yaşamı içerisinde mümkün olabileceğini kabul etmesidir (Küçükalp, 2008: 71). Erdem etiği muhtemelen en eski, en kadim ahlâki gelenek, en yaygın etik kuramdır. Kınalızâde'nin de bir halkasını oluşturduğu erdem etiği veya fazilet ahlâki geleneği bugün de güncelliğini ve geçerliliğini sürdürmektedir. Ödev etiği ve faydacı etik gibi modern etik kuramların etkisiyle erdem etiği on dokuzuncu ve yirminci yüzyılda bir süre gözden düşmüş veya göz ardı edilmişse de, yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren felsefe dünyasında yeniden önemli savunucular bulmuştur (Yaran, 2014: 225).

Kamu lider, yönetici ve görevlilerinin kamu yönetimi etik değerlerine uygun karar verebilme, işlem yapabilme ve faaliyette bulunabilmeleri ahlâki gelişmişlik veya olgunlaşma düzeyleri ile yakından ilişkilidir. Ahlâki gelişim ise karakter ve erdemle açıklanmaktadır (Askew ve diğ., 2015, Akt. Yıldırım ve Kahveci, 2019: 21). Bu açıdan bakıldığında birey, toplum ve kamu yaşamında erdem ahlâkının (virtue ethics) güçlendirilmesi, kamu lider, yönetici ve görevlilerinin etik değer ve ilkelere uygun davranmasını sağlayacak etik yönetim anlayışının da güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

3. MÜELLİF ve ESERİ AHLÂK-I ALÂÎ HAKKINDA

Kınalızâde, 916/1510 yılında Isparta'da doğmuştur. Babası çeşitli kadılıklarda bulunan Mîrî mahlaslı Emrullah Efendi, dedesi Abdülkadir Hamîdî'dir. Hamîd-ili'nin merkezi Isparta'da oturan Abdülkadir Efendi kına kullandığından dolayı ahfadı da Kınalızâde (Hinnâvîzâde) lakabıyla tanınmıştır (Aksoy, 2002:416). Muhtelif kaynaklarda değişik isimlerle anılan Kınalızâde, genellikle Kınalızâde Ali Çelebi veya Kınalızâde Ali Efendi veya da sadece Kınalızâde olarak tanınmıştır (Oktay, 2015:43). İlmiye mensubu olan babası Emrullah Efendi'den ve muhitinden gelen ilmi geleneği tevarüs eden Kınalızâde, döneminin önemli ilmi şahsiyetlerinden dersler almış, kendisini yetiştirmiş, muhtelif yerlerde müderrislik, kadılık görevlerini icra etmiştir. İstanbul kadılığı (1570) görevinden bir yıl sonra Anadolu Kazaskeri olan Kınalızâde, Edirne'de 21 Ocak 1572'de vefat etmiştir (Oktay, 2015: 50).

Kınalızâde Ali Efendi zamanının usullerine göre son derece iyi yetişmiş âlim ve fazıl bir şahsiyettir. Üç dili de çok iyi kullanabilen bir ilim adamıdır; üç dilde de şiir yazacak bir birikimi vardır. Ayrıca fıkıh, kelam, felsefe, riyaziyat, tefsir, belagat, inşa vb ilimlere de vâkıf bulunmaktadır. Yazdığı eserler ve şerhler bunu açıkça göstermektedir. Kınalızâde Ali Efendi aynı zamanda velut bir âlimdir. Manzum ve mensur çok sayıda eser bırakmıştır (Aksoy, 2014: 75). Müellifin Türkçe ve Arapça olarak yazdığı pek çok eserden bazıları şunlardır: Ahlâk-ı Alâî, Münşeât-ı Kınalızâde, Divân, Târih-i Kınalızâde, Muammeyât, El-İs'âf fî ahkâmi'l-evkâf, Risâle fî vakfi'n-nukûd, Risâletü's-seyfiyye, Risâletü'l kalemiyye vb (Oktay, 2015: 66-67).

Kınalızâde'nin Ahlâk-ı Alâî'si, İslam ahlâk ve siyaset düşüncesi tarihinde önemli bir konuma sahiptir. Eser aslında temelleri İbn Miskeveyh'in Tehzîbü'l-Ahlâk'ıyla atılan, Nasîreddin Tûsî'nin Ahlâk-ı Nâsîrî'si ile felsefi anlamda olgunlaşan, Celaleddin Devvânî'nin Ahlâk-ı Celâlî'si ile tasavvufi ve işrâkî bir boyut kazanan ahlâk felsefesi yapma ve yazma sürecinin dördüncü önemli halkasıdır. Tehzîbü'l- Ahlâk'ın

Arapça yazılmasına karşılık Ahlâk-ı Nâsırî ve Ahlâk-ı Celâlî Farsça yazılmıştır. Her iki dilde de eser verebilme istidadı olan Kınalızâde, özellikle Türkçe bir ahlâk kitabı yazılmasının özlemini çekmiş ve Ahlâk-ı Alâî'yi telif ederek Osmanlı'nın ihtişamına yakışır bir Türkçe ahlâk felsefesi eserini Türkçe okuyan insanların istifadesine sunmuştur (Demirkol, 2016: 52). Müellif, eserinin yazılma nedeni olarak şu ifadeyi de eserinde kullanmaktadır: “Bizim bu kitaptaki maksadımız, insanların hallerinin düzenlenmesi ve hem seçkinlerin hem de avamın dünya ve ahiret hayatının iyileştirilmesidir” (Kınalızâde, 2016: 305). Bu noktadan bakıldığında müellifin bu eseri yazma gayesi olarak yaşadığı dönemin ve sonraki dönemdeki nesillerin bireysel, toplumsal ve devlet yaşamlarında erdemli bir hayat sürmelerini, bunun için gerekli ahlâki olgunluğa erişmelerini arzu ettiğini, böylece her iki dünyada mutlu ve huzurlu yaşamaları için gerekli hayat düsturlarını ifade etmeye çalıştığını anlamaktayız.

Ahlâk-ı Alâî adıyla Kınalızâde her ne kadar gelenekler doğrultusunda kitabını yazdığı sırada vezir-i azam olan Semiz Ali Paşa'ya ithaf ediyor görünse de gerçekte bu adla ahlâkın yüksek ve şerefli bir ilim olmasına işaret etmekte ve “Ali” yerine “Alâ” kelimesini bu amaçla kullanmaktadır (Oktay, 2015: 74). Osmanlı ahlâk-toplum düşüncesinin şekillenmesinde merkezi bir rol oynayan Kınalızâde Ali Çelebi, bu eserle, Fârâbî'nin erdemli şehir ve toplum modelini ahlâk felsefesi açısından ele almakta ve erdemli düşüncelerde ortak olma kaidesinin, “temeddün” olarak ifade ettiği toplumsal medeni yaşam biçiminin temeli olduğunu söylemektedir. İnsanların farklı din, dil ve kültür geleneklerini takip ederek farklı toplumlar kurabileceklerini, ama bir arada yaşamının amacının hepsinde adaleti tesis etmek olması gerektiğini vurgulamaktadır (Kalm, 2016: 78).

Eser, “Ön Söz”, “Giriş”, “Birinci Bölüm (Ahlâk İlmi)”, “İkinci Bölüm (Ev İdaresi)”, “Üçüncü Bölüm (Devlet Yönetimi)” ve “Son Söz” başlıklarından oluşmaktadır:

Müellif, eserin ön sözünde, Allah'a (CC) hamd, sena, şükür ve övgü, güzel ahlâkı tamamlamak için gönderilen Hazreti Peygambere salavat ve selam sunmakta, onun Ehlibeyt ve Ashab'ına hayır dualarda bulunmaktadır. Osmanlı padişahlarına dua ile devam eden eserde müellif, kitabının yazma sebeplerini açıklamakta ve kitabını (Semiz Ali Paşa'ya) ithaf etmektedir (Oktay, 2015: 75).

Eserin “giriş” başlıklı bölümünde, eserde detaylı şekilde anlatılan pratik felsefenin üç ilim dalının daha iyi anlaşılmasına zemin oluşturmak üzere mutlak felsefe ve kısımları, pratik felsefenin faydası ve amaçları,

“huy”un değiştirilebilirliği, nefis ve nefsin güçleri, temel kavramlar gibi konular üzerinde durulmuştur.

Eserin birinci bölümünde “ahlâk ilmi” detaylıca ele alınmıştır. Ahlâk ilmi, “bir insandan bir tek şahıs olması itibarıyla çıkan ve şahıs olmadan düşünülmeceği açık olan fiiller ve işlerle ilgilenir” (Kınalızâde, 2016: 43). Bu başlık altında; Ahlâk ilmi “insani nefsin huy ve fiillerinden iyi ve güzel ya da kötü ve çirkin olması bakımından bahseden bir ilim” olarak tanımlanmıştır (Kınalızâde, 2016: 85). Müellife göre ahlâk ilmi “ruhani tıptır.” Zira “çirkin huylar insani nefsin hastalıkları, kötü işler ise onun felaketleridir. Nefsin kötü huyları ahlâk ilmiyle yok edilebilir ve iyi huylar da yine ancak onun sayesinde devam ettirilebilir” (Kınalızâde, 2016: 47). Müellif bu bölümde, huyun kısımları, temel erdemler ve bunlara bağlı alt erdemler, temel erdemsizlikler, erdemlere benzeyen erdemsizlikler, bireysel ve toplumsal yaşamda adalet erdemi, adalet erdeminin kısımları, erdemlere sahip olmada izlenecek usul ve yöntemler, erdemleri sürdürme bağlamında nefis sağlığının korunması ve nefis hastalıklarının tedavisi gibi konuları ele almaktadır.

Eserin ikinci bölümünde “ev idaresi” üzerinde durulmuştur. Ev idaresi ilmi, “kişinin ev halkı ve aile üyeleri ile olan fiil ve işlerini” konu edinmektedir (Kınalızâde, 2016: 43). Bir başka deyişle ev idaresi ilmi, ev halkı arasında düzen ve intizamın nasıl kurulacağını ve geçimin nasıl sağlanacağını bilmeye yarayan ilimdir (Kınalızâde, 2016: 295). Müellif bu bölümde, evlere duyulan ihtiyaç, ev reisinin vasıfları, gelir, gider ve mal yönetimi, ailenin eğitimi gibi hususlara açıklık getirmiştir.

Kınalızâde eserin üçüncü bölümünde, “devlet yönetimi” konusunu ele almaktadır. Bu bölümde, insanın toplumsal ve medeni hayat içerisine girme ihtiyacı, bunların yol açtığı yönetim ve yönetim araçlarına duyulan ihtiyaçlar, varlıkları ayakta tutan ve tabii birliğe vesile olan “sevgi”nin tür ve mertebeleri, sevgiye dayalı davranışın nasıl olması gerektiği, erdemli devlet ve erdemsiz devletin vasıfları, padişahların sahip olması gereken vasıfları, padişaha hizmet etmenin adap ve usulleri, diğer insanlarla sosyal ilişkilerde uyulması gerekli esaslar gibi konular üzerinde durulmuştur. Adalet olmadan hiçbir nizamın kurulup devam ettirilemeyeceğine inanan Kınalızâde, sevgiyi (muhabbeti) adaletten üstün görmektedir (Bolay, 2017: 165).

Kitabın “son söz” başlıklı son kısmında; Ahlâk-ı Nâsırî’de bulunan Eflatun’un nasihatlerine ve Ahlâk-ı Celâlî’de buna ilaveten bulunan Aristoteles’in nasihatlerine ek olarak bazı şeyhlerin vasiyet ve nasihatleri sunulmuştur. Kınalızâde’nin deyişiyle “bu anber kitap miskle tamamlanmıştır” (Demirkol, 2014: 77).

