

LİDER OLARAK DİN GÖREVLİLERİMİZ*

Şaban KARASAKAL**

Özet

Din hizmetleri asr-ı saadetten bu yana cami ile sınırlandırılmamış, insanın yaşadığı her yerde var olmuştur. Hızlı değişimlerin yaşandığı günümüzde, insanların dini ihtiyaçları çoğalmış ve çeşitlenmiştir. Bu anlamda cami dışında hizmet verilebilecek birçok alan söz konusudur. Yaşadığımız toplumda öteden beri din görevlisi (imam), toplumun önderi olarak kabul edilmektedir. Toplum bu kişilerden, yazılı görevleri arasında olmasa da, normal görevlerinin ötesinde hizmetler beklemektedir.

Bu çalışmada genel olarak, din görevlisinin liderlik yönü ile alakalı kavramsal alan incelendikten sonra, din görevlisinin bir toplum lideri olarak, daha verimli ve faydalı hizmet sunabilmesi için gerekli olan kişisel ve toplumsal özellikleri incelenecektir. Son olarak da toplumun önde gelen insanları olarak lider din görevlilerimizin yürütecekleri hizmetlerde gerekli kıvam ve keyfiyete ulaşmaları için zaruri olan ölçüler ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: imam, mahalle, din görevlisi, cami, lider,

IMAMS AS OUR LEADERS

Abstract

Religious services have never been limited to the mosque since the age of happiness (the first era of Islam), but Islam has appeared in everywhere humanbeing live there. People's religious needs have increased and diversified at present that witnessed speedy changes. In this sense, there are a lot of fields, outside of the mosque, suitable to present religious service. All along, our society has respected the religious officer (imam) as the leader of community. The community expects the religious officer to present services beyond his official and written tasks.

This paper, at large, after examining the conceptual field concerning with the leadership side of the religious officer, deals with personel and social specialities which the religious officer as a leader of his society should have, in order to present more fruitful and useful services. Finally, the essential criteria of quality for services of religious officers as leaders of society will be studied.

Keywords: imam, neighbourhood, religious officer, mosque, leader.

Giriş

Bütün peygamberlerin birinci derecedeki görevi davet, yani insanları Allah'ın yoluna çağırma olarak kabul edilir. Mü'minlerin vazifesi, dine daveti her zaman ve her şartta yerine getirmek suretiyle peygamberlerin görevlerini sürekli kılmaktır. Ümmet, kıyamete kadar bu sorumluluğun altındadır. Hz. Peygamber(sav)'in daveti evrensel, kendisi de cihanşümul bir peygamberdir. O'ndan sonra bu vazifeyi, İslam âlimleri ve din görevlileri yürütmektedir. Bu sebeple halk arasında din görevliliği mesleğine '*Peygamber mesleği*' de denilmektedir. Hz. Peygamber *bedevi* bir toplumdandır, *medeni* bir toplum

* Bu makale, Diyanet İşleri Başkanlığı ile Türkiye İlahiyat Tedrisatına Yardım Eden Dernekler Federasyonu (TİDEF) işbirliği ile gerçekleştirilen bir proje olan, "*Etkili Din Görevlisi Eğitim ve Gelişim Programı*" çerçevesinde Kırklareli Müftülüğü bünyesinde görev yapan İmam-Hatiplerimize 26-28 Nisan 2014 tarihinde verilen seminerin yeniden düzenlenmiş ve geliştirilmiş şeklidir.

** Yrd. Doç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, skarasakal@hotmail.com

çıkarmıştır. O (sav)'nu öğrenmek, genelde bütün insanlık, özelde de tebliğ vazifesini yerine getirenler ve din görevlileri için, bütün zamanların en temel eğitim sorumluluğudur.

Değişen ve gelişen dünya şartları içinde, tebliğ vazifesinin ihmali söz konusu olamaz. İslâm'ı bütün çağlarda ve dünya coğrafyasının her köşesinde tebliğ etmenin şartları, usul ve üslûbu, insanların içinde yaşadığı yeni durumlar çerçevesinde değişse de, duraklaması, vazgeçilmesi veya geçiştirilmesi düşünülemez. Bugün, İslâm toplumlarının en büyük eksikliği, düzenli ve sistemli bir tebliğ teşkilatından mahrum oluşları, ferdî gayretlerle yetinerek, toplu tebliğ yollarını aramayışlarıdır. Fakat Allah'a davet, gücünün yettiği ölçüde, Bütün mü'minlerin, özellikle de bu vazifeyi deruhte eden din gönüllülerinin gönülden yapması gereken görevleridir.

Dünyada 1990'lardan itibaren devam eden ve tüm ülkeleri etkisi altına alan köklü değişimler yaşanmaktadır. Küreselleşen, gittikçe küçülen ve sekülerleşen bir dünyaya rağmen, din ve dindarlığa olan yönelişi teşvik etmek hususunda, din görevlisinin günümüzde, eskiye oranla daha fazla rol alması gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, *dindarlığın gençleştiği, dine ve camiye olan ilginin arttığı* günümüzde, din görevlisi ve din görevliliği büyük önem kazanmıştır. Ekonomik kaygıların öne çıktığı bir dünyada, insanların okumaya ve dinlerini öğrenmeye istekli olmadığı gözlemlenen bir husustur. Böyle bir vasatta insanların büyük bir çoğunluğu, din görevlilerinin beyanlarına ve davranışlarına bakarak hayatlarını devam ettirmek ve kendilerini onlarla özdeşleştirmek niyetindedir.

Küreselleşen dünyada, klasik din hizmeti ve cami ile sınırlı bir görev anlayışının yeterli olmadığı bilinmektedir. Bu açıdan günümüzde sunulacak din hizmetinin mahiyeti de değişmiştir. Bu mahiyet değişikliği noktasında, toplumda doğal birer *lider* olarak görülen ve her zaman farklı kitlelere hitap eden cami görevlilerimizin, kişisel donanımlarının, bilgi birikimlerinin gelişen şartlarla uyum içerisinde olması, önemini bir kat daha artırmıştır.

Neden düştüğünü bilmeyenlerin, ayağa kalkmayı da başaramayacakları gibi, sıhhatli bir teşhise ulaşamamak, hastalığın devam edeceği anlamına gelmektedir. Yaşanılan toplumdaki/dünyadaki *olumsuz gidişata* bakıp *sorumluyu* başka yerde aramak, yapılan en genel hatalardan birisidir. Bir iş yapılacaksa, filan kişi yahut kurum bunu yapar diyen *havale insanı* olmaktan çıkıp, taşın altına bizzat elini koyacak, kendi irade-i cüz'iyyesiyle yapabileceklerine odaklanan insan olunmalıdır. Bugün içerisinde bulunulan problemlerin sebebi, bir anlamda, insanın kendi elleriyle yaptıklarının¹ bir neticesidir.

