

KOÇI BEY RİSALELERİ'NDE ETİK YÖNETİMİN İZLERİNİ BULMAK FINDING TRACES OF ETHICS MANAGEMENT IN THE BOOKLETS OF KOCI BEY

Sayıştay Uzman Denetçisi Yaşar UZUN*
T.C. Sayıştay Başkanlığı
yasaruzun@sayistay.gov.tr

Öz

Tarihi ve kültürel kaynaklarımız geçmişle bağlarımızı kurmamıza, geçmiş dönemlerin insanını, çevresini, kültürünü ve yönetim anlayışını kavramamıza yardımcı olurlar. Günümüz yönetim çerçeveleri ışığında tarihi ve kültürel kaynaklarımıza bakmak, hem bu kaynaklarımızda yatan ve işaret edilmek istenen yönetim anlayışını, kavramsal değerleri ve bugüne yönelik mesajları algılamamıza katkı sağlar, hem de yönetim çerçevelerinin dayandığı felsefeyi anlayarak karşı karşıya kaldığımız meselelere kendi kimlik kodlarımızla nasıl çözüm bulabileceğimize ışık tutar. Tarihi ve kültürel kaynaklarımızdan birisi de Koçi Bey tarafından dönemin padişahlarına hitaben yazılmış olan "risaleler"dir. Dönemin uygulamada yaşanan sorunlarına, geçmiş iyi dönemlerin uygulamaları ve İslam inancının gereklerine bağlı kalınmasıyla çözüm bulunabileceğini öngören risaleler, değer odaklı yönetim anlayışının nasıl olması gerektiği noktasında güzel bir uygulama örneği sunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, OECD yönetim çerçeveleri dikkate alınarak Koçi Bey Risaleleri'nde yatan etik yönetim anlayışına dair farkındalık kazandırmak, yapılan yönetim tavsiyelerini dikkate alarak kamu yönetimlerinde yapılacak etik yönetimi geliştirme yönündeki ortak bilincin güçlenmesine katkı

* ORCID: orcid.org/0000-0003-3803-0611

sunmaktır. Çalışmanın diğer bir amacı da kültürel ve tarihi kaynaklarımıza bir yönetim çerçevesi itibariyle bakarak onların aslında hala “yaşayan” birer eser olduğunu ortaya koymaktır. Çalışma sonucunda, kurumsal ve kavramsal değişikliklere rağmen, Koçi Bey Risaleleri’nin günümüz etik yönetim gerekliliklerine karşılık gelebilecek unsurları içerdiğini söyleyebilir, bugüne ve geleceğe de hitap edebilmeleri nedeniyle “yaşayan” metinler olduğunu ifade edebiliriz.

Anahtar Kelimeler: Koçi Bey Risaleleri, Siyasetname, etik, etik yönetim, denetim.

Abstract

Our historical and cultural resources help us to establish ties with our past and to understand people of the time, their environments, cultures and their understanding of management. Looking at these resources in the light of today’s management frameworks contributes not only to our perception of management and conceptual values that exist and are pointed out in these resources and messages relating to today, but also sheds light on how we can find solutions to the matters that we face through our codes of identity by understanding the philosophy on which today’s management frameworks are based. One of our historical and cultural resources is “the Booklets” written by Koci Bey to the sultans of the period. The booklets which seek to find solutions to the problems faced in the practices of the period by adhering to the pillars of the Islamic faith and to the best practices of the past, set a good example of what value-driven management was. The objective of the study is to raise awareness of the ethical management in the Booklets of Koci Bey by taking into account the OECD management frameworks, and to contribute to strengthening of the common consciousness towards enhancing ethical management in the public service in light of the management advice given. Another objective of the study is to provide evidence for our cultural and historical resources to see them as “living works” by looking at them through today’s ethical management perspectives. All in all, the study indicates that the Booklets of Koci Bey include certain elements that may correspond to today’s ethical management requirements, despite corporate management and conceptual changes over time.

Keywords: Booklets of Koci Bey, Siyasetname (Political Writings), ethics, ethical management, auditing.

Giriş

Kamu kaynağını yöneten kamu görevlileri, kendilerine emanet edilen kamu gücünü kullanma yetkilerini kamu hizmeti sunumunun gerektirdiği etik değerlere uygun şekilde kullanmalıdırlar. Bugün etik değerler olarak adlandırdığımız, “adalet”, “sadakat”, “liyakat”, “kamu yararı”, “tarafsızlık” gibi kavramların kamu yaşamına aktarılması belirli bir düşünce yapısı ve liderlik azmini gerektirmektedir. Bahse konu değerlere riayet edilmediğinde ortaya çıkacak olan “adaletsizlik”, “sahtekârlık”, “ehil olmamak”, “bireysel yarar”, “kayırmacılık” gibi davranışların kamu hizmetinde, kamu imajında yol açacağı tahribat çok ağır olabilmekte, bireylerin kamu yönetimine duydukları güveni sarsabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında kamu yönetimlerinde etik değerlere bağlılık ve bunları hayata geçirebilmek amacıyla yapılacak sistemli çalışmaların önemi artmaktadır.

Kavramsal olarak “etik”, ahlaki hayatı ele alıp tartışan, moral değerler ile ideallerden meydana gelen ve ahlak adı verilen olguya yönelen felsefe disiplini (Türer, 2020: 39). Etik, sistemli, tutarlı, savunulup önerilebilir şekilde doğru-yanlış davranış kavramlarının içerilmesi (anlaşılması) söz konusudur (Demirkol, 2018: 12). Dolayısıyla “etik”, davranışların ahlaki değerler odaklı “doğru” veya “yanlış” olduğunu belirlemede yardımcı olan bir düşünüm sürecidir. Bu yönüyle “etik düşünce”, kamu yönetimine dair toplumca kabul görmüş moral değerleri ve ideal beklentileri içeren kamu ahlakının güçlendirilmesine katkı sağlayıcı bir rol de üstlenmektedir. Kamu yönetimi disiplini bağlamında “etik yönetim”, karar alırken ve kamu hizmetlerini yürütürken uyulması gereken tarafsızlık, dürüstlük, sosyal adalet, saydamlık, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi bir takım ahlaki ilke ve değerler bütünü benimsen, karar ve işlemlerinde uygulayan yönetimdir (Eryılmaz, 2010: 331). Bir başka açıdan “etik yönetim”, idarede kurumsal dürüstlüğü gerçekleştirmek üzere, organizasyonun faaliyetlerini planlamayı, uygulamayı ve koordine etmeyi gerektirmektedir (EUROSAI TFAE, 2017: 16).

Bu yönüyle “etik yönetim”, etik değerlerin kurumsal bünyede ve çalışan davranışlarında yaşatılması için gayret gösteren yönetim anlayışıdır.

Kamuda karşılaşılan ve kaynağında “etik değerlerden sapma”nın olduğu sorunların çözümü için günümüzde yönetim çerçeveleri geliştirilip uygulanmaya çalışılmaktadır. Bu çalışma, OECD gibi bir uluslararası organizasyonun geçmişte “etik altyapı” (OECD, 2005), yakın zamanda da “kamu dürüstlüğü” (OECD, 2017) olarak geliştirmiş olduğu yönetim çerçevesi ilkeleri doğrultusunda XVII. yüzyıl Osmanlı devlet adamlarından Koçi Bey’in kaleme aldığı risaleleri inceleyerek bu metinlerde yatan etik yönetim felsefesini anlamaya dönüktür. Bilindiği üzere, kamu yönetimlerinde etik kodlar, etik eğitimler, etik liderlik ve etik danışmanlık gibi etik yönetim anlayışını geliştirmeye yönelik çalışmalar söz konusu çerçevenin “etik rehberlik” fonksiyon bileşeniyle ilgilidir. Değer odaklı insan kaynakları yönetim politikaları (işe alma, yetiştirme, görevlendirme vb.) bahse konu çerçevenin ikinci sacayağını oluştururken, etik davranışın izlenmesine ve kontrol edilmesine yönelik yaklaşımlar (risk yönetimi, ihbar-şikâyet yönetimi, şeffaflık, gizlilik, hesap verebilirlik, mevzuat yapısı, denetim ve yargı fonksiyonları vb) ise bu çerçevenin üçüncü sacayağını teşkil etmektedir (OECD, 2005: 33). Günümüz devlet yönetim anlayışlarının hemen her ülke ve toplumun geçmiş kadim bilgi birikimine dayalı olarak geliştiği veya yorumlanarak yeni yüzlere kavuştuğu göz önüne alınırsa Koçi Bey’in Risaleleri’nin günümüz “etik yönetim” gerekleri açısından analiz edilmesi, bir yandan Osmanlı Devleti’nin bir dönemi üzerinden o dönem için arzu edilen etik yönetim anlayışını kavramamıza, bir taraftan da günümüz yönetim çerçevelerinin geçmişimizdeki tarihi vesikalarda karşılığı olup olmadığını anlamamıza yardımcı olacağı ümit edilmektedir.

Bu bağlamda çalışmamızın amacı, OECD etik yönetim çerçevesini değerlendirme aracı olarak alıp Koçi Bey’in Risaleleri’ndeki etik yönetim anlayışı üzerine farkındalık kazandırmak, bu sayede kamu yönetimlerinde yapılacak etik yönetimi geliştirme yönündeki ortak bilincin güçlenmesine katkı sunmaktır. Çalışmanın diğer bir amacı da kültürel ve tarihi kaynaklarımıza bir yönetim çerçevesi aracılığıyla bakarak onların aslında hala “yaşayan” birer kaynak olduğunu ortaya koymaktır. Çalışmada Koçi Bey Risalesi’nin Zuhuri Danışman tarafından

sadeleştirilen ve Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları (1993) arasında yerini alan baskısı esas alınmıştır.

1. Müellif ve Risalelerine Dair

Çalışmaya konu risalelerin yazarı Koçi Bey, XVII. asırda yaşamış bir Osmanlı müellif ve mütefekkiridir. Koçi Bey'in doğduğu tarih kesin olarak bilinmediği gibi vefat tarihi de bilinmemektedir (Risale, IX). Osmanlı Devletinde Sultan IV. Murad ve Sultan İbrahim'e devlet yönetiminde rehberlik yapmak üzere yazmış olduğu risaleleriyle meşhurdur. Saray protokolünü en ince teferruatına kadar bilen Koçi Bey, iç işleyişiyle Enderun hayat ve çevresini çok iyi tanımaktadır (Akün, 2002: 144). Koçi Bey'in sarayın içinde yaşaması ve padişahın danışmanları arasında olması, devlet yönetimindeki meseleleri ve nedenlerini yakından gözlemlemesi ve tanınmasına neden olmuştur (Gökçe, 2010: 66).