Ahlâk-ı Alâî'nin dayandığı kaynaklar; felsefi kaynaklar, dini kaynaklar ve edebi, tarihi ve diğer kaynaklar olarak üç başlık altında ele alınabilir. Müellif,

- Felsefi kaynaklar olarak, Nasîrüddîn-i Tûsî'nin Ahlâk-ı Nâsırî'si, Celâleddîn Devvânî'nin Ahlâk-ı Celâlî'si, Hüseyin Vâ'iz'in Ahlâk-ı Muhsinî'si, Pisagor, Sokrat, Eflâtun, Aristoteles, Batlamyus, Kindî, Fârâbî, İbn Miskeveyh vb. düşünürlerin görüş ve düşüncelerinden istifade etmektedir;
- Dini kaynaklar olarak, Kur'ân-ı Kerîm, Tevrat, hadis-i şerifler, İslam peygamberlerinin sözleri, sahabelerin sözleri, kelim âlimlerinin düşünceleri, Osmanlı âlimleri, İmam Mâverdî, Sühreverdî, Gazzâlî'nin çalışmaları gibi kaynaklardan yararlanmıştı;
- Ahlâk-ı Alâî'nin muhteiyatında yer alan Molla Abdurrahman Câmî, Şeyh Sa'dî Şîrâzî, Hâfız, Ömer Hayyâm gibi şairlerin manzumeleri, İskender, Cengiz Han, Kısra, Sultan Selahaddin, Osmanlı sultanları Sultan Murad, Yıldırım Beyazıd ve kardeşi Musa, Fatih Sultan Mehmet, Sultan II. Beyazıd, Yavuz Sultan Selim, Kanuni Sultan Süleyman vb. sultanlar hakkında anlatılan hikâyeler ve onlara atfedilen sözler de eserin edebi, tarihi ve diğer kaynaklarını teşkil etmektedirler (Oktay, 2015: 77-88).

Ali Efendi, geniş bilgisi ve kültürü sayesinde İslâm ahlâk mirasını eserine başarıyla yansıtmıştır. O, teorik ahlâk bilgileriyle yetinmeyip, ahlâk ile sosyal hayatın gerçeklerini buluşturmuş; nazârî bilgi ve düşünceleri geniş ölçüde tarihsel tecrübelerle desteklemeyi başarmıştır. Devletin devamı, İslâm'ın ve ümmetin izzetinin korunması için toplum içinde ve devletle toplum arasında birliğin ve sevgi bağının önemini, tarihî tecrübeleri de dikkate alarak güçlü bir şekilde anlatmıştır. Nihayet –belki de en önemli nokta olarak- genelde İslâm ümmetinin özellikle de Ehl-i sünnet'in yaşatılmasında ve hükümlerinin olmasında, Osmanlı Devleti ve yönetiminin önemini çok iyi görmüş ve ısrarla göstermeye çalışmıştır (Çağrı, 2014: 71).

Kınalızâde'nin Ahlâk-ı Alâî'si, Osmanlı nesrinin, daha da önemlisi Osmanlı düşüncesinin ve Türk dilinin, abidevi bir eseri olarak ortaya çıkmıştır. Ahlâk-ı Alâî üç belirgin özelliğiyle temayüz etmiştir: Birincisi, birbirine yakın ancak değişik mecralarda akan felsefi, kelimî, fikhî, tasavvufî ve edebî gelenekleri meczetmiştir. İkincisi, Kınalızâde Ahlâk-ı Alâî'yi Osmanlı devlet ve toplum idealinin ahlâki altyapısı olarak

kurgulamış ve Osmanlı tecrübesini eklemlemiştir. Böylece Ahlâk-ı Alâî, Osmanlı idealinin manifestosu gibi görülmüştür. Üçüncüsü de Ahlâk-ı Alâî'nin dilidir. Kınalızâde bu eseriyle Farsça ve Arapça'da bile ifadesi son derece müşkül olan meseleleri rahatlıkla Türkçe ifade etmekle kalmamış, aynı zamanda belagat ve tarz yönüyle Osmanlı edebiyatının ve Türk dilinin bahsettiği tüm imkânları kullanmıştır (Yılmaz, 2014: 100).

Ahlâk-ı Alâî, Osmanlı'nın yıkılış dönemine kadar en çok okutulmuş ve geniş bir alana etki yapmıştır. Eserin yazmaları dünyanın çeşitli kütüphanelerine yayılmış olup, bazı kısımlarını Venedikli Giovanni Medun tarafından tercüme edilmiştir. Bu da Ahlâk-ı Alâî'nin etki alanının genişliğini ve esere verilen önemi göstermektedir (Bolay, 2017: 238).

4. AHLÂK-I ALAÎ PENCERESİNDEN KAMUDA ETİK REHBERLİK

Kamu yönetimlerinde “etik rehberlik” fonksiyonu etik yönetim altyapısının temel sacayaklarından birisidir. Etik rehberlik, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde kamu etik değerlerinin gözetilmesini sağlamak üzere gerekli “yol göstericilik” çalışmalarının yapılması anlamına gelmektedir. Öncelikle kamuyu yöneten lider ve yöneticilerin devletin ve kendi konumlarının varlık sebebinin bilincinde olmaları, yönetilenlere karşı etik davranış alanında örneklik teşkil etmeleri ve kamuda etik yönetim gereklerini karşılamak üzere yapılması gerekenlere liderlik etmeleri gerekmektedir. Etik liderler, kamuda görev alanlardan kamu hizmeti üretim ve sunumunda hangi davranışların beklendiğini (etik kodlar) tarif etmelidir. Söz konusu etik kodlar etik eğitimler aracılığıyla devlet görevlilerine tanıtılmalıdır. Devlet görevlilerinin kamu etik değerlerinin yorumlanması ve uygulamaya konulması noktasında tereddüte düştükleri durumlarda kendilerine danışmanlık desteği sağlanmalıdır (OECD, 2017: s. 9-11). Kamuda erdeme dayalı etik yönetim açısından Ahlâk-ı Alâî'de öngörülen “etik rehberlik” yaklaşımları hakkında aşağıda bilgiler verilecektir:

4.1. Etik Yönetim İçin Etik Liderlik

Etik anlayışa dayalı bir kamu yönetimi kültürünün gelişiminde kamu lider ve yöneticilerinin etik liderlik rol ve sorumluluklarını üstlenmeleri kritik önem taşımaktadır. Kamuda etik yönetim sistem ve kültürünün gelişimi için gerekli politika ve uygulamaların belirlenmesi ve başarılı şekilde hayata geçirilmesinde etik liderliğin başarısı büyüktür. Etik liderler, doğru-yanlış ayırımı yapabilen, ahlâka ve iyi davranışa ilişkin toplumsal kuralları tanıyan, kendi çıkarlarını kamu yararından

önce tutmayan insanlardır. Etik liderlerin başkalarına iyi örnek oluşturabilecek kişisel özellikleri vardır. Onlar, yönettiklerine yararlı olmak gibi endişelere sahiptirler. Sahip oldukları gücü, yetkiyi ve nüfuzu başkalarının ve toplumun yararına kullanırlar (Barutçugil, 2014:99).

İslam siyaset düşüncesini içeren eserlerde, devletin ortaya çıkışı, insanların düzen ihtiyaçları ile açıklanmıştır. Düzenin oluşturulmasındaki en önemli unsur, bir devlet gücünün bulunmasıdır. İnsanların bir arada yaşaması, düzenin sağlanmasına yeterli olmadığından; isteklerin farklılığından doğan anlaşmazlığı ve bozgunculuğu ortadan kaldıracak bir devlet idaresine ihtiyaç duyulmuştur (Bağdatlı, 2018:261). Kınalızâde de bu noktada adaletli yönetimin temel şartlarından biri olarak “erdemli yöneticilerin” varlığına duyulan ihtiyaca işaret etmektedir. Birey, toplum ve kamu yaşamında adaletsizliklerin ortaya çıkmaması için erdemlere sahip ve erdemleri teşvik için gerekli çalışma ve uygulamaları hayata geçirmeye çalışan “fazıl yöneticilere” ihtiyaç vardır. Aksi halde, dünyanın yüzü adaletle süslenmez, mazlumun iniltisi ve adalet arayıcısının feryadı eksik olmaz (Kınalızâde, 2016: 380). Yöneticinin “erdemli” olması yönetilenleri de “erdemli kişiler” olmaya teşvik edici bir unsurdur: “Halkın geneli çoğunlukla padişahlara uyarlar ve sultanları taklit ederler. Nitekim ‘insanlar krallarının dini üzeredir’ denilmiştir.” (Kınalızâde, 2016: 425).

Eser uyarınca yönetici, yönetilenlerin adalet erdemine dayalı bir yaşam sürebilmesi açısından ilahi kanunlara dayalı gerçek adalet kanunlarını uygulamaya koymalıdır (Kınalızâde, 2016: 114). Ayrıca insanlar arasında muamelat ve bedel ödemenin rıza ile gerçekleşmesini sağlamak üzere “aracı adil” de denen paranın yönetim işlerinde yöneticinin emri altında olması gerekmektedir (Kınalızâde, 2016: 116).

Erdemli yönetici, yönettiği insanlara adil ve merhametli davranır; devletin devamlılığını sağlar; devletin ve yönetilenlerin her tür tehlikeden korunmasını gözetir (Kınalızâde, 2016: 424-426). Yönetilenlerin yaşamında emniyet, sükûnet, afiyet, halk arasında sevgi, ülfet, adalet, iffet, vefa, paylaşım ve refah gibi “genel iyiliklerin” ziyadeleşmesini önemser (Kınalızâde, 2016: 425). Eser uyarınca erdemli yöneticiler;

- Hikmet sahibidirler. Yönetici hikmet sahibi olmazsa, gerçek adalet kanunları terk edilmiş, düzen bozulmuş, fitne ve bozulmalar baş göstermiş olacaktır (Kınalızâde, 2016: 456);
- Cesur ve yiğittirler. Devletini ve yönettiği insanları her tür tehlikeden korurlar (Kınalızâde, 2016: 463);

- Ulvî gayeye sahiptirler, her iki dünya saadeti için Hak ve hakikatin yolundan ayrılmazlar (Kınalızâde, 2016: 426),
- Zulmü ve adaletsizlikleri ortadan kaldırmada, adalet kanunlarını uygulamada insanlar arasında ayırım yapmazlar (Kınalızâde, 2016: 430);
- Tecrübe ve yaşanmışlıklardan yararlanarak, aklın ışığında düşünce, tavır, tutum ve davranış geliştirirler (Kınalızâde, 2016: 432);
- Yönettikleri görevlilerin arasında birlik ve dayanışmanın korunması ve sürdürülmesi için gerekli tedbirleri alarak devletin yanlıştan korunmasını ve bozuklukların baş göstermemesini sağlarlar (Kınalızâde, 2016: 441);
- Herkese liyakat ve istidadına göre davranırlar (Kınalızâde, 2016: 448);
- Çalışma arkadaşlarını doğru seçerler (Kınalızâde, 2016: 449);
- Kendi devletinin erdemli olması ve söz konusu erdemlerin sürdürülmesi için çalışırlar (Kınalızâde, 2016: 416);
- Birey, toplum ve kamu yönetiminin başta adalet olmak üzere temel erdemlere dayalı bir yaşayış ve işleyişe sahip olabilmelerini temin açısından gerekli ahlâki gelişimi sağlamaya ve hayata geçirmeye çalışırlar (Kınalızâde, 2016: 424).