Mahallenin imamı kavramının sık konuşulduğu bir toplumda din görevlilerinin camideki vazifeleri kadar, cami dışında da etkin olmaları ve

¹ Bkz. Âl-i İmrân, 3/165.

toplumun dindarlık seviyesine katkı sunmaları gerekmektedir. Bütün bunların en etkili şekilde gerçekleşebilmesinin yollarından birisi de, *liderlik* ve *motivasyon* konusudur. Kendisini yeterli düzeyde motive eden görevlilerin harekete geçmesiyle liderlik konusu devreye girmekte ve görevliler karşılıklarına çıkan engelleri, liderlik yeteneği ve motivasyon gücü sayesinde yenebilmektedirler.

Konuya bu açıdan bakıldığında din görevlileri, büyük rol yoğunluğu ile zor ve sorumluluk isteyen bir vazifeye baş başadır. Bu zor vazifeyi ifa eden görevliler, içinde buldukları çevredeki dini ve sosyal yapıyı iyi analiz etmeli, onları iyi yorumlayabilmeli, buldukları yörenin örf-âdetlerine vâkıf olma gayretinde olmalıdır. Aksi halde değişen ve gelişen dünyada, verimli bir din hizmeti sunmanın oldukça zor olacağı bilinen bir gerçektir.

İçinde yaşanan çağı anlamadan İslam'ı; Hz Peygamber'in kişisel tarihini anlamadan da İslam'ı anlamak mümkün değildir. Değişen şartlar çerçevesinde insanların sadece kafalarına-zihinlerine hitap edenler değil, kafa ve gönüllerine hitap edenler, sağlıklı bir biçimde onları daha güzele yönlendirebilecek ve başarılı olacaktır. Bu gerçek her geçen gün daha da belirgin hale gelmektedir.

Din görevliliği ve liderlik konusunda, insanların hataları ortaya saçılmadan en iyiye ulaşmanın yolları aranmalıdır. Bu bakış açısıyla, bir takım eksikliklere bakılarak moral-motive bozulmamalıdır. Her alanda herkesin amacı, en iyiye ulaşmaktır ancak, en iyiye ulaşacağız derken elde mevcut olanı da yitirmemek gerekir.

Bu çalışmada ana hatlarıyla liderlik konusu üzerinde durulacaktır. Bu çerçevede konu: I. Kavramsal alan, II. Liderlik yaklaşımları, III. Lider din görevliliğinin gerektirdiği kişisel özellikler, IV. Lider din görevliliğinin gerektirdiği toplumsal özellikler, V. Din görevliliğinde genel ölçüler şeklinde beş ana başlık altında incelenecektir.

I. Kavramsal Alan

Bu başlıkta *liderlik* ve *imam* kavramları hakkında kısaca bilgi verilecektir. Küreselleşme ile birlikte günümüzde *liderlik* kavramı da oldukça önemli hale gelmiştir. Elbette ki liderin veya liderliğin teorideki tanımı ile uygulamadaki tanımı ve performansı farklı olacaktır.

Lider ve *yönetici* kavramları, çoğu zaman eş anlamlı kullanılmakla birlikte benzer işlevleri yanında, birbirinden farklı özelliklere de sahiptir. Yöneticilik ve liderlik her zaman birbirine çok karıştırılan, fakat temelde birbirinden farklı iki

kavramdır. Yöneticilik ve liderlik kavramlarının bu kadar çok karıştırılmasının sebebi; tanım ve sınırlarının kesin olarak çizilememiş olmasıdır.²

Yönetici, 'başkaları vasıtasıyla iş gören kişi', *profesyonel yönetici* ise, 'yönetim işini meslek olarak yapan kişi' şeklinde tanımlanmaktadır. İngilizce'de lead kelimesinden kaynaklanan³ *lider* ise, yönetimde gücü ve etkisi olan kimse, önder,⁴ belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci⁵ olarak tanımlanabilir. Liderlikle alakalı olarak, liderin görevi, lider olma durumu⁶ tanımının yanında, *Life Coaching (Hayat Koçluğu)* ve *küresel liderlik*⁷ gibi kavramlar da liderlikle yakın anlamda kullanılmaktadır.⁸ Başka bir kavram olan *stratejik liderlik* de, en kısa ifadesi ile bir toplumun bakışını geleceğe çevirerek kendisine ve topluma istikamet vermek demektir. Çünkü mevcut durum ile arzulanan durum arasındaki mesafeyi kapatmaya dönük kararların bütününe *strateji*; bu sürecin bütününe de *stratejik yönetim/liderlik* denilmektedir.⁹

Bilindiği gibi *imam* kelimesi, kök itibarıyla Arapçadır ve ufak farklılıklarla Türkçe'de de aynı anlamda kullanılmaktadır. Kelime, önder, lider; cemaate namaz kıldırın kişi; devlet başkanı¹⁰ anlamlarına gelmektedir.

“وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ” *“Sizden iyiliğe çağıran, doğruluğu emreden ve fenalıktan meneden bir topluluk olsun.”*¹¹ âyetinde geçen *ümme* kelimesi ile *imam* kelimesi aynı kökten türemiştir. Camide cemaatin önderi sayılan ve kendisine uyularak arkasında namaz kılınan kişiye imam denildiği gibi, ümmetin başında bulunan kişiye yani devlet başkanına da imam denilir. Ümmet, imam yani bir lider etrafında şekillenmiş en büyük cemaatin adıdır. Topluluk diye tercüme ettiğimiz *ümme* tabiri, vasfı itibarıyla, sıradan bir topluluğu değil, insanlığın öncüsü olan, çeşitli mezhep ve grupları içinde toplayan, kendisine uyulan örnek bir topluluğu ifade eder. Bu topluluğun en küçük numunesi

² Yöneticilik ve liderlik kavramları arasındaki farklar hakkında geniş bilgi için bkz., Azmi Yalçın, “Yöneticilikten Etkin Liderliğe”, *Stratejik Yönetim ve Liderlik*, Haz. Mustafa Özel, İz Yay., İstanbul 1995, s. 52-58.

³ Heyet, *Redhouse Sözlüğü-İngilizce-Türkçe-*, Redhouse Yay., İstanbul 1994, s. 559.