Koçi Bey ilk risalesini IV. Murat'a 1631 yılında takdim etmiştir (Risale, XV). Sultan IV. Murat Arapça ve Farsça bildiği için, kendisine sunulan risale ağır bir Osmanlıca ile yazılmış olup kısa kısa yirmi iki bölümden oluşmaktadır. Bu risalelerde Osmanlı Devleti'nin temel ilkeleri belirlenmiş, bozulmanın nedenleri açıklanmış ve çözümler getirilmiştir. Ciddi bir tahsil görmeyen Sultan İbrahim'e sunulan risale ise sade bir dille yazılmış olup Osmanlı Devlet örgütü ve işleyişi hakkında bilgiler vermektedir ve on dokuz bölümden ibarettir (Cora, 2016: 222). Problemin kaynağını "ahlaki" planda gören Koçi Bey'e göre, tımarların ehline verilmemesi, devlet mansıplarının rüşvetle dağıtılması, kapıkulu mevcudunun aşırı artması, örf, âdet ve kanunlara uyulmaması gibi gelişmeler, devlet düzeninin bozulmasının temel sebepleridir. Bu nedenle, bu konularda tedbirler alınmalı ve Kanuni Sultan Süleyman Han'ın zamanındaki kanun ve prensiplere dönülmelidir (Ünal, 2005: 149). Koçi Bey, eski Osmanlı tımar sisteminin hangi safhalardan geçerek ne şekilde tasfiye edilmek üzere olduğunu ve bu tasfiyenin askerî, siyasî ve mali sahalardaki akislerini çok iyi ve zamanında tahlil ve tasvir etmiştir (Barkan, 1979: 322).

Koçi Bey, diğer tanınmış siyasetname yazarları gibi şüphesiz iyi bir retorik ustası olduğu kadar yazma ve ifade yeteneği de

gelişmiş bir devlet adamıdır (Süllü, 2017: 51). Sultanlara yazı dilinde nasıl hitap edilmesi gerektiğini, sorunlu hususları ve çözüm önerilerini nasıl bir üslupla beyan edeceğini çok iyi bilmektedir. Onun risalelerinden, Osmanlı devlet yapısı ve işleyişi hakkında geniş bir bilgiye, analiz ve teşhis kabiliyetine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Daha çok “yönetim ve organizasyon” metni olan risaleler (özellikle IV. Murat’a sunulan) tam anlamıyla kamu yönetimi reformu teklifi ve projesidir. Osmanlı devlet teşkilatını ve ortaya çıkan problemleri tanımlarken iyi bir gözlemci, çözümleri sunarken etkili bir danışmandır. Yazar problemleri, tanımlama ve teşhis etmesi yönüyle analitik bir bakış, çözümler tavsiye ederek uygulama, sürecin yenilemesi bakımından da geliştirici bir yaklaşım sunar (Dinçer, 2017: 381). İslam hukuk düzeni, Osmanlı tarihi ve kendinden önceki İslam siyaset düşünürlerinin düşüncesine de vâkıf olan müellif hem iyi bir gözlemci hem de “Yönetici nasıl olur?” sorusuna cevap arayan kültürel eserlere de aşina bir şahsiyettir.

6

Müellifin kendi ifadesiyle bu risaleleri yazmaktan muradı, kendi nefsinin tatmin etmek değil, kadim uygulamaların risalelerinde ele aldığı gerekçelerle terk edilmesi dolayısıyla devlet ve millet hayatında meydana getirdiği olumsuzlukları teşhis etmesi ve bunların mesuliyet alınması suretiyle düzeltilebileceğine itibar etmesidir (Temel ve Çelebi, 2017: 417). Odabaşı’na göre (2013: 262) müellif, icraatla ilgili görüşlerini ve bürokratik tecrübelerini yansıtmayı esas almış, kendi yönetim kaygılarını gidermeyi hedefleyen, uygulamaya yönelik bir siyaset anlayışını savunmuştur. Bu sebeple “Koçi Bey Risalesi” uygulamalı siyaset düşüncesi örneklerindedir.

Eserin yurt içinde ve dışında eski harflerle yapılmış olan baskılarını Latin harfleri devresinde şu neşirler takip etmiştir:

- Koçi Bey Risâlesi (nşr. Hüseyin Namık Orkun, Ankara 1935, “Adliye Vekilliği. Türk Hukuk Tarihi. Araştırmalar ve Düşünceler”, s. 169-232);

- Koçi Bey Risâlesi (nşr. Ali Kemali Aksüt, İstanbul 1939, s. 16-75);

- Koçi Bey Risâlesi (günümüz Türkçe'si ile nşr. Zuhuri Danişman, Ankara 1972);
- Koçi Bey Risâlesi, "Eski ve Yeni Harflerle" (haz. Yılmaz Kurt, Ankara 1994);
- Göriceleli Koçi Bey Risâlesi (haz. Musa Şimşekçakan, Ankara 1997) (Akün, 2002:147).

2. Etik Rehberlik Açısından Koçi Bey Risaleleri

2.1. Koçi Bey Risaleleri ve Etik Değerler

Kamu etik değerleri, toplumun kamu görevlilerinden beklentilerini ve temel davranış ilkelerini belirler (OECD, 2020). Etik değerler, davranışlara rehberlik eden ilkeler şeklinde yazılı davranış standartlarına (etik kodlara) dayanak teşkil ederler.

Koçi Bey'in devlet yönetiminde gözlemlediği bozulmanın temelinde öngördüğü sebeplere bakıldığında, temel nedenin aslında İslam dininin dayandığı ve hayırla anılan padişahların da uygulamada bağlı kaldıkları kadim değerlerden uzaklaşma olduğunu görmekteyiz. O, kendisinden önceki İslam siyaset düşünürlerinin de esas aldığı "adalet dairesi" bakış açısına sahip birisidir. O, bu düşüncesini şu ifadelerle bizlere yansıtmaktadır: "Velhâsıl Osmanlı saltanatının şevket ve kudreti asker ile, askerin ayakta durması hazine ile, hazinenin geliri reâyâ ile, reâyânın ayakta durması adâlet ile" (Risale, 36). Bu anlamda "adalet" değeri, kamu düzeni ve dolayısıyla kamu yönetimi açısından temel değerdir. Yöneticiler toplumda adaleti sağlamalıdır. Zira, "Küfür ile dünya durur, zulüm ile durmaz" ve "adalet" devlet ömrünün de uzunluğuna sebebiyet verir (Risale, 34). Müellife göre, "adalet" değerini gerçekleştirmek üzere "bilgili olmak", "liyakat", "doğruluk", "dürüstlük", "hırslı olmamak", "israf etmemek", "zulme razı gelmemek", "tamah etmemek", "ölçülü davranmak", "kamu yararını öncelemek", "hukukun üstünlüğü", "hesap verebilirlik", "tehlikelere karşı uyanık olmak", "yönetim işlerinde cesaretli davranmak", "sadık olmak" gibi değerler devlet görevlilerince benimsenmeli ve sahiplenilmelidir. Koçi Bey, risalelerinde söz konusu değerlere dayalı olarak yöneticiler özelinde kamu görevlilerine görev ve sorumluluklar da yüklemektedir:

- “Her biri mevkiinde doğruluk ve adaletle iş görüp, vardıkları yerlerde halka rahmet olurlardı.” (Risale, 20);

- “...mansıbları ehline vererek saltanat namusuna lâıyık olanı yapıp, aksini yapmaktan çekinesin” (Risale, 94);

- “Sır olarak bir sözü işittiğiniz vakit, asla hiçbir kimseye ‘Şu adam bana böyle bir söz söyledi’ demeyesiniz.” (Risale, 115).

Risalelerde bahsedilen değerlerin ve bu değerlere dayalı “ödevlerin”, yönetim anlayışı, mevzuat gibi şartlar dikkate alınarak günümüz kamu yönetimlerinde genel, kurumsal ve meslek bazında düzenlenebilecek etik kod düzenlemeleri için de referans alınabilecek mahiyette oldukları düşünülmektedir.

2.2. Koçi Bey Risaleleri’ne Göre Doğru Davranışı Öğrenme

Kamu görevlilerinin kendilerinden beklenen davranış ilke ve kurallarını (etik kodları) özümsemeleri ve gönüllü olarak uygulayabilmeleri açısından “doğru” davranışa yönelik bilgiyi edinmeleri önem taşımaktadır. Koçi Bey’e göre doğru davranışı yanlış davranıştan ayırmada “bilgi” temel gerekliliktir. Bilgi ve marifet olmazsa, doğru yanlıştan ayırt edilemez (Risale, 23). Koçi Bey’in perspektifinden bakıldığında “doğru davranışın” ne olduğunu öğrenmenin birden fazla metodu olduğu anlaşılmaktadır. Onun nazarında devlet görevlileri, memleket ve millet düzeninin, din ve devlet kaidelerinin güçlendirilmesi için doğru yolu ve davranışı gösteren dini hükümlerin ne olduğunu bilmelidirler (Risale, 4). Bununla birlikte Osmanoğulları’nın tarihleri, yönetilenlere nasıl davranılması gerektiğini izah eden eserler, padişahların hallerini bildirir “şehnameler” vb. okunmalıdır (Risale, 75).

Doğru yönetim kuralları ve doğru davranışa dair verilen veya aktarılan bilgilere kulak vermek, diğer bir tabirle “dinlemek” de “doğru” ve “yanlış” davranışın öğrenilmesinde önem taşımaktadır. O, geçmiş iyi dönemlerdeki din ve diyanet sahibi, doğruluktan ayrılmayan bilginlerin tavsiyelerini herkesin dinlediğini ve uyguladığını ifade ederek bir taraftan bilginlerin sahip olmaları gereken vasıflara diğer yandan da “dinlemenin” önemine dikkatlerimizi çekmektedir (Risale, 22). Koçi Bey’in risalesinde değinilen diğer bir öğrenme yöntemi de “doğru” ve “yanlış”

davranışla ilgili bilgileri “sorarak” öğrenmektir. Müellife göre öğrenmemek ayıptır, sormak değil (Risale, 67). Risalede, devlette göreve/hizmete başlayınca verilen “hizmet içi eğitimlere” de atıf yapılmaktadır. Padişah sarayında hizmet ederek olgunlaşılacağına, talim ve tahsil yoluyla gelişileceğine işaret eden yazara göre devlet tarafından sağlanacak eğitimlerle devlet yönetim adabı ve mesleki bilgiler edinilecektir (Risale, 8).