Kınalızâde, adaleti teşvik eden bir yöneticinin (etik liderin) uygulamalarının toplumsal yaşamda olumlu etkiler doğuracağını da söylemektedir. Örneğin eserde yer verilen bir hikâyede şöyle denilmektedir: “Aktarılan bir rivayete göre, bilgisiyle amel eden âlim ve yetkin adil olan Ömer bin Abdülaziz halife olunca adaleti yayma, zulmü giderme, sünneti ihya etme ve bidatı ortadan kaldırma işine öyle bir koyuldu ki çobanlar dağların tepelerinden şehre gelip ‘Halife olan bu iyi kul kimdir?’ dediler. ‘Nereden bildiniz?’ denilince ‘Yırtıcı hayvanlar sürülerimize saldırmaz oldu.’ dediler.” (Kınalızâde, 2016: 430).

4.2. Etik Yönetim İçin Etik Kodlar

Etik kodlar, belirli bir grup ya da ülke içindeki yaşayanların nasıl davranmaları gerektiğini gösteren yazılı kurallardır (Aydın, İnayet, 2017: 17). Etik kodlar, etik değer ve ilkelerin kurallar şeklinde somut hale getirilmesine imkân sağlar.

Kamu yönetiminin işleyişine hâkim olması gereken değerler, Ahlâk-ı Alâî'de “erdem”lere dayalı olarak tarif edilmektedir. Erdem, insan fiillerinin nefsin güçlerinden doğru aklın gereği olarak itidal derecesinde ve güzel şekilde çıkmasına sebep olan huydur. Fiillerin nefsin güçlerinden “itidal” derecesinde çıkmayıp ifrat veya tefrit tarafına meyletmesiyle ortaya çıkmasına sebep olan huya ise erdemsizlik denir” (Kınalızâde, 2016: 87). Müellife göre, bireysel, aile, toplumsal ve kamu yönetiminde mutlu ve düzene dayalı bir yaşamın dayanması gereken dört temel erdem ve bunlara bağlı alt erdemler vardır: “Hikmet”, “iffet”, “cesaret” ve “adalet”. Müellif, kaynaklarına istinaden hikmet, iffet ve şecaat erdemlerinin bir kişide toplanmasıyla (bir araya gelmesiyle) “adalet” erdeminin ortaya çıkacağını da aktarmaktadır (Kınalızâde, 2016: 87,89). Müellif, temel erdemlerin kamu yönetiminde de uygulanması gerekliliğini “adalet” erdemi üzerinden örneklendirmektedir. Buna göre, adalet öncelikle kişinin kendisiyle (zâtı, sıfatları, güçleri ve organları ile), ikinci olarak etkileşimde bulunduğu kişilerle (ailesi, hizmetçileri, maiyeti, ortakları, dostları ve yöneticilerin vatandaşları) ile ilgili olur. Daha sonra da kişinin topluluk ve ülke yönetmesi halinde yönettiği kişilerle ilgili olur (Kınalızâde, 2016: 116). Düşünürümüze göre, adalet, toplumsal huzur ve denge için çok önemli, anahtar bir kavramdır ancak sevgi ondan daha önemli ve onu önceleyen bir kavram olarak öne çıkar. Kınalızâde’ye göre, sevginin olduğu yerde adalet aranmaz, çünkü adalete ihtiyaç olmaz. O halde devlet yöneticisinin toplumsal huzur ve barış için yapması gereken; öncelikle sevgiyi, sonra da adaleti yerleştirmek ve bunları toplumda yaymaktır (Uysal, 2014: 519). Günümüz kamu yönetimleri açısından düşünüldüğünde yukarıdaki temel erdemlerden, hikmeti doğru akıl ve bilgiye sahip olmak; iffeti bireysel menfaat yerine kamu menfaatini ve itibarını gözetmek, incelemek; cesareti azim ve kararlılıkla güçlükleri ve tehditleri aşmak, adaleti de varlıkların hak ve hukukunu gözetmek şeklinde yorumlamamız mümkündür.

Eserde, “sultanlara hizmet edenlerin” uymaları gereken davranış esaslarına yer verilmiştir. Bu çerçevede müellifin erdemli bir yönetim açısından yazılı davranış kaidelerinin (etik kodların) düzenlenmesini bir gereklilik olarak gördüğünü anlamaktayız. Müellifin devlet görevlilerinin uymaları için öngördüğü davranış esaslarını ifadelerinden şöyle çıkarabiliriz:

- Devlet görevlileri, kamu hizmeti görevini icra ederken tam bir adanmışlık sergilerler;
- Görev ve sorumluluklar, gönülden, zamanında, dosdoğru ve samimiyetle yapılır;

- Kamu hizmetinin kusursuz yapılması için gereken özen gösterilir;
- Kamu hizmetinin gerektirdiği her durumda göreve hazır olunur;
- Yöneticilere ve iş arkadaşlarına karşı yumuşak ve edepli şekilde davranılır;
- Devlete ait sırlar ifşa edilmez;
- Bireysel çıkarlar Hakk'ın rızası ve kamu yararının önüne geçemez;
- Bulunulan makam ve pozisyon mal edinme hırsı için kullanılmaz;
- Kamunun ve halkın malına tamah edilmez vb (Kınalızâde, 2016: 472-474).

Müellifin öngördüğü bu davranış esasları günümüzün ve geleceğin kamu yönetimi etik kodları için de geçerliliğini korumaktadır.

4.3. Erdemli Davranış Bilgisinin Kazanılmasında Eğitimin Rolü

Bireylerin amaçlarına ulaşmak için etik dışı yollara başvurmaları açgözlülükten ideolojik düşüncelere çok çeşitli nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Bunlar arasında önemli etkenlerden birisi de bilgisizliktir. Etik eğitim çalışmaları ile bireylerin etik değerler ve ilkeler konusunda bilgilendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Etik eğitiminin amacı, insanları, ahlâk üzerinde kendi kendine yargılama yapabilecek duruma getirmek olmalıdır (Aydın, İnyet, 2017: 183-184). Etik eğitimler, kamu yönetiminde görev alanların etik kodlar ve doğru davranış bilgisine dair farkındalıklarını artırabilmeli ve kurumsal kültürün bir parçası olmalıdır.

Ahlâk-ı Alâî'ye göre eğitimin gayesi, kişinin düşüncesini çalıştırıp erdemsizliklerin “kötü”, erdemlerin ise “iyi” olduğunu idrak ettirmek, erdemlerin işlenmesini ve erdemsizliklerden uzak durulmasını sağlamaktır. Eğitim edeplendirmeye matuf olmalıdır (Kınalızâde, 2016: 414).

Eser uyarınca, yönetilenlerin (kamu görevlileri ve halkın) adaletli bir yaşam için gerekli erdemlere sahip olmalarını sağlamak yöneticinin görevidir: “Engelleyici hükümdar dediğimiz kişi, hem ülkelerin işlerini düzenleme hem de kulların nefislerini yetkinleştirme gücüne sahip

olup...” (Kınalızâde, 2016: 379); “Baba sadece oğlunu yönetir, eğitir ve ahlâkını güzelleştirir; ama sultan hem babayı hem de oğlu yönetir ve eğitir.” (Kınalızâde, 2016: 406). Müellif, erdemli bir toplumun inşası açısından hem çocukluktan başlayan eğitimlere ve hem de ev hizmeti (ve buna kıyasla devlet hizmeti) ifa edecek görevlilerin eğitimlerine eserinde değinmektedir. Bu çerçevede müellifin erdemli insanlardan oluşan bir toplum ve yönetim açısından öncelikle geleceğin yetişkin bireyi ve devlet görevlisi olacak çocukların yetiştirilmesine özel önem verdiğini görmekteyiz. Müellif, eserinin ikinci bölümünde yer verdiği “aile eğitimi” başlığı altında öncelikle “evlilik ve eş eğitimi” konusunu ele almakta, böylece erdemli çocukların yetiştirilmesinin ön şartının “doğru, erdeme dayalı bir evlilik” olduğunu bizlere hatırlatmaktadır. Müellif, bu bağlamda, çocukların yetiştirilmesinde onların dünyaya gelmelerine vesile olan, onları aile içerisinde yetiştirecek olan anne ve babaların erdemli evlilik kurabilmeleri için uyulması gerekli esaslara eserinde yer vermiştir. “Aile eğitimi” başlığı altında yer verilen “çocuk eğitimi” alt başlığında ise erdemli çocuk ve gençlik yetiştirmek üzere bir takım tavsiyelere yer verilmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda ifade edilmiştir:

- Çocuğun süt emmesi tamamlanınca terbiyesiyle ilgilenilip aşamalı olarak iyi fiiller ve güzel huylar telkin edilmeli, kötü fiillerden alıkonulmalı ve ayıp olacak fiilleri yapmaya kalkıştığında gerekli ikaz yapılmalıdır;
- Filozofların ikazları uyarınca, çocukların eğitiminde tabiat takip edilmeli, bu çerçevede ilk ortaya çıkan gücün (hayâ gücünün) eğitimine öncelik verilmeli ve o daha önce eğitilip geliştirilmelidir;
- Çocuğun erdemsiz kimselerin huy ve davranışlarını benimsememesi için onlarla birlikte bulunması önlenmelidir;
- Çocukların temiz bir inanca sahip olmalarını sağlamak üzere, gerekli edep ve inanç esasları öğretilmeli, bunların gereklerini yaparak öğrenmeleri telkin edilmelidir;
- Çocuğun kötülüklerden sakınıp iyiliklere rağbet göstermesi için daima yanında iyi insanlar övülmeli ve kötüler yerilmelidir vb (Kınalızâde, 2016: 329);
- Çocukluk çağından çıkıp belli bir bilince ulaşılnca oyun ve eğlenceden daha üstün amaçların olduğu (mizacı düzeltmek, manevi yetkinlikleri kazanmak, her iki dünya mutluluğuna erişmek vb.) anlatılmalıdır;

- Belirli bir sıralama ve derecelendirmeye bağlı olarak ilimle meşgul olmaları, tabiat ve istidadına uygun sanatla meşgul olmaları sağlanmalıdır (Kınalızâde, 2016: 332-333). Müellife göre, insan teorik felsefe sayesinde doğru inanç ve gerçeğe uygun ilimlerle süslenmiş, batıl inançlar ve bilgisizliklerden arınmış olacaktır. Bu nedenle, teorik felsefe eğitimi -bu aynı zamanda o dönem akli ve bilimsel eğitimi içerdiği için- bağlamında kişiyi mutlak kesinliğe alıştıran matematik ilmi (astronomi, geometri, aritmetik ve müzik), metafizik ilmi ve doğa ilmi bilgileri öğrencilere öğretilmelidir. Kişi, teorik felsefede yetkinleştikten sonra ve iç dünyası sahih inanç ve doğru bilgilerle donandıktan sonra pratik felsefeye konu ilimleri (ahlâk ilmi, ev idaresi ilmi ve devlet yönetimi ilmi) tahsil edip, ilminin gereğini yapmalı, ahlâkını güzelleştirmeli, yaratıcıya ibadet ederek ilim ve ameli aklında taşımalıdır (Kınalızâde, 2016: 42-46);
- Öğretmen seçimi de eğitimde önemlidir. Nitekim çocuğu eğitecek öğretmeni inançlı, iyi, akıllı, takvalı ve güzel huylu olmalıdır. Öğretmen, güzel huyları, yöneticilerin edeplerini bilmeli, ne çok öfkeli ne de çok yumuşak davranmalı, ikisinin ortasında bir tutum sergilemelidir. (Kınalızâde, 2016: 331) vb.