⁴ Heyet, *Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu Yay., Ankara 1988, II, 965.

⁵ Tamer Koçel, *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yay., İstanbul 2001, s. 16; Erol Eren, *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*, Beta Yay., İstanbul 2003, s. 525.

⁶ Heyet, *Türkçe Sözlük*, II, 965.

⁷ H. Mustafa Paksoy, “Küreselleşme, Liderlik ve Liderlik Teorileri” *Liderlik ve Motivasyon* (Ed. Celalettin Serinkan) Ankara 2010, s. 27.

⁸ Liderlikle yönetici arasındaki farklarla ilgili geniş bilgi için bkz., Abraham Zazelnik, “Lider ve Yönetici: Aralarında Fark Var mı?”, *Stratejik Yönetim ve Liderlik*, Haz. Mustafa Özel, İz Yay., İstanbul 1995, s. 31-40.

⁹ Ömer Dinçer, “İş Dünyasındaki Değişmeler ve İşletmelerde Stratejik Yönetim”, *Stratejik Yönetim ve Liderlik*, Haz. Mustafa Özel, İz Yay., İstanbul 1995, s. 27-28.

¹⁰ İbn Manzur, Cemaluddin Muhammed b. Mükerrrem, *Lisânü'l-Arab*, Thk. Ali Şîrî, Beyrut, 1408/1988, “e-m-m” md.; Heyet, *Türkçe Sözlük*, I, 701.

¹¹ Âl-i İmrân, 3/104.

camideki cemaat olduğu için, onların en önünde duran ve kendisine cemaatin uyduğu kişiye de, imam¹² denilir.

II. Liderlik Yaklaşımları

Camilerde yaygın din eğitiminde üst düzeyde verime ulaşılabilme hedefinin yanı sıra, muhatapların durumu, olumsuz şartlar düşünüldüğünde din eğitimini en iyi şekilde yapabilmenin yollarından birisi de din görevlilerinin liderlik ve motivasyonu hususudur. Din görevlilerinin, aynı zamanda toplumu din konusunda aydınlatma hususunda lider oldukları bilinmektedir. Bu sebeple toplum, din görevlilerinden normal görevlerinin ötesinde gayret ve hizmetler beklemektedir. Toplumun bu beklentisi, temel kaynaklarımızda bu vazifeye biçilen değerle de alakalıdır.

Bu anlamda Hz. Peygamber (sav)'in şu bir hadis-i şerifi bile, din görevlileri hakkında oluşan beklentinin göstergesidir. Ayrıca hadisler, bu vazifede gösterilmesi gereken gayret ve motivenin kaynağını da teşkil etmektedir: وعن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قال : «مَنْ دَعَا إِلَى هُدًى كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئاً ، وَمَنْ دَعَا إِلَى ضَلَالَةٍ كَانَ عَلَيْهِ مِنَ الْإِثْمِ مِثْلُ آثَامِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ آثَامِهِمْ شَيْئاً» *“İnsanları doğru yola çağıran kimseye, kendisine uyanların sevabı gibi sevap verilir. Ona uyanların sevaplarından da hiçbir şey eksilmez. Başkalarını sapıklığa çağıran kimseye de, kendisine uyanların günahı gibi günah verilir. Ona uyanların günahlarından da hiçbir şey eksilmez.”*¹³

Din görevlileri olarak 657'ye tâbi bir memur olduğuna göre, görev denilecekse yapılan imamet işine, görevin ciddiye alınması, din gönüllüsünün ve toplumun iyi dindar olmasını neticelendirecektir. Bu da görev ve gerekleri hakkında, geçerli ve yeterli bir bilgiye sahip olmaya bağlıdır. Eğer din görevlisinin halen devam ettiği görevi ve bağlı bulunduğu kuruma yönelik kuşkuları ya da tatminsizlikleri varsa, ne kadar uğraşılsa da veya kendini zorlasa da, görevini ciddiye almayı başaramaz. Zira görevinin ve ona bağlı olarak yaptıklarının doğruluğundan, dünya ve ahiret neticelerinden emin değildir. Bu sebeple 'görevi ciddiye almak', topluma ulaştırılacak olan İslâm mesajının, esas ve uygulamalarının 'hak' olduğuna ve iki dünya mutluluğu için kifayetine tereddütsüz inanmış olmayı gerektirir. Bu da 'kaliteli imamlık/din görevliliği' için en temel şarttır.

Yüzyıllardır niçin bazı insanların lider olup, diğerlerinin olamadığı, liderlere doğuştan bazı kişilik ve karizmatik özelliklerin verilip verilmediği merak

¹² Ümmet kelimesinin kullanımları ve anlamları hk. geniş bilgi için bkz. Hasan Keskin, *Kur'ân'da Ümmet Kavramı*, Rağbet Yay., İstanbul 2003.

¹³ Müslim, Müslim b. Haccac, *Sahîhu Müslim*, Çağrı Yay., İstanbul 1413/1992, “İlim”, 16. Ayrıca bkz., Ebû Dâvûd, Süleyman b. Eş'as, *Sünenü Ebî Dâvûd*, Çağrı Yay., İstanbul 1413/1992, “Sünnet”, 6; Tirmîzî, Muhammed b. İsa, *Sünenü Tirmîzî*, Çağrı Yay., İstanbul 1413/1992, “İlim”, 15; İbn Mâce, Muhammed b. Yezid, *Sünenü İbn Mâce*, Çağrı Yay., İstanbul 1413/1992, “Mukaddime”, 14.

edilmektedir. Kişinin yönetim ve liderlik kabiliyetini kesin olarak ölçebilecek bir test yoktur, ancak bu kabiliyetin derecesi konusunda bilgi verebilecek temel bir takım sorular vardır. Liderliğin öğrenilebilen bir şey olup olmadığı sorusunun cevabı ise; “Liderliğin özellikleri nelerdir? Liderlik doğuştan mı gelir? Yoksa zamanla mı kazanılır?” sorularının cevabında gizlidir.¹⁴

Çeşitli tanımları yapılan liderliğin, etkileyebilme ve harekete geçirebilme yönü, en önemli ortak özelliklerdendir. Bu anlamda liderlik konusuna, *özellikler*, *davranışsal* ve *durumsallık* şeklinde başlıca üç yaklaşım bulunmaktadır. Yani liderlik konusunda yapılan tanımların bir kısmı liderin kişilik özelliklerine vurgu yaparken, bir kısmı liderin davranışlarına odaklanmaktadır. Diğer bir kısmı da izlenebilme gibi farklı durumlara vurgu yapmaktadır.