2.3.Koçi Bey Risaleleri'ne Göre Bir Bilene Danışmak

Kamuda görev alanların üstlendikleri rol ve sorumlulukları yerine getirirlerken karşılaşılabildikleri ve nasıl davranacakları noktasında tereddüt yaşayabilecekleri durumlarda danışacakları kişi/kurumlara ihtiyaç duymaları tabiidir. Koçi Bey'de “padişah” özelinde bu ihtiyaca vurgu yapmaktadır. İslam inancında önemli bir yeri olan “işle ilgili danışma” emrinden (Âl-i İmrân Suresi/159) hareketle karşılıklı danışmanın önemine vurgu yapan yazarın düşünceleri uyarınca, kamu görevlileri de doğru ve yanlış davranış hakkında bilgi almak üzere bilgili ve tecrübeli bir danışmanın deneyim ve bilgisine başvurmalıdırlar (Risale, 99). Koçi Bey'e göre kamu görevlileri sorup öğrenmekten kaçınmamalıdırlar (Risale, 67). O, devlet işlerinde danışılması gereken bir durumda danışılmadan iş görülmesini kamu yönetiminde düzenin bozulmasına yol açacağını düşünerek eleştirmektedir (Risale, 50).

2.4. Koçi Bey Risaleleri'nde Etik Liderlik

Etik liderlik, kişisel davranışlarında ve diğer kişilerle ilişkilerinde standartlara uygun davranışı sergilemek ve kendini örnek alanlara (izleyenlerine) bu tür davranmayı teşvik etmek olarak tanımlanabilir (OECD, 2020). Kamu düzenini sağlamak için devlet yöneticisine ihtiyaç olduğunu düşünen Koçi Bey'e göre, lider yöneticinin iyi huylara sahip olması durumunda yönetilen halkın yaşamında arzu edilen kamu düzeni sağlanmış olacaktır:

“Âlemin düzeni, pâdişâhların mübârek kalblerine bağlıdır. Pâdişâhlar âlemin kalbidir. Kalb iyi olunca vücut da iyi olur. Hükümdar iyiliğe yönelirse âlem baştan başa düzen bulur. Kötülüğe yönelirse hal kederli olup, ağaçlar meyve vermez ve

yerlerde ot bitmez. Pâdişâhların vücudu bir büyük tılsımdır.” (Risale, 45).

Koçi Bey'e göre adaletli yönetim bağlamında ve dolayısıyla etik liderlik açısından yöneticiler, suçsuz yere hiçbir görevliyi azletmezler, halka karşı haksız tavır ve tutum izlemezler (Risale, 44). Halkın devletle olan işleriyle ilgilenirler. Yardımcılarının deneyimli, bilgili ve gönüllü aydın kişilerden olmasına özen gösterirler (Risale, 48). Liyakatsiz kişileri üst kademelere getirmezler. Ailesi, yakınları ve diğer kişilerin etkisinde kalarak, hukuka ve kamu yararına aykırı tutum, davranış ve fiiller sergilemezler. Sorumlu oldukları kamu bütçesinin ve özel yaşamlarındaki kendi bütçelerinin yönetilmesinde süs ve gösterişe kaçmayıp israftan uzak dururlar (Risale, 48-51). Yönettikleri idarenin ve burada çalışan görevlilerin “kamu yararı” doğrultusunda faaliyette bulunmalarını önemserler. Halkın idarenin hizmetlerinden memnuniyet duymalarını öncelikli gayelerinden biri sayarlar (Risale, 93). Bu bağlamda yöneticiler, hizmet sundukları halkın bir haksızlık ya da mağduriyet yaşamaması için gerekli araştırmayı yaparlar, tedbirleri alıp uygulamaya koyarlar (Risale, 75). Koçi Bey'e göre, yöneticiler maiyetinde çalışanlara görev ve sorumluluklarını “değer odaklı” sözlü mesajlarıyla da hatırlatmalıdırlar. Örneğin müellife göre; padişah her divân-ı hümâyün toplantısında vezir-i âzama devlet işlerini haksızlık olmaksızın doğrulukla yapması gerektiğini, aksi halde iki dünyada da sorumlu olacağını hatırlatmalıdır (Risale, 101).

Risalede, yöneticinin kamu ahlakına uygun şekilde etik davranış sergilediği durumlara dair örneklerle de yer verilmektedir: Hayırla anılan geçmişteki padişahların bizzat divân-ı hümâyuna iştirak edip, devletin, milletin, ülkenin her tür işleriyle meşgul oldukları (Risale, 5); “Temiz askerlerin arasına yabancıların katılması” yönündeki taleplerin padişah tarafından kabul edilmediği (Risale, 32); Osmanoğulları padişahlarının memuriyet ve makam sahiplerini günahsız yere azletmedikleri, şöhret, süs, ikbal gibi şeylerin peşinde olmadıkları, vakıf ve yetim malını hazinelerine girdirmedikleri, halktan zulüm ile bir akçeyi dahi almadıkları (Risale, 44) vb.

3. Değer Odaklı Çalışan Politikaları Açısından Koçi Bey Risaleleri

3.1. Koçi Bey Risaleleri'nde Çalışanların İşe Alınması ve Yetiştirilmesine Bakış

Koçi Bey, devlet yönetimindeki bozulmaların sebeplerinden birisi olarak işe alım politikalarındaki hatalı uygulamaları görmektedir. Günümüz kamu yönetimleri açısından düşünüldüğünde onun işe alımlarda uygulanmasını öngördüğü yaklaşım önerilerinden bazıları aşağıda ifade edilmiştir:

Kamuda işe alınacakların iş için gerekli vasıflara haiz (liyakatli) olmaları işe alım kararlarında esas olmalıdır. Müellif, iyi kötü demeden yapılan işe alımları eleştirmektedir (Risale, 28). Bu nedenle, işe alımların önemli yönetsel araçlarından olan “iş/görev tanımlarının” iş için gerekli vasıfları da tanımlayacak şekilde geliştirilmesi ve uygulanması, yapılacak işe alımların etkinliğini sağlayacak, işe alımlarda temel değerlendirme kriterlerini belirleyecektir. Yazar, örneğin övdüğü divan kâtiplerinin hangi vasıflara sahip olduklarını (ve dolayısıyla sahip olması gerektiğini) risalesinde ifade etmektedir (Risale, 8). “Doğru adamı” işe almak üzere işe alımlarda başvuruların gerekli vasıflara haiz olup olmadıklarını ortaya koyacak değerlendirme araçlarından da yararlanılmalıdır. Örneğin “kadılık” özelinde imtihan yapılmasını tavsiye etmektedir (Risale, 96). İş için gerekli doğru adamın belirlenebilmesi için, işe alımlarda karar alıcılarının kararlarını tarafsız olarak vermeleri de önem taşımaktadır (Risale, 16).

Müellif, risalesinde kamuda yapılacak işlerle ilgili olarak “kadrolar/unvanlar” bazında bir planlamaya ihtiyaç olduğuna da vurgu yaparak, bunun kamu mali yönetimi ve bütçe disiplini açısından da elzem olduğuna işaret etmektedir: “Bu kadar çok kula mevâcip (ücret/maaş) mi yetiştir? Bu kadar mevâcibe hazine mi dayanır?” (Risale, 28).

Öte yandan, kamu yönetiminde çalışanların işlerin gerektirdiği mesleki yeterliliklere uygun olarak yetiştirilmesi ve mesleki gelişimin sürdürülebilirliği önem kazanmaktadır. Çalışmaya konu risalelere bakıldığında, kamuda görev alanların yaptıkları işlerin

yapılış usullerini ve inceliklerini öğrenmeleri gerektiği anlaşılmaktadır: “Pâdişâhıma dahi lâzım olan bütün işleri yavaş yavaş öğrenmektir.” (Risale, 99). Müellif, risalesinde görevlilerin sorumlu oldukları işlerin gereklerine vâkıf olmamaları durumunu eleştirir: “Allah esirgesin dünyayı düşman alsa, sefer nedir bilmezler. Beyce geçinirler” (Risale, 25). Padişahın haremine alınan hizmetliler üzerinden yapılan izahtan, müellifin, devlet görevlilerinin mesleki olgunluğa erişecek şekilde yetiştirilmelerine önem verdiğini anlamaktayız. Kamu itibarına ve kamu yararına uygun çalışan profili elde etmek üzere, görevlilerin teorik ve uygulamalı eğitimlerle geliştirilmesi önem taşımaktadır (Risale, 8).

Müellif, risalesinde verdiği örnek ifadeler üzerinden işlerin nasıl yapılması gerektiğini öğrenebilmeleri için görevlilerin; gerekli araştırmaları yapmaları, bilgi ve becerileri edinmeleri, iş süreçlerinin farkında olmaları, işle ilgili temel kavram, araç ve gereçleri bilmeleri gerektiğini hatırlatmaktadır: “Pâdişâhların hallerini bildirir, okunması gerekir” (Risale, 75); “Yapı yapmak gerekirse saray ağasına haber gönderip (falan şeyi yaptırın) diye emredersiniz. Saray ağası dahi şehreminini çağırır...” (Risale, 104) vb.

3.2. Koçi Bey Risaleleri’nde Çalışanların Görevlendirilmesine Bakış

Kamu yönetiminde etkin hizmet sunmanın ve vatandaşın gözünde kamuya olan güvenin korunmasında doğru hizmetin doğru adamla yerine getirilmesi önemlidir. Çalışmaya konu risalelerde, kamu yönetimlerinde etkin görevlendirme politikaları açısından tavsiye edilen bakış açılarından bazıları aşağıda ifade edilmektedir:

Kamu yönetiminde etkin bir görevlendirme için iş süreçleri ve bu süreçlerde rol ve sorumluluğu olanların tarif edilmesi gerekir. Müellif, hangi unvana ne emredilmesi veya ne görev verilmesi gerektiği bilgisini padişaha bildirmesiyle iş süreçlerinde sorumluluğu olanların önceden bilinmesi ve tanımlanması gerekliliğine de işaret etmektedir (Risale, 104). Yöneticiler, “doğru adamı” belirleyebilmek üzere, maiyetinde çalıştırdıkları kişilerin kimler olduğunu, vasıflarını, deneyim, tecrübelerini, kabiliyet ve

yeteneklerini öğrenmelidirler, bunun için gerekli yöntem ve araçları geliştirmelidirler. Bütün çalışanlar tanıldıktan sonra bütün işler kolaylaşacaktır (Risale, 76). Kamu yönetiminde işler, işlerin görüldüğü makamlar, doğru adama (liyakat sahibi olana/ehline) verilmelidir (Risale, 54).