Müellifin ahlaki erdemlerin kazanılması konusundaki eğitimlerde edinilecek bilgilerin hayata geçirilmesi ve sürdürülmesi için önerdiği tavsiyelerden bazıları ise şunlardır:

- Çocukluktan başlayan ahlak eğitimi devam etmeli ve bilinçli olarak kişiler, öğretilen edep ve erdem bilgisine uygun davranabilmek için bu tür davranışların sağlayacağı yararları ve kazanımları, aksi tutum ve davranışta doğacak olumsuzlukları tefekkür etmelidirler (Kınalızâde, 2016: 345). Teorik ve pratik felsefe eğitimi alanlar bunu çok rahatlıkla yapabilirler.
- Erdemleri kazanma ve korumada insanın arkadaş çevresi de çok önemlidir. Bu nedenle müellif, kişinin kendisi gibi veya daha çok erdem kazanmış, kusur ve erdemsizlikleri terk etmiş iyi ve erdemli kimseler ile ilişki kurmasını tavsiye eder (Kınalızâde, 2016: 132);
- Erdemli davranışları uygulamayı sürdürmelidir (Kınalızâde, 2016:135);

- Dünyevi hırslara (mal, makam, mevki hırsı vb.) kapılmamalıdır (Kınalızâde, 2016: 136).

Eserde “ev idaresi” başlığı altında hizmetlilerin yetiştirilmesi konusunda öngörülen esasları, daha büyük bir aile sayılan “devlet yönetimi” açısından da kıyaslamak mümkündür. Bu durumda kamu görevlilerine erdemlerin eğitimler aracılığıyla kazandırılması ve sürdürülmesi bağlamında dikkat edilmesi gereken hususlardan bazıları şunlardır: Kamu görevlilerinin kamu itibarını, kamu saygınlığını koruyabilmesi, kamu hizmeti sunum adabını öğrenebilmesi için onlara gerekli eğitimler verilmelidir. Kamu hizmeti görevi üstlenen görevlilere yumuşak davranmanın, dinlenme vakitleri tahsis etmenin eğitimin bir parçası olduğu unutulmamalıdır. Görevlilere sürekli acı dilli, küfürbaz ve asık suratlı davranılmamalıdır. Yöneten ve görevliler arasında -edep ve hayâ dairesinden çıkılıp küstahlaşılması, alt üst ilişkisini bozacak laubali ilişkilere meydan verilmemesi için- gereksiz sohbet yapılmamalıdır (Kınalızâde, 2016: 354) vb.

Müellifin erdemleri edinme yolunda öngördüğü eğitim ve öğrenim yöntemlerinden birisi de “okumak”tır. O, erdemlere sahip tarihi yazında kayıtlı kişilerin tecrübe ve tavsiyelerinden yararlanılması gerekliliğine de işaret etmektedir (Kınalızâde, 2016: 403).

4.4. Etik Danışmanlık

Kamu etik değerlerinin doğru şekilde hayata geçirilmesinde gerekli müesseselerden birisi de “etik danışmanlık” müessesesidir. Kamu görevlilerinin, zaman zaman karşılaşabilecekleri ve ne yönde davranışta bulunmaları gerektiğini belirleyemedikleri durumlarda, mevcut etik kodların uygulamaları sırasında karşılaştıkları meselelerde, şahit olunan etik dışı davranışla nasıl başa çıkılacağını belirleyemedikleri durumlarda bir danışmanlık desteğine ihtiyaç duyacakları aşikârdır. Bu açıdan gerek merkezi açıdan ve gerekse de idare bazında “etik danışmanlık” müesseselerinin ihdası ve etkin şekilde uygulanması, kamuda etik yönetimin güçlendirilmesine değer katacaktır.

Kınalızâde, devlet yönetiminde “doğru karar” alınması ve “doğru davranış” sergilenmesi açısından devlet görevlisine “nasihat edilmesini” önemsemektedir. Nasihat etme, nasıl davranılması gerektiği hususunda ilgilinin danışması üzerine olabileceği gibi, ilgilinin etik dışı karar veya davranışını düzeltmeye yönelik olarak doğrudan da gerçekleşebilir. Eser uyarınca yöneticiye (devlet görevlisine) nasihat etmek yönetime duyulan sadakat ve sevginin de bir göstergesidir (Kınalızâde, 2016: 408). Eserde “padişah” özelinde devlet görevlilerine gerektiğinde yapılacak nasihatın

“yumuşak” ve “edepli” bir şekilde yapılması tavsiye edilmektedir (Kınalızâde, 2016: 472).

5. AHLÂK-I ALÂÎ'DEN KAMUDA GÖREV ALANLARIN YÖNETİLMESİNE BAKIŞ

Kamuda etik davranışı teşvik edecek erdemli bir yönetimin önemli bir sacayağı elbette “insan” unsurudur. Üretim kaynaklarının bir amaç doğrultusunda kamu hizmeti üretim ve sunum döngüsünde yerlerini almalarını ve kullanımlarını sağlayan insandır. Kamuda görev yapan insanın yönetilenlerin beklentilerine uygun hizmet sunabilmeleri için üstlendikleri rolleri kamu etik değerlerine uygun şekilde yerine getirmeleri gerekmektedir. Zira kullanılan yetkiler, bulunulan makamlar, pozisyonlar, yönettikleri kamu kaynakları kamunundur. Etik değerlere uygun tutum ve davranış sergileme zorunluluğu yöneticiler kadar çalışanlar için de gereklidir. Bu açıdan bakıldığında, erdemlere dayalı etik yönetim için kamuda görev alanların işe alınması, yetiştirilmesi ve gelişmelerinin sağlanması gibi yönetim alanlarının hassas bir şekilde adalet, liyakat, profesyonellik gibi değerlere dayalı olarak ele alınması hayati bir önem taşımaktadır (OECD, 2017: s. 11):

5.1. Kamuda İşe Alma ve Yetiştirme Yaklaşımı

Müellife göre çalışanlar yönetici için el, ayak, göz ve kulak mesabesindedir. Zira “yönetici tutacağı şeyi onların eliyle tutar, kendi ayağıyla varacağı yere onların ayağıyla varır, bizzat gözetleyeceği şeyi onların gözüyle gözetler” (Kınalızâde, 2016: 352). Bu nedenle yöneticinin yönetim işinde kendisine yol arkadaşlığı yapacak ve ona yardım edecek çalışanını doğru şekilde seçmesi önem taşımaktadır. Kınalızâde'ye göre öncelikle hangi işin ne tür yetkinlik ve erdemler gerektirdiği tespit edilmelidir. İşe alınacak kişilerin hayâ sahibi, doğruluk ve dürüstlüğü şiar edinmiş, öfkelerini kontrol edebilme gibi ahlaki niteliklere sahip kişiler olması önemlidir (Kınalızâde, 2016: 357). İşe alınacak kişilerin kabiliyet ve hangi erdemlere sahip oldukları dikkatlice incelenmeli ve ona göre işe alımlar yapılmalıdır: “Akıllı, kibar ve edepli olanı (padişah) kendi hizmetine ayırmalıdır. İşte yetkin, iffet ve güvenilirlikte kusursuz olanı ticaret vekilliğine ve mal eminliğine atamalıdır...Diğerleri de bunlara kıyas edilebilir.” (Kınalızâde, 2016: 357).

Müellif, kişinin sosyal yaşamında “arkadaş” seçimi için değerlendirme kriterleri de tarif etmektedir: Seçilecek arkadaşın çocukluğunda anne ve babasıyla ilişkilerinin nasıl olduğuna, bundan sonra onun bütün arkadaş ve dostlarıyla ilişki tarzının nasıl olduğuna,

eğer çocukluğunda haklara riayet mi ettiği yoksa küstah mı davrandığı bilinemeyecek olursa dünya süslerine meyledip etmediğine, nefsin lezzetlerini isteyip istemediğine bakılması gibi (Kınalızâde, 2016: 478). Bu yaklaşım, kamu görevliliğini üstlenerek yöneticiye yardımcı olacak yol arkadaşlarının seçiminde de değerlendirme standartları ve gösterge tariflerinin araçsal olarak tanımlanması ve kullanılması gerekliliğini bizlere hatırlatmaktadır.

İşe alınan görevlilerin yapacakları işle ilgili bilgileri öğrenebilmeleri için belirli eğitimleri almaları ve iyi bir yetiştirme sürecinden geçmeleri beklenir. Görevlilerin yetiştirilmesi, kamu itibarı açısından da önem taşımaktadır (Kınalızâde, 2016: 354). Müellife göre bir sanata başlayan kimse, onu en iyi şekilde öğrenip uygulamalı, ürününü satın alan kimseyi/ sunduğu hizmetten yararlanan kimseyi çok memnun etmeli, gizli aldatma ve zarar vermekten sakınmalıdır. Zira müşterinin hayır duası ahiretin iyi ve rızkın bereketli olmasını sağlar. Bedduası ise ahiretin kötü olmasına ve bereketsizliğe sebep olur. Müellif, âlimlerden nakille bir sanata başlayan insanın onda yetkin, usta ve çok başarılı olmaya çalışması gerektiğini, sadece mal ve yiyecek kazandıracak dereceyle yetinmemesini bizlere hatırlatmaktadır (Kınalızâde, 2016:302). Kamu hizmeti üretim ve sunumunun da bir sanat olduğu göz önüne alınırsa, kamu görevlileri de çok iyi şekilde yetiştirilmeli, ilim ve sanat öğretme konusunda yöneticiler teşvik edici olmalıdırlar (Kınalızâde, 2016: 480).

5.2. Kamuda Görevlendirme Yaklaşımı

Ahlâk-ı Alâî'de, erdeme dayalı etik yönetim açısından görevlendirme esaslarına da değinilmiştir Buna göre, kişiler görevlendirildikleri işleri yapmalıdırlar, sorumluluk verilmeyen işlere karışmamalıdırlar (Kınalızâde, 2016: 472). Kişilere görev ve sorumluluk verilirken liyakat ve üstünlük durumu göz önünde bulundurulmalıdır. (Kınalızâde, 2016: 448). Görevlendirmelerde iş tanımları ve işin gerektirdiği yetkinliklere dair bilgiden yararlanılmalı ve bunlara uygun görevlendirmeler yapılmalıdır: “Padişah harbe bizzat katılmayıp asker göndermek isterse, komutan olarak atadığı kimsede dört hasletin bulunması gerekir...” (Kınalızâde, 2016: 463-464). Tecrübe gerektiren işlerde işin ehli deneyimli kişiler görevlendirilmelidir: “Ağır işlere tecrübeli kimse gönder,...” (Kınalızâde, 2016: 463).

Görevlendirilmeler yapılırken kişilere Yüce Allah'ın emaneti olarak bakılmalı, yumuşak davranılmalı ve güçlerinin yettiği kadar iş yüklenilmelidir. Görevliler için de dinlenme vakitleri belirlenmeli, bu

süre içinde hizmetten muaf tutulmalı, rahatlarını kaçırmamalı ve hayatları berbat edilmemelidir. Yöneticiler görevlendirmelerde adalet ve insafi elden bırakmamalıdır (Kınalızâde, 2016: 353). Bir kişiyi bir işte görevlendirdikten sonra hemen işten alıp başka bir hizmete tayin etmemelidirler. Zira bu, ciddiyetsizlik ve sorumsuzluk alametidir. Bu durumda görevliler tayin edildikleri işe samimiyetle yönelmezler. Ayrıca, devlet işlerinde “hassas görevlere” yapılacak görevlendirmelerde de gereken özenin gösterilmesi gerekmektedir. Müellife göre, “Hasır dokuyan da dokuyucudur ama onu ipek tezgahına götürmezler (Kınalızâde, 2016: 357).

5.3. Çalışanların Performanslarını Yönetmek

Erdemliliğe dayalı etik yönetimi geliştirmek açısından kişilerin sahip oldukları erdemleri kamu işlerine yansıtıp yansıtmadıklarını ortaya koymak, gelişim alanlarını tespit edip gerekli yönlendirmeleri zamanında yapmak önem taşımaktadır. Eserde kamu görevlisinin performansına dair “aidiyet”, “kamu itibarı”, “iş vaktinde yerine getirme”, “doğruluk”, “dürüstlük”, “içtenlik” gibi değerlere atıf yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu çerçevede kamuda görev alanlar için beklenen standart performans tarif edilmelidir. Müellif, eserinde söz konusu standart performansa dair örnekler de vermektedir. Buna göre kamu görevlisi;

- Kamu hizmetini idareye ve devlete tam bir adanmışlıkla yerine getirir;
- İşlerini yerine getirirken öncelikle idare ve kamunun itibarını göz önünde tutar;
- İşinin başındadır;
- Her işini vaktinde yapar;
- İşlerini yerine getirirken doğruluk ve dürüstlükten ayrılmaz (Kınalızâde, 2016: 472) vb.