Özellikler Yaklaşımı: Diğer kişilerde bulunmayan özelliklerin kendisinde bulunması ve böylece insanlara güven vermesi sonucunda kişi lider olur. *Fiziki özellikler, yetenek, bilgi, deneyim, kararlılık ve tutarlılık* gibi özellikleri lideri diğerlerinden ayırır.

Özellikler yaklaşımına göre, liderin özellikleri arasında şu öğelerin olabileceği savunulmuştur:¹⁵

- Yaş
- Boy
- Cinsiyet
- Olgunluk
- Güzel konuşma yeteneği
- Zekâ
- Yükselme arzusu
- Kişilerarası ilişki kurma yeteneği
- İnisiyatif kullanabilme
- Samimiyet
- Yakışıklılık
- Açık sözlülük
- İleriye görebilme yeteneği
- Güven verebilme
- Özgüven
- İkna gücü
- Yöneticilik yeteneği
- Hükmetme
- İş başarma yeteneği
- İstek oluşturma yeteneği
- Dürüstlük
- Doğruluk
- Bilgi
- Kararlılık

Davranışsal Yaklaşım: Kişinin davranışlarının diğer insanlar üzerinde etkili olması sonucunda gerçekleşen liderliktir. *Diğer insanlara değer verme, onlarla iyi ilişkiler ve iletişim kurabilme, onlar üzerinde etki ve saygı uyandırabilme* gibi hususlar *davranışsal yaklaşımda* liderin etkileme gücünü oluşturmaktadır.

Durumsal Yaklaşım: Liderin ortaya çıktığı ortamın önemini vurgulayan yaklaşımdır.¹⁶ Bu yaklaşım, değişik durum ve şartların değişik liderlik tarzları

¹⁴ Hans H. Hinterhuber- Wolfgang Popp, “Sadece Bir Yönetici misiniz? Yoksa Bir Stratejist mi?” *Stratejik Yönetim ve Liderlik*, Haz. Mustafa Özel, İz Yay., İstanbul 1995, s. 7-8; Pierre Casse, “Liderlik Öğrenilebilir”, *Stratejik Yönetim ve Liderlik*, Haz. Mustafa Özel, İz Yay., İstanbul 1995, s. 46-51.

¹⁵ Dursun Bingöl, *Personel Yönetimi*, Beta Yay., İstanbul 1996, s. 243.

gerektirdiği varsayımını ortaya atar. Buna göre en iyi denilebilecek bir liderlik tarzı yoktur. Lider, içinde bulunulan durum neyi gerektiriyorsa ona uygun davranmalıdır.¹⁷

Liderlik konusundaki bu yaklaşımlardan başka *liderlik tipleri* ile ilgili farklı değerlendirmeler de bulunmaktadır. Liderlik davranışı, liderin yönettiği grupta olan ilişkilerindeki tutum ve davranışlarıyla alakalıdır. Liderin astlarına nüfuz etmede kullanabileceği, davranışlarında sergileyebileceği, çeşitli liderlik *stilleri* vardır. Bunlar incelendiğinde genelde, *otoriter, demokratik/katılımcı ve özgür bırakıcı/pasif* olmak üzere üç çeşit liderlik stili ortaya çıkmaktadır.¹⁸

Bunlardan başka, farklı kaynaklarda, *zorlayıcı lider, vizyoner lider, bağlı lider, hız belirleyici lider, ayak uyduran lider, koç lider, esinlendirici lider ve transformasyonel/dönüşümcü lider*¹⁹ gibi farklı isimlerle de ifade edilen²⁰ liderlik tipleri hakkında kısaca şunları söyleyebiliriz. *Otoriter liderlikte*; lider yapılacak işleri belirler, astlarına dağıtır, onlardan ne beklediğini açıklar, yapılacak işle ilgili ilkeleri saptar, astlarına kural ve düzenlemelere uymalarını söyler. Karar vermeye astlar katılmaz. *Destekleyici liderlikte*; lider astlarıyla ilgilenir ve arkadaşça yaklaşımda bulunarak onların huzuruna, mutluluğuna ve ihtiyaçlarını tatmine özen gösterir. *Katılımcı liderlikte*; lider karar alırken astlarının önerilerini bekler ve onların karar verme sürecine katılmalarını sağlar.²¹

III. Lider Din Görevliliğinin Gerektirdiği Kişisel Özellikler

Her görevin kendine has bazı özellikleri olduğu gibi, bu görevi yerine getiren kişilerin de taşıması gereken bazı nitelikler vardır. Din görevliliği gibi, dîni anlamda büyük mesuliyet gerektiren, hem de toplum nazarında önemli görülen bir görevi yerine getiren kişilerin mutlaka taşıması gereken bazı özellikler vardır. Bu özelliklerin bir kısmı din görevlisi olan kişinin kendisiyle alakalı, bir kısmı ise hizmet sunduğu toplumla alakalıdır. Burada liderin kendisiyle alakalı hususlar genel anlamda: *vazifesini benimseme, vazifesinin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olma ve ihlas ve samimiyet* şeklinde alt başlıklara ayrılabilir.

Cahiliye toplumundan asr-ı saadete geçişte, İslâm dininin esaslarının toplum fertleri arasında yerleşip İslâm toplumu oluşurken, başlarında Hz.

¹⁶ M. Ali Kara, *İşletme Becerileri Grup Çalışması*, Dilara Yay., Trabzon 2007, s. 71-73.

¹⁷ İbrahim Aksel, "Liderlik Teorileri", *Liderlik ve Motivasyon* (Ed. Celalettin Serinkan) Ankara 2010, s. 43.

¹⁸ Paksoy, "Küreselleşme", s. 25-26.

¹⁹ Ebru Ünlü, "Stratejik Yönetimde Liderlik ve Motivasyon", *Liderlik ve Motivasyon* (Ed. Celalettin Serinkan) Ankara 2010, s. 188-192.

²⁰ Liderlik tipleri hakkında geniş bilgi için bkz., Celalettin Serinkan, "Liderlik ve Motivasyonda Güncel Konular", *Liderlik ve Motivasyon* (Ed. Celalettin Serinkan) Ankara 2010, s.149-158; Aksel, "Liderlik Teorileri", s. 33-59; Ünlü, "Stratejik Yönetimde Liderlik ve Motivasyon", s. 179-199; Casse, "Liderlik Öğrenilebilir", s. 50.