Müellife göre işler, hangi kurum/birim/kişinin görev ve yetki alanına giriyorsa görevlendirme de o doğrultuda yapılmalıdır. Risalede, padişahın yapı yaptırmak istemesi durumunda, yaptırılmak istenen yere göre farklı iş unvanlarına talimat verilmesi gerekliliğinden bahsedilir (Risale, 106).

Müellifin düşüncesine göre, yöneticiler yapacakları görevlendirmelerde, çalışanlardan beklentilerini “değerler” üzerinden ifade etmelidirler: “Benim devletli hünkârım, kilercibaşıya sıkıca tenbih buyurasınız: ‘...Kat’iyyen doğruluktan ayrılma. Yoksa sen bilirsin?’ diye tenbih buyurasınız” (Risale, 68). Ayrıca, yapılan işlerin “özellik” ve “gereklerine” göre, “fazla aşinalık”, “hata” ve usulsüzlük” risklerine mahal vermemek üzere, görevlendirme süreleri belirlenmelidir: Örneğin; “İstanbul’un her kapısında yeniçeri bekler, bunlara yasakçılar derler. Üç aydan üç aya değişir.” (Risale, 74); “O istediği kadı, (Kadı olalı) iki yıl olmuş ise müddetinin bittiği pâdişâh katına arz olunur.” (Risale, 95) vb.

3.3. Koçi Bey Risaleleri'nde Çalışan Performansının Değerlendirilmesi

Etik değerlere bağlılık dâhil işlerin hizmet standartlarına uygun halde yapılıp yapılmadığını, yapılan çalışmaların başarılı olup olmadığını, çalışanın gelişim ihtiyaçları olup olmadığını tespit açısından çalışanların performanslarının değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Risalelerde, performans ve performans değerlendirme bağlamında öngörülen yönetim tavsiyelerinden bazıları şunlardır:

Müellife göre, başarılı performans açısından kamu hizmeti sunumunda kamuya yararlı, devlet itibarına ve inanılan değerlere uygun davranış sergilenmelidir. Müellif, risalelerin muhtelif yerlerinde “din ve devlete lâıyk hizmet görmek” tabirini kullanarak (Risale, 42) bu noktaya dikkatlerimizi çekmektedir (Risale, 41).

Koçi Bey, kamu itibarını gözetmek açısından çalışanların performanslarının değerlendirilmesini ve başarılı performansın takdir edilmesini tavsiye etmektedir: “Nihâyet iyilere, iyilikleri karşılığında riâyetler (hürmet, itibar), kötülere kötülükleri için ihânet (gerekli karşılık, yaptırım) olmamakla bilgin ve câhil ayırdedilmeyip, bilginlerin kadri bilinmemekle yüce bilginlerin halk gözünde itibârı kalmadı.” (Risale, 22).

Etkin bir performans değerlendirmesi açısından çalışanlardan beklentiler önceden ifade edilmelidir: “...Bir hoşça doğrulukla hizmet edesin, yoksa sen bilirsin” (Risale, 83). Performansı değerlendirecek yöneticiler, yapılan işleri bizatihi kendileri görmelidirler/bilmelidirler. Hiçbir tesir altında kalmadan tarafsız şekilde değerlendirmelerini yapmalıdırlar. Risalede, birçok hizmet sunmasına ve karşılığında padişah tarafından iltifatlar hak etmesine rağmen, nedimler, padişahın yakınları ve dedikoducu hasetçilerden bazılarının iftiralara maruz kalıp cezalandırılan bir devlet görevlisinden bahsedilerek başarılı hizmet sunanların takdir edilmesi, kıymetlerinin bilinmesi ihtiyacına vurgu yapılmaktadır (Risale, 17). Ayrıca kamu görevlileri, mesleki gelişimlerini sürdürmeli ve önceki çalışma dönemlerine göre performanslarını nitelik ve/veya nicelik olarak artırmalıdırlar: “Vezir kulunuza sıkı tenbih buyurun...Evvelkinden fazla hizmet umarım” (Risale, 109).

3.4. Koçi Bey Risaleleri’nde Çalışanların Ücretlendirilmesi

Kamu hizmeti üretim ve sunumunda görev ve sorumluluk üstlenenler, emeklerinin karşılığı olarak da adlandırabileceğimiz ücret ve benzeri mali haklarını adil bir şekilde almak isterler. Koçi Bey’in risalelerinde, kamuda ücret yönetimi bağlamında önerilen tavsiyelerden bazıları aşağıda ifade edilmektedir:

Etkin bir ücret yönetimi açısından, kadro ve unvanlar belirli ölçütler dahilinde sıralamaya konulmalı ve mali hakların karşılanmasında dikkate alınmalıdır: “Yüce atalarınızın, mübarek zamanlarında..., bilginlerin en bilgisi, ...şeyhülislâm ve müfti-i enam olurdu. Ondan aşağı Rumeli ve Anadolu kazaskerleri... Bu tertib üzere istihkaklarına göre riâyet olunurdu.” (Risale, 19). Kadro unvanlarına ne ücret ödeneceği bellidir ve değişkenlik göstermez (Risale, 69). Bununla birlikte, başarılı performans

gösterenlerin ücretlerinde artış beklenir: “Tımar erbâbından yararlığı görülmeyenin ve sefer-i Hümâyunda baş ve dil getirmeyenin maaşı artırılmazdı. Tam olarak yararlığı anlaşılıp baş ve dil getirdiği vakit, on akçede bir akçe terakki lütfedilirdi.” (Risale, 10).

Koçi Bey'e göre, ücret ödeme süreçlerinde görev ve yetki dağılımları belirlenmeli, sorumluluklar netleştirilmelidir: “Ve bütün sarayın ulûfesini o (saray kethüdâsı) dağıtır. Arz sâhibi değildir. Gereken işi kapıağasına söyler.” (Risale, 69). Ücret ödemelerinde gerekli defter ve kayıtlar dikkatle tutulmalı ve ödemelerin hesabında dikkate alınmalıdır: “Ulufeden bir hafta evvel (yazı) olurdu. (Yazı) demek, yeniçeri ocağında ne kadar nefer vardır? Diğer ocakların hepsi deftere yazılır, vezir-i âzam kulunuza getirirler...” (Risale, 83). Etkin bir ücret yönetimi açısından, gerekli iç kontrol ve denetim mekanizmaları işletilerek ücret yönetim süreçlerindeki muhtemel usulsüzlükler zamanında önlenmeli ve tespit edilebilmelidir: “Beş-altı bin adam vardır ki el esâmisi ile ulufe alırlar. Soran izleyen yok. Sen nesin, nereden geldin, diyen yok” (Risale, 29). Kamu bütçesini yönetenler, hangi çalışana ne ödeme yapıldığı bilgisine erişebilmelidirler: “Onları da (defterleri de) alıp görüp ne kadar asker olur, ne kadar ulûfeleri ve senede mevâcibleri kaç yük olur, bilmeniz gerektir.” (Risale, 65) vb.

3.5. Koçi Bey Risaleleri'nde Çalışanların Görevde Yükselmeleri

Görevde yükselmelerde izlenmesi gereken politikanın (liyakat, sadakat, çalışkanlık vb.) değerlere dayalı olarak şekillendirilmesi ve uygulanması kamu etiği açısından elzemdir. Müellif, risalesinde görevde yükselmelerle ilgili olarak özellikle “ehliyete” önem veren bir yaklaşımın adil olacağını bizlere hatırlatmaktadır: “İlmiyeye ait yüksek makamların şunun bunun aracılığı ile verilmesi doğru değildir. En bilgilisi hangisi ise ona verilmek gerektir” (Risale, 22). O, görevde yükselmelerde liyakatin göz ardı edilmesinin kamu itibarına gölge düşmesine ve kamu yönetiminin yozlaşmasına sebep olacağını hatırlatmaktadır: “Buna rağmen yine din ve devlete faydalı bir hizmetin görülmemesine sebep budur ki, 990

tarihinden beri yüksek memuriyetler rüşvet ile ehliyetlilere verilir oldu.” (Risale, 34).

Müellif, görevde yükselme politikasının etkinliği açısından kamu görevlilerinin kariyer yol haritalarının tarif edilmesini ve kendilerine bildirilmesi gerektiğini düşünmektedir: “Bursa’dan Edirne’ye tayin olunur. Edirne’den İstanbul’a tayin olunur. İstanbul kazaskerinin yolu, Anadolu kazaskeri olmaktadır.” (Risale, 96). Ayrıca, yöneticilerin görevde yükseltilemlerden beklentilerini değer odaklı bildirmeleri yeni görevde de değerlere özen gösterilmesi açısından önem taşıyacaktır: “Nimetimizle beslenmişsin. Sana Hanlık verdim...Hemen doğruluk üzere ol” diye tenbih-i şerif buyurasınız” (Risale, 97).

3.6. Koçi Bey Risaleleri’nde Çalışan Disiplininin Yönetilmesi

Çalışanların kamu etiği değerlerine uygun olmayan hatalı davranışlarının yönetilmesi de çalışma ortamında “adalet” duygusunun gelişiminde etkilidir. Müellif, öncelikle ciddi zararlara yol açan hatalı davranışlara gerekli yaptırımlarla karşılıklarının verilmesi gerektiğini düşünmektedir: “Zalimlerin ve fesat ehlinin haklarından gelinmek gerek.” (Risale, 38). Ona göre, suç işleyen kişinin bu suçu işleyip işlemediği iyice araştırılmalı ve suçu işlediği sabitse suçun mahiyetine göre gerekli yaptırımlar hukuka uygun olarak uygulanmalıdır: “Suç ve günahları tahakkuk etmeyince azil olmaya... Tamamen işin iç yüzüne ulaşmış, zulüm ve fesatları sabit ve tahakkuk etmiş ola... Azil ile yetinilmeyip, şeriat ve kanun icabı ne ise ona göre cezaları görüle...” (Risale, 46).