Eser, başarılı performans açısından yöneticiye de sorumluluklar öngörmektedir. Buna göre, görevlinin tayin edildiği işte samimiyetle çalışabilmesi için görevlendirme sonrası hemen başka bir hizmete tayin edilmemelidir. Performans değerlendirmesinin adaletli olması açısından görevliye verilecek görevin onun yetkinlikleriyle uyumlu olması ve görevlendirmenin de buna uygun yapılmış olması gerekir (Kınalızâde, 2016: 357).

Eserde görevlilerin performans değerlendirmesine dair örnek hikâyelere de yer verilmiştir. Örneğin Âdil Nûşinrevan'ın, hocasının

eğitim ve öğretim işini yerine getirme usulünden memnun kalması nedeniyle, ona kaftan ve sayısız nimet verdiğinden bahsedilir (Kınalızâde, 2016: 336). Eserde âlimlerden nakledilen bir hikâyede hizmetlinin işlediği bir kusuru üzerine yöneticisinin onun diğer olumlu hasletlerini dikkate alarak görmemezlikten geldiği anlatılmakta, böylece çalışanın performansı değerlendirilirken sırf bir hatası nedeniyle bütün olumlu yönlerini göz ardı etmemek gerektiği hatırlatılmaktadır (Kınalızâde, 2016: 354).

5.4. Kamuda Çalışanların Ücret Yönetimi

Eserde, kişinin ihtiyaçlarını karşılamak ve geçimini sağlamak üzere başkasına yaptığı işe karşılık ücret alması gerekliliğine değinilmektedir: “Terzi ve marangozun kendi araç ve gereçlerini edinmeye ve ihtiyaçlarını karşılamaya harcamak ve geçimini sağlamak için başkasına yaptığı işe karşılık ücret alması gerekir” (Kınalızâde, 2016: 376-377). Ücretlendirmede kişinin ehliyetli oluşuyla birlikte performansı itibarıyla hak ettiği tutar ödenmelidir (Kınalızâde, 2016: 454). Görevliye zaruri ihtiyaçları için sağlanacak (ücret vb) haklar, görevlinin kendi akranları içinde küçük düşmemesini sağlayacak şekilde, onlara uygun olarak sağlanmalıdır (Kınalızâde, 2016: 355). Müellife göre, başarılı performans beraberinde ücret artışı, ödül vb kazanımlara yol açacaktır. Eserde yer alan bir hikâyede, yöneticinin bir komutanını, huzurunda gösterdiği tavır, duruş ve davranış üzerine tebrik ettiği, yüksek bahşişler ve bol hediyeler verdiği anlatılmaktadır (Kınalızâde, 2016: 464).

5.5. Çalışanların Görevde Yükselmeleri

Eser, kamuda kişileri belirli görev ve pozisyonlara getirme ve yükseltmede “liyakat” ve “istihkak” şartlarının gözetilmesi gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Kişinin yükseleceği görev ve pozisyonu hak etmesi ve iş gereklerini yapabilme bilgi, beceri ve tecrübesine sahip olması gerekmektedir. Müellife göre makam ve mertebe dağıtımında istihkak ve liyakat şartını gözetmemek zulüm ve sapıklıktır. Müellif, “Allah emanetleri ehline vermenizi emreder.” (Nisa Suresi 4/58) ayetine ve “Tebaası içinde daha layığı bulunduğu hâlde başka birini göreve getiren kimse Allah’a, Resulüne ve bütün müminlere hıyanet etmiş olur.” (Askalâni) hadisine atıfla, kamuda görevlendirme ve yükseltme politikalarında uyulması gereken esaslara işaret etmektedir. Ehil olmayan kişilerin yüksek makam ve mertebelere getirilmesi dine ve devlet yönetimine telafisi imkânsız zararlar verecektir. Müellife göre kamunun işleyişinde görülen her bozukluk ve insanlardan çıkan her kusur, çoğunlukla makamların layık olmayanlara verilmesinden ve hak etmeyenlerin kamu görevlerine getirilmesinden kaynaklandığına delalet

etmektedir. Bu nedenle yöneticiler ve onların yerine vekalet edenler, görevlilere makam ve mertebeyi teslim ettiklerinde son derece ihtiyatlı davranmalı, Allah'tan korkmalı, rüşvet almanın getirdiği hazla sarhoş olmamalı, keyfi davranmamalı, liyakat sahibi olmayanlara şefaathane ve aracılık etmemelidirler” (Kınalızâde, 2016: 455). Adaletin bir gereği olarak, yönetici tarafından hakkaniyete uygun şekilde yapılan görevlendirme ve yükseltmelerden sonra tanınan haklar gereksiz yere görevlinin elinden alınmamalıdır (Kınalızâde, 2016: 455). Eserde başarılı performansın görevde yükseltmede de etkili bir unsur olduğuna dair hikâyeye örneklerine de yer verilmiştir. Bir hikâyede, yönetici Nasr bin Ahmed Sâmânî'nin huzurunda başarılı performans sergileyen komutanının “izzetini artırdığı ve mevkiini yükselttiği” anlatılır (Kınalızâde, 2016: 464). Buna karşılık, görevde yükseltilen, yöneticinin değer verip önemli bir konuma getirdiği görevli, edep ve tevazusunu kaybetmemeli, gurura kapılmamalı, şırmamalıdır. Yeni görevinde önceki performansına göre daha iyi bir performans sergilemelidir (Kınalızâde, 2016: 474).

5.6. Kamuda Hatalı Davranışın Yönetilmesi

Kamuda görev alanların etik dışı davranışa yönelmemeleri, yönelenlerin davranışların düzeltilmesi ve çalışma ahenginin korunması açısından disiplin yönetimi önem taşımaktadır. Müellifin, kamuda davranış disiplini yönetimini güçlendirmek üzere tavsiyede bulunduğu yönetim yaklaşımının özelliklerinden bazıları şunlardır:

- Yöneticiler, idari düzenin bozulmaması ve kamu itibarının gözetilmesi açısından gerekli disiplinin korunması ve sürdürülmesine yönelik her türlü tedbirleri almalı, başıboşluğun, emir ve kural dinlemeziğın, serkeşliğin baş göstermemesi için uyanık olmalıdırlar (Kınalızâde, 2016: 437);
- Yöneticiler, görevlilere güler yüzle ve tatlı dille, edep ve hayâ dairesi içerisinde davranışta bulunmalı ve iletişim kurmalıdırlar (Kınalızâde, 2016: 354);
- Görevlilere, işlemediği bir suçtan dolayı haksız yere ceza verilmemelidir. İşlenen suçla ilgili olarak ceza verilecekse, az suça çok ceza verilmemelidir (Kınalızâde, 2016: 354), cezalar işlenen suçun ağırlığına göre değişiklik göstermelidir (Kınalızâde, 2016: 423);

- Görevlilerin her basit hatası eleştirilmemeli ve itiraza konu edilmemelidir (Kınalızâde, 2016: 479);
- Görevlide bir ayıp veya kusur görülmesi halinde uygun bir üslupla neden kaynaklandığı öğrenilmeye çalışılmalıdır (Kınalızâde, 2016: 480);
- Kötü veya hatalı davranış sergileyenlerin bu davranışlarından vazgeçmeleri açısından öğüt, teşvik, zorlama, uyarma vb. yöntemlerden yararlanılmalıdır (Kınalızâde, 2016: 450);
- Gerçek adaleti temsil eden hukuk düzeninin öngördüğü cezaların uygulanmasında, hukuku uygulamaktan geri adım atılmamalıdır (Kınalızâde, 2016: 453) vb.

6. AHLÂK-I ALÂÎ'DE ETİK DAVRANIŞIN İZLENMESİ ve KONTROL EDİLMESİ YAKLAŞIMI

Erdemli davranışların hüküm sürdüğü bir kamu yönetiminde, söz konusu erdemliliğin, diğer bir deyişle etik değerlere uygun davranış sergilemenin sürdürülebilirliği de güvence altına alınmalıdır. Söz konusu güvencenin sağlanabilmesi açısından; kamu yönetiminde gerekli mevzuat yapısının oluşturulması, iç kontrol ve risk yönetimi uygulamalarının geliştirilmesi, yönetimde şeffaflık, hesap verebilirlik gibi ilkelerin gözetilmesi, denetim-yargı gibi fonksiyonların güçlendirilmesi, yönetime katılımın, bilgi edinme hakkının kullanımının sağlanması, hediye ve ikram tekliflerine karşı sergilenecek yaklaşım politikasının geliştirilmesi, hatalı davranış ihbar ve şikâyetlerinin etkin yönetimi gibi alanlarda çalışmalar yapılması beklenir (OECD, 2017: s. 11-13). Aşağıda, eserde bu konulara karşılık gelen yöntem ve araçlara değinilecektir:

6.1. Mevzuat Yapısı

Kamuda etik davranışı güçlendiren en önemli araçlardan birisi yasal düzenlemelerdir. Yasal düzenlemeler aracılığıyla etik yönetim açısından rol ve sorumluluklar, gerekli yönetsel yapılar, hatalı davranış durumunda devlet görevlilerine uygulanacak inceleme ve soruşturma usulleri ile disiplin ve cezai yaptırımlar gibi hususlar belirlenir. Çalışmaya konu eserde de adalet erdemine dayalı bir devlet yönetimi açısından en temel gereklilik “ilahi kanunlar” olarak öngörülmektedir. Müellife göre İslam dinin getirdiği ilahi kanunlar, davranışlara ilişkin emirleri, yasakları, kısıtlamaları, cezaları, hükümleri ve siyasetleri kapsamaktadır (Kınalızâde, 2016: 378). Yöneticilerden, bireysel, toplumsal ve kamu yaşamına dair temel ilke ve kuralları içeren bu kanunları uygulayarak yönettikleri toplulukları ahlâken yetkinleştirmeleri

beklenmektedir. Temel kanunlar din tarafından belirlense de bazı insanların da kanun ve kurallar koyabileceğini ve uygulanabileceğini kabul etmektedir. Esas olan insanların arasında adaletin sağlanacağı kuralların olmasıdır. Eser uyarınca, uygulamayı göstermesi açısından adil kralların siyaset yöntemi de yöneticinin etik davranışın izlenmesi ve kontrol edilmesinde yararlanabileceği önemli bir kaynaktır (Kınalızâde, 2016: 116).

6.2. İç Kontrol ve Risk Yönetimi Yaklaşımı

Kamuda erdeme dayalı etik yönetimi güvenceye almada önemli bir yönetim yaklaşımı, erdemsizliğe/etik dışılığa yol açabilecek potansiyel durumların önüne geçebilmek ve böylesi durumları iyi yönetebilmek üzere etkin işleyen bir iç kontrol ortamı ve risk yönetimi yaklaşımını uygulamaya koymaktır. Müellifimize göre, tabip nasıl ki beden hastalıklarını, alamet ve sebeplerini, tedavi usullerini bilmesi gerekiyorsa, yönetici de memleketin mizacının itidal derecesinde olmaktan ibaret olan sağlığının bozulmasına yol açabilecek sebepleri (riskleri) ve asli itidal ve düzene nasıl bir yönetim ile dönüleceğini bilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda yönetici, yönetimi altında bulunanların temel erdemlere dayalı bir yaşamı sürdürebilmeleri açısından “erdemsizliğe” yol açabilecek her tür riske karşı uyanık olmalı ve zamanında gerekli tedbirleri alarak uygulamaya koymalıdır (Kınalızâde, 2016: 440). Yönetici yönettiği topluluğu her tür tehlikeden korumak için dikkatli ve uyanık olmalı, gerekli tedbirleri alarak her işi vaktinde yerine getirmelidir. Kişileri erdemsizliğe sürükleyecek her tür tehlikeye karşı gerekli eğitimleri ve bilinçlendirmeyi sağlamalı, onları yetkinlik seviyesine erdirmelidir (Kınalızâde, 2016: 298). Yöneticiler, amaç ve hedeflerine ulaşmada azim ve kararlılık göstererek başladıkları işleri sonuçlandırmalıdır. Yönetim işinde ihtiyatı elden bırakmamalıdır (Kınalızâde, 2016: 432-435).