²¹ Geniş bilgi için bkz., Aksel, "Liderlik Teorileri", s. 52-53.

Ayrıca hadisin son kısmında yer alan “*hâkim ve yetkili olduğu yerde kişiye, izni olmadıkça bir başkası imam olmaya kalkmasın. Hiç kimse, başkasının evinde, izni olmadıkça ev sahibinin özel yerine oturmasın.*” şeklinde geçen iki cümle, beşerî ilişkiler bakımından ve lider din görevlisinin kendisine bakışı açısından da oldukça önemlidir. Bir insanın, hâkim ve yetkili olduğu yerde önüne geçilmemesi lazımdır. Bu onun, idare ettiği kişiler nezdindeki itibarı açısından pek ehemmiyetlidir. Hz Peygamber (sav) bu noktaya işaret etmekte, kişinin izni olmadan, sorumluluk sahasında önüne geçilmemesini, ona imamlık yapılmamasını, aynı şekilde ev sahibinin evinde oturmayı alışkanlık haline getirdiği yere oturulmamasını, izin vermedikçe evinde ona imam olmaya kalkışılmamasını tembih etmektedir. Bütün bunlar liderlikte, yönetimde ve beşerî ilişkilerde hem psikolojik hem de sosyolojik bakımdan önemli tavsiyelerdir. Yetkili kişinin veya ev sahibinin, kendisinden daha bilgili ve faziletli insanları gözetleyip onları öne geçirmesi ise tabiatıyla bir fazilettir. Fakat herşeyden önce kendisinin sorumluluk ve haklarına saygı gösterilmesi hakkıdır.²⁹

Din görevlisinin dikkat edeceği hususlardan birisi de, insanın bir *etki* sahası, bir de *ilgi* sahası vardır. İnsan afakla, dışarıdakilerle uğraşabilir ancak, kendi nefisinden uzaklaştıkça etkisi azalır. Etki sahasıyla ilgi sahası, ters orantılıdır. O halde din görevlisi, kendi kişisel gelişimine, ilmî, manevî ve mesleki tekâmülüne dikkat etmelidir. Çünkü lider din görevlisi, keyfiyetli bir hizmet sunabilmek için, kendi gelişimini ihmal etmeyen insandır. Sürekli bir tekâmül gayreti, lider din görevlisinin tabii bir vasfıdır.

IV. Lider Din Görevliliğinin Toplumsal Özellikler

Din görevlisi hizmet sunduğu toplumun etnik, kültürel, sosyal ve ekonomik yapısından; ayrıca o bölgedeki hassas durumlardan, değişik inançlardan ve din adına yapılan uygulamalardan ve yanlışlıklardan haberdar olmalıdır. Özellikle görev yaptığı bölgeyle ilgili olarak, halkın hangi din ve mezheplere bağlı olduğunu, bunların toplumun yaşamında iman, ibadet, ahlak boyutuyla ilgili olarak ne kadar yer tuttuğunu, dini bilgileri nereden ve nasıl öğrendikleri, hangi kitaplardan faydalandıklarını ya da bunu sürdürüp sürdürmediklerini bilmelidir. Camide görev yapan bir din görevlisi cemaatini iyi tanımalı, hatta mahallesinde oturan genç, yaşlı, çocuk, kadın herkesten haberdar olmalı ve onlara din hizmeti götürme konusunda bazı projeler üretmeli, kendisini o mahallenin dini mimarı ve sorumlusu olarak görmelidir.

Abdullah İbni Mes’ûd(ra)’dan rivâyet edildiğine göre Resûlullah (sav) şöyle buyurdu: “ *لِيَلْبِيَنَّ مِنْكُمْ أَوْلُوا الْأَحْلَامِ وَالنَّهْيِ ، ثُمَّ الَّذِينَ يَلُونَهُمْ ثَلَاثًا وَإِيَّاكُمْ وَهَيْشَاتِ الْأَسْوَاقِ Akli başında (ve imamlık yapacak durumda) olanlarınız (namazda) benim hemen arkama dursun.*

²⁹ Nevevî, Ebû Zekeriyâ Yahya İbni Şeref, *Riyâzü’s-Sâlihîn*, terc. ve şerh, Yaşar Kandemir, İsmail Lütfi Çakan, Raşit Küçük, Erkam Yay., İstanbul 2001, II, 522-523.

Sonra bu vasıflarda onları takip edenler dursunlar. (Hz. Peygamber bu cümleyi üç defa tekrarladi. Namazda) Çarşı-pazarlardaki keşmekeş (ve kargaşaya benzemek) den sakının!”³⁰

Bu hadis, liderin ve lider din görevlisinin toplumun bir parçası olan camide, namaz saflarının nasıl düzenlenmesi gerektiği konusunda çarşı-pazardaki karışıklığa benzememek gerektiğini ilâve etmektedir. Gerçekten de çarşı-pazar yerlerinde âlim-cahil, kadın-erkek, çoluk-çocuk karmakarışık bir haldedir. Mâbedlerde safların böylesine rastgele düzenlenmesi elbette düşünülemez. Hâdisteki “sakınma”ya, çarşı-pazarlardaki gibi gürültü etmemek, bağırıp çağırılmamak da dahildir. Yani cami ve mescidlerin, toplumda bulunması gerekli *‘itibar çizgisi’*ni yansıtan bir düzeni ve sükûneti bulunmalıdır. İşte bu itibar ya da saygınlık çizgisinin başlangıç noktası, çarşı-pazarda geçerli olan ekonomi ve para değil; ilim, fazilet, yaşça büyüklük gibi dinî ve insânî meziyetlerdir.³¹

Lider din görevlisinin toplumdaki durumu hakkında bir başka hadiste de şöyle buyrulmaktadır. Ebû Mes’ûd Ukbe İbni Amr el-Bedrî (ra) namaz kıldırırken namazı uzatan birisinden şikayetle sabah namazına gelemediğini söyleyince Hz. Peygamber (sav): “يَا أَيُّهَا النَّاسُ: إِنَّ مِنْكُمْ مُنْفَرِينَ. فَأَيُّكُمْ أُمَّ النَّاسِ فَلْيُوجِزْ ، فَإِنَّ مِنْ ورائِهِ الْكَبِيرَ وَالصَّغِيرَ وَذَا الْحَاجَةَ” *“İnsanlar! İçinizde nefret ettiren kimseler var! Kim imamlık yaparsa, namazı kısa kıldırır; zira arkasındaki cemaatin içinde yaşlısı var, çocuğu var, iş güç sahibi olanı var.”³²* buyurmuştur. Toplumsal şartları göze almanın lider din görevlisinin vazifesi olduğu noktasında namazda uzun sûreleri okuyan Hz. Muaz’a “*Sen fitneci misin, Muâz?*” diye Hz. Peygamber çıkmıştır. Sonra da arkasında yaşlı, zayıf, iş-güç sahibi kimselerin bulunacağını dikkate alarak namazı kısa sûrelerle kıldırmasını tavsiye etmiştir.³³