Kamu yönetiminde yöneticilerin dönem dönem çalışanlarına değer odaklı davranışları gerektiğini uygun şekilde hatırlatmaları, hatalı davranış iddialarına dair kendilerine yapılacak bildirimlere açık olduklarını vurgulamaları hatalı davranışın oluşmasını önlemede yararlı olacaktır: “Bana bildirmeden üç akçe yeniçerilik verdiğine razı değilim. Eğer böyle bir şey duyarsam gazabıma uğrarsın” (Risale, 72).

Müellif, kamu görevlilerinin hatalı davranışlarını tespit etmeye yönelik olarak yönetilenlerden bilgi alınması yaklaşımını da öngörmektedir: “Benim devletlû hünkârım, bir reâyâyâya sormak

icap etse buyurursunuz ki: Beylerbeyiniz size zulmeder mi? Kadılarınız zulmeder mi? Zulmün sebebi nedir?" (Risale, 115). O, yönetilenlerden bu konuda bilgi almak üzere bir usul de öngörmektedir, daha doğrusu bu konunun bir usule bağlanması gerektiğini düşünmektedir: "Adalet böylece olur ki, ayda bir kere ata binip, yolda yolculardan rast geldiğinize sorarsınız, ... , bir tek adamın sözüne güvenilmez. Birkaç adamın ağzından işitmeyince... (Risale, 115). Onun bu konuda önerdiği yaklaşım, amacına uygun şekilde icra edildiğinde hatalı davranışları "önleyici" bir yaklaşım da olacaktır. Kamu görevlilerinin hatalı davranışlarının "tespit" edilmesinde önemli bir araç olarak "şikâyet ve ihbar" mekanizmalarına da atıf yapılmaktadır. Ancak bu mekanizmaların etkin olabilmesi için yönetimlerin yapılan ihbar ve şikâyetleri ciddiye alması ve değerlendirmesi tavsiye edilmektedir: "Daha yüksek makamlara yazdıkları dinlenmez oldu. Bir zalimi bildirseler, o zalimin yükselmesine sebep olur. O halde nasıl zulmü ortadan kaldırırsınlar?" (Risale, 23).

4. Koçi Bey Risalelerinde Etik Davranışın İzlenmesi Ve Kontrol Edilmesine Dair Yaklaşımlar

4.1. Koçi Bey Risaleleri'nde İç Kontrol ve Risk Yönetimi

Kamu yönetimlerinde hata ve usulsüzlüklerin önlenmesi, varlıkların korunması, kamu kaynaklarının etkili, verimli ve ekonomik yönetimi açısından gerekli olan iç kontrol çalışmaları şeffaf ve hesap verebilir yönetim olmanın da bir gereğidir.

Müellif, iç kontrol bağlamında iş süreçlerinin gözden geçirilmesini, kayıt ve kontrol dışı iş ve işlemlerin olmamasını tavsiye etmektedir: "Şimdi her iş için birçok emirler ve beratlar verilüp, birbirinden aykırı, yılda bin berat ve karar mektubu yazılır. ..., bu hususlarla ilgilenmek farz-ı ayn olmuştur" (Risale, 26) vb. O, yöneticilerin yönetim işlerine dair prosedürleri tarif edip uygulamalarını da bizlere hatırlatmaktadır: "Benim devletlü hünkârım, ne vakit bir şey için ferman buyurmak arzu ederseniz, şöylece hatt-ı şerif yazarsınız:..." (Risale, 102); "Benim devletli hünkârım, ulûfe için vezir kulunuz telhis edip, arz edince "Ulûfe vereyim mi?" diye arz ederse "Veresin" diye, telhis üstüne mübarek yazınızla yazarsınız..." (Risale, 83). Müellifin risaleleri, "iç

kontrol” bağlamında yapılması gereken çalışmalara alınması gereken tedbirlere sıkça yer vermektedir: Örneğin, “Eğer, padişah mansıpları layığına ihsan olunur, zeamet ve tımar da dikkat ve ihtimam üzere bu şekilde zapt olunursa, rüşvet verenler rüşveti kimlere verirler?” (Risale, 47) vb.

Öte yandan, kamu yönetimlerinde etik değerlerin korunmasının temel şartlarından birisinin de söz konusu değerlere yönelik muhtemel risklerin yönetilmesi olduğunu hatırlamak gerekir. Müellif, yönetim işlerinde karşılaşılabilecek muhtemel tehlikelere (risklere) karşı dikkatli olunmasını çeşitli unvanlara yapılan tenbihler üzerinden günümüze de hatırlatmaktadır: “Aldırış etmezlikten sakınasın. Düşmana dair olan işlere çok dikkatli olasın.” (Risale, 85). Risale, yönetimde zulüm/haksızlık olma ihtimaline karşı muhtelif tedbirler alınmasını öneren tavsiyelere de sıkça yer vermektedir: “Zeamet ve tımarın gerektiği gibi düzeltilmesi...o şekilde nasib olur ki, defter-i hâkaniden özet suretleri, tamamen çıkarılıp, her eyâletin beylerbeyisine gönderile ...” (Risale, 55) vb.

4.2. Koçi Bey Risaleleri’nde Şeffaflık, Gizlilik ve Hesap Verebilirlik İlkesi

Kamu ahlakı açısından yönetenlerin, kendilerine emanet edilen kamu gücünü nasıl ve ne yönde kullandıklarını yönetilenlere ifade etmeleri gerekmektedir. Bu nedenle yönetim işlerine dair karar, işlem ve faaliyetlerini, tutum ve davranışlarını yönetilenlerin gözünde “görünür” kılmaları beklenir.

Müellife göre “adaletli yönetimler”, bu yöndeki fikir ve politika uygulamalarını halkın bilgisine sunan/halkın bilmesine imkân tanıyan yönetimlerdir. Yönetilenler, yöneticilerin icraatından onların düşüncelerini, usulsüzlüklerle mücadele ve adaleti tecelli ettirme azim ve gayretlerini bilirler: “..., hünkârımızın düzen gösteren...fikirleri, zulüm ve fesadın kökünü kazımak ve adalet örtüsünü yaymak tarafına yönelmiş bulunduğu bütün insanların malûmu olmakla...” (Risale, 3). Risalede, “şeffaflık” bağlamında yönetim uygulamalarında çoklu katılıma dayalı karar sistemlerinin uygulandığına dair örneklerle de yer verilmektedir. Örneğin, “Birinden azli icap ettiren bir suç çıksa, ağalar dîvân yapıp, bütün ocak zabıtları huzurunda o adamı azledüp, tekrar

ocağa almazlardı” (Risale, 15). Risale, ayrıca kurumsal politikaların bilinmesi, dolayısıyla izlenecek yönetim politikalarına dair şeffaflığın sağlanması halinde hatalı davranışların önlenebileceğine de işaret etmektedir: “...duyulduğu gibi hakkından gelineceğini ve derhal cezâsını göreceğini ve akçe vermekle kurtulamayacağını bilince, zulüm ve düşmanlığa cesaret edemeyip, mecburen adil olur.” (Risale, 60).

Günümüz kamu yönetimlerinde şeffaflık esas olmakla birlikte, bunun “tam” olarak uygulanamayacağı, hukuk düzeni ile tanımlı sınırlar çerçevesinde söz konusu ilkenin geçerli olacağı genel kabul görmektedir. Buna göre kamu güvenliği, devlet sırrı, kişisel hakların korunması vb. konularda şeffaflığın birtakım sınırlamalarının olması tabiidir. Müellif, risalesinde devlet yönetimine dair sırların korunmasını “en mühim” konu olarak adlandırmaktadır. Müellif, “padişah” üzerinden devlet görevlilerinin sır saklama gerekliliğine vurgu yapmaktadır: “Benim devletlû hünkârıma sır saklamak gerekir.” (Risale, 115).

Müellif, risalesinde Osmanlılar’da padişahların özel kâtibi konumunda bulunan ve kâtib-i esrâr da denilen sır kâtibinin (Sarıcaoğlu, 2009:117) muhafaza ettiği defterlerden bahisle, devlet yönetiminde “sır” mahiyetinde bilgiler içeren her türlü belge, dosya ve kayıtların özel inceleme ve koruma prosedürlerinin tarif edilmesi gerektiğini günümüz kamu yönetimlerine hatırlatmaktadır (Risale, 65). Risale, padişahın sır kâtibi aracılığıyla yazışma yapma usulüne de değinmekte olup, devlet yönetiminde mahiyetlerine göre yazışma kural ve prosedürlerinin, yönetsel araç ve sistemlerin tanımlanıp uygulanması gerekliliğine dikkatlerimizi çekmektedir (Risale, 85).

Risaleler, hesap verebilirlik bağlamında, devlet yöneticisinin kamu yönetiminde ortaya çıkan haksızlıklardan dolayı öncelikle Allahu Teala’ya karşı ahirette hesap vermek zorunda olduğunu bizlere söylemektedir. Öyle ki yönetici yetki devri yapmış olsa bile sorumludur: “İslâm ülkelerinde bir memlekette zerre kadar bir kimseye zulüm olsa cezâ gününde pâdişâhlardan sorulur. Vezirlerden sorulmaz. (Ben onlara sipariş ettim) demek cenâb-ı Hakk’ın huzurunda cevap olmaz.” (Risale, 34). Müellif, hesap verecek olan yöneticilerin, kamu düzeninin sağlanması, kamu

yönetiminde liyakate önem verilmesi, adaletin tesisi, haksızlık ve usulsüzlüklerle mücadele edilmesi gibi alanlarda atacakları adımları önemsemekte ve doğru bulmaktadır (Risale, 62).

Bununla birlikte, çalışmaya konu risalelerde, devlet yönetiminde kamu görevlilerinin hesap verme gerekliliğine ve buna yönelik uygulamalara muhtelif yerlerde değinilmektedir: “Benim devletlû hünkârım, şehremini, sarây-ı âmirenin gereken yapısını yaptırır... Sarayın bütün işlerini o görür. Yılda bir kerre muhasebesini sadrazam görür.” (Risale,104). Müellif, yöneticinin yapacağı görevlendirmelerde hesap verme sorumluluğunun hatırlatılması gerektiğini de tavsiye etmektedir. Ona göre, görev gereklerini yerine getirmeyenler, bunun sonucundan da sorumludurlar: “... vezir-i âzam kulunuza: ‘...Hiç kimseye zulüm yapılmasına razı değilim. Sonra gerek dünyada gerek âhirette sorumlu olursun.’ diye tenbih buyurasınız...” (Risale, 100-101) vb.