6.3. Yönetimde Şeffaflık, Hesap Verebilirlik ve Gizlilik Yaklaşımı

Müellife göre, erdemli bir yönetimde yöneticinin gerek yapmış olduğu faaliyetler ile ve gerekse de şikâyet ve ihtiyaç sahiplerinin kendisine erişimi açısından “görünür olması”, gözden kaybolmaması gerekmektedir. Yaptığı işlerle iyilik üzere olduğunu gösteren yöneticinin yönettiği topluluk da iyilik üzerine bir yaşam için mücadele edecektir. Eserde zikredilen bir hikâyede “yöneticinin adalet ve siyasetini herkesin bildiği” ifade edilmektedir (Kınalızâde, 2016: 457). Söz konusu bilişin gerçekleşebilmesi açısından yöneticinin gizlilik perdesinin arkasına saklanmaması, halkın bileceği şekilde faaliyetlerini yürütmesi

gerekmektedir. Bu bağlamda yönetici, yönetilenlerin bilgi ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Bununla birlikte, devletin ve yönetimin sırları kesinlikle ifşa edilmemelidir. Devlet görevlisi, “sır” niteliğindeki bilgiyi korumasının son derece zorunlu olduğunu bilmeli, gizli bilginin korunabilmesi için gerekli tedbirleri almalıdır. Sır vermenin ser (baş) vermeye yol açtığını hatırlatan müellif, sır bilginin korunabilmesi için şu öneriyi geliştirmiştir: “Sırrı korumanın yolu ise, görünür işler sorulduğunda gizlemek ve dilin bilgileri korumaya alışması ve gizli sırları kesin olarak saklayabilmesi için ‘Başkasına sorun!’ demektir” (Kınalızâde, 2016: 472).

Yönetimde şeffaflık ilkesi, hesap verebilirlik ilkesi ile de yakından ilgilidir. Yöneticiler, kullandıkları kamu gücü ve yetkilerini, kamu kaynaklarını hangi yolda, ne amaçla kullandıklarını kendisine yöneticilik görevini verenlere izah edebilmesi gerekmektedir.

Kınalızâde göre, yöneticinin öncelikle Allah’a hesap vereceğini her daim hatırında tutması gerekmektedir. Zira bu dünyadan göçünce padişah ile dilenci bir, zengin ile fakir eşit olur. Padişahlar Hakk’ın huzuruna tek başlarına gelirler. O gün yanlarında yardımcı ve görevlilerinden hiçbir kimse olmayacaktır (Kınalızâde, 2016: 445). Hesap vereceğini düşünmeden hareket ederek zulüm ve eziyet eden, Hakk’ın kendisine verdiği nimetleri Hakk’a isyanda kullanan, yöneticilikte geçirdiği zamanı eğlence ve tembellikte geçiren, halkın malını kişisel zevk ve menfaatleri için saçıp savuran yöneticileri ahirette cezalar bekleyecektir (Kınalızâde, 2016: 445-446). Hesap verebilmenin olmadığı durumlarda yöneticiler hatalı uygulamalar yapabileceklerdir (Kınalızâde, 2016: 471).

6.4. Etik Yönetim Açısından Yönetime Katılım

Yönetimde şeffaflığı, isabetli ve adaletli karar alınmasını teşvik eden bir yaklaşım da yönetilenlerin yönetim politikalarının şekillenmesine katılımlarını sağlamaktır. Çalışmaya konu eserde muhtelif hikâye örnekleri üzerinden bu ihtiyaca işaret edilmektedir. Örneğin eserde yöneticinin, cezalandırılması gereken bir kişi ile ilgili alacağı kararın şekillenmesinde devlet adamlarıyla istişare ederek yönetim işine katılımlarını sağladığı (Kınalızâde, 2016: 353), İskender’in yönetim işinde alacağı kararın doğru ve isabetli olması amacıyla hocasının düşüncelerine başvurduğu (Kınalızâde, 2016: 444) anlatılmaktadır.

6.5. Kamuda İhbar ve Şikâyet Politikası

Kamu yönetiminde adalet erdeminin tecelli edebilmesinin şartlarından birisi de hatalı uygulamaların, ciddi sonuçlar doğuran, hak kayıplarına yol açan etik dışı davranışların ihbar ve şikâyet yolu ile yetkili kişilere bildirilmesidir. Söz konusu ihbar ve şikâyet mekanizmalarının etkin şekilde uygulamaya konulması ve kişilerin bu konuda bilgilendirilmesi suretiyle hatalı, etik dışı davranışların önüne geçilmesi, gerçekleştiğinde zamanında tedbir alınarak kamu zararı, hak kayıpları gibi mağduriyetlerin giderilmesi sağlanmış olacaktır. Müellif, eserinde hadîs-i şerif örneklerine yer vererek kıyamet günü ceza alınmaması, Hakk'ın rahmet ve cömertliğine ulaşılabilmesi açısından yöneticilerin kapılarını muhtaç ve mazlumların şikâyet ve ihtiyaçlarına açık tutmaları ve ulaşılabilir olmaları gerekliliğine vurgu yapmaktadır (Kınalızâde, 2016: 457). Müellife göre, şikâyet ve ihtiyaçlar ilk elden yöneticiye bildirilmelidir. Yöneticinin “erişilemez” olduğu durumlarda, “halkın hâlleri, insanların korku ve mazlumlukları, yetkin kişilerin kabiliyetleri, memleket sathında cereyan eden olaylar tam manasıyla bilinemeyecek, aradaki görevliler üzerinden edinilecek bilgiler bu kişilerin şahsi menfaatleri ve bilgiyi tam aktaramamaları gibi nedenlerle adaletsizlikler yaygınlaşacaktır” (Kınalızâde, 2016: 457). Yönetici bu nedenle yönetilenlerin şikâyet ve isteklerini doğrudan dinleyeceği periyodik toplantılar düzenlemelidir. Müellife göre tedbirli yöneticinin, halkın hâllerini bilmek ve kişilerin zulme uğramamasını sağlamak üzere güvenilir adamlar ve erdemli adiller arasından birçok doğru sözlü muhbire de ihtiyacı vardır. Müellif, eserde verdiği hikâye örnekleri üzerinden “asalet, denetim ve siyasetiyle tanınan eski yöneticilerin yönettikleri halkın durumunu öğrenmeye büyük önem verdiklerini” ifade etmiştir (Kınalızâde, 2016: 458).

6.6. Kamuda Hediyeleşme ve İkramlar

Kamu yönetimlerinde usulsüzlük, yolsuzluk gibi etik dışı durumların ortaya çıkmaması, kamu itibarına gölge düşmemesi açısından hediye, ikram ve menfaat kabulü gibi davranışsal alanların iyi şekilde yönetilmesi, bu tür tekliflere karşı devlette görev alanların nasıl davranmaları gerektiğinin tanımlanıp öğretilmesi önemlidir. Çalışmaya konu eserde, “selamet”, “mal” ve “keramet” şeklinde kısımlara ayrılan “iyiliklerin” yönetilenler arasında adil şekilde paylaşılması işinde devlet görevlilerinin hediye almaktan şiddetle kaçınmaları gerektiği ifade edilmektedir. Buna göre iyiliklerin kişiler arasında hak ve hukuk çerçevesinde dağıtılabilmeleri açısından lider, yönetici ve uygulayıcıların hediye almaktan şiddetle kaçınmaları ve tarafsız olmaları gerekir.

Müellif, hediye kabulünün örneğin yargı adaleti ve eşit taksim açısından da uygun olmayacağını vurgulamaktadır. Ona göre, “bir toplumda hediye kapıdan girince, emanet penceresinden uçup gider.” Müellife göre, yöneticilere, dağıtımcılara ve hâkimlere hediye vermek sırf rüşvettir. Eserde, bir sahih hadise dayanılarak yöneticilere hediye vermenin ihanet olarak kabul edileceği bilgisi de aktarılır (Kınalızâde, 2016: 455). Devlet görevlileri, makam ve mevkilerini bireysel menfaatleri için kullanmazlar. Hakk ve hakikat yolunda kamunun çıkarlarını üstün tutarlar (Kınalızâde, 2016: 430).

6.7. Etik Yönetimde Denetimin İşlevi

Kamu yönetimlerinde etik davranışın izlenip sürdürülmesinde denetimin değer katıcı etkisi önemlidir. Devletin ve bu bağlamda devleti temsil eden kamu idarelerinin iş ve işleyişinde “olması gereken” ve “olan” resmini bağımsız ve tarafsız şekilde ortaya koyacak olan, gelişim gösterilmesi gereken alanlar ve iyi uygulamalara işaret eden bir denetim fonksiyonu yönetilenlerin kamuya olan güvenlerini de pekiştirecektir. Çalışmaya konu eserde “ev yönetimi” için ön görülen düşüncelerden kıyasla, daha büyük bir ev olan devlet yönetiminde de işlerin siyaset ve denetime dayalı olarak yerine getirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Söz konusu siyaseti, işleri yerine getirme tarzını, usulünü belirleme, uygulama ve denetimi işler kılma yöneticiye ait görevlerdendir. Bu bağlamda yönetici, “yönetilenlerin erdemsizliklerden kaçınıp erdemleri kazanmaları için onları doğru şekilde yönetmeli, lütuf ile şiddeti, müjde ile tehdidi, sertlik ile yumuşaklığı, yükümlü kılma ile yüze gülmeyi yerli yerinde yaparak kontrol ve siyaseti gerçekleştirmelidir” (Kınalızâde, 2016: 296). Bu bağlamda denetim, yöneticinin bu yönde üstlendiği rol ve sorumlulukları yerine getirmede takip ettiği yöntemin doğruluğunu, varsa kusurlarını tespit etmeyi, iyi ve kötü uygulamaları öğrenmeyi ve onların izlerinin kendisinde de olup olmadığını kontrol etmeyi sağlayacaktır. Müellife göre, denetim önce kişinin kendisinden başlamalı, özdenetim olmalı, sonrasında başkalarına yönelmelidir. Akıllı ve zeki kimse öncelikle kendi kusurlarını bilmeye çalışmalı, başkalarında kusur olarak görülen şeyleri öğrenmeli ve onların kendisinde olup olmadığını tespit etmelidir. Burada denetim işlevini görececek olan kişi (gerçek/tüzel kişi) bilgili ve doğru sözlü, tarafsız ve güvenilen bir kişiliğe sahip olmalıdır (Kınalızâde, 2016: 141). Bahse konu yaklaşım günümüz kamu yönetimlerinde hesap verebilirlik, şeffaflık, mevzuata uygunluk bağlamında “mali denetim”, kamu yönetici ve görevlilerinin kamu kaynaklarını verimli, etkili ve tutumlu şekilde kullanılmasını değerlendirmek üzere “performans denetimi” ve kamuda etik kültürün

teşvik edilmesine odaklanan etik denetim gibi denetim türlerini zorunlu kılmaktadır.