Din görevliliği vazifesi genel manada topluma sunulan bir hizmet olduğuna ve din görevlileri de sürekli olarak toplumla yüz yüze olan bir konumda bulduklarına göre, hizmet kalitesinin artması için toplumsal ilişkilerde dikkat edilmesi gereken hususlar bulunmaktadır. Bu anlamda beşeri ilişkiler güçlü tutulmalı, ilişkiler bireysel menfaat temelinde değil, din hizmeti gayesiyle geliştirilmelidir.

Halktan kopuk olan bir din görevlisi düşünülemezine göre, bir din görevlisinin, cemaatiyle, öğrencileriyle, onların aileleriyle her türlü sosyal ilişkiyi kurabilmesi, yaşadığı çevredeki sosyal hayatın içinde olup, halkla iç içe olması gerekmektedir. Sadece camide kalınarak toplumun her kesimiyle irtibat kurmanın mümkün olmayacağı ve ideal din eğitimi verilemeyeceği gerçeği ortadadır.

³⁰ Müslim, “Salât”, 123. Ayrıca bkz., Ebû Dâvûd, “Salât”, 95; İbni Mâce, “İkâmet”, 45.

³¹ Nevevî, *Riyâzü’s-Sâlihîn*, II, 526.

³² Buhârî, “İlim”, 28, “Ezân”, 61, “Ahkâm”, 13; Müslim, “Salât”, 182-185. Ayrıca bkz., İbni Mâce, “İkâme”, 48.

³³ Buhârî, “Ezân”, 63.

Din görevlisi bir cemaat yahut grubun şemsiyesi altına girmeden, gruplar üstü davranıp insanları İslam'a davet etmelidir. İnsanların işi, yaşı, konumu, durumu ne olursa olsun hiç kimseyi dışlamadan, onları ilgi alanı içine almalıdır. Din görevlileri toplumda birlik beraberliği sağlayıcı temel unsurlar olduğu gibi, kendi aralarında da birlik ve beraberlik içerisinde olmaya azami gayret sarf etmelidirler.

Sayılan bu hususlardan başka, din görevlisi kişilerin liderlik konumunu layıkıyla elde edebilmeleri, bazı alanlarda başarılı olmalarına bağlıdır. Bunlar da kısaca, *alanında yetkin olmak, bakış açısı geliştirmek, soğukkanlı olmak, risk almak, güven vermek, farklılıklara önem vermek* şeklinde zikredilebilir.

Ancak saydığımız bütün bu özelliklere sahip olan din görevlisinin, liderlik yönünü genel olarak hangi alanlarda kullanacağı hususu önem arz etmektedir. Bu noktada karşımıza, *'Grup liderliği becerileri', 'kişisel beceriler', 'problem çözme becerileri'* gibi üç temel alan çıkmaktadır. Özetle lider din görevlileri dert dinleyen ve dert paylaşılan, sorun çözen, acı ve sevinçleri paylaşan, dost, arkadaş, ağabey gibi rolleri kolaylıkla ve yapmacıksız olarak sahiplenen *"proaktif"* bir kişilik sergilemelidirler.

Kişilikle alakalı eserlerde 'bir kere doğan' ve 'iki kere doğan' şeklinde iki temel kişilikten bahsedilmektedir. Birinci tip şahsiyetler, doğuşlarından itibaren hayat akışları sakın bir çizgi izleyen, çatışmasız kişiliklerdir. İki kere doğanlar ise, kolay bir ömür sürmeyenler, bir düzen duygusuna kavuşabilmek için sürekli mücadele edenlerdir. Bu grupta bulunanlar, diğerlerinin aksine olayları olduğu gibi kabullenmezler.³⁴ Bu bakış açısıyla din görevlisi de mahallesinde, bir arada yaşayan insanların problemleri ile ilgilenen, doğal liderlik görevliliği sebebiyle karşılaştığı problemlerden, yaşadığı sıkıntılardan yılmadan, görevini en iyi şekilde yapma mücadelesine devam etmelidir.

V. Din Görevliliğinde Genel Ölçüler

İslam ahlakının önemli bir bölümünü teşkil eden hizmet, nefsin bencilliğinden kurtulup, diğerkâm bir ruhla mahlûkata yönelmek suretiyle Allah'ın rızasını aramaktır. Dünyevî menfaat elde etme düşüncesinden uzak, sırf Allah rızası için ifa edilen her hizmet, gerçekte Allah'a vuslat arayış ve şevkinin davranışlara yansımış şeklidir. Yani genel anlamda bir Müslüman için, özelde de bir din görevlisi için bütün mahlûkata hizmet, mühim ve faziletli bir vazifedir. Ancak hizmet ve vazifelerin belli âdâb ve ölçüler içinde yapılması gerekmektedir.

Lider din görevlisi, idealleri, hedefleri olan insandır. Bu anlamda öncelikle aranan insan olmanın yolunun, arayan insan olmaktan geçtiğini bilen kişidir. Hedefine ulaşma yolunda yaptığı işini, sevmedikçe başarılı olamayacağını bilmek

³⁴ Zazelnik, "Lider ve Yönetici: Aralarında Fark Var mı?" s. 37-38.

durumundadır. Din hizmeti işini yaparken bütün hedefi Allah'ı kullarına, kullarını Allah'a sevdirmeye gayret etmek olmalıdır. Bu anlamda lider din görevlisi, hizmet sunduğu insanların ihya ve inşasında gönüllü gayret gösteren kişidir.

Bu vazifeyi ifa ederken “وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ” (İnsanları) Allah'a çağırın, iyi iş yapan ve "Ben müslümanlardanım" diyenden daha güzel sözlü kim olabilir?"³⁵ âyetinde ifade edildiği gibi, yaptığı işin önemini bilir ve kendisini tanır. Bunu yaparken de hitap ettiği kimselerin olumsuzluklarına tahammül edecek hidayet ve rahmet üslubunu benimser. Bu üslubunun neticesinde âyette: “وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ” *İyilikle kötülük bir olmaz. (Sen kötülüğü) En güzel olan şeyle sav. O zaman bir de bakarsın ki, seninle arasında düşmanlık bulunan kimse, sanki sıcak bir dosttur.*³⁶ şeklinde ifadesini bulan güzelliklere ulaşacağını bilir.