4.3. Koçi Bey Risaleleri’nde Denetim ve Yargı Fonksiyonları

Kamu yönetiminde şeffaflık, hesap verebilirlik, hukukun üstünlüğü gibi temel değerlerin uygulanmasında ve güvenceye alınmasında denetim fonksiyonu önemli bir işlev üstlenmektedir. Koçi Bey’in nazarında “denetim” önemlidir ve yapılması gereken bir faaliyettir. O, hesap verme aracı olarak denetimin olmadığı bir durumda hazinenin zarara uğrayacağını düşünmektedir: “...hesapsız devlet hazînesi telef olur.” (Risale, 36).

Risalelerin muhtelif yerlerinde devlet yönetimindeki “denetim” uygulamalarına dair örneklerle de yer verilmektedir: “Benim devletlû hünkârım defterdar kulunuz bütün hazînenize karışır... Yılda bir kerre, ne kadar para toplanmıştır ve ne kadar sarfolmuştur ve ne kadar geriye kalmıştır defter edip, vezir-i âzam kulunuza verir...” (Risale, 105); “Benim devletlû hünkârım, şehremini, sarây-ı âmirenin gereken yapısını yaptırır...Sarayın bütün işlerini o görür. Yılda bir kerre muhasebesini sadrazam görür” (Risale, 104); “Mutbak emininin de harcını ve muhâsesini kontrol edip, israf ettirmekten sakınsın” (Risale, 68) vb.

Öte yandan, kamu ahlakının temel dinamikleri olan adalet, eşitlik, hukukun üstünlüğü, kamu yararı vb. etik değerlerin toplumsal yaşamda uygulanmasının yapısal araçlarından birisi de yargı müessesesidir. Güçlendirilmiş ve kurumsallaşmış yargı sistemleri, “etik değerlerin koruyucusu” bir rol üstlenerek kadim zamanlardan beri devlet düzenlerinde tanımını bulmuşlar ve yerlerini almışlardır. Müellifin, “kadılık” unvanı üzerinden verdiği bilgiye göre yargı mensupları; bilgili, ağırbaşlı, sağlam inançlı, doğruluk ve dürüstlikle mesleğini icra eden, kamuya yararlı şahsiyetler olmalıdırlar (Risale, 21). Ayrıca, vazifelerini tarafsız ve dürüst şekilde icra etmeli, süs ve gösterişten uzak bir yaşam sürdürmelidirler: “Aralarında şimdiki gibi şöret ve süs yoktu. Her biri mevkiinde doğruluk ve adaletle iş görüp, vardıkları yerlerde halka rahmet olurlardı (Risale, 20). Müellifin, yargının güçlendirilmesi bağlamında yöneticiler için önerdiği tavsiyelerden bazıları şunlardır:

Günümüz tabiriyle hâkimlik ve savcılık mesleğine yapılacak alımlarda mesleki ehliyet göz önünde bulundurulmalıdır: “Meselâ bir kadılığa on kişi mülâzımdır. İmtehan olurlar. Hangisi bilgi sâhibi ise hak onundur” (Risale, 96). Müellife göre, “kadılık” vazifesinde “bilgili olmak” temel kaidelerdendir. Onun tabiriyle, “Şeriat seccâdesi bilgin ve âdil olanlara gerektir.” O, yaş, kıdem vb. sebeplerin “bilgide eşit olma” durumunda seçme sebebi olabileceğini düşünür: “Yaşlı ile genç, bilgi ve mârifette eşit olunca yaşlının öne geçmesi daha doğrudur.” (Risale, 23).

Yargı mensuplarının görev yerlerinin değiştirilmesi belirli prosedür ve sürelerle tabi olmalıdır: “Rumeline olan kadılar, Anadolu’ya kadı olamaz. Anadolu’da olan kadılar da Rumeli’ye kadı olamaz. Yine Anadolu’ya kadı olur” (Risale, 95); “...Her biri bir kasabanın kadılığını ister. O istediği kadı, (Kadı olalı) iki yıl olmuş ise müddetinin bittiği pâdişâh katına arz olunur.” (Risale, 95).

Yargı mensupları, mesleki teminata sahip olarak görev yapmalıdırlar:

“Kadıların ahvâli ile meşgul olmak mühimlerin mühimmidir... Bir subaşı, bir haraccının şikâyeti ile mansıbları alınır, sebepsiz

birçokları azlolunur.” (Risale, 23); “Bilâd-ı selâse (İstanbul, Bursa, Edirne şehirlerinin) kadıları ve diğer şer’iat hâkimleri de nice zaman mevkilerinde kalıp, sebepsiz azlolunmazlardı.” (Risale, 20) vb.

4.4. Koçi Bey Risaleleri’nde Yönetimle İlgili Bilgilerin Edinilmesi

Devlet görevlilerinin kendilerine emanet edilen kamu kaynaklarının yönetimine dair bilgi, belge ve kayıtları bilgi talebinde bulunmaya yasal yetkili olan yönetilenlerin erişimine imkân sağlamaları, bilgi taleplerine karşılık vermeleri erdemli bir yönetim anlayışının gereğidir.

Koçi Bey’e göre, yöneticiler yönettikleri kurumların bilgisinden öncelikle kendileri haberdar olmalıydılar. Bu bağlamda bilgi edinme yöntemlerini geliştirip uygulamalıydılar: “fakat yüce saltanatları zamanında olan sefer-i hümâyunların bazısına bizzat gitmekle yolda, yanında bulunanlardan nice haller ve işler hususunda bilgi sâhibi olurlardı, ...” (Risale, 5). Müellif, “şikâyet başvuruları” özelinde, yönetime sunulan bilgi taleplerinin, tekrarına mahal vermeyecek şekilde gereken açıklıkla karşılıklarının (cevaplarının) verilmesi gerektiğini düşünmektedir: “Sen ki vezir-i azamsın, ... Arzuhal sunanları bulup, dâvalarını dinleyip, haklarını hak edip, bir daha yüce katıma arzuhal sunmalı olmasın, şöyle bilesin.” diyesiniz.” (Risale, 110).

4.5. Koçi Bey Risaleleri’nde Yönetime Katılma

Yöneticilerin karar, eylem ve işlemlerinin “kamu yararına” uygun olması amacıyla yönetilenlere karar alma süreçlerine dâhil olma imkânlarının verilmesi, yönetenlere duyulan güvenin artmasına destek sağlayacaktır.

Müellif, yöneticilerin uyguladığı yönetim politikalarına dair yönetilenlerin görüş ve düşüncelerine başvurmalarını olumlu bulmaktadır (Risale, 115). Ama yönetilenlerin yönetime katılma taleplerinin de “kamu yararı” amaçlı olması gerektiğini bizlere hatırlatmaktadır. Risalede, devlete verdiği borç karşılığı “Heman oğluma pâdişâh devletinde iki akçe cebencilik ihsan olunsun” diyerek yönetici kararını etkilemek isteyen kişinin talebinin

reddedildiğinden bahsedilir (Risale, 32). Risalede, halkın yöneticilerin görevlendirme politikasını etkileyecek şekilde önerdiği “yeniçeri olma” taleplerini, yöneticinin dinlediğinden, ama maiyetindeki görevlilerin böylesi bir kararın olumsuz sonuçlara yol açabileceği ve dolayısıyla kamu yararına uygun olmayacağını sebepleriyle yöneticiye izah ettiklerinden bahsedilir (Risale, 30). Dolayısıyla, yönetime katılım bağlamında önerilecek tavsiyelerin mevzuat ve kamu yararı süzgecinden geçirilmesi gerekliliği de müellif tarafından bizlere hatırlatılmaktadır.

Müellif, düşünce ve uygulamalarıyla “adaletli” olduklarını sergileyen yöneticilerin, halkın düşüncelerini ifade etmelerine imkân verdiğini bizlere söylemektedir. Bu manada yönetilenlere yönetime katılma imkânının tanınması, adaletli yönetimlerin de bir göstergesi sayılacaktır (Risale, 3). Müellif, Şah Abbas’dan nakledilen bir hikâye üzerinden, kamu görevlilerinin de görüş ve fikirlerinin alınması ve kamu yararına uygun olanların karar ve faaliyetlerinde uygulanması gerekliliğine işaret etmektedir: “(Devlet büyükleri ve bilginler)...sonra şah huzuruna gelip, düşüncelerini arz edince, ... şah ‘Hakikaten sözünüz hak ve doğrudur.’ diye rey ve fikirlerini beğendi” (Risale, 44).

Öte yandan müellifin, risalesinde “Enderun ve birun halkından saltanat işine kimse karışmamalıdır.” (Risale, 46) şeklindeki düşüncesine yer verdiğini de görmekteyiz. Onun bu düşüncesini, rüşvet almanın tamamen kaldırılması bağlamında Enderun ve birun halkının “kamu yararına uygun düşmeyecek” şekilde yürütme işine karışmalarının önlenmesi amacıyla ifade ettiği düşünülmektedir.