6.8. Etik Yönetimde Yargı Fonksiyonu

Adalet erdemine dayalı bir kamu yönetiminin temel sacayaklarından birisi de hiç kuşkusuz “adalet dağıtımını” yerine getirmede devlet yönetimini temsil eden “yargı” müessesesidir. Güçlü bir yargı açısından esere bakıldığında müellifin, adaletin tesisi amacıyla yargının ihtiyaçlarının karşılanması gerekliliğine işaret ettiği görülmektedir. Eserde bir görevlinin en yüksek rütbede olmasına dayanarak halktan mal ve arazi gasp etmesi davranışının yöneticiye şikâyet edildiği, yöneticinin de Dârü'l-adl adlı bir adalet sarayı yaptırıp orada oturmaya, tehlikeli durumları incelemeye ve dört mezhebin kadı ve müftülerini oraya getirmeye karar verdiği anlatılır (Kınalızâde, 2016: 457). Müellif, hak edenlerin yargı görevine getirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Aksi durum, âlemde bozukluğa, insanlarda kusurların artmasına yol açacaktır. Bu nedenle, yargı mensuplarının istihdam edilmelerinde liyakate uygun işe alma yöntemleri uygulanmalıdır. Bununla birlikte yargı mensupları, hak ve yükümlülüklerin adil şekilde pay edilmesinde hediye ve rüşvet almaktan kaçınmalıdırlar. Yargıda adalet, hediye ve rüşvet kabulü ile bir arada olamaz (Kınalızâde, 2016: 455). Müellife göre rüşvet alan ve batıla meyleden kadılara çok ağır ceza verilmelidir (Kınalızâde, 2016: 423).

6.9. Etik Yönetimde Kamu Düzenini Sağlayıcı Kurumlar

Çalışmaya konu eserin “Son Söz” bölümünde yer verilen Aristoteles'in tavsiyelerinde “adalet dairesi” olarak adlandırılan yönetim felsefesine yer verilmiştir. Söz konusu daire, dünya düzeninin sağlanmasına esas birbirleriyle ilişkili alanları içermektedir. Buna göre,

- Dünyanın iyileşme sebebi adalettir,
- Dünya, duvarı devlet olan bir bağdır.
- Devlete düzen veren ilahi kanunlardır,
- İlahi kanunları padişahın başkası koruyamaz,
- Ordu olmadan padişah hâkimiyet kuramaz,
- Orduyu paradan başka bir şey toplayamaz,
- Parayı kazanan tebaadır,
- Tebaayı padişaha adalet kul edebilir (Kınalızâde, 2016: 498).

Osmanlı kaynaklarında sık sık zikredilen daire-i adliye veya adalet çemberi, devletin yönetim anlayışının ayrılmaz bir rüknü (direği, parçası) olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu daire veya çember, adaletle açılıp adaletle kapanmaktadır. Dolayısıyla, her şeyin başı adalettir (Unan, 2015: 121). Söz konusu adalet dairesinin önemli bir halkasını oluşturan kamu düzenini sağlayıcı kurumlar (ordu, emniyet, düzenleyici kurumlar vb.) yönetim işinde yöneticiye yardım eden, toplumda hak ve özgürlüklerin bir düzen içerisinde yaşanmasını, buna mâni olabilecek muhtemel tehlikelerin bertaraf edilerek zamanında müdahale edilmesini sağlayan kurumlardır. Kamu düzeninin ve güvenliğinin korunması ve dolayısıyla adaletli yönetimin tesisi, bu kurumların gerekli kaynaklarla güçlendirilmesini gerektirmektedir.

Eser, güçlü ordu özelinde kamu düzenini sağlayıcı kurumların yöneticilerinde bulunması gereken vasıfların tanımlanması ve buna göre görevlendirmelerin yapılması gerekliliğine işaret etmektedir (Kınalızâde, 2016: 463). Kamu düzenini sağlama açısından yönetici stratejik hareket etmelidir. Örneğin güçlü orduya sahip olmak isteyen yöneticiler, askerinde görüş ayrılığı sezdiği sürece savaşa başlamamalıdır (Kınalızâde, 2016: 461). Eğer düşman ordusu kalabalık ise yöneticinin tedbire başvurarak kendi askerini de çok göstermesi gerekir (Kınalızâde, 2016: 466). Askerleri özellikle savaş zamanı bahşiş ve hediyelerle ödüllendirmek gerekir (Kınalızâde, 2016: 468). Tımar sahibi ve askerın çocuklarına özellikle askere çok ihtiyacı olduğu zaman babasının tımar ve ulufesini dağıtmak gerekir. Müellife göre padişah ordusunun ve mensuplarının ihtiyaçlarını karşılamalıdır (Kınalızâde, 2016: 469).

6.10. Etik Yönetim Açısından Hazinesin Yönetilmesi

Çalışmaya konu eser uyarınca, memleket ancak adalet ile mamur olur ve adalet hazinesinin bollaşmasını sağlar. Memleketin imar edilmesiyle elde edilen hazine, yöneticinin yönetim işinde yararlandığı önemli bir araçtır ve yukarıda değinilen adalet dairesinin de önemli bir unsurudur. Kamu hizmetlerinin, yöneticilerden beklenen “temel iyiliklerin” yerine getirilmesi kamu kaynağı ile gerçekleşecektir. Hazinesin iyi yönetimi, ülkenin iç ve dış düşmanlarından korunmasına, halkın refah içerisinde yaşamasına, hak ettikleri kamu hizmetlerini almasına, adalet kanunlarının uygulanmasına imkân tanıyacaktır. Bu nedenle, devlet hazinesinin yönetiminde yöneticilerin gerekli özeni göstermeleri beklenir. Eserde hazine yönetimine dair önemli tavsiyeler yer almakta olup bunlardan bazıları aşağıda ifade edilmiştir: Yönetici;

- Halkın malına tamah etmemeli, bunun için de devlet hazinesini israf etmekten ve saçıp savurmaktan sakınmalıdır. Eserde, örneğin yapı ve mimaride itidalin dışına çıkmak ve gereğinden fazla harcama yapmak kesinlikle yerilmiştir. Özellikle yıkıp yeniden yapmayı alışkanlık haline getirmek ve bir tarzdan usanıp başka bir tarzı denemek çetin bir hastalık olarak görülmüştür (Kınalızâde, 2016: 299);
- Harcama yapılması zaruri olan yerlere harcama yapılmalı, cimrilikten de sakınmalıdır (Kınalızâde, 2016: 436);
- Gelir elde ederken haksızlıktan sakınılmalıdır: Örneğin, başkasından oyun ve hile yoluyla mal alınmamalıdır (Kınalızâde, 2016: 301);
- Giderler, gelirlerden çok olmamalıdır, hatta eşit bile olmayıp gelir giderden fazla olmalıdır. Kaynakların edinimi, her zaman istikrarlı ve kolay olmayacağından bazı kaynakların zor zaman ve felaketlere karşı ayrılması önemlidir (Kınalızâde, 2016: 304).

7. SONUÇ

Kınalızâde Ali Çelebi, bir Osmanlı mütefekkeri olarak insanın varlık amacı üzerine düşünen, bu dünya ve ahirette saadetli olabilmenin sırrının erdemli bir yaşamda olduğuna inanan bir şahsiyettir. O, Ahlâk-ı Alâî adlı eserinde toplumsal yaşamın sevgi ve adalet erdemleri ekseninde sürdürülebilmesi amacıyla dayandığı bilgi kaynaklarına istinaden bireysel, aile ve kamu yaşamının temel kodlarını tarif etmektedir. Ahlâk ve siyaset felsefesi üzerine sistematik bir yapıda kaleme alınmış olan Ahlâk-ı Alâî gibi kültürel kaynaklar, geçmişin kadim bilgisini günümüze ve geleceğe taşıyan, düzen ve adalet üzere bir arada yaşamanın temel kodlarını bizlere sunan değerli çalışmalardır.

Ahlâk-ı Alâî'de yer alan devlet yönetimi anlayışına dayalı olarak günümüz kamu yönetimlerinde etik yönetimin geliştirilmesine katkıda bulunması amacıyla aşağıdaki tavsiyeler geliştirilmiştir:

- Eser, “ıffet”, “hikmet”, “cesaret”, “adalet” ve bunlara bağlı erdemleri, kişilere kazandırılma aşamaları açısından hiyerarşik olarak bir tasnife tabi tutmakta, yönetici ve ona hizmet edenler, dolayısıyla kamu hizmeti üretim ve sunumunu ifa edenler için gerekli temel davranış esaslarını tanımlamaktadır. Bu bağlamda günümüz kamu yönetimleri açısından da temel erdemlerin ve bağlı alt erdemlerin

yorumlanarak etik kodların düzenlenmesi, bu düzenlemelerde temel erdemler açısından kamuda görev alanlardan, yönetilen ve kamu hizmeti alanlardan davranışsal beklentilerin tarif edilmesi bütüncül bir bakışla kamu yönetiminde dürüstlüğün inşası açısından önem taşımaktadır.

- Ahlâk-ı Alâî'ye göre kamu yönetiminde görev alanlar, “doğru davranış bilgisini” sadece kamuda görev aldıktan sonra öğrenmezler. Ahlakın yerleşik bir alışkanlık haline gelip kişinin karakterinin bir parçası olmasından hareketle erdemlerin bilgisi, aile yaşamı içerisinde öğrenilmeye başlanmaktadır. Müellifimiz, birey, aile üyesi ve kamu görevlisi olacak kişilerin erdemli kişiler olması ve erdemli bir yaşam sürdürebilmeleri açısından “aile” müessesesinin önemine dikkati çekmektedir. Ona göre, erdemli kişilerin yetişmesi için pek çok gerekliliğin karşılanması elzemdir: Doğru eve sahip olma, doğru evliliklerin yapılması, geçinilecek helal kazanç edinilmesi ve doğru harcama yapılması, çocuklara doğru isim verilmesi, zamanında doğru ilim ve bilgilerin öğretilmesi, iyi öğretmene sahip olunması, çocuğun doğru arkadaş çevresi içerisinde yetişmesi, çocuğun yanında iyiliklerin övülmesi, kötü davranışların yerilmesi, iyi davranışların tekrarlanması vb. Bu açıdan bakıldığında, erdemli, kamu etik değerlerine uygun kamu görevlisi yapısının elde edilmesinin ön gereklilikleri olarak müellifin eğitimin temel zorunlulukları olarak gördüğü alanlarda güçlü politikaların oluşturulması ve uygulanması gerekmektedir. Söz konusu politika alanlarından bazıları şunlardır: Doğru evliliklerin yapılmasını sağlayacak aile politikaları, “doğru ev”de büyümeye imkân verecek şehirleşme ve konut politikaları, huzur ve emniyet içerisinde yaşamın sürdürülmesini sağlayacak güvenlik politikaları, aile üyelerinin geçimini sağlayacak ve başkalarına muhtaç etmeyecek ekonomi politikaları, çocuğun ruhuna erdemli davranışların işlenmesini, erdemsizliklerden uzak durulmasını telkin edecek sosyal iletişim politikaları, içerisinde yaşadığımız toplumun kültürel kimliğini ön planda tutan kültür politikaları, erdemsizliklerin tedavi edilmesine hizmet edecek politikalar, doğru ilim ve bilgileri öğretecek eğitim politikaları, sağlıklı helal gıda teminine yönelik tarım politikaları vb;