Lider din görevlisinin düstur edineceği vasıfları, dikkat edeceği genel edeb ve ölçüleri maddeler halinde³⁷ şöyle sıralayabiliriz:

1. Görevin önemini idrâk etmek,
2. Kalbi mânevî hasletlerle zînetlendirmek
 - a- Kalbin daimi bir surette Allah ile beraber olması,
 - b- Kalbin Allah ve Rasûlü'nün muhabbeti ile dolu olması,
 - c- Kalbin din kardeşlerine muhabbetle dolu olması,
 - d- Kalbin hâlîktan ötürü mahlûkâta sevgi, şefkat ve merhametle dolu olması,
3. İhlâs ve istikameti muhafaza etmek,
4. Şefkatli, merhametli ve affedici olmak,
5. İstişare ile hareket etmek,
6. Görevde hizmet edilen muhatapı iyi tanımak,
7. Âtidâli muhafaza etmek,
8. Kur'ân-ı Kerîm eğitim ve öğretimiyle ilgili hizmetlere birinci derecede ehemmiyet vermek,
9. Kendini ilmen ve ahlâken sürekli geliştirmek,
10. Kusurları nefsinden, muvaffakiyeti Allah'tan bilmek,
11. Görevde örnek olmaya çalışmak,
12. Görevde, heyecanı, aşkı yitirmemek ve sebatkâr olmak.

Genelde bütün Müslümanların, özelde de bir din görevlisinin, kendi kalbini ihmal ederek varacağı bir yer yoktur. Din görevlisinin, muhataplarının kalplerini

³⁵ Fussilet, 41/33.

³⁶ Fussilet, 41/34. Bu husustaki diğer âyet ve hadisler için bkz., Âl-i İmrân, 3/159; Mâide, 5/32; A'râf, 7/199; Furkân, 25/70; Buhârî, "İkrâh", 7; "Menâkıb"25; Müslim, "Birr", 62; "Salât", 119; Tirmîzî, "Birr", 48, 63.

³⁷ Bu ölçüler hakkında geniş bilgi için bkz., Osman Nuri Topbaş, *Vakıf, İnfak Hizmet*, Erkam Yay., İstanbul 2002, s. 137-288.

ihmal ederek de varacağı bir yer yoktur. Herhalde, “üzülmeyin, gevşemeyin, inanıyorsanız en üstün sizsiniz.”³⁸ meâlindeki âyetin ifade ettiği gerçeklere rağmen, bunu unutan insanın yapabileceği en büyük fenalık, inancına/kendine olan güvenini kaybetmesidir. Din hizmetlerinin başarısı, öncelikle hizmetin önündeki lider din görevlilerinin ideali uğruna yeteneklerini kullanabilme imkânlarına bağlıdır.

Çünkü ölçüleri menfaatlerin belirlediği bir dünyada, şairin:

“Derdindedir âşıkın mecâli / Bî hâl olan anlamaz bu hali

Bir dert ki kendidir devası / Bir dert ki râzı mübtelası”³⁹ dediği gibi lider din görevlisinin olumsuz şartlara rağmen, sağlıklı bir din eğitimi vererek, Allah’ı kullarına, kullarını da Allah’a sevdirmeye derdi birileri tarafından çok da anlaşılamayacaktır.

Bu dert başkaları tarafından anlaşılmasa da “ من ولأه الله شيئاً من أمور المسلمين فاحتجب دُونَ / Allah Teâlâ bir kimseyi müslümanların başına idareci yapar, o da halkın işlerinin bitirilmesine, ihtiyaç ve sıkıntılarının giderilmesine engel olmaya kalkarsa, kıyamet gününde Allah Teâlâ da onun işlerinin bitirilmesine, ihtiyaç ve sıkıntılarının giderilmesine engel olur.”⁴⁰ hadisinde ifade edildiği gibi, lider din görevlisi, camisi ve mahallesindeki insanların ihtiyaçlarıyla, bu ilgisinin uhrevi boyutundan haberdar olarak imkan nispetinde ilgilenmek durumundadır.

Sonuç

Yeteri kadar benimsenmemiş de olsa, bir kısım meslekler şöyle veya böyle yürütülebilir. Ancak din hizmeti için böyle bir şey söz konusu olamaz. Çünkü din hizmeti; bu hizmeti sevmemiş, benimseyememiş, özümseyememiş elemanlarla yürütülebilecek nitelikte bir hizmet değildir. Din hizmetlileri de, rol icabı kılıktan kılığa giren, benimsemediği rolleri de üstlenebilen aktörler değildir. Din hizmeti, mesleğini aşk derecesinde severek benimseyenlerin yürütebileceği bir iştir.

Küreselleşme süreci, değişim demektir. Günümüzde çevresel, sosyal ve ekonomik olarak sürekli değişimi görebilen ve önlemler alabilen toplumlar/devletler/kurumlar bu süreçte rekabet edebilirler. Ancak bunun için lider yöneticilere ihtiyaç vardır. Lider misyonu olan, bu misyona uygun vizyonu ortaya koyabilen, vizyonu gerçekleştirecek stratejik amaçları belirleyebilen, bilgiye dayalı ve insan odaklı yönetim anlayışını gerçekleştirebilen kişidir.

Lider din görevlisi denince, çalışma boyunca sayılan özelliklere sahip, bu özelliklerin en azından bir kısmını din eğitimi alanında aktif olarak kullanabilen

³⁸ Âl-i İmrân, 3/139.

³⁹ Tevfik Rüştü Topuzoğlu, “Çetin Nihat Mazlum”, *DİA*. İstanbul 1993, VIII, 291.

⁴⁰ Ebû Dâvûd, “İmâre”, 13; Tirmizî, “Ahkâm”, 6.

kişiler anlaşılır. Din görevlisi, zaten cemaati/öğrencileri üzerinde doğal bir liderlik yetkisini haizdir. Dolayısıyla din görevlisi bu konunun farkında olarak davranmalı, bu etkisini, din eğitimi hizmeti sunma yolunda, olumlu yönde kullanmalıdır.