4.6. Koçi Bey Risaleleri'nde İhbar ve Şikâyetlerin Yönetimi

Kamu yönetiminde etik değerlerin korunmasında ve kamu ahlakının sürdürülebilirliğinin sağlanmasında önemli mekanizmalardan birisi de “ihbar ve şikâyet” mekanizmalarıdır. Koçi Bey, öncelikle yöneticilerin yönetilenlerin şikâyet ve ihbar bildirimlerine açık olması gerektiğini vurgulamakta, bu tür bildirimlerin öncelikle üst yönetici tarafından değerlendirilmesi ve tanımlanacak prosedür uyarınca ilgili kurum/birim/kişilere yönlendirilmesi gerektiğinin altını çizmektedir. İhbar veya

şikâyete konu davanın görülmesinde bildirim de bulunanın da hazır bulunması öngörülmektedir. Bu bağlamda ihbar ve şikâyet konuları geciktirilmeden ele alınmalı ve iddiaların gerçek olup olmadığı hakkında üst yöneticiye bilgi verilmelidir. Soruşturma ve inceleme sonucunda yönetilenlere “zulüm” (haksızlık) yaptığı anlaşılan görevliler için gerekli yaptırımlar uygulanmalıdır. Uygulanan yaptırımlar, diğer görevlilere de ibret olması için uygun şekilde duyurulmalıdır. O, yöneticilerin yönetilenlerin ihbar ve şikâyetlerini bizzat kendilerinin dinleyip çözüm bulmalarını ise daha adaletli bir yaklaşım olarak görmektedir. “Daha ziyâde adalet yapmak arzu buyurulursa bizzat reâyâyı önünüze getirüp, sorarsınız ki: “Şikâyetin nedir?” eğer derse, ...” (Risale, 114). Koçi Bey’e göre yöneticiler,

- Zulüm ve haksızlığa uğrayanların bunlara dair bildirimlerini rahatlıkla yapabilmeleri için yönetime erişim imkânlarını güçlendirmelidirler: “Huzurlarına girmek, engelsiz ve zahmetsiz olduğundan her zulüm gören, vasıtasız olarak hâlini arz etmekle, bu yüzden de nice hâllere vâkıf olurlardı” (Risale, 5);

24

- Halkın ihbar ve şikâyet bildirimlerini okuyup haberdar olmalıdırlar: “Benim devletlû hünkârım, arzuhal sundukları vakit, kapıcılar kethüdasına: “Al şu arzuhali” diye emredersiniz ... Saâdetle sarayınıza geldiğiniz vakit birer birer okursunuz.” (Risale, 110);

- Zaman zaman maiyetinde çalışan görevlilere, kamu hizmetine dair ihbar ve şikâyetlere önem verdiğini uygun bir dille hatırlatmalıdırlar: “Arada bir kerre ‘..., işler ne âlemedir? Zulüm var mıdır?’ diye sorun. Eğer ‘Güzeldir, zulüm yoktur’ derlerse ‘Sakın yalan söylemen. Yoksa haber alırım, hakkınızdan gelirim’ diye tenbih edersiniz.” (Risale, 81);

- Mevcut ihbar ve şikâyet konularını, kurumsal iş süreçlerini gözden geçirerek haksızlıklara yol açabilecek, bu anlamda şikâyet ve ihbar konusu olabilecek mahiyetteki risklerini tespit etmeli, uygun tedbirlerle yönetmelidirler (Risale, 25-26);

- Şikâyet ve ihbar yapılmadan da görevliler tarafından haksızlık/zulüm yapıp yapılmadığını, sebeplerini (birden fazla) yönetilene sorarak öğrenmelidirler. Güvenilir görevliler

aracılığıyla şikâyetin haklı olup olmadığı tespit edilip gereği yapılmalıdır (Risale, 115).

Kurumsal prosedürlerde haklı nedenlere dayalı ihbar ve şikâyetlerin yapılacağı üst kurum/birim/kişiler tanımlanmalıdır. Aksi halde böylesi bir hukuki boşluğun bulunması yönetilenlerin üzerinde haklarını arama konusunda “caydırıcı” etkiye yol açacaktır: “Velhâsil zeâmet ve tımarın bu hâle gelmesine sebep, budur ki: Şimdi açılan zeâmet ve tımarları İstanbul’dan vezîr-i âzam vermektedir. Çünkü beylerbeyiler, ehliyetsiz kimselere verdikleri vakit, ehliyetli olanlar, divân-ı hümâyuna gelip, şikâyet ederlerdi. Fakat vezîr-i âzam olanlar, ehliyetsizlere verince hak sâhibi olanlar kime varıb, şikâyet eylesinler?” (Risale, 26).

Yönetilenlere karşı yapılan haksızlıklara dair bildirimlerin bir sonuca bağlanarak haklıya hakkının verilmesi kamu itibarını güçlendirerek kamu ahlakının korunmasına destek sağlamış olacaktır. Müellif, tımarı ehliyetsiz kimseye veren beylerbeyi ile ilgili yapılan haklı şikâyetin padişah tarafından neticeye bağlandığını ve beylerbeyine gerekli yaptırımla karşılık verildiğini anlatır (Risale, 10).

4.7. Koçi Bey Risaleleri'nde Hediye, Menfaat ve İkrâm Kabulüne Dair Yaklaşım

Kamu hizmetinin üretim ve sunumunda “kamu yararı”, “eşitlik” ve “tarafsızlık” gibi temel değerlerden uzaklaşılması “algısını” doğuracak hediye, menfaat ve ikramın kabul edilmesi, kamu ahlakının bozulması ve kamu itibarının zarar görmesi gibi sonuçlara yol açabilecektir. Koçi Bey, risalesinde yer verdiği hikâyeye örneği üzerinden kamu görevlilerine, karşılık bekleyerek verilecek hediyelerin kabul edilmemesi gerektiğini tavsiye etmektedir. Bahse konu hikâyede, devletten alacağını devlette “hediye” olarak kalmasını isteyen, ama aslında oğlu için menfaat talep eden kişinin teklifinin yönetici padişah tarafından reddedildiği anlatılır (Risale, 32). Kamu görevlileri, yönetilenlerin malına tamah etmemelidirler. Diğer bir tabirle, hediye, menfaat, ikram beklentisine girmemelidirler: “Bu âne kadar devlet vükelâsının aldıkları rüşvetten ve nice ehliyetsizleri malına tamah

ederek, yüksek mevkilere götürmelerinden pâdişâhım hazretlerine ne fayda oldu?" (Risale, 61).

"Hediye" ile ilgili ele alınması gereken diğer önemli bir husus da hiç şüphesiz "rüşvet" kavramıdır. Koçi Bey, "rüşveti", kamu yönetimlerinde yol açtığı ağır tahribat nedeniyle devleti yıkan, ona zarar veren bir kavram olarak ele almaktadır: "Böyle bir nâzik devletin rüşvet ile harab olması lâyük değildir. Zâlimlerin ve fesad ehlinin haklarından gelinmek gerek." (Risale, 38). Müellife göre rüşvet, toplumsal yozlaşmaya, kamu hazinesinde bozulmaya, adaletin izlerini kaldırmaya yol açan bir kavramdır: "Bu kadar karışıklık, fitne ve fesada, reâyânın ve memleketlerin harab olmasına, hâzinelerin ve malların azalmasına sebep, rüşvet şeytanı olmuştur. Dünya yüzünden rüşvet lâşesi kaldırılmazsa adâlet mümkün olmaz." (Risale, 46).

Risale, devletin bekasına zarar veren "rüşvetin" köklerinin kazınması için alınması ve uygulanması gereken tedbirlere sıkça değinmektedir. Öyle ki, risalede müellifin ele aldığı başlıklardan birisi de doğrudan "rüşvetin kaldırılmasının ne yüzden olacağı" ile alakalıdır (Risale, 46). Risale, yöneticilerin, kamu görevlilerinin rüşvet almamaları yönünde beklentilerini açıkça ifade etmeleri gerektiğini de tavsiye etmektedir: '...Rüşvet almaktan, kimsenin hatırını yıkmaktan kat'ıyyen çekinsinler' diye tenbih buyurasınız." (Risale, 84); "Şefâat ile veya rüşvet ile sakın kadılık vermeyesin." (Risale, 96) vb.

4.8. Koçi Bey Risaleleri'nde Menfaat Çatışmasının Yönetimi

Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde kamu görevlisinin bireysel menfaatinin kamu yararına üstün geldiği durumları anlatmak için kullanılan "menfaat çatışması" kavramı, kamu yönetiminde etik değerlerin göz ardı edilmesine yol açmaktadır. Çalışmaya konu risalelerde, bireysel menfaatler için "kamu yararı" değerinin göz ardı edilmesi yerilmekte ve yol açtığı tahribata dair örnekler verilmektedir: "Onlardan sonra gelen vezirler, mecburen iç halkına uyup, havalara göre hareket edip, her ne isteseler reddetmez oldular. Devlet hâzinesini ziyana uğratıp, âlemi bu hale getirdiler." (Risale, 17); "Kazaskerler dahi az zamanda yersiz olarak azil olunmakla, işlerinde tamah sahibi ve haris olanlar,

bulunduğu mevki fırsat ve fırsatı nimet bilip, memuriyetlerin çoğunu rüşvet ile ehliyetlilere verir oldular.” (Risale, 21) vb.

Müellif, bireysel menfaati kamu menfaatine önceleyerek haksız kazanımlar elde edenlerin bu kazanımlarının meşru olmayacağını da bizlere hatırlatmaktadır. Örneğin, din ve devlete layık hizmet görmeyenlerin yalnızca yöneticiye yakınlıklarına istinaden devlet hazinesine ait olan gayrimenkulleri kendi mülkleri edinmeleri vb. hatalı davranışlarla elde ettikleri kazanımlar meşru değildir (Risale, 42).

4.9. Koçi Bey Risaleleri'nde Kamu Düzenini Sağlayıcı Kurumlar

Yönetilenlerin kamu etik değerlerine uygun davranmalarında yönetimlere destek veren, iç ve dış güvenliği, huzuru ve düzeni sağlayıcı kurumlar, toplumsal yaşamın bir ahenk içerisinde hukukun üstünlüğüne dayalı olarak sürdürülmesinde, mevzuatın etkin şekilde uygulatılmasında, hak ve hukukun korunması ve gözetilmesinde kilit öneme sahiptirler.

Koçi Bey, devlet yönetiminin iyileştirilmesi bağlamında yukarıda bahsedilen “adalet dairesinin” önemli unsurlarından olan “ordu” üzerinde de durmaktadır. O, dönemin asker ve ordu yapısındaki bozulma nedenlerini ele almakta ve çözüm önerileri sunmaktadır (Risale, 30-33, 58 vb.). Bu bağlamda, kamu düzenini sağlayıcı kurumlarda kurum mensuplarının işe alınmaları, yetiştirilmeleri, görevlendirilmeleri, yükseltilmeleri, özlük hakları gibi hususların belirli bir usule bağlanması ve öngörülecek usullere bağlı kalınması, bu kurumlarla ilgili kurumsal geçmişte mevcut olan iyi uygulamaların devam ettirilmesi gibi hususlar, müellifin güçlü bir devlet yönetimi açısından önerdiği tavsiyeler arasındadır: “Sen ki yeniçeri ağasısın, hatt-ı hümayunum ulaşınca yeniçeri ocağının işlerine güzel çalışsın. Disiplinlerine, terbiyelerine bakıp, kimseye bir akçe ulufe vermekten sakınasın...Asla arzularıma aykırı hareket etmeyesin.” (Risale, 86) vb.