- Kınalızâde'nin doğru davranış bilgisinin edinilmesinde okumaya ve tefekkür etmeye de atıf yaptığı görülmektedir. Bu nedenle, kamuda görev alanlara verilecek eğitimlerde doğru davranış bilgisinin edinilmesi yöntem ve araçlarının da tanıtılması uygun olacaktır;
- Kınalızâde, kamu etik değerleri olarak da değerlendirilebilecek olan temel erdemlerin yaşatılmasında kamuda görev alan lider ve yöneticilerin rolünü önemsemektedir. Davranışlarıyla örneklik teşkil edecek lider ve yöneticilerin kamuda etik kültürün ve etik iklimin geliştirilmesi konusunu daima gündemde tutmaları beklenir;
- Erdemli bir yönetimde, erdemli (etik) davranış hakkında kamuda görev alanlara rehberlik sağlayıcı "etik danışmanlık" müessesesine ihtiyaç vardır. Kamu yönetimlerinde etik danışmanlık müessesesinin nasıl işletileceği konusunda gerekli politikalar, prosedürler, yapı ve süreçler tanımlanıp uygulamaya konulmalıdır;
- Kamuda yerine getirilen işler için hangi yetkinlik ve erdemlerin gerekli olduğu tespit edilmeli, söz konusu yetkinlik ve erdemlere dayalı işe alım standartları geliştirilmeli ve uygulanmalıdır;
- Kamu yönetimlerinde yapılacak görevlendirmelerde; liyakate önem verilmeli, iş yükü dağılımında kişilerin kapasiteleri göz önüne alınmalı, iş tanımları ve özelliklerinden yararlanılmalıdır. Kamuda yerine getirilen işlerde "hassas görevler" tanımlanmalı ve bu işlerin gerekliliklerine uygun çalışan görevlendirilmesi yapılmalıdır.
- Kamuda kurumsal performansın başarılı olması açısından kurum hedeflerine uygun çalışan performansları da başarılı olmalıdır. Bu nedenle, kamuda yetkinlik ve erdemlere dayalı "iyi performans" teşvik eden ve ödüllendiren, düşük performans iyileştirmeye yönelik yaklaşımlar içeren performans değerlendirme çerçevelerinin geliştirilip uygulamaya konulması önemlidir;
- Erdemli bir kamu yönetimi açısından kamuda ücretlendirme politikalarının adalete dayalı olarak, liyakat ve performans dikkate alınarak şekillendirilmesi ve uygulanması gerekmektedir;

- Kamuda yükselme politikaları da liyakate dayanmalıdır;
- Kamu yönetiminin işleyişi açısından iş disiplini korunmalıdır. Bu nedenle, hatalı davranışı önleyici, tespit edilen hatalı davranışları düzeltici, ciddi hatalı davranışları ise cezalandırıcı (diğer kişileri de caydırıcı) yönetim yaklaşımları geliştirilip uygulanmalıdır;
- Erdemli bir yönetim açısından âdil yasalara sahip olunmalı ve uygulamaya konulmalıdır;
- Temel erdemlerin (etik davranışların) ihlaline yol açabilecek potansiyel durumların iyi yönetilmesi amacıyla kamu yönetimi lider ve yöneticileri etik esaslı kontrol sistemlerini ve risk yönetimini hayata geçirmelidirler;
- Kamu lider ve yöneticileri, karar ve eylemlerinde şeffaflığı, hesap verebilirliği ilke edinmelidirler. Doğru karar alımı ve bu anlamda adaletten ayrılmamak üzere yönetimde katılımcılığı teşvik etmeli ve yönetilenlerin bilgi ihtiyaçlarını karşılamalıdır;
- Adaletli yönetimin temel bir göstergesi olarak yönetilenlerin ihbar ve şikâyetle bulunma imkânları güçlendirilmeli, lider ve yöneticiler yönetilenlerin şikâyet ve ihtiyaçlarını doğrudan öğrenebilmelidir;
- Devlette görev alanların kamu itibarını korumak amacıyla hediye, misafirperverlik, ikram gibi teklifler karşısında nasıl davranmaları gerektiğine dair yazılı politikaların tanımlanıp görevlilere duyurulması gerekir;
- Kamu gücünü kullananların adaletli yönetim çizgisinden ayrılmamalarını güvenceye almak üzere gerekli kontrol ve denetim mekanizmaları güçlendirilmelidir;
- Erdemsiz davranışlar nedeniyle hak mağduriyetine uğrayanların mağduriyetlerini gidermek, kişilerin hak ve hukuklarını güvenceye almak üzere yargı sistemi güçlendirilmeli ve adalete duyulan güveni sarsıcı davranışların önlenmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır;
- Kamu düzeninden sorumlu kurumların her zaman güçlü durumda bulunmaları için gerekli tedbirler alınmalı, her türlü kaynak ihtiyaçları karşılanmalıdır;

- Kamu lider ve yöneticileri adalet erdemine dayalı bir yönetim açısından kamu bütçesini bir disiplin içerisinde yönetmeli, kamu geliri elde edilmesinde adaletli davranmalı, kamu giderlerinin yapılmasında israf ve savurganlıktan kaçınmalıdırlar.

Buraya kadar anlatılanlar çerçevesinde Ahlâk-ı Alâî'nin, kavramlar, kurumlar, yönetim anlayış ve şekilleri zaman içerisinde değişmekle birlikte, OECD'nin yukarıda yararlanılan değerlendirme çerçevesine karşılık gelecek yönetim yaklaşımlarını içerdiğini söylemek mümkündür. Günümüz kamu yönetimi “ödevler ve sorumluluklar” odaklı bir etik yönetim anlayışını öngörmekte ise de söz konusu ödev ve sorumlulukları “iç kabule” dayalı olarak yerine getirmek önem taşımaktadır. Bu noktada kamu yönetimlerinde etik kültürün geliştirilmesine yönelik gayretlerin planlanmasında, çalışmaya konu eserde de ele alındığı üzere, erdem ahlâkî/etiğinin öngördüğü gerekliliklerin de yönetim anlayışlarına uygun olarak göz önüne alınması uygun olacaktır. Bu nedenle Ahlâk-ı Alâî gibi kamu yönetimi anlayışlarının şekillenmesine katkı sunan eserlerden yararlanmak, insanlığın adaletli bir dünyada yaşaması açısından önemli bir işlevi yerine getirecektir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, H. (2002). Kınalızâde Ali Efendi. Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, XXV., ss. 416-417.
- Aksoy, H. (2014). Kınalızâde Ali Efendi (Çelebi)'nin İlmî Şahsiyeti Ve Eserleri, *Uluslararası Kınalızâde Ailesi Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, SDÜ İlahiyat Fakültesi Yayınları, ss.75-83, http://isamveri.org/pdfdrg/G00144/2014/2014_AKSOYH.pdf
- Aydın, İ. (2017). *Yönetmel, Mesleki Ve Örgütsel Etik*. (8.Baskı), Pegem Akademi.
- Askalânî, İbn Hacer, Ed-Dirâye fi Tahrîci Ehâdîsi'l-Hidâye, Beyrut, t.y-2/165, no:815, Aktaran: Kınalızâde, A. Ç.(2016). *Ahlâk-ı Alâî (günümüz türkçesiyle)*. (M. Demirkol, Sadel.), (1. Basım), Fecr Yayınları.
- Bağdatlı, Ö. (2018). *İslam Siyaset Düşüncesinin Kavramsal Temelleri*. (1.Baskı) Dergâh Yayınları.
- Barutçugil, İ, (2014). *Liderlik*, (1.Baskı), Kariyer Yayıncılık.

- Bolay, S. H. (2017). *Osmanlı Düşünce Dünyası*. (3. Baskı), Akçağ Yayınları.
- Çağrı, M. (2014), Kınalızâde’de Siyaset Ahlâkı, *Uluslararası Kınalızâde Ailesi Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, SDÜ İlahiyat Fakültesi Yayınları, (s.57-71).
http://isamveri.org/pdfdr/g00144/2014/2014_CAGRICIM.pdf
- Demirkol, M. (2014). İslam Ahlâk Düşüncesinin Gelişiminde Filozofların Katkısı, *Eskiyeni Anadolu İlahiyat Akademisi Araştırma Dergisi*, (28), 67-95, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/474514>
- Demirkol, M. (2016). Ahlâk-ı Alâî’nin Ahlâk Felsefesi Literatürü İçindeki Yeri ve Özgünlüğü. *Eskiyeni Anadolu İlahiyat Akademisi Araştırma Dergisi*, (33), 51-78. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eskiyeni/issue/36907/423396>
- Demirkol, M. (2018). Erdem Ve Erdemsizlik. M. Demirkol (Edit.), *İslam Ahlak Esasları Ve Felsefesi*.”(1. Basım, ss.179-205). Bilimsel Araştırma Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2008). Etik Kültürü Geliştirmek. *Türk İdare Dergisi*, 80(459), 1-12. [http://www.tid.gov.tr/Makaleler/Y%C4%B1180-459\(2008\).pdf](http://www.tid.gov.tr/Makaleler/Y%C4%B1180-459(2008).pdf)
- Kala, M. E. (2018). Kural Koyucu Ahlak Teorileri. M. Demirkol (Edit), *İslam Ahlak esasları ve Felsefesi* (1.basım, ss. 99-135). Bilimsel Araştırma Yayınları.
- Kalın, İ. (2016). *Akıl Ve Erdem Türkiye’nin Toplumsal Muhayyilesi*, (5. Basım), Küre Yayınları.
- Kınalızâde, A. Ç.(2016). *Ahlâk-ı Alâî (günümüz türkçesiyle)*. (M. Demirkol, Sadel.), (1. Basım), Fecr Yayınları.
- Küçükalp, D. (2008). Erdem Etiği ve Politika, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXVII (1), 71-83. http://www.uludag.edu.tr/dosyalar/iibfdergi/genel-dokuman/2008_1/ASL05.pdf
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development (2005). Public sector integrity, a framework for assessment. Retrieved from: <http://www.oecd.org/governance/ethics/publicsectorintegrityframeworkforassessment.html>

- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development (2017). OECD recommendation of the council on public integrity. Retrieved from:
<http://www.oecd.org/gov/ethics/OECDRecommendation-Public-Integrity.pdf>
- Oktay, A. S. (2015). *Kınalızâde Ali Efendi ve Ahlâk-ı Alâî*. (3. Baskı), İz Yayıncılık.
- Pieper, A. (2012). *Etiğe Giriş*. (V. Atayman, G. Sezer, Çev.) Ayrıntı Yayınları
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2021). sözlük.gov.tr
- Türer, C. (2020). Felsefeye Giriş. (C. Türer (Edit.), *Felsefe Tarihi* (2.basım, ss.19-51). Bilimsel Araştırma Yayınları.
- Unan, F. (2015). Osmanlı İdare Felsefesinde Adâlet, B. Arı, S. Aslantaş & H. İnalçık (Eds.), *Adâlet Kitabı* (2.basım, ss. 117-133). Yeditepe Yayınları.
- Uysal, E. (2014). Kınalızâde'nin Siyaset Felsefesi, *Uluslararası Kınalızâde Ailesi Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, SDÜ İlahiyat Fakültesi Yayınları, ss.519-533.
http://isamveri.org/pdfdrG00144/2014/2014_UYSALE.pdf
- Yaran, C. S. (2014). Kınalızâde'nin Nefs Teorisi Ve Erdem Etiği, *Uluslararası Kınalızâde Ailesi Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, SDÜ İlahiyat Fakültesi Yayınları, (s.219-229).
http://isamveri.org/pdfdrG00144/2014/2014_YARANCS.pdf
- Yıldırım, A. & Kahveci, A. (2019). Erdemli Liderlik Ölçeğinin Uyarlanması Geçerlik ve Güvenirlik Analizi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (51),ss.18-4.
<https://dergipark.org.tr/pub/maeuefd/issue/47282/507737>
- Yılmaz, H. (2014). Kınalızâde Ali Efendi ve Osmanlı Kültürel Kimliği, *Uluslararası Kınalızâde Ailesi Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, SDÜ İlahiyat Fakültesi Yayınları, (s.95-101).
http://isamveri.org/pdfdrG00144/2014/2014_YILMAZH.pdf