Bu özelliklerden bir kısmı ile de olsa ön plana çıkan din görevlilerinin her şeyden önce bilgi ve beceri bakımından donanımlı oldukları herkes tarafından kabul edilir. Onların ikna edebilme yetenekleri yüksektir. Davranışlara yön verebilirler. İnsanlarla iyi iletişim kurarlar. Güdüleme faaliyetleri yüksektir. Toplumun önünde giderler. Çevresindeki insanlara aşk, şevk, heyecan vererek, ilham kaynağı olurlar. Güvenilir, inançlı, kararlı ve tutarlıdırlar. Adalet duygusuna sahiptirler. İleri görüşlüdürler. Yenilikçi ve gelişime açıktırlar. İnsanlara karşı duyarlıdırlar. Örnek teşkil ederler. Hedeflerine ulaşma konusunda tutkulu ve fedakârdırlar. Yeni durumlara karşı duyarlıdırlar. Hızlı ve etkin karar vermesini bilirler. Elbette ki stratejik liderlik hayat boyu süren bir çalışma ve eğitim sonucunda elde edilebilir.

Lider din görevlisi, mahallesinden ve cemaatinden kopuk yaşamaz. Onlarla iç içe olur, önlere geçip liderlik yaptığı kimselerin dertlerini, sıkıntılarını öğrenip imkan nispetinde yardımlarına koşar. Çünkü halka kapısını kapayan ve onlarla ilgilenmeyen idareciler, kıyamet gününde Allah Teâlâ'dan hiçbir yardım göremeyeceklerdir.

Derdi olan, kendi liderlik vasıflarına gönülden inanan din görevlileri son olarak kendilerine şu anahtar soruyu yöneltmelidirler: “*Dünyayı bulduğumuzdan daha iyi bir hale getirmek için ne yaptık?*” Bu vasıflara sahip din görevlileri, benzer birçok vasıflarını toplum veya grup üzerinde etkin bir şekilde kullanarak, sağlıklı din eğitime katkı sunarlar. Aksi durumda fertlerin ve toplumun sağlıklı din eğitimi alabilme imkânları kısıtlanmış olur.

Kaynakça

- Aksel, İbrahim, “Liderlik Teorileri”, *Liderlik ve Motivasyon* (Ed. Celalettin Serinkan) Ankara: 2010.
- Bennis, Warren, “Lider Olmanın Temel İlkeleri”, *Stratejik Yönetim ve Liderlik*, Haz. Mustafa Özel, İstanbul: İz Yay., 1995.
- Bingöl, Dursun, *Personel Yönetimi*, İstanbul: Beta Yay., 1996.
- Casse, Pierre, “Liderlik Öğrenilebilir”, *Stratejik Yönetim ve Liderlik*, Haz. Mustafa Özel, İstanbul: İz Yay., 1995.
- Celalettin Serinkan, “Liderlik ve Motivasyonda Güncel Konular”, *Liderlik ve Motivasyon* (Ed. Celalettin Serinkan) Ankara: 2010.
- Diñer, Ömer, “İş Dünyasındaki Değişmeler ve İşletmelerde Stratejik Yönetim”, *Stratejik Yönetim ve Liderlik*, Haz. Mustafa Özel, İstanbul: İz Yay., 1995.
- Ebû Dâvûd, Süleyman b. Eş’as, *Sünenü Ebî Dâvûd*, İstanbul: Çağrı Yay., 1413/1992.
- Eren, Erol, *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*, İstanbul: Beta Yay., 2003.

- Heyet, *Redhouse Sözlüğü-İngilizce-Türkçe-*, İstanbul: Redhouse Yay., 1994.
- Heyet, *Türkçe Sözlük*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yay., 1988.
- Hinterhuber, Hans H.-Popp, Wolfgang, "Sadece Bir Yönetici misiniz? Yoksa Bir Stratejist mi?" *Stratejik Yönetim ve Liderlik*, Haz. Mustafa Özel, İstanbul: İz Yay., 1995.
- İbn Mâce, Muhammed b. Yezid, *Sünenü İbni Mâce*, İstanbul: Çağrı Yay., 1413/1992.
- İbn Manzur, Cemaluddin Muhammed b. Mükerrerem, *Lisânü'l-Arab*, Thk. Ali Şîrî, Beyrut: 1408/1988.
- Kara, M. Ali, *İşletme Becerileri Grup Çalışması*, Trabzon: Dilara Yay., 2007.
- Keskin, Hasan, *Kur'ân'da Ümmet Kavramı*, İstanbul: Rağbet Yay., 2003.
- Koçel, Tamer, *İşletmeYöneticiliği*, İstanbul: Beta Yay., 2001.
- Müslim, Müslim b. Haccac, *Sahîhu Müslim*, İstanbul: Çağrı Yay., 1413/1992.
- Nevevî, Ebû Zekerıyyâ Yahya İbni Şeref, *Riyâzü's-Sâlihîn*, terc. ve şerh, Yaşar Kandemir, İsmail Lütfi Çakan, Raşit Küçük, İstanbul: Erkam Yay., 2001.
- Önkal, Ahmet, "Asr-ı Saadette Davet Metodu", *Asr-ı Saadette İslam*, İstanbul: Beyan Yay., 2006.
- Paksoy, H. Mustafa, "Küreselleşme, Liderlik ve Liderlik Teorileri", *Liderlik ve Motivasyon* (Ed. Celalettin Serinkan) Ankara: 2010.
- Tirmîzî, Muhammed b. İsa, *Sünenü Tirmîzî*, İstanbul: Çağrı Yay., 1413/1992.
- Topbaş, Osman Nuri, *Vakıf, İnfak Hizmet*, İstanbul: Erkam Yay., 2002.
- Topuzoğlu, Tefvik Rüştü, "Çetin Nihat Mazlum", *DİA*. İstanbul: 1993.
- Uğur, Mücteba "Asr-ı Saadette Sosyal Hayat", *Bütün Yönleriyle Asr-ı Saadette İslam*, İstanbul: Beyan Yay., 2006.
- Ünlü, Ebru, "Stratejik Yönetimde Liderlik ve Motivasyon", *Liderlik ve Motivasyon* (Ed. Celalettin Serinkan) Ankara: 2010.
- Yalçın, Azmi, "Yöneticilikten Etkin Liderliğe", *Stratejik Yönetim ve Liderlik*, Haz. Mustafa Özel, İstanbul: İz Yay., 1995.
- Zazelnik, Abraham, "Lider ve Yönetici: Aralarında Fark Var mı?" *Stratejik Yönetim ve Liderlik*, Haz. Mustafa Özel, İstanbul: İz Yay., 1995.