4.10. Koçi Bey Risaleleri'nde Hazinesin Yönetimi

Müellif, yukarıda bahsedilen “adalet dairesinin” unsurları arasında yer alan “devlet hazinesi”nin yönetimine dair de yönetsel

tavsiyeler sunmaktadır. Bir devlet açısından kamu mali yönetiminin disiplin içerisinde ele alınması, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi, usulsüzlüklerin önlenmesi, iç ve dış tehlikelere karşı devletin güçlü olması gibi birçok açıdan önem taşımaktadır. Müellifin hazine yönetimi bağlamında tavsiye ettiği hususlardan bazıları aşağıda ifade edilmiştir: Devlet yöneticileri,

-Hazinenin yönetimi ile tam manasıyla ilgilenmelidirler (Risale, 5);

-Devletin gelir kaynaklarının, nelerden vergi alınıp alınmadığının ve bunun nedenlerinin farkında olmalıdırlar (Risale, 6);

-Devlet hazinesini zarara uğraticı politika, uygulama ve süreçlerin farkında olmalıdırlar (Risale, 41);

-Kamu kaynağını plan ve disiplin içerisinde yönetmelidirler (Risale, 28 ve 33);

-Devlet gelirlerini haksızlık yapılmaksızın tahsil etmelidirler (Risale, 49), gelir tahsilinde ve gider yapılmasında mevzuata uygun hareket etmelidirler (Risale, 100);

-Devletin (belirli zaman içerisindeki) gelir ve giderlerinin farkında olmalıdırlar (Risale, 103);

-Devletin borç ve alacaklarını takip etmelidirler (Risale, 112);

-Devlet giderini, tanımlanmış yazılı prosedüre göre yapmalıdırlar (Risale, 110) vb.

Sonuç

Devlet adabı ve cesur bir dille dönemin padişahlarına sunulan çalışmaya konu risaleler, “adaletli yönetim” anlayışındaki bozulmaların yol açtığı sorunları dile getirmekte, çözümü İslam inancının gereklerine ve Osmanlı Devletinin yükselişte olduğu dönemlerde izlenen iyi uygulamalara bağlı kalmakta olduğunu ifade etmektedir. Risalelerde, “adalet” başta olmak üzere bu değerlerin hayat geçirilmesine yönelik “doğruluk”, “çalışkanlık”, “liyakat”, “hukukun üstünlüğü” gibi birçok etik değere referanslar yapılarak, günümüz etik kodlarının düzenlenmesinde de istifade edilebilecek ödev ve sorumluluk örneklerine yer verilmektedir. Risaleler, “doğru davranışı” öğrenmeye yönelik çeşitli eğitim ve

öğrenme yöntemleri de sunmaktadır. Bilmemenin değil öğrenmemenin kınanacak bir durum olduğunu savunan müellif, devlet işlerinde “danışma”ya önem vermektedir. Yönetici olmanın “etik liderlik” rolünü de üstlenmek demek olduğuna işaret eden müellif, geçmiş iyi dönemlerden kıyasla bu rolün gereklerinin nasıl yerine getirilebileceğine dair izahlara da risalelerde yer vermektedir. Bu bağlamda risalelerin günümüz etik rehberlik gerekliliklerine karşılık gelebilecek unsurları içerdiğini söylemek mümkündür.

Risaleler, kamuda işe alımlarda liyakatin esas olmasının önemine değinmekte, devlet görevlilerinin kendilerini yetiştirme sorumluluklarına işaret etmektedir. “Doğru adamın doğru yerde görevlendirilmesi” ilkesine uygun yönetim politikası öneren risaleler, yöneticinin çalışandan beklentisini değer odaklı ifade etmesini de tavsiye etmektedir. Başarılı performansın takdir edilmesini öngören risaleler, buna uygun bir ücretlendirme politikasının gerekliliğine de işaret etmektedir. Risaleler, görevde yükselmelerde “liyakat” vb. değerlere önem verilmesi gerekliliğine vurgu yapmakta; hatalı davranışları önleyici, tespit edici ve yaptırıma bağlayıcı yaklaşım önerilerini de bizlere sunmaktadır. Bu noktada risalelerin günümüz etik yönetim gereklilikleri açısından çalışanlara yönelik değer odaklı yönetim yaklaşımları içerdiklerini söyleyebiliriz. Kamu yönetiminde etik davranışların sürdürülebilirliğini teşvik açısından gerekli izleme ve kontrol yaklaşımlarına da risalelerde yer verildiği anlaşılmaktadır. Örneğin, kurumsal süreçlerin gözden geçirilmesi, muhtemel tehlikelere karşı tedbirlerin alınması zorunluluğu, şeffaflık-hesap verebilirlik anlayışı, denetim ve yargıya duyulan ihtiyaç, “arzu hâle” dayalı başvurulara cevap verilmesi vb.

Çalışmaya konu risaleler, devlet yönetimindeki var olan sorunlara yaşanmış deneyim, tecrübe ve mevcut bilgi birikimi havuzundan yararlanarak çözüm önerileri sunmaktadır. Risaleler, yazdıkları dönemdeki yönetim şekilleri, kavramlar ve kurumlar günümüzde değişikliğe uğramış olmakla birlikte, günümüze ve dahi geleceğimize de hitap eden etik yönetim tavsiyeleri içermektedir. Bu nedenle, Koçi Bey Risaleleri gibi tarihi ve kültürel kaynaklarımıza dönüş yaparak onları hatırlamanın ve

onlardaki yönetim anlayışını kavramaya çalışmanın, kendimizi daha iyi tanıyarak daha güçlü ve emin adımlarla ilerlememize, kamu yönetimlerinde karşılaşılabilecek sorunları aşmamıza katkı sağlayacağını unutmamalıyız.

Kaynakça

Akün, Ömer Faruk (2002). “Koçi Bey”. *İslâm Ansiklopedisi*. C. 26. İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları. s. 143-148.

Barkan, Ömer Lütfi (1979). Timar. *İslâm Ansiklopedisi İslam Âlemi Tarih, Coğrafya, Etnografya ve Biyografya Lugati*. C.12/1. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi. s. 286-333.

Cora, İhsan (2016). “Yönetim ve Organizasyon Bilimi Açısından Koçi Bey Risalelerinin Analizi: Tarihsel Bir Araştırma”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 29, s. 221-244.

<http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11467/1420/M00680.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (Erişim Tarihi: 30.01.2021).

Demirkol, Murat (2018). “Ön Söz”. *İslam Ahlak Esasları ve Felsefesi* (Ed. Murat Demirkol). Ankara: Bilimsel Araştırma Yayınları. s. 9-17.

Dinçer, Ömer (2017). *Bilgi ve Hikmet Sahiplerinden Yönetim Dersleri*. İstanbul: Alfa.

Eryılmaz, Bilal (2010). *Kamu Yönetimi*. Ankara: Okutman Yayıncılık.

EUROSAT, TFAE (2017). Kamu Sektörü Organizasyonlarında Etiğin Denetimi. <http://www.eurosai-tfae.tcontas.pt/activities/Guidance/Activities/TFAE%20Guidelines%20to%20audit%20ethics/a-turkish-%20KAMU%20SEKT%3%96R%3%9C%20ORGAN%4%20BOZASYONLARINDA%20ET%4%B0%4%9E%4%B0%20DENET%4%B0M%4%B0.pdf>, (Erişim Tarihi: 30.01.2021).

Gökçe, Ali Fuat (2010). "Osmanlı Klasik Döneminde İdari Reform Hareketleri: Koçi Bey Risalesi". *Yasama Dergisi*, S. 14, s. 59-78.

Odabaşı, Fatma (2013). "Koçi Bey Risalesi'nin Sosyolojik Analizi". *Toplum Bilimleri Dergisi*, C. 7, S. 14, s. 218-233.

<https://toplumbilimleri.com/?mod=tammetin&makaleadi=&makaleurl=c7fce680-63f2-4e18-a103-7e24496163fb12%20Fatma%20ODABASI.pdf&key=264>,
(Erişim Tarihi: 30.01.2021).

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development. Public Sector Integrity (2005), Public Sector Integrity A Framework For Assessment. Paris: OECD Publishing.

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development, (2017). Recommendation Of The Council On Public Integrity. Paris: OECD Publishing.

<http://www.oecd.org/gov/ethics/OECD-Recommendation-Public-Integrity.pdf>, (Erişim Tarihi: 13.01.2021).

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development (2020). Public Integrity Handbook. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ac8ed8e8-en/index.html?itemId=/content/publication/ac8ed8e8-en>,
(Erişim Tarihi: 30.01.2021).

Risale (1993). *Koçi Bey Risalesi*. (Sad. Zuhuri Danışman). İstanbul: MEB Yayınları.

Sarıcaoğlu, Fikret (2009). "Sır Kâtibi". *İslâm Ansiklopedisi*. C.37. İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları. s. 117-118.

Süllü, Zübeyde (2017). "Siyasal İletişim Açısından Tarihi Metinler Olarak Selçuklu ve Osmanlı Dönemi Siyasetnameleri: Nizam'ül Mülk'ün Siyasetnamesi ve Koçi Bey Risalesi Bağlamında Siyasal İletişimin Tarihsel Kökenleri". *İNİF E-Dergi*, C. 2, S. 1, s. 47-62.

Temel, Recep - Nurcan Çelebi (2017). “Koçi Bey Risalelerinin Mali Tarih Açısından Analizi”. 30. *Türkiye Maliye Sempozyumu Bildiri Kitabı*. Nazilli. s. 415-451.

http://www.maliyesempozyumu.org/wp-content/uploads/2016/11/Maliye_Sempozyumu_30.pdf,
(Erişim Tarihi: 30.01.2021)

Türer, Celal (2020). “Felsefeye Giriş”. *Felsefe Tarihi* (Ed. Celal Türer). Ankara: Bilimsel Araştırma Yayınları. s.19-51.

Ünal, Mehmet Ali (2005). “Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Türk Devlet ve Siyaset Geleneğinde Değişim Problemi”. *Muhafazakar Düşünce Dergisi*, C. 1, S. 4, s. 145-